

Catalogo pratiche ed esperienze significative sulla programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro



Aggiornamento al 30 Giugno 2026


Sommario

Premessa	3
1 Metodo di lavoro	4
1.1 Impostazione metodologica	4
1.2 Criteri per l'individuazione delle pratiche	5
2 Catalogo pratiche – il quadro di insieme	6
3 Le pratiche in sintesi	7
4 Le schede di dettaglio delle pratiche	15
• Scheda 01 Cantieri di lavoro per disoccupati over 58	16
• Scheda 02 Bonus alle imprese per l'assunzione di laureati disoccupati	23
• Scheda 03 Ricollocazione Collettiva – Percorso 5 Programma GOL Umbria	29
• Scheda 04 Contributi alle PMI per la "Certificazione della parità di genere"	36
• Scheda 05 Borse Lavoro - Work Experience presso i Comuni molisani. Intervento a sostegno dell'occupazione e delle fasce più deboli a valere su risorse e misure complementari PSC/PNNR GOL	40
• Scheda 06 Formazione breve con rilascio di micro-credenziali (Open Badge) Programma GOL Emilia-Romagna	45
• Scheda 07 Formazione professionale GOL - Programmazione.....	49
• Scheda 08 Interventi di percorsi formativi e professionali tramite Borse Lavoro, Borse di Ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola	56
• Scheda 09 Modello di Partenariato territoriale per lo sviluppo delle competenze negli ambiti Big data, Green jobs e Sistema Moda.....	66
Appendice.....	75
<i>Lo spazio web di raccolta e condivisione delle pratiche</i>	<i>76</i>
<i>Il modello di scheda di rilevazione delle pratiche</i>	<i>78</i>




Clicca sulle sezioni del sommario per navigare all'interno del Catalogo

Premessa



In Breve



Il **Catalogo** raccoglie pratiche significative relative alla programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di favorire la diffusione, la replicabilità e il miglioramento continuo delle politiche pubbliche.

Nell'ambito del Piano Nazionale Giovani Donne Lavoro 2021-2027, Sviluppo Lavoro Italia sta attuando il Progetto PRO – Qualificazione delle politiche e dei sistemi per il lavoro che prevede la realizzazione di una raccolta di pratiche ed esperienze significative, in coerenza con obiettivi ed attività della *Linea 2 “Capacity building, benchmarking e comunicazione”*.

Il Catalogo raccoglie e sistematizza – grazie alla collaborazione del Gruppo di lavoro di Linea 2 con i colleghi della *Linea 1 – Policy design* – **esperienze significative** relative alla **programmazione** e allo **sviluppo delle politiche regionali nell'ambito delle politiche attive del lavoro**, configurandosi come uno strumento operativo per la valorizzazione di sistemi, modalità e soluzioni efficaci. Nasce con l'obiettivo di consolidare modelli e pratiche che hanno dimostrato risultati nei diversi contesti territoriali, favorendone la diffusione e la trasferibilità tra Amministrazioni. In questa prospettiva, il Catalogo supporta la programmazione di interventi futuri, contribuendo al rafforzamento delle competenze e al miglioramento continuo anche attraverso mirate azioni di capacity building. Oltre alla funzione di raccolta e condivisione, propone esempi analizzati e validati, evidenziando fattori di successo e criticità, e promuovendo approcci innovativi e sostenibili nelle politiche del lavoro. Concorre, infine, a garantire trasparenza e accountability, mettendo a disposizione informazioni sulle modalità di attuazione degli interventi in un'ottica di benchmarking e cooperazione interistituzionale.

Il documento è articolato in quattro capitoli che riflettono le principali attività svolte: dalla definizione della metodologia di analisi e individuazione delle prassi fino alla sistematizzazione e descrizione delle pratiche significative raccolte. La struttura comprende un inquadramento metodologico (Cap. 1), un quadro aggiornato dello stato dell'analisi (Cap. 2), una sintesi delle pratiche (Cap. 3) e le relative schede di dettaglio e approfondimento (Cap. 4); completa il documento un'appendice contenente la scheda di rilevazione utilizzata e lo spazio web di lavoro del Progetto PRO - Qualificazione delle politiche e dei sistemi per il lavoro.

Il Catalogo sarà aggiornato periodicamente per includere nuove prassi validate, accompagnando nel tempo l'evoluzione delle politiche e dei programmi e mantenendo un adeguato livello di coerenza con i relativi sviluppi.

Ringraziamenti

Cogliamo l'occasione per ringraziare tutti i referenti delle Regioni e Province Autonome della disponibilità dimostrata durante la rilevazione e del fondamentale contributo apportato nella analisi e predisposizione degli approfondimenti.



[Torna al sommario](#)

1 Metodo di lavoro

1.1 Impostazione metodologica

La metodologia adottata si basa su un percorso strutturato di analisi e approfondimento delle attività di programmazione e sviluppo delle politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di individuare prassi significative e valorizzarle attraverso momenti di confronto, scambio, formazione e diffusione anche nell'ambito di comunità di pratica. L'approccio mira, infatti, a promuovere la condivisione, la replicabilità e la sostenibilità delle esperienze realizzate o in corso nell'ambito del ciclo di programmazione 2021-2027, con particolare attenzione ai temi strategici per le Amministrazioni e in vista del nuovo ciclo programmatico.

Il processo di analisi prevede la raccolta e valorizzazione di pratiche attraverso fasi progressive: le Regioni segnalano le esperienze, che vengono analizzate e descritte tramite una scheda di rilevazione. Seguono approfondimenti con interviste o focus group per verificarne esiti, criticità e trasferibilità. Le informazioni vengono poi condivise e validate dalle Amministrazioni coinvolte, per l'inserimento nel Catalogo e la successiva diffusione anche tramite iniziative di capacity building.



1.2 Criteri per l'individuazione delle pratiche

È importante precisare che, all'interno del Catalogo, viene attribuito lo status di "pratica" a quelle attività di programmazione di competenza regionale che sono segnalate dalle Amministrazioni interessate perché, oltre a essere state effettivamente realizzate (o in corso di attuazione), presentano procedure formalizzate e chiaramente definite e basate su elementi specifici che possono essere anche trasferiti o replicati.

L'individuazione delle prassi si fonda sui seguenti criteri chiave:



La rilevazione prende in considerazione pratiche programmate e attuate (concluse o ancora attive) nell'ambito del ciclo di programmazione 2021 – 2027 caratterizzate da uno o più dei criteri/elementi sopra indicati.



[Torna al sommario](#)

2 Catalogo pratiche – il quadro di insieme

Hanno concluso l'iter di analisi e validazione 9 pratiche; le relative schede, dedicate all'approfondimento della singola pratica analizzata, sono state condivise con le rispettive Regioni e Province Autonome.

ID	TITOLO PRATICA	Regione / Provincia Autonoma
01	Cantieri di lavoro per disoccupati over 58¹	Piemonte
02	Bonus alle imprese per l'assunzione di laureati disoccupati	Basilicata
03	Ricollocazione Collettiva – Percorso 5 Programma GOL Umbria	Umbria
04	Contributi alle PMI per la “Certificazione della parità di genere”	Calabria
05	Borse Lavoro/Work Experience presso i Comuni molisani. Intervento a sostegno dell'occupazione e delle fasce più deboli a valere su risorse e misure complementari PSC/PNRR GOL	Molise
06	Formazione breve con rilascio di micro-credenziali (Open Badge)² - Programma GOL Emilia-Romagna	Emilia-Romagna
07	Formazione professionale GOL – Programmazione	P.A. di Trento
08	Interventi di percorsi formativi e professionali tramite Borse Lavoro, Borse di Ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola	Marche
09	Modello di Partenariato territoriale per lo sviluppo delle competenze negli ambiti Big data, Green jobs e Sistema Moda	Emilia-Romagna



[Torna al sommario](#)

¹ La pratica è stata oggetto di approfondimento e condivisione in un seminario online di confronto e scambio, intitolato “*Cantieri di lavoro: leve per un invecchiamento attivo e una transizione previdenziale inclusiva*”, svoltosi il 23 giugno 2025. L'iniziativa ha coinvolto le Regioni Abruzzo, Marche, Piemonte e Valle d'Aosta e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'obiettivo di fornire elementi normativi, procedurali e operativi utili alla predisposizione di avvisi pubblici finalizzati all'attivazione efficace dei *Cantieri di lavoro*, mediante l'impiego delle risorse previste dal D.Lgs. n. 148/2015, art. 44, comma 6-bis, valorizzando l'esperienza consolidata nella Regione Piemonte.

² La pratica è stata oggetto di approfondimento e condivisione nell'ambito di un seminario online di confronto e scambio, dal titolo “*Formazione breve e sistema di rilascio di microcredenziali (Open Badge)*”, svoltosi il 19 dicembre 2025. L'iniziativa ha coinvolto le Regioni Emilia-Romagna, Calabria e Puglia e ha avuto come obiettivo la condivisione di approcci operativi, soluzioni adottate e risultati conseguiti nell'attuazione di percorsi di formazione breve con rilascio di microcredenziali. In particolare, il seminario ha valorizzato l'utilizzo di strumenti di certificazione innovativi, quali gli Open Badge, capitalizzando l'esperienza maturata dalla Regione Emilia-Romagna.

3 Le pratiche in sintesi

Nel presente capitolo sono presentate, in forma di sintesi, le pratiche significative evidenziate dalle Regioni e Province Autonome e relative alla programmazione e sviluppo delle *policies* regionali nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Gli abstract sintetizzano gli elementi essenziali di ciascun intervento, mettendo in evidenza l'oggetto della pratica, i soggetti coinvolti e i destinatari/beneficiari.

● Scheda 01 Cantieri di lavoro per disoccupati over 58

Regione Piemonte

TAG: #inclusion #over58 #lavoro

Obiettivi	Favorire l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale di persone disoccupate, con particolare attenzione agli over 58, attraverso l'attivazione di cantieri di lavoro temporanei e straordinari. L'intervento intende inoltre promuovere l'invecchiamento attivo e supportare il raggiungimento dei requisiti previdenziali necessari per l'accesso alla pensione.
Destinatari/Target	Persone disoccupate, con priorità per i soggetti di età superiore ai 58 anni.
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L'iniziativa prevede l'impiego dei beneficiari in cantieri di lavoro finalizzati alla realizzazione di opere di pubblica utilità in diversi ambiti: <ul style="list-style-type: none">- Ambiente: valorizzazione del patrimonio ambientale e urbano e manutenzione straordinaria di aree pubbliche;- Beni culturali e artistici: salvaguardia, promozione e recupero di beni archivistici, librari e artistici di interesse storico;- Turismo: attività presso uffici di informazione turistica, allestimento e custodia di mostre;- Servizi sociali: assistenza a persone anziane e supporto a soggetti disabili. I cantieri hanno una durata di 12 mesi, per un massimo di 260 giornate lavorative, articolate su 5 giorni settimanali. L'orario di lavoro può essere modulato in tre opzioni: 30, 25 o 20 ore settimanali.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 02 Bonus alle imprese per l'assunzione di laureati disoccupati**

Regione Basilicata

TAG: #contrastofugadicervelli #laureatidisoccupati #riduzionemismatch #bonusoccupazionale #valorizzazionecompetenze #occupazionequalificata

Obiettivi	Favorire la creazione di opportunità occupazionali stabili e qualificate per i laureati lucani disoccupati, contrastando la “fuga di cervelli” e contribuendo all’aumento dell’occupazione regionale, attraverso un sostegno alla domanda di lavoro qualificata. L’intervento mira, inoltre, a ridurre il mismatch tra competenze e lavoro, valorizzare le competenze avanzate, anche derivanti da percorsi di alta formazione o dal Programma GOL, e sostenere la tenuta demografica.
Destinatari/Target	Disoccupati, Persone con disabilità (ex L. 68/99), Persone svantaggiate (ex L. 381/91), Giovani, Giovani NEET, Donne.
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L’iniziativa prevede un bonus occupazionale erogato direttamente alle imprese/datori di lavoro con almeno una sede operativa/unità locale in Basilicata, a fronte dell’assunzione di laureati disoccupati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part time purché non inferiore al 50% dell’orario previsto dal CCNL applicato. È prevista una priorità per le assunzioni che valorizzano percorsi di alta formazione e competenze avanzate, e l’inquadramento contrattuale deve risultare coerente con il titolo di studio dei laureati, così da promuovere riconoscimento e valorizzazione delle professionalità impiegate.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 03 Ricollocazione Collettiva – Percorso 5 Programma GOL Umbria**

Regione Umbria

TAG: #PNRR #GOL #P5 #ricollocazionecollettiva # CIGO/CIGS

Obiettivi	Favorire la continuità occupazionale, la ricollocazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori, anche in forma collettiva, appartenenti ad aziende colpite da crisi, attraverso misure di stabilizzazione sociale e di riposizionamento occupazionale. Sostenere le imprese nei processi di trasformazione e reindustrializzazione e rafforzare la cooperazione tra i servizi per il lavoro e il sistema produttivo, attraverso attivazione di percorsi formativi e di sviluppo delle competenze trasversali, specialistiche o settoriali, di misure di accompagnamento al lavoro e di incrocio domanda/offerta.
Destinatari/Target	Lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendali a rischio disoccupazione e lavoratori percettori di sostegno al reddito (CIGO / CIGS)
Breve descrizione/Tipologia di intervento	Le azioni previste includono servizi di orientamento specialistico, accompagnamento all’inserimento lavorativo e percorsi formativi di upskilling e reskilling, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali, in linea con i fabbisogni espressi dal sistema produttivo locale. Gli interventi sono realizzati dai Centri per l’Impiego e da una rete di soggetti accreditati - Agenzie per il Lavoro e Organismi di Formazione - che operano in partenariato, assicurando un approccio integrato e personalizzato.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 04 Contributi alle PMI per la “Certificazione della parità di genere”**

Regione Calabria

TAG: #paritàdigenerere #contributi #PMI

Obiettivi	Ridurre le disuguaglianze di genere sostenendo le PMI nell’adozione di politiche inclusive e nel conseguimento della certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022). L’intervento promuove cambiamenti organizzativi strutturali e una cultura aziendale orientata all’equità.
Destinatari/Target	Destinatari diretti sono le PMI calabresi (1–249 dipendenti); beneficiari indiretti sono lavoratrici, lavoratori e datori di lavoro, con particolare attenzione all’occupazione femminile.
Breve descrizione/Tipologia di intervento	La misura prevede contributi alle imprese a fondo perduto fino al 100% delle spese, articolati in due linee: <ul style="list-style-type: none"> - contributo per l’acquisto dei servizi di consulenza propedeutici al conseguimento della certificazione; - contributo per le spese sostenute per ottenere la certificazione. Il programma accompagna le imprese lungo tutto il percorso, dalla valutazione iniziale al rilascio del certificato.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 05 Borse Lavoro/Work Experience presso i Comuni molisani. *Intervento a sostegno dell’occupazione e delle fasce più deboli a valere su risorse e misure complementari PSC/PNNR GOL***

Regione Molise

TAG: #PNRR #GOL #PSC #inclusionelavorativa #NEET #donne #fragili #vulnerabili #svantaggio #personecondisabilità

Obiettivi	Favorire l’inclusione lavorativa e sociale dei soggetti più fragili del mercato del lavoro molisano, attraverso lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze dei destinatari.
Destinatari/Target	Cittadini disoccupati e soggetti fragili o vulnerabili, tra cui Giovani NEET, Donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, over 55, working poor.
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L’iniziativa prevede l’attivazione di borse lavoro/work experience presso i Comuni del Molise, finalizzati a sostenere l’occupabilità delle fasce più fragili. La borsa lavoro viene attivata a seguito dell’assessment svolto dai Centri per l’Impiego. Il percorso combina attività lavorativa e formazione breve, individuata all’interno del Catalogo formativo GOL, mirata al rafforzamento delle competenze dei disoccupati. Le borse lavoro hanno durata di 6 mesi, con un impegno settimanale tra 20 e 25 ore e un’indennità di 700 euro/mese.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 06 Formazione breve con rilascio di micro-credenziali (Open Badge) - Programma GOL**

Regione Emilia-Romagna

TAG: #PNRR #GOL #cluster 1 #formazione #formazione digitale #openbadge #FSE+ #Disoccupati #NASpi/DIS-COLL #CIGO/CIGS

Obiettivi	Favorire l'accesso a opportunità di formazione permanente e breve per rafforzare competenze tecnico-professionali coerenti con la domanda delle imprese e funzionali ai processi di transizione ecologica e digitale, sostenendo in ottica preventiva la permanenza nel mercato del lavoro e i percorsi individuali di crescita.
Destinatari/Target	Disoccupati, Disoccupati percettori di sostegno al reddito (NASpi/DIS-COLL), Lavoratori a rischio disoccupazione, Lavoratori percettori di sostegno al reddito (CIGO/CIGS)
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L'iniziativa prevede il rilascio di micro-credenziali (Open Badge) a esito di percorsi di formazione breve e modulare, supportato da una Piattaforma di certificazione dedicata (Standard Open Badge), con attività di on-boarding degli enti di formazione, supporto redazionale alla definizione delle "Badge class", help desk per soggetti issuer e discenti e un cruscotto di monitoraggio dell'utilizzo. I badge vengono riconosciuti progressivamente lungo corsi di 20 ore articolati in 5 moduli, finalizzati allo sviluppo delle competenze digitali DigComp 2.2, erogati in presenza o da remoto e progettati in modo personalizzato tramite test di ingresso; ogni modulo prevede verifica degli apprendimenti e consente, in base all'esito, l'attribuzione delle micro-credenziali. L'intervento è accessibile anche alle persone rientranti nel cluster 1 del Programma GOL come attività aggiuntiva e non sostitutiva, e si integra con le risorse PNRR e FSE+ per consentire percorsi personalizzati di accompagnamento all'inserimento lavorativo e di aggiornamento/riqualificazione.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 07 Formazione professionale GOL - Programmazione**

Provincia Autonoma di Trento

TAG: #PNRR #GOL #Upskilling #Reskilling #Lavoroeinclusione #OffertaformativaGOL

Obiettivi	Favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo attraverso percorsi formativi mirati e personalizzati, riducendo il mismatch tra domanda e offerta in risposta ai fabbisogni professionali del territorio. Promuovere pari opportunità, inclusione sostenibile, assicurando trasparenza e spendibilità degli apprendimenti tramite attestazioni conformi. Rafforzare infine la rete pubblico-privata delle politiche attive, integrando CPI, enti di formazione accreditati e stakeholder territoriali.
Destinatari/Target	Disoccupati – tutti coloro che abbiano realizzato l'assessment, Lavoratori a rischio disoccupazione, Disoccupati percettori di NASPI o DIS-COLL, Working poor, Beneficiari D.L. 48/2023 - ADI/SFL e/o ex RdC, Giovani – anche non fragili con scarse possibilità occupazionali, Giovani NEET, Donne, Altro in stato sospeso.
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L'iniziativa prevede una programmazione dell'intervento fondata su pilastri operativi che hanno guidato la progettazione: l'analisi delle evidenze della profilazione GOL per leggere le caratteristiche e bisogni dei beneficiari, l'orientamento dei contenuti verso specifici profili professionali e una struttura didattica a moduli, per rendere i percorsi più fruibili e adattabili. Le proposte sono state definite in coerenza con la tassonomia dell'Atlante del Lavoro, prevedendo modalità rigorose di attestazione (o, ove previsto, patentini) e, per alcuni profili, lo sviluppo obbligatorio di soft skills e competenze informatiche/tecnologiche, così da ridurre il mismatch con la domanda di lavoro e rafforzare l'occupabilità.



[Vai alla scheda completa](#)

● **Scheda 08 Interventi di percorsi formativi e professionali tramite Borse Lavoro, Borse di Ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola.**

Regione Marche

TAG: #BorseLavoro #BorsediRicerca #BottegheScuola #Tirocinio

Obiettivi	<p>Favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo di disoccupati e giovani attraverso esperienze formative in contesti produttivi reali, rafforzare le competenze professionali, l'occupabilità e la coesione territoriale. Gli obiettivi specifici si articolano per linea di attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Borse Lavoro sono orientate all'inserimento lavorativo e alla riqualificazione dei disoccupati adulti, con l'obiettivo di contrastare l'inattività; - le Borse Ricerca mirano a promuovere l'occupazione qualificata dei laureati e a sostenere i processi di innovazione; - le Botteghe Scuola sono dedicate alla tutela e alla trasmissione dei saperi artigianali, favorendo il ricambio generazionale nei mestieri tradizionali e incentivando la permanenza dei giovani nei territori interni, anche attraverso percorsi di autoimprenditorialità.
Destinatari/Target	<p>Disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito possono accedere alle Borse lavoro, Giovani laureati (≤ 36 anni) disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito possono accedere alle Borse ricerca, Giovani (≤ 36 anni) disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito possono accedere alle Botteghe Scuola.</p>
Breve descrizione/Tipologia di intervento	<p>Interventi di formazione on the job attraverso Borse Lavoro, Borse Ricerca e Borse Tematiche nell'ambito delle Botteghe Scuola, realizzati con il supporto dei Centri per l'Impiego e in raccordo con il sistema produttivo regionale. L'intervento prevede una prima fase di accoglienza e orientamento per la presa in carico dei destinatari, la valutazione del profilo tramite profilazione qualitativa e l'individuazione della misura più adeguata; una seconda fase in cui i Centri per l'Impiego individuano il soggetto ospitante e definiscono il progetto di borsa. Durante lo svolgimento delle attività è garantito un tutoraggio formativo continuo, un sostegno economico sotto forma di indennità mensile e al termine del percorso il rilascio di un'attestazione delle competenze acquisite.</p>



[Vai alla scheda completa](#)

- **Scheda 09 Modello di Partenariato territoriale per lo sviluppo delle competenze negli ambiti Big data, Green jobs e Sistema Moda**

Regione Emilia-Romagna

TAG: #partenariatopubblicoprivato #transizionedigital #transizionegreen #fabbisogniprofessionali #allineamentodomandaofferta #offertaformativa #upskilling #reskilling #skillmismatching

Obiettivi	Favorire la realizzazione di un Modello di partenariato pubblico-privato capace di supportare la transizione digitale ed ecologica e di anticipare i nuovi fabbisogni professionali nei settori e nelle filiere prioritarie dell'economia regionale, orientando la programmazione degli interventi e, in particolare l'adeguamento dell'offerta formativa verso competenze e professionalità digital green.
Destinatari/Target	Datori di lavoro, Istituzioni formative e attori territoriali
Breve descrizione/Tipologia di intervento	L'iniziativa prevede un modello strutturato di partenariato territoriale per l'analisi e l'anticipazione dei fabbisogni di competenze e profili professionali, sperimentato in tre ambiti strategici: Big data e Intelligenza Artificiale, Green Jobs/Economia circolare, Sistema Moda, e consolidato come percorso di Ricerca-Azione adattabile a diversi settori e contesti. Il modello combina analisi quantitative e qualitative (Skill intelligence, riferimenti a classificazioni e repertori, interviste, survey e focus group) con il coinvolgimento continuo degli stakeholder, producendo evidenze operative per ridurre lo skill mismatch e supportare l'aggiornamento dell'offerta formativa e la progettazione di azioni di Upskilling e Reskilling.



[Vai alla scheda completa](#)

4 Le schede di dettaglio delle pratiche

Le pratiche sulla programmazione ed attuazione delle politiche attive del lavoro sono descritte in schede di dettaglio che presentano le informazioni generali utili ad individuare la pratica ed i suoi tratti distintivi. Sono analizzati in specifiche sezioni: il contesto programmatico e gli atti di riferimento; le modalità di attuazione e gli elementi che distinguono la pratica in termini di punti di forza, criticità, trasferibilità e sostenibilità.



[Inizia la consultazione](#)

● **Scheda 01 Cantieri di lavoro per disoccupati over 58**

Regione Piemonte

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Direzione Istruzione e Diritto allo Studio Universitario, Formazione e Lavoro. Settore Politiche del lavoro.	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	Fondo per le politiche attive del lavoro alimentato anche da risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga, D.Lgs 185/2016, che modifica l'art. 44, comma 6 bis del D.Lgs 148/2015	
Programma/i:	Decreti interministeriali tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni.	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	Ai sensi dell'art. 32, comma 1, della L.R. n. 34/2008, sono attuatori dei progetti di Cantiere di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - Comuni - Unioni di Comuni - Forme associative - Organismi di diritto pubblico (come definiti dall'art. 3, comma 1, lettera d) del D.Lgs 50/2016 – Codice dei contratti pubblici), aventi sede nel territorio della Regione Piemonte. 	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati Over 58	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>I Cantieri di lavoro in Piemonte sono attivi da almeno il 2008, anno in cui è stata approvata la Legge Regionale n. 34 del 22 dicembre 2008, che ne ha definito il quadro normativo di riferimento. Questa legge ha previsto la possibilità per Comuni, Comunità Montane e altri enti pubblici di promuovere iniziative di impiego temporaneo per persone disoccupate, con l'obiettivo di favorire l'inclusione sociale e il reinserimento lavorativo.</p> <p>Da allora, la misura è stata costantemente rinnovata e ampliata, con bandi annuali e aggiornamenti normativi, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DGR 45-8826 del 2019: per cantieri rivolti a disoccupati over 58. - L.R. 32/2023: che ha ulteriormente integrato i cantieri di lavoro nelle politiche attive regionali. - DGR 1687/2024: con nuove disposizioni per il 2025. <p>La misura di politica attiva Cantieri di lavoro è disciplinata dalla Legge Regionale 24 novembre 2023, n. 32, che all'articolo 47 promuove interventi di impiego temporaneo e straordinario, in quest'ambito la Regione ha istituito una specifica tipologia di Cantiere di lavoro rivolta agli over 58 disoccupati con l'obiettivo di accompagnare i lavoratori in età avanzata verso il pensionamento, contribuendo al conseguimento dei requisiti previdenziali, attraverso percorsi di utilità sociale al fine di favorire l'invecchiamento attivo, contrastare il lavoro irregolare, promuovere la regolarità e la dignità del lavoro.</p> <p>La Regione attua tale misura in funzione delle risorse finanziarie disponibili, attivando specifici programmi in coerenza con gli atti di programmazione e indirizzo regionale. Nella presente scheda si prende in esame l'attuazione dei Cantieri di lavoro over 58 finanziati con le risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga, come previsto dall'art. 44, comma 6-bis del D.Lgs. 148/2015, modificato dal D.Lgs. 185/2016 e nel rispetto delle condizioni fissate dalla Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 4 novembre 2016 dove specifica le modalità attuative. Tale possibilità è stata recepita dalla Regione con l'Accordo del 28 marzo 2017 e successivi provvedimenti, tra cui la DGR n. 45-8826 del 18 aprile 2019, che definisce le modalità operative per la realizzazione dei cantieri.</p> <p>Questa misura risponde in modo diretto e mirato alle strategie regionali di sviluppo dell'occupazione e dell'occupabilità, in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Affronta criticità strutturali del mercato del lavoro locale, offrendo opportunità a soggetti con ridotte possibilità di reinserimento. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Promuove l'inclusione sociale, attraverso attività di pubblica utilità che migliorano la qualità della vita nelle comunità. - Valorizza il ruolo educativo e formativo del lavoro, anche in funzione della transizione verso la pensione, contribuendo al conseguimento dei requisiti previdenziali. - Sostiene lo sviluppo territoriale, in particolare nei piccoli Comuni, attraverso interventi di manutenzione, tutela ambientale e servizi alla persona. <p>I Cantieri di lavoro rappresentano una risposta concreta e flessibile alle esigenze dei territori piemontesi, contribuendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ridurre il disagio economico e sociale; - Rafforzare la coesione comunitaria; - Migliorare il patrimonio pubblico locale; - Favorire la partecipazione attiva dei cittadini in età avanzata.
Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica	<p>DD n. 1160 del 20/08/2019. Primo Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anni 2019- 2020 "D.G.R. 45-8826 del 18 aprile 2019. "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58". Approvazione del bando pubblico "CANTIERI DI LAVORO OVER58". Prenotazione di spesa di euro 900.000,00 sul capitolo 147240 del bilancio finanziario di gestione 2019-2021, annualità 2019 e 2020"</p> <ul style="list-style-type: none"> - DD. n. 23 del 30/1/2020 – Approvazione graduatoria "DGR 45-8826 del 18/04/2019 "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58". Bando Cantieri di lavoro over 58 di cui alla D.D. n. 1160 del 20/08/2019. Approvazione graduatoria." - DD. n. 44 del 7/3/2020 "DGR 45-8826 del 18/04/2019 "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58". Assegnazione definitiva delle risorse agli enti di cui alla graduatoria approvata con determinazione dirigenziale 23 del 30.01.2020." <p>D.D. n. 568 del 5/10/2021 Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anni 2021-2022 "DGR 45-8826 del 18/04/2019. "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58". Approvazione del Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anni 2021-2022. Prenotazione di spesa di euro 154.016,35 sul bilancio gestionale 2021- 2023 annualità 2022 e 2023."</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.D. n. 93 del 22/02/2022 "DGR 45-8826 del 18/04/2019. "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58". Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anni 2021-2022. Approvazione graduatoria e autorizzazione all'utilizzo delle risorse regionali in capo all'INPS per euro 1.055.519,40 per le indennità di cantiere. Riduzione prenotazione di spesa e impegno sul capitolo 147240 del bilancio di previ". <p>D.D. n. 58 del 10/02/2023. Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anni 2023 – 2024 "DGR 45-8826 del 18/04/2019 "Azioni di politica attiva finanziate con le risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga in attuazione del D.lgs. n. 185 del 24 settembre 2016". Approvazione del Bando pubblico "Cantieri di lavoro OVER 58". Anno 2023."</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.D. 277 del 7 giugno 2023 "DGR 45-8826 del 18/04/2019 "Atto di indirizzo per la realizzazione di cantieri di lavoro per persone disoccupate over 58" e D.D. n. 58 del 10/02/2023 di approvazione del Bando Cantieri Over58 anno 2023. Approvazione graduatoria progetti ammessi, finanziati e non finanziati e autorizzazione all'utilizzo delle risorse regionali in capo all'INPS e finanziamento Enti locali."
Dotazione finanziaria	<p>€ 6.138.477,00 residui accertati nel 2029 € 3.741.521,00 residui accertati nel 2021</p>
Governance e assetto organizzativo	<p>La Regione Piemonte è responsabile della programmazione, gestione e monitoraggio della misura "Cantieri di lavoro OVER 58". In particolare, cura la definizione degli indirizzi strategici, la predisposizione degli Avvisi per l'individuazione degli Enti attuatori, la gestione delle convenzioni con INPS e il monitoraggio degli interventi.</p> <p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha un ruolo fondamentale nella finanziabilità della misura, attraverso la Circolare n. 34 del 4 novembre 2016, che disciplina l'utilizzo dei fondi residui degli ammortizzatori sociali in deroga. - Tali risorse, previste dal D.Lgs. 185/2016 (che modifica l'art. 44, comma 6-bis del D.Lgs. 148/2015), possono essere destinate dalle Regioni a misure di politica attiva del lavoro, come i cantieri di lavoro per over 58. <p>INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruolo: ente pagatore delle indennità spettanti ai cantieristi. - Funzioni: riceve dalla Regione gli elenchi dei beneficiari, effettua i pagamenti, applica il regime fiscale, rilascia la Certificazione Unica, e trasmette mensilmente i dati di pagamento per la rendicontazione.

	Enti attuatori, i Comuni. Presentano i progetti, selezionano i cantieristi, gestiscono le attività di cantiere, anticipano gli oneri previdenziali (rimborsati dalla Regione), e trasmettono i dati di monitoraggio.
Sezione 3	Realizzazione
Descrizione della pratica	<p>L'intervento promosso ha l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale di persone disoccupate, con particolare attenzione agli over 58, attraverso l'impiego in cantieri di lavoro temporanei e straordinari. Questa misura mira a sostenere l'invecchiamento attivo e a contribuire al raggiungimento dei requisiti previdenziali necessari per l'accesso alla pensione.</p> <p>I cantieri di lavoro sono finalizzati alla realizzazione di opere di pubblica utilità in diversi ambiti, tra cui: ambiente: valorizzazione del patrimonio ambientale e urbano, manutenzione straordinaria di aree pubbliche; beni culturali e artistici: salvaguardia, promozione e recupero di beni archivistici, librari e artistici di interesse storico; turismo: attività presso uffici di informazione turistica, allestimento e custodia di mostre; servizi sociali: assistenza a persone anziane e supporto a soggetti disabili.</p> <p>La durata dei cantieri è fissata in 12 mesi, per un massimo di 260 giornate lavorative, con un impegno distribuito su 5 giorni settimanali. L'orario può essere modulato in tre tipologie: 30, 25 e 20 ore settimanali, Ogni progetto deve prevedere una sola tipologia di orario settimanale.</p>
Periodo di realizzazione e durata	Data inizio: 04/2020 Data fine: 12/2025
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusione sociale e lavorativa: favorire l'inserimento di persone disoccupate over 58 in attività di pubblica utilità con difficoltà di reinserimento. - Invecchiamento attivo: promuovere la partecipazione attiva al lavoro, contribuendo al raggiungimento dei requisiti previdenziali. - Sostegno alla transizione verso la pensione: i partecipanti mantengono lo stato di disoccupazione e maturano contributi utili ai fini previdenziali. - Equità e parità: attenzione alla non discriminazione e alla parità di genere, con priorità per soggetti segnalati dai servizi sociali. - Valorizzazione del territorio: i cantieri riguardano interventi ambientali, culturali, turistici e sociali, con impatto positivo sul territorio. - Collaborazione interistituzionale: coinvolgimento di Comuni, INPS e servizi socio-assistenziali.
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	<p>I beneficiari devono possedere tutti i seguenti requisiti al momento dell'avvio del cantiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Età: aver compiuto almeno 58 anni. - Stato pensionistico: non aver maturato i requisiti pensionistici. - Residenza: essere residenti in via continuativa in Piemonte nei 12 mesi precedenti la domanda. - Stato occupazionale: essere disoccupati ai sensi del D.lgs. 150/2015. I partecipanti ai Cantieri mantengono lo stato di disoccupazione e non instaurano un rapporto di lavoro. - Assenza di sostegni al reddito: non essere percettori di ammortizzatori sociali (NASpl, DIS-COLL). - Non essere inseriti in altre misure di politica attiva finanziate dalla Regione Piemonte. <p>Segmentazione e criteri di priorità. La selezione dei beneficiari avviene tramite avviso pubblico da parte dell'Ente ammesso a finanziamento. Sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criteri di priorità. Età anagrafica. Anzianità contributiva previdenziale (certificata tramite estratto contributivo ECOCERT INPS). Residenza nel Comune dove si svolge il cantiere. Indicatore ISEE (facoltativo). Specifici requisiti legati alle mansioni previste. residenza presso il comune in cui si svolge l'attività lavorativa e/o l'indicatore ISEE e specificità delle mansioni. Punteggio dato combinazione di 2 criteri, formula: punteggio = età anagrafica + (n° settimane di contribuzione/50). Parità di punteggio: priorità al soggetto più anziano di età; in subordine al soggetto con la maggiore anzianità di disoccupazione. - Quota di chiamata nominativa. È consentita in caso di avviso pubblico deserto o posti non coperti, fino al 30% dei partecipanti, riservata a soggetti in carico ai servizi socio-sanitari territoriali. <p>Eccezioni al vincolo temporale. I candidati che hanno già partecipato a precedenti cantieri possono essere reinseriti senza vincolo di 12 mesi se: raggiungono i requisiti pensionistici entro 24 mesi dalla fine del cantiere, sono impiegati in progetti presentati da enti in territorio montano.</p>
Attività realizzate	<p>Processo attuativo della misura "Cantieri di lavoro OVER 58"</p> <p>Fase 1 – Programmazione strategica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definizione del quadro normativo e finanziario (D.Lgs. 148/2015, art. 44, comma 6-bis; D.Lgs. 185/2016; Circolare MLPS n. 34/2016). - Approvazione dell'Avviso regionale per la selezione dei progetti degli Enti proponenti.

	<ul style="list-style-type: none"> - Sottoscrizione della convenzione tra Regione Piemonte e INPS per la gestione delle indennità. <p>Fase 2 – Presentazione e selezione dei progetti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione dell’avviso pubblico e apertura dello sportello per la presentazione delle domande. - Invio delle candidature da parte dei Comuni, Unioni di Comuni. - Approvazione della graduatoria e assegnazione del finanziamento. <p>Fase 3 – Avvio operativo dei cantieri</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione di avvio da parte degli Enti attuatori. - Selezione dei destinatari tramite avviso pubblico e graduatoria basata su età anagrafica e anzianità contributiva (ECOCERT INPS). - Possibilità di chiamata nominativa fino al 30% per soggetti segnalati dai servizi sociali. <p>Fase 4 – Svolgimento delle attività di cantiere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di interventi di pubblica utilità in ambiti ambientali, culturali, turistici e sociali. - Monitoraggio mensile delle presenze e invio report. - Erogazione delle indennità da parte di INPS su autorizzazione della Regione. <p>Fase 5 – Gestione amministrativa e rendicontazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Versamento degli oneri previdenziali da parte degli Enti attuatori. - Richiesta di rimborso alla Regione. <p>Comunicazione di fine attività e invio della relazione finale.</p>
<p>Risultati raggiunti ed output realizzati</p>	<p>Nel periodo 2019–2024, attraverso i bandi regionali “Cantieri di lavoro OVER 58”, sono stati ammessi a finanziamento complessivamente 488 progetti, per un totale di circa 1600 persone, distribuiti su tutto il territorio piemontese, secondo la suddivisione in quadranti socio-economici.</p> <p>Risultati quantitativi</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019–2020: 206 cantieri attivati - 2021–2022: 192 cantieri attivati - 2023–2024: 90 cantieri attivati - Totale complessivo: 488 cantieri di lavoro <p>La distribuzione territoriale ha visto una maggiore concentrazione di interventi nel Quadrante 06 – Città Metropolitana di Torino, con 236 cantieri complessivi, seguita dai quadranti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 05 – Vercelli, Novara, Biella, Verbano Cusio Ossola: 127 cantieri - 04 – Asti e Alessandria: 78 cantieri - 03 – Cuneo: 47 cantieri <p>Risultati qualitativi e output</p> <p>Gli interventi hanno risposto efficacemente alle esigenze dei beneficiari, contribuendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorire l’inclusione sociale e lavorativa delle persone disoccupate over 58, spesso escluse dai tradizionali percorsi di politica attiva del lavoro; - Valorizzare il territorio, attraverso attività di manutenzione urbana, ambientale e culturale, con ricadute positive sul decoro e sulla fruibilità degli spazi pubblici; - Sostenere lo sviluppo di competenze e il rafforzamento della dignità personale dei partecipanti, offrendo opportunità di reinserimento lavorativo e promuovendo il benessere e la partecipazione attiva alla vita comunitaria; - Consolidare la collaborazione interistituzionale, grazie al coinvolgimento sinergico di INPS, Regione Piemonte e Comuni, che ha garantito una gestione integrata ed efficace delle risorse e delle indennità. <p>Gli output generati includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività di pubblica utilità svolte nei comuni coinvolti; - riqualificazione di spazi urbani e verdi; - supporto ai servizi culturali e sociali locali. <p>Questi risultati dimostrano l’efficacia del modello dei cantieri di lavoro come strumento di politica attiva, capace di coniugare inclusione, utilità sociale e valorizzazione del territorio.</p>
<p>Azioni e strumenti di monitoraggio</p>	<p>Il processo di attuazione della misura è stato accompagnato da un’attività di monitoraggio strutturata, finalizzata a documentare e valutare l’efficacia degli interventi. Le principali azioni e strumenti utilizzati sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Raccolta sistematica dei dati: i Comuni e gli altri Enti attuatori hanno trasmesso periodicamente alla Regione Piemonte informazioni dettagliate sull’andamento dei cantieri, inclusi dati anagrafici e occupazionali dei cantieristi, ambiti di intervento, orari di lavoro, mensilità lavorate e sostituzioni effettuate. - Sistema informativo SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte): utilizzato per la gestione e l’analisi dei dati relativi ai cantieristi, comprese le carriere lavorative pregresse, i titoli di studio, la partecipazione a precedenti edizioni dei cantieri e la durata media dei percorsi. - Interscambio dati con INPS: la Regione ha trasmesso mensilmente a INPS gli elenchi dei beneficiari con l’indicazione dell’importo spettante e del periodo di attività. INPS, in qualità di

	<p>ente pagatore, ha restituito alla Regione i dati relativi alle indennità erogate, consentendo un monitoraggio puntuale della spesa e della partecipazione effettiva.</p> <p>Elaborazione di indicatori statistici: i dati raccolti sono stati analizzati e sintetizzati in tabelle e grafici, presentati nel Rapporto di monitoraggio per la prima edizione <i>“Rapporto di monitoraggio anni 2019-2020”</i>, per valutare l’efficacia della misura in termini di inclusione sociale, occupabilità, accompagnamento alla pensione e valorizzazione del territorio.</p>
<p>Fattori di successo</p>	<p>La misura “Cantieri di lavoro OVER 58” rappresenta un esempio significativo di intervento di politica attiva del lavoro, mirato a sostenere persone disoccupate con più di 58 anni, prive di ammortizzatori sociali e con difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro al fine di favorire l’invecchiamento attivo, erogare un sostegno al reddito e contribuire al conseguimento dei requisiti previdenziali ai fini pensionistici. L’intervento si distingue per una serie di elementi innovativi e migliorativi, per la sua integrazione strategica con altri strumenti e per la capacità di raggiungere obiettivi concreti e misurabili.</p> <p>1. Introduzione di soluzioni nuove o migliorative</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di selezione trasparente e oggettivo: utilizzo di una formula standardizzata per la graduatoria dei candidati (età anagrafica + settimane di contribuzione/50), con obbligo di presentazione dell’ECOCERT INPS. - Flessibilità nella gestione del cantiere: possibilità di sostituzione dei cantieristi, sospensione per motivi organizzativi/tecnici, e riduzione del numero di partecipanti con procedure semplificate. - Digitalizzazione delle procedure: utilizzo di un applicativo regionale dedicato per la gestione delle anagrafiche, delle presenze e della rendicontazione, con accesso tramite certificato digitale. - Coinvolgimento dei servizi socio-sanitari: possibilità di chiamata nominativa per soggetti in carico ai servizi, in caso di avvisi deserti. - Gestione finanziaria innovativa: erogazione diretta dell’indennità da parte di INPS, con Regione Piemonte come soggetto autorizzante, e rimborso degli oneri previdenziali agli enti attuatori. - Introduzione di soluzioni operative innovative e migliorative: redazione delle “Indicazioni operative per la gestione finanziaria e amministrativa del Cantieri di lavoro over 58. Anno 2023-2024 – D.D. N. 58 DEL 10/02/2023” che hanno contribuito a uniformare la gestione dei cantieri, fornendo indicazioni chiare e dettagliate su aspetti critici come la regolamentazione delle assenze per malattia e infortunio. <p>2. Integrazione strategica e complementarità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborazione istituzionale: attuazione tramite convenzione tra Regione Piemonte e INPS, con ruoli ben definiti per l’erogazione delle indennità e la gestione dei contributi. - Allineamento con le politiche attive del lavoro: l’intervento si inserisce nel quadro delle azioni di politica attiva l’inclusione lavorativa, in coerenza con le strategie regionali a sostegno dell’invecchiamento attivo. - Complementarità con altri strumenti: l’intervento si rivolge a soggetti esclusi da altri ammortizzatori sociali, integrando le misure esistenti e colmando un vuoto di protezione sociale. <p>3. Raggiungimento degli obiettivi e delle performance attese</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo sociale chiaro: ridurre il disagio economico e sociale di persone disoccupate over 58, favorendo l’invecchiamento attivo e il raggiungimento dei requisiti pensionistici. - Performance attese misurabili: Coinvolgimento di un numero definito di cantieristi per progetto (max 10), durata standardizzata dei cantieri (260 giornate lavorative), monitoraggio mensile delle presenze e delle erogazioni tramite sistema informativo. <p>Controllo e trasparenza: obbligo di invio mensile dei dati, approvazione regionale degli importi, e tracciabilità delle erogazioni tramite INPS.</p>
<p>Fattori di criticità</p>	<p>Le criticità emerse dall’attuazione della misura “Cantieri di lavoro OVER 58” sono prevalentemente di natura pratica e attuativa per l’adattamento dei Comuni alla gestione della misura.</p> <p>In particolare, si tratta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - criticità operative, riguardano principalmente la complessità burocratica delle procedure amministrative e la gestione documentale. Gli enti attuatori sono tenuti a rispettare una serie articolata di adempimenti formali e scadenze stringenti. Sebbene tale struttura sia funzionale a garantire trasparenza e tracciabilità, può risultare particolarmente gravosa per gli enti locali, soprattutto quelli con risorse amministrative limitate; - criticità gestionali, legate alla rendicontazione, ai vincoli temporali e alla rigidità delle regole su assenze e pagamenti e limitazioni nella gestione delle assenze. L’erogazione dell’indennità ai cantieristi, pur affidata all’INPS, non avviene a data certa: il primo pagamento può essere

	<p>effettuato solo alla fine del secondo mese di attività, mentre i successivi non sono garantiti in una data fissa. Questa incertezza può generare disagi economici per i beneficiari, spesso in condizioni di particolare fragilità. Il sistema non prevede la retribuzione di: festività infrasettimanali, assenze per motivi personali, giorni di malattia (che non sono recuperabili), ferie o permessi retribuiti. Questa impostazione, sebbene coerente con la natura non contrattuale del rapporto, può risultare penalizzante per i partecipanti, soprattutto in caso di eventi imprevisti o fragilità sanitarie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - criticità tecniche, dovute all'uso obbligatorio di strumenti digitali che richiedono competenze specifiche e abilitazioni. L'uso dell'applicativo regionale per la rendicontazione richiede: certificato digitale, abilitazione preventiva, competenze informatiche minime. <p>Queste difficoltà non mettono in discussione la validità della misura in sé, ma evidenziano la necessità di un accompagnamento strutturato agli Enti attuatori, soprattutto per i Comuni con minori risorse umane o esperienza.</p>
<p>Elementi di trasferibilità e sostenibilità</p>	<p>L'esperienza maturata evidenzia una serie di elementi che ne rendono la pratica potenzialmente trasferibile ad altri contesti regionali e sostenibile nel medio-lungo periodo.</p> <p>Condizioni e prerequisiti per la replicabilità. La trasferibilità della misura è favorita da alcuni presupposti fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quadro normativo di riferimento: la misura si fonda su una solida base normativa, in particolare sull'art. 32 della L.R. 34/2008 e sul D.Lgs. 185/2016, che consente l'utilizzo delle risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga per finanziare azioni di politica attiva del lavoro. La presenza di un analogo impianto normativo a livello regionale è condizione necessaria per la replicabilità. - Coinvolgimento di una governance multilivello: la collaborazione tra Ministero del Lavoro, Regione, INPS e Comuni è stata determinante per la buona riuscita dell'intervento. La stipula di una convenzione tra Regione e INPS ha garantito l'efficienza nell'erogazione delle indennità e nella rendicontazione. <p>Elementi di sostenibilità della pratica. La sostenibilità della misura si fonda su diversi fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impatto positivo sui beneficiari: i partecipanti hanno raggiunto i requisiti pensionistici grazie alla partecipazione al Cantiere, dimostrando l'efficacia della misura come strumento di accompagnamento alla pensione e di contrasto all'esclusione sociale. - Consolidamento della rete territoriale: l'attuazione della misura ha rafforzato il coordinamento tra i diversi livelli istituzionali e ha favorito la partecipazione attiva degli enti locali. - Valorizzazione delle esperienze locali: la misura ha permesso di attivare Cantieri in ambiti diversificati (ambiente, sociale, cultura, turismo), con una prevalenza di interventi ambientali ma anche con significative esperienze innovative in ambito sociale e culturale, che possono essere ulteriormente sviluppate. <p>Contributo alla strategia programmatoria regionale. La misura si inserisce coerentemente nel quadro delle politiche regionali per l'inclusione attiva e l'invecchiamento attivo. Essa rappresenta un esempio concreto di utilizzo efficace delle risorse residue per rispondere a bisogni specifici del territorio, con un approccio integrato tra politiche del lavoro, sociali e previdenziali.</p>
<p>Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?</p>	<p>La realizzazione della misura "Cantieri di lavoro OVER 58" ha confermato l'efficacia di questo strumento come risposta concreta ai bisogni di una fascia di popolazione particolarmente fragile: persone disoccupate in età avanzata, spesso escluse da altri percorsi di politica attiva e con difficoltà nel raggiungimento dei requisiti pensionistici. L'iniziativa ha saputo coniugare inclusione sociale, sostegno al reddito e accompagnamento alla pensione, dimostrando un impatto positivo sia sul piano individuale che territoriale.</p> <p>Tra gli elementi che hanno funzionato meglio, spicca la capacità della misura di favorire l'accesso alla pensione, l'ampia adesione da parte degli enti locali testimonia la rilevanza percepita dell'intervento a livello territoriale. Anche la varietà degli ambiti di intervento, sebbene ancora dominata dai lavori ambientali, ha mostrato segnali di apertura verso attività sociali, culturali e turistiche, ampliando le opportunità di inserimento.</p> <p>Tuttavia, l'attuazione della misura ha evidenziato anche alcune criticità, prevalentemente di natura pratica e organizzativa.</p> <p>Le lezioni apprese dall'attuazione dei Cantieri di lavoro Over 58, finanziati con le risorse del D.Lgs. 185/2016 che modifica l'art. 44, comma 6-bis del D.Lgs. 148/2015, evidenziano il valore di una governance articolata che ha coinvolto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regione, INPS e Comuni. Questa esperienza suggerisce la necessità di rafforzare il supporto agli enti attuatori, semplificare le procedure amministrative e rendere più efficaci i meccanismi di sostituzione dei partecipanti. È inoltre auspicabile incentivare le attività di cantiere che si distinguono per innovatività e impatto sociale, valorizzando le esperienze più significative emerse sul territorio.</p>

	In conclusione, la misura si è dimostrata valida e necessaria, la continuità dell'intervento, garantita da più edizioni, rappresenta una scelta strategica per sostenere l'invecchiamento attivo e contrastare l'esclusione lavorativa delle persone over 58.
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	No

● **Scheda 02 Bonus alle imprese per l'assunzione di laureati disoccupati**

Regione Basilicata

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Direzione Generale per lo Sviluppo Economico, il Lavoro e i Servizi alla Comunità Ufficio Politiche del Lavoro e Politiche Giovanili	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	Fondo sociale europeo (FSE)	
Programma/i:	PR FSE/FESR	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	Imprese/datori di lavoro, con almeno una sede operativa o unità locale nella Regione Basilicata che, secondo specifiche indicazioni, assumono a tempo indeterminato i destinatari.	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati, Persone con disabilità (ex L. 68/99), Persone svantaggiate (ex L. 381/91), Giovani, Giovani NEET, Donne.	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>Nel quadro strategico e programmatico regionale definito dal PR FESR FSE+ Basilicata 2021 – 2027, le politiche per l'occupazione sono ritenute prioritarie, così come lo sono nel Piano Strategico Regionale 2021/2030 (L.R. 1/2022), infatti entrambi i documenti individuano specifiche pratiche per garantire e spingere per la tenuta demografica in Basilicata.</p> <p>Tra le priorità principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la promozione dell'occupazione qualificata, - la valorizzazione del capitale umano regionale - il contrasto alla perdita di popolazione attiva e qualificata. <p>Il PR FSE+ 2021–2027 definisce le politiche per l'occupazione come strumenti centrali per garantire sviluppo economico e coesione sociale, in linea con gli obiettivi dell'UE e della Strategia Nazionale di Occupazione. In particolare, le Priorità 6 e 10 forniscono un quadro di riferimento per le iniziative finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - migliorare l'occupabilità dei laureati disoccupati lucani; - incentivare le imprese a creare posti di lavoro stabili e qualificati; - contrastare la fuga di cervelli e la dispersione di competenze nel territorio regionale. <p>L'analisi socioeconomica regionale riportata nel PR evidenzia alcune criticità strutturali del mercato del lavoro in Basilicata:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Elevata presenza di capitale umano non produttivo, ossia laureati e personale qualificato non inseriti nella produzione di beni e servizi; 2) Fuga dei cervelli, con conseguente perdita di competenze e potenziale innovativo; 3) Mismatch tra offerta formativa avanzata e capacità del tessuto produttivo regionale di assorbirla, in particolare nei settori strategici del digitale, verde e manifattura avanzata. <p>Il Piano Strategico Regionale 2021–2030 (L.R. 1/2022) integra queste evidenze, indicando come obiettivo di lungo periodo la creazione di nuovi posti di lavoro in numero sufficiente a raggiungere il tasso di occupazione nazionale, mediante interventi mirati che aumentino l'occupazione stabile e qualificata nel territorio.</p> <p>In questo contesto, la pratica si concretizza nella misura del bonus occupazionale, strumento di politica attiva volto a incentivare le assunzioni di laureati disoccupati lucani presso imprese o professionisti con sede o unità operativa in Basilicata.</p> <p>La misura si colloca quindi in piena coerenza con gli obiettivi strategici regionali di sviluppo dell'occupazione e dell'occupabilità, rappresentando al contempo una risposta concreta alle criticità del mercato del lavoro locale e un'opportunità per rafforzare la competitività del sistema produttivo lucano, incentivando l'innovazione e la valorizzazione del capitale umano.</p> <p>In sintesi, è una politica attiva che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interpreta e implementa le linee guida del PR FSE+ Basilicata 2021–2027; 	

	<ul style="list-style-type: none"> - risponde agli Obiettivi Specifici OS f) – Occupazione giovanile, OS i) – Accesso al mercato del lavoro per tutti e OS d) – Riduzione del mismatch competenze-lavoro - integra le priorità di lungo periodo del Piano Strategico Regionale 2021–2030, ponendosi come leva operativa per lo sviluppo sostenibile del mercato del lavoro lucano; - prevede una riserva, nella dotazione finanziaria, che rappresenta una sorta di priorità nel caso in cui l’assunzione riguardi laureati che abbiano completato un percorso di alta formazione (AF) “post lauream”, anche all’estero, finanziato dalla Regione Basilicata, oppure laureati disoccupati che abbiano completato un percorso previsto dal programma GOL.
Principali atti emanati e pubblicati per l’attuazione della pratica	D.G.R. n. 272 del 23/05/2025 - PR FESR FSE + 2021-2027 Priorità 6 Obiettivi specifici ESO4.1 e ESO4.3 – Priorità 10 Obiettivo specifico ESO4.1 - Approvazione Avviso Pubblico “Basi laureati-bonus alle imprese per l’assunzione di disoccupati laureati”
Dotazione finanziaria	Euro 6.000.000,00 divisi equamente su 3 annualità 2025 – 2026 – 2027 - risorse FSE+ Basilicata 2021-2027.
Governance e assetto organizzativo	Titolare della pratica è la Direzione Generale per Lo Sviluppo Economico, il Lavoro e i Servizi alla Comunità in particolare ad occuparsi della gestione dell’avviso è l’Ufficio Politiche del Lavoro e Politiche Giovanili.
Sezione 3	Realizzazione
Descrizione della pratica	<p>Tenuto conto della prospettiva di lungo periodo definita dal PSR di creare nuovi posti di lavoro, in numero tale da portare il tasso specifico di occupazione regionale a livello di quello nazionale, (incremento netto dei posti di lavoro), considerata l’analisi del contesto socioeconomico regionale riportata all’interno del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027, si evidenzia l’esistenza, nella Regione Basilicata, di un’alta dotazione di capitale umano non produttivo, cioè non impiegato nella produzione di beni e servizi. Pertanto, l’obiettivo che la Regione si è posta come focus della sua strategia è quello di far fronte alla sempre crescente “fuga di cervelli”, ponendosi come obiettivo quello di creare opportunità occupazionali stabili e qualificate rivolte ai laureati lucani disoccupati. A tal fine, la Regione utilizza la misura bonus occupazionale come strumento di politica attiva a favore di aziende e professionisti con sede o unità locale nel territorio regionale, nel caso di assunzione di laureati lucani disoccupati.</p> <p>Le caratteristiche principali della misura sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Destinatari: laureati lucani disoccupati, inclusi coloro che abbiano completato percorsi di alta formazione post-lauream finanziati dalla Regione o percorsi del Programma GOL; - Tipologia di contratto incentivato: tempo indeterminato, pieno o parziale; - Modalità di incentivo: bonus economico diretto alle imprese, con priorità per assunzioni che valorizzino percorsi di alta formazione e competenze avanzate; - Obiettivo strategico: aumentare la stabilità occupazionale dei laureati, stimolare la domanda di lavoro qualificata, ridurre il mismatch competenze-lavoro e favorire la tenuta demografica regionale. <p>Grazie alla misura del bonus assunzionale, le imprese/datori di lavoro con almeno una sede operativa/unità locale in Basilicata, si garantiscono un incentivo economico diretto a favorire l’occupazione a tempo indeterminato, pieno o parziale, di laureati disoccupati. L’incentivo occupazionale è concesso per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche parziale, purché non inferiore al 50% dell’orario normale di lavoro stabilito dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, effettuate in una sede/unità operativa dell’impresa/datore di lavoro localizzata in Regione Basilicata. L’inquadramento contrattuale del destinatario deve essere coerente con il titolo di studio conseguito dallo stesso al fine di realizzare un sistema basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei laureati assunti.</p>
Periodo di realizzazione e durata	Data inizio: 01/07/2025 09:00 (prima finestra) Data fine: 31/07/2025 09:00
Obiettivi principali	L’obiettivo principe è quello di far fronte alla sempre crescente “fuga di cervelli” dal territorio regionale, creando in Basilicata opportunità occupazionali stabili e qualificate, rivolte ai laureati lucani disoccupati e provando a puntare anche sui laureati già fuori regione per farli rientrare ove si presentino le giuste condizioni. La regione ha stanziato € 2.000.000 per ognuna delle tre annualità, ma sta pensando di recuperare ogni possibile domanda esclusa per esaurimento fondi, stanziando altre risorse che il bilancio regionale potrebbe prevedere come impegnabili in questa misura specifica.
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	Gli incentivi sono concessi per l’assunzione a tempo indeterminato di: <ul style="list-style-type: none"> - laureati, in possesso di laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento, residenti nella Regione Basilicata e in stato di disoccupazione, ai sensi dell’Art. 19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

	<p>Entrambi i requisiti richiesti devono sussistere alla data di presentazione dell'istanza da parte del beneficiario;</p> <p>che rientrino nella categoria di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratori "svantaggiati" di cui all'art. 2, comma 4, del Reg. UE 651/2014, come modificato dal Reg. (UE) n. 2023/1315; - lavoratori "molto svantaggiati" di cui all'art. 2, comma 99, del Reg. UE 651/2014 come modificato dal Reg. (UE) n. 2023/1315 - "lavoratori con disabilità" di cui all'art. 2, comma 3, del Reg. UE 651/2014 come modificato dal Reg. (UE) n. 2023/1315 <p>Non devono, inoltre, sussistere rapporti di parentela diretta entro il primo grado oppure rapporti di coniugio, alla data di assunzione, tra i destinatari e i beneficiari (ossia titolare di ditta individuale, legali rappresentanti, consiglieri di amministrazione con potere di firma in caso di società, consiglieri di amministrazione con delega al personale in caso di società).</p>
Attività realizzate	<p>Le attività realizzate hanno previsto le seguenti fasi specifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progettazione e definizione avviso pubblico; - Condivisione dell'Avviso con il partenariato; - Approvazione l'Avviso Pubblico "Basilaureati - bonus alle imprese per l'assunzione di disoccupati; - Pubblicazione integrale del presente atto sul Bollettino Ufficiale e sul sito istituzionale della Regione Basilicata; <p>Sono inoltre previste altresì le future fasi realizzative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definizione successivi atti amministrativi, per stabilire tempi e modalità di attivazione delle finestre per le annualità 2026 e 2027.
Risultati raggiunti ed output realizzati	<p>Sono pervenute N. 95 istanze.</p> <p>Sono state ammesse alla successiva fase di ammissibilità e avvio pratiche per assunzione ed erogazione del bonus, n. 50 istanze, di cui solo n. 6 con premialità di cui all'A.P. art. 10, comma 2 lett. b.</p> <p>Lo scarto tra le istanze ammesse e quelle escluse, pari a N. 45, è dovuto solo ed esclusivamente all'esaurimento delle risorse disponibili. La regione sta già provvedendo per investire ulteriori risorse per ammettere e finanziare la totalità delle istanze. Le istanze attualmente non finanziate saranno a oggetto di una successiva fase di valutazione finalizzata ad un possibile finanziamento nell'ambito della seconda finestra, la cui apertura è prevista per il 1° aprile 2026 e che prevede lo scorrimento della graduatoria. Con riferimento alla prima finestra, delle n. 50 pratiche ritenute ricevibili, n. 35 sono state ammesse a finanziamento, mentre n. 15 sono state escluse. In particolare, tali esclusioni sono riconducibili alla previsione di assunzioni con sotto-inquadramento (non ammissibile ai sensi delle disposizioni del bando) ovvero alla mancata effettuazione delle assunzioni. Per queste ultime istanze è stata prevista la possibilità di riesame, all'esito del quale si procederà a una eventuale riammissione, totale o parziale.</p> <p>Allo stato attuale, il numero complessivo delle istanze ammesse a finanziamento è pari a n. 39.</p>
Azioni e strumenti di monitoraggio	<p>La Regione Basilicata ha attivato una prima fase di ammissibilità delle istanze, procedendo, tramite Centrale Bandi, con il monitoraggio e la valutazione dei risultati dell'Avviso Pubblico. Successivamente, L'Ufficio ha effettuato i controlli di merito delle istanze ritenute ammissibili ed ha, laddove ritenuto necessario, attivato la procedura di soccorso istruttorio. A riscontro della stessa, laddove la documentazione è risultata completa come previsto da A.P., ha provveduto a stilare un elenco di istanze ammesse e concesse.</p> <p>Gli istanti ammessi e concessi hanno effettuato rendicontazione, mediante presentazione della documentazione prevista da A.P., per il tramite del sistema Sirfo.</p> <p>Nello specifico si rileva quanto segue:</p> <p>1. <i>Raggiungimento degli obiettivi e delle performance attese</i></p> <p>Il bando è strutturato per garantire il raggiungimento di obiettivi concreti e misurabili:</p> <p>Obiettivo principale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>promuovere l'occupazione stabile e qualificata di laureati lucani disoccupati.</i> <p>L'obiettivo è stato raggiunto per N. 34 laureati di cui N. 1 con premialità. Si precisa che n. 4 Istanze hanno presentato riesame e potrebbero essere riammessi</p> <p>Performance attese e realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Incremento occupazionale netto (ULA) nelle imprese beneficiarie.</i> - <i>Riduzione della disoccupazione giovanile e qualificata.</i> - <i>Valorizzazione del capitale umano regionale.</i> <p>2. <i>Indicatori di successo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>N. 39 assunzioni a tempo indeterminato.</i> - <i>N. 2 Laureati assunti provenienti da percorsi AF.</i> <p>Monitoraggio tramite sistema informativo regionale e rendicontazione trimestrale.</p>

<p>Fattori di successo</p>	<p>La pratica proposta dal bando #Basilaureati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Introduce soluzioni nuove o migliorative</i> <ul style="list-style-type: none"> - Strategia mirata contro la “fuga di cervelli”: il bando si propone di trattenerne e/o far rientrare i laureati lucani disoccupati incentivando le imprese locali ad assumerli, con particolare attenzione a chi ha completato percorsi di alta formazione o il programma GOL. - Bonus occupazionale diretto: l’incentivo economico è erogato alle imprese per assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time, con un sistema semplificato di calcolo basato su UCS (Unità di Costo Standard). - Flessibilità nei regimi di aiuto: possibilità di scegliere tra regime “de minimis” e “in esenzione”, con criteri chiari e adattabili alle diverse tipologie di impresa. - Digitalizzazione delle procedure: la domanda si presenta esclusivamente online tramite il sistema “Centrale Bandi”, garantendo trasparenza e tracciabilità. - Valorizzazione del capitale umano: è richiesto un inquadramento coerente con il titolo di studio del laureato, promuovendo l’occupazione qualificata. <i>Garantisce integrazione strategica e complementarità</i> <p>La pratica si inserisce in modo coerente e complementare nel quadro delle politiche regionali e nazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complementarità con il programma GOL e con percorsi di alta formazione finanziati dalla Regione. La sinergia con altri strumenti di sostegno all’occupazione e con le politiche attive del lavoro, in particolare con il Programma GOL, consente di rafforzare i percorsi di riqualificazione e di inserirli in una strategia regionale complessiva volta al miglioramento dell’occupabilità e alla riduzione della fuga dei talenti. - Riserva di risorse per percorsi formativi regionali: il bando prevede una quota dedicata a chi ha completato master o percorsi GOL, scelta operativa che rafforza il legame tra formazione e occupazione, consolida i risultati già conseguiti da altri programmi finanziati e garantisce un impatto più duraturo sul capitale umano e sul tessuto produttivo regionale. <ol style="list-style-type: none"> <i>Raggiungimento degli obiettivi e delle performance attese</i> <p>Il bando è strutturato per garantire il raggiungimento di obiettivi concreti e misurabili, come da monitoraggio regionale relativo.</p>
<p>Fattori di criticità</p>	<p>Elementi di criticità e strategie di superamento</p> <ol style="list-style-type: none"> Difficoltà da parte delle imprese nella compilazione e nella presentazione dell’istanza. Strategie attuate/in corso: <ul style="list-style-type: none"> - Implementazione del sistema informativo regionale “Centrale Bandi” per la gestione telematica delle domande. - Pubblicazione di FAQ e manuali operativi per supportare i beneficiari. - Possibilità di soccorso istruttorio per correggere errori formali e sostanziali prima dell’esclusione. Limitata conoscenza e accesso al bando da parte delle imprese Criticità: <ul style="list-style-type: none"> - Le imprese, soprattutto le più piccole, potrebbero non essere pienamente informate dell’opportunità. - Rischio di sottoutilizzo delle risorse disponibili. - Incontri per presentazione bandi realizzati da politici e non dagli addetti ai lavori, questi ultimi potrebbero fare la differenza sostenendo materialmente i soggetti attuatori evitando anche la criticità richiamata al punto 1. Strategie attuate/in corso: <ul style="list-style-type: none"> - Supporto diretto tramite URP e indirizzi e-mail dedicati. Difficoltà nel garantire l’incremento occupazionale netto Criticità: <ul style="list-style-type: none"> - Il requisito dell’incremento netto di almeno una ULA può essere difficile da rispettare per le micro e piccole imprese. - Il calcolo dell’incremento occupazionale richiede una verifica precisa della forza lavoro nei 12 mesi precedenti. Strategie attuate/in corso: <ul style="list-style-type: none"> - Sono previste eccezioni (es. sostituzioni per pensionamento, dimissioni, ecc.) che permettono comunque l’accesso al contributo. - Possibilità di scegliere alternativamente tra due differenti regimi di aiuto per facilitare le rilevazioni. Vincoli contrattuali e di mantenimento dell’occupazione Criticità: <ul style="list-style-type: none"> - L’obbligo di mantenere il lavoratore per almeno 24 mesi può risultare oneroso per alcune imprese.

	<ul style="list-style-type: none"> - Il rischio di revoca totale del contributo in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro. <p>Strategie attuate/in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Previsione di rimodulazione del contributo in caso di interruzione non imputabile al datore di lavoro. <p>Possibilità di riproporzionamento del contributo in caso di trasformazione da full-time a part-time (solo in regime <i>de minimis</i>).</p>
<p>Elementi di trasferibilità e sostenibilità</p>	<p>Condizioni e prerequisiti per la replicabilità della pratica</p> <p>La pratica può essere adattata anche in territori con caratteristiche socioeconomiche simili, come aree interne o regioni con alta disoccupazione giovanile, a condizione che siano presenti i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di governance chiaro: presenza di un'autorità di gestione con competenze in politiche del lavoro e fondi strutturali. - Capacità amministrativa e digitale: disponibilità di una piattaforma informatica per la gestione delle domande (es. "Centrale Bandi"). - Quadro normativo e regolamentare definito: applicazione coerente dei regolamenti UE (es. Reg. 651/2014 e Reg. 2023/2831). - Presenza di capitale umano qualificato: disponibilità di laureati disoccupati sul territorio. - Integrazione con politiche formative: esistenza di percorsi di alta formazione o programmi come GOL. <p>Elementi di sostenibilità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continuità dei benefici nel medio-lungo periodo <ul style="list-style-type: none"> - Stabilità occupazionale: l'obbligo di mantenere il lavoratore per almeno 24 mesi favorisce l'occupazione duratura. - Valorizzazione del capitale umano locale: l'inquadramento coerente con il titolo di studio incentiva l'uso qualificato delle competenze. - Riduzione della fuga di cervelli: il bando mira a trattenere e/o a far rientrare i giovani laureati in Basilicata, rafforzando il tessuto produttivo locale. 2. Miglioramento del coordinamento tra i soggetti coinvolti <ul style="list-style-type: none"> - Non si può parlare di un vero e proprio rafforzamento della collaborazione tra Regione, imprese, università e centri per l'impiego, si auspica che con tali strumenti ci possa essere una spinta in tal senso, ma ancora non ci sono tutti i presupposti per garantire che ciò avvenga. 3. Contributo alla strategia programmatoria <ul style="list-style-type: none"> - Il bando contribuisce direttamente agli Obiettivi Specifici ESO4.1, ESO4.3 e ESO4.7 del PR FESR FSE+ Basilicata 2021–2027. - Supporta la strategia di crescita intelligente e inclusiva della Regione, in linea con il Piano Strategico Regionale 2021–2030. 4. Strategia di follow-up <ul style="list-style-type: none"> - È previsto un monitoraggio continuo tramite il sistema Basil – SIRFO e con visite periodiche in loco. <p>Ulteriori utili elementi</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Regione si riserva di riaprire le finestre annuali (2026 e 2027) sulla base dei risultati ottenuti. - È possibile una rimodulazione delle risorse e un eventuale incremento della dotazione finanziaria.
<p>Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?</p>	<p>Dall'attuazione della misura #Basilaureati emergono alcune lezioni di rilievo.</p> <p>In termini di punti di forza, la pratica ha dimostrato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di attrazione e risposta alla domanda giovanile, con un alto numero di candidature, segnale di un fabbisogno reale di opportunità formative avanzate; - efficacia nella valorizzazione del capitale umano, grazie al sostegno a percorsi di studio qualificanti in Italia e all'estero, con impatti positivi sulle competenze dei giovani beneficiari; - integrazione con le politiche attive del lavoro, attraverso la complementarità con GOL e altri strumenti regionali/nazionali, e la scelta di riservare risorse a chi ha già intrapreso percorsi formativi regionali; - ricaduta reputazionale positiva per la Regione, che si conferma come territorio attento alla valorizzazione dei giovani e alla lotta alla fuga dei cervelli. <p>Accanto a questi elementi, si rilevano alcune criticità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gli addetti ai lavori non hanno un rapporto sistematico e di stampo operativo con i soggetti attuatori che spesso non risultano opportunamente preparati e precisi nella procedura amministrativa di richiesta bonus e relativa rendicontazione; - debolezza nel monitoraggio degli esiti occupazionali, con difficoltà a tracciare in modo strutturato il rientro sul territorio e l'inserimento lavorativo dei beneficiari;

	<p>- scarsa connessione con le imprese locali, che riduce il potenziale immediato di impatto occupazionale, lasciando scoperto il collegamento tra formazione di eccellenza e domanda di lavoro regionale.</p> <p>In sintesi, la pratica ha funzionato molto bene come strumento di investimento in capitale umano qualificato e come messaggio politico di attenzione ai giovani. Meno efficace, invece, è risultata nel garantire un rientro sistematico delle competenze sul territorio e nel favorire un impatto diretto sull'occupazione locale.</p> <p>Le lezioni apprese indicano la necessità, per le future edizioni, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzare i meccanismi di monitoraggio e valutazione ex post; - potenziare il collegamento con le imprese regionali, anche attraverso sportelli dedicati; - aumentare i contatti di tipo operativo con il tessuto imprenditoriale.
<p>L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA</p>	<p>No</p>

● Scheda 03 Ricollocazione Collettiva – Percorso 5 Programma GOL Umbria

Regione Umbria

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	ARPAL Umbria – Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	NextGenerationEU	
Programma/i:	PNRR – GOL	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	ARPAL Umbria – Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro; Soggetti accreditati per la formazione che hanno manifestato interesse al Programma GOL	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Lavoratori a rischio disoccupazione, Lavoratori percettori di sostegno al reddito (CIGO / CIGS)	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>La pratica si inserisce nel quadro del PNRR, Missione 5 'Inclusione e coesione', Componente 1 'Politiche per il lavoro, Riforma 1.1 'Politiche attive del lavoro e formazione'. Si collega al Piano Attuativo Regionale (PAR) GOL Umbria, approvato con DGR n. 149/2022 e aggiornato con DGR n. 1129/2023 e DGR .445/2025.</p> <p>La Regione Umbria, nell'ambito del PAR, ha inteso valorizzare la presa in carico tempestiva, personalizzata e integrata delle persone coinvolte in processi di crisi aziendale, valorizzando l'interconnessione tra politiche del lavoro, ammortizzatori sociali e formazione.</p> <p>In tale contesto, la pratica rappresenta l'intervento di programmazione del Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva, che la Regione Umbria ha sviluppato per favorire la continuità occupazionale dei lavoratori in esubero o a rischio di disoccupazione, accompagnandoli nei processi di transizione o riconversione produttiva.</p> <p>Il quadro programmatico regionale più ampio include inoltre il POR FSE+ Umbria 2021-2027 (obiettivi su occupazione, inclusione, competenze) il modello di intervento del Percorso 5 di GOL rappresenta un benchmark regionale per la programmazione di ulteriori misure che rispondono direttamente agli obiettivi del POR (aumento dell'occupazione, accesso al lavoro di donne e giovani, rafforzamento delle competenze) offrendo misure di ricollocazione e riqualificazione per gruppi colpiti da crisi, quindi sia una misura di stabilizzazione sociale sia di riposizionamento occupazionale.</p>	
Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica	<ul style="list-style-type: none"> - D.G.R. n. 149, del 25 febbraio 2022 - PNRR Missione 5 Componente 1 Intervento 1.1: Approvazione del Piano di attuazione regionale del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR GOL). - DGR n. 1129 del 31/10/2023 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 Componente 1 Intervento 1.1: Proposta di aggiornamento del Piano di attuazione regionale del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR GOL) approvato con D.G.R n. 149 del 25.02.2022. - DGR n. 551 del 12/06/2024 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 Componente 1 Intervento 1.1: aggiornamento del Piano attuativo regionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR GOL) approvato con D.G.R. n. 149 del 25.02.2022– sostituzione Allegato A approvato con D.G.R n. 1129 del 31.10.2023. - DGR n.445 del 14/05/2025 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 Componente 1 Intervento 1.1: Proposta di aggiornamento del quadro finanziario delle risorse del Piano di attuazione regionale del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR GOL) approvato con D.G.R n. 149 del 25.02.2022. - Determinazione Direttoriale n. 947 del 27 luglio 2022 - Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse finalizzate all'attuazione delle misure relative al Percorso 1 – 	

	<p>Reinserimento Occupazionale e al Percorso 2 - Aggiornamento (Upskilling) e al Percorso 3 - Riqualificazione (Reskilling).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinazione Direttoriale n. 2092 del 06.12.2023 PNRR PAR GOL Umbria ex DGR 149/2022 - Approvazione Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5 – Ricollocazione collettiva. - Determinazione Direttoriale n. 7 del 10.01.2024 con la quale è stata approvata l'integrazione e la sostituzione dell' "Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5 – Ricollocazione collettiva" approvato con DD n. 2092 del 06/12/2023. - Determinazione Commissario Straordinario n.1025 del 20/06/2025 PAR GOL Umbria ex DGR 149/2022 e s.m.i- approvazione revisione ed aggiornamento del Testo Unico delle Linee guida per l'attuazione delle misure relative ai Percorsi 1, 2, 3, 4, 5 del Programma GOL approvati con DCS 1607 del 8.08.2024 così come revisionata dalla DCS n. 1797 del 29/08/2024.
Dotazione finanziaria	€ 1.174.960 totali a valere sul PNRR – NextGenerationEU (di cui € 631.614 per il 2022 e € 262.942 per il 2023 € 143.597 per il 2024 e € 136.807 per il 2025)
Governance e assetto organizzativo	<p>La governance operativa del <i>Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva</i> è affidata ad ARPAL Umbria – Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, istituita con L.R. n. 1/201, quale ente strumentale della Regione Umbria per l'attuazione delle politiche attive e la gestione dei servizi per il lavoro.</p> <p>ARPAL svolge un ruolo centrale e di coordinamento tecnico-operativo in tutte le fasi di realizzazione della misura, garantendo la coerenza con gli obiettivi strategici del <i>Piano Attuativo Regionale GOL Umbria (PAR GOL)</i> e con i principi di gestione del PNRR.</p> <p>In particolare, l'Agenzia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestisce i Tavoli di concessione degli AA.SS, attraverso la propria Sezione Ammortizzatori Sociali, presiedendo le procedure di concertazione per individuare interventi di reimpiego, riqualificazione o riconversione dei lavoratori; - coordina la programmazione e l'attuazione dei Piani di Politica Attiva (PAL) per la ricollocazione collettiva e la trasformazione aziendale, in collaborazione con le parti sociali e le imprese coinvolte; - garantisce la presa in carico precoce dei beneficiari, la profilazione e l'assegnazione ai percorsi GOL tramite i Centri per l'Impiego (CPI); - supervisiona la progettazione e la realizzazione delle misure formative e di accompagnamento al lavoro, assicurando la qualità dei servizi e il coinvolgimento di tutte le parti attive. <p>L'attuazione concreta delle misure è garantita da una rete integrata di soggetti realizzatori, individuati e accreditati da ARPAL secondo la normativa regionale vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centri per l'Impiego (CPI): gestiscono le fasi di accoglienza, assessment, stipula del <i>Patto di Servizio Personalizzato</i> e accompagnamento al lavoro; - Agenzie per il Lavoro (APL): selezionate con Determinazione Direttoriale n. 1070 del 05/09/2022, realizzano i servizi di orientamento specialistico, accompagnamento e incontro domanda/offerta; - Organismi di Formazione accreditati: individuati con Determinazione Direttoriale n. 1018 del 12/08/2022, erogano percorsi di formazione per Upskilling, Reskilling e competenze digitali, in coerenza con il <i>Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa GOL</i>. <p>ARPAL garantisce il coordinamento continuo della rete e i soggetti attivi della crisi (azienda, organizzazioni datoriali e sindacali) attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitoraggi condivisi sull'avanzamento dei percorsi; - scambio informativo costante; - momenti di verifica e confronto periodico con i soggetti della rete e le parti sociali. <p>Questo modello di governance integrata consente di assicurare unitarietà, qualità e tempestività nella gestione dei percorsi di ricollocazione collettiva, valorizzando le sinergie tra pubblico e privato e rafforzando la capacità del sistema regionale del lavoro di rispondere efficacemente alle crisi occupazionali.</p>
Sezione 3	Realizzazione
Descrizione della pratica	<p>La pratica riguarda il Percorso 5 – Ricollocazione collettiva previsto dal Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) nell'ambito del Piano Attuativo Regionale (PAR) Umbria, finanziato dal PNRR – Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il lavoro".</p> <p>L'intervento si configura come un modello di programmazione regionale per la gestione integrata delle politiche applicate alle crisi aziendali e mirate al reinserimento e alla riqualificazione dei lavoratori coinvolti.</p> <p>La pratica si caratterizza per la tempestività dell'intervento, che viene attivato in una fase precoce, quando i lavoratori sono ancora formalmente occupati, consentendo così di pianificare percorsi</p>

	<p>di riqualificazione o ricollocazione prima che la perdita del lavoro si concretizzi. Essa valorizza inoltre la centralità del dialogo tra le parti sociali e il ruolo dei Tavoli di concessione degli AASS coordinati da ARPAL Umbria, che costituiscono lo strumento attraverso cui vengono definiti gli Accordi di Politica Attiva (PAL) e individuate le soluzioni operative più efficaci per la salvaguardia occupazionale.</p> <p>Le azioni previste comprendono servizi di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione di Upskilling e Reskilling, nonché percorsi di sviluppo delle competenze digitali, in coerenza con i fabbisogni produttivi e professionali espressi dalle imprese del territorio. Le misure sono realizzate da una rete di soggetti accreditati – Centri per l’Impiego, Agenzie per il Lavoro e Organismi di Formazione – che operano in partenariato garantendo un approccio integrato e personalizzato.</p> <p>Particolare attenzione è rivolta alla progettazione congiunta dei percorsi formativi e di ricollocazione, elaborati sulla base di un’attenta analisi dei fabbisogni aziendali e territoriali favorendo l’incrocio con il Catalogo dell’offerta formativa regionale GOL e si articola in moduli flessibili che mirano a colmare i gap di competenze dei lavoratori coinvolti, favorendo il reimpiego collettivo o individuale.</p> <p>Il processo attuativo adotta inoltre un sistema di monitoraggio continua, coordinato da ARPAL Umbria, che consente di verificare lo stato di avanzamento delle azioni e gli esiti occupazionali dei beneficiari. Tale approccio supporta la definizione di procedure standardizzate e la diffusione di buone pratiche, rafforzando la capacità amministrativa e operativa del sistema regionale delle politiche attive.</p>
Periodo di realizzazione e durata	<p>Data inizio: 01/2024</p> <p>Data fine: in corso (dicembre 2025).</p>
Obiettivi principali	<ul style="list-style-type: none"> - Favorire la ricollocazione collettiva dei lavoratori in crisi aziendali - Promuovere la riqualificazione professionale e l’aggiornamento digitale - Sostenere i processi di trasformazione e reindustrializzazione - Migliorare la cooperazione tra i servizi per il lavoro e le imprese - Contribuire ai target PNRR in materia di occupabilità e inclusione <p>Obiettivo Regionale per il 2025 la presa in carico del 100% dei lavoratori in CIGS per i quali è stato previsto e condiviso un Piano di Politica Attiva per accordi stipulati entro il 30/6 da realizzarsi entro il 30/9.</p>
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	<p>Beneficiari: lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendali e percettori di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, dipendenti di aziende umbre le cui causali di CIGS sono ricomprese in quelle previste dal D. Lgs.148/2015 e specificate dal Decreto Anpal 1/2023.</p> <p>L’ accesso dei Beneficiari al Percorso 5 è regolato da appositi Programmi di Politica Attiva sottoscritti tra le parti attive nelle Crisi Aziendale (Azienda, Ass. Datoriali, Ass. Sindacali).</p>
Attività realizzate	<p>L’attuazione del <i>Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva</i> si sviluppa attraverso un processo strutturato e integrato, articolato in più fasi operative che coinvolgono ARPAL Umbria, i Centri per l’Impiego, le Agenzie per il Lavoro e gli Organismi di Formazione accreditati.</p> <p>L’intero processo è finalizzato a garantire una presa in carico tempestiva dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale e ad accompagnarli, attraverso azioni coordinate, verso la riqualificazione professionale e il reimpiego.</p> <p>Fase 1 – Attivazione e concertazione</p> <p>Il processo prende avvio con l’attivazione dei Tavoli concessione degli AA.SS., presieduti da ARPAL Umbria attraverso la propria <i>Sezione Ammortizzatori Sociali</i>.</p> <p>In questa fase vengono coinvolte le imprese interessate, le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, al fine di definire in modo condiviso le modalità di intervento.</p> <p>Il Tavolo ha il compito di analizzare la situazione aziendale, individuare i lavoratori in esubero o a rischio di disoccupazione e predisporre un Piano di Politica Attiva (PAL), che descrive gli obiettivi, le misure da attuare e i soggetti responsabili delle diverse attività.</p> <p>Fase 2 – Presa in carico e assessment</p> <p>Una volta definito il Piano, i Centri per l’Impiego (CPI) procedono alla convocazione e presa in carico dei lavoratori, avviando un percorso di orientamento iniziale e di profilazione qualitativa (assessment).</p> <p>Attraverso strumenti standardizzati, vengono rilevate competenze, esperienze e fabbisogni formativi, con l’obiettivo di assegnare ogni beneficiario al percorso più adeguato e definire il <i>Patto di Servizio Personalizzato</i>.</p> <p>In questa fase viene formalizzato l’Assegno GOL, che rappresenta il titolo di accesso alle misure previste (orientamento specialistico, formazione, accompagnamento al lavoro).</p> <p>Fase 3 – Orientamento specialistico e progettazione del percorso</p> <p>Successivamente, i beneficiari accedono a un’attività di orientamento specialistico individuale o di gruppo, curata dai CPI con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia.</p>

	<p>Questa fase è cruciale per individuare, insieme al lavoratore, il progetto professionale più idoneo e le azioni da intraprendere, con particolare attenzione alla riqualificazione delle competenze e alle opportunità occupazionali presenti sul territorio.</p> <p>Vengono inoltre condivisi gli obiettivi specifici di reinserimento e le modalità di realizzazione delle misure formative o di accompagnamento.</p> <p>Fase 4 – Formazione e sviluppo delle competenze</p> <p>La formazione rappresenta il cuore del Percorso 5 e può essere attivata attraverso due modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzo del Catalogo Regionale GOL, che offre corsi di <i>Upskilling, Reskilling e Formazione per le competenze digitali</i>; 2. Progettazione specifica in partenariato, in risposta a <i>Avvisi a sportello</i> promossi da ARPAL, nei casi in cui siano richieste competenze altamente specialistiche o settoriali non presenti nel catalogo. <p>Le attività formative sono erogate in modalità flessibile e mirano a colmare il divario di competenze tra il profilo del lavoratore e le richieste del mercato del lavoro o le esigenze di adeguamento espresse dall'azienda in riconversione.,</p> <p>I percorsi formativi garantiscono al loro termine il rilascio di un'attestazione di competenze in trasparenza o di qualifica professionale.</p> <p>Fase 5 – Accompagnamento al lavoro e incontro domanda/offerta</p> <p>Conclusa la formazione, i beneficiari possono essere coinvolti nei casi di potenziale esubero in attività di accompagnamento al lavoro, volte a facilitare il reinserimento occupazionale attraverso il matching tra competenze acquisite e fabbisogni delle imprese.</p> <p>Le Agenzie per il Lavoro, in coordinamento con i CPI, attuano azioni di <i>scouting aziendale</i>, promozione dei profili professionali, supporto alla candidatura e assistenza nelle fasi di selezione. Questa fase può includere l'attivazione di tirocini formativi e percorsi di reimpiego collettivo e individuale.</p> <p>Fase 6 – Monitoraggio, rendicontazione e valutazione</p> <p>ARPAL Umbria assicura un monitoraggio costante dell'intero processo assicurando attraverso le piattaforme regionali il tracciamento delle attività.</p>
<p>Risultati raggiunti ed output realizzati</p>	<p>L'obiettivo regionale posto dall'Agenzia per il 2025 riguardo la presa in carico del 100% dei lavoratori in CIGS per i quali è stato previsto e condiviso un Piano di Politica Attiva per accordi stipulati entro il 30/6 da realizzarsi entro il 30/9 è stato completamente raggiunto.</p> <p>L'analisi di dettaglio al 31/12 è in fase di rilascio attraverso l'estrazione dei dati statistici presenti sulle Schede Anagrafico Professionali, sulle Comunicazioni Obbligatorie (COB) e sui registri della formazione.</p>
<p>Azioni e strumenti di monitoraggio</p>	<p>Il monitoraggio della pratica è strutturato come un processo continuo di analisi e valutazione del percorso dei lavoratori coinvolti, volto a misurare l'efficacia delle azioni di politica attiva e i risultati occupazionali conseguiti.</p> <p>L'attività di monitoraggio si basa sull'integrazione di diverse fonti informative regionali e nazionali, che consentono di ricostruire in modo puntuale l'intero ciclo di intervento.</p> <p>In particolare, vengono utilizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Scheda Anagrafico Professionale (SAP) per la raccolta e l'aggiornamento dei dati anagrafici, professionali e di partecipazione alle politiche attive; - il database delle azioni formative GOL, gestito dalla Regione e costantemente aggiornato con le informazioni trasmesse dagli enti attuatori sui corsi attivati, frequentati e conclusi; - le Comunicazioni Obbligatorie (COB) per l'analisi degli esiti occupazionali e dei reinserimenti lavorativi, inclusi i rientri in azienda o i nuovi contratti di lavoro. <p>I dati provenienti da queste fonti vengono integrati in un cruscotto di monitoraggio curato da ARPAL Umbria con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia che consente la verifica periodica dello stato di avanzamento, e l'analisi dei risultati al fine di operare verso un miglioramento continuo della programmazione regionale.</p>
<p>Fattori di successo</p>	<p>Il <i>Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva</i> ha rappresentato per la Regione Umbria e per ARPAL un'importante obiettivo strategico nelle modalità di gestione delle crisi aziendali e delle transizioni occupazionali.</p> <p>L'approccio adottato ha consentito di superare la logica tradizionale della gestione passiva delle crisi, introducendo strumenti e procedure di intervento anticipato e coordinato, in grado di assicurare la continuità occupazionale dei lavoratori e il tentativo di salvaguardare il patrimonio produttivo regionale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione di soluzioni nuove o migliorative <p>Arpal Umbria attraverso la valorizzazione dei Tavoli di concessione degli AA.SS., ha costituito il punto di convergenza tra imprese, parti sociali attraverso cui è stato possibile trasformare il momento della crisi da gestione procedurale e normativa a occasione di pianificazione strategica</p>

condivisa, capace di orientare le decisioni verso soluzioni di reimpiego e riqualificazione dei lavoratori.

In questa sede, le parti sociali non hanno più un ruolo meramente consultivo, ma diventano co-protagoniste nella definizione dei *Piani di Politica Attiva (PAL)*, contribuendo all'individuazione dei fabbisogni professionali, dei percorsi formativi più efficaci e delle modalità di reinserimento collettivo.

Il processo partecipativo garantisce così una piena aderenza degli interventi alle reali esigenze delle aziende e dei lavoratori, rafforzando il legame tra politiche attive e dinamiche produttive territoriali.

Un ulteriore elemento migliorativo introdotto è rappresentato dal monitoraggio continuo e strutturato delle azioni, che consente di verificare in tempo reale lo stato di avanzamento delle attività e il conseguimento degli obiettivi integrando in unica vista le informazioni provenienti da diverse Banche Dati.

2. Integrazione strategica e complementarità

Un ulteriore fattore di successo riguarda il livello di integrazione strategica e complementarità raggiunto tra i diversi attori e strumenti del sistema regionale del lavoro.

Il Percorso 5 ha infatti consolidato la collaborazione tra ARPAL Umbria, Centri per l'Impiego, Agenzie per il Lavoro, Organismi di Formazione, parti sociali e imprese, generando una rete funzionale e stabile.

Questa integrazione ha permesso di mettere a sistema le politiche attive con gli ammortizzatori sociali e con le misure di sostegno alla formazione e alla transizione produttiva, creando una sinergia concreta.

Questo sistema di rete ha consentito di superare la frammentazione storica tra i diversi attori del mercato del lavoro, creando una filiera operativa unica che accompagna il lavoratore in tutte le fasi del percorso con l'obiettivo di preservare le competenze dei lavoratori e le capacità produttive del tessuto regionale.

Inoltre, la complementarità tra percorsi formativi, accompagnamento al lavoro e servizi di intermediazione ha potenziato la capacità del sistema regionale di adattarsi alle trasformazioni economiche e tecnologiche, con l'obiettivo di rafforzare la competitività delle imprese umbre e la coesione sociale del territorio.

3. Raggiungimento degli obiettivi e delle performance attese

Il terzo fattore di successo è rappresentato dal raggiungimento effettivo degli obiettivi programmati e delle performance attese.

Grazie alla collaborazione tra tutti i soggetti della rete, il Percorso 5 ha consentito di attivare piani di politica attiva in tutte le situazioni di crisi aziendale ove è stato richiesto, coinvolgendo il 100% dei lavoratori in percorsi di Politica Attiva per accordi stipulati entro il 30/9 per il 2024 ed entro il 30/6 per il 2025.

Sono stati realizzati interventi mirati di *Upskilling e Reskilling*, con tassi di completamento elevati e un significativo reinserimento lavorativo nell'azienda di provenienza o presso nuove aziende.

Il sistema di monitoraggio digitale ha garantito la tracciabilità dei risultati e la rendicontazione efficace delle attività, rafforzando la capacità amministrativa e gestionale di ARPAL e dell'intero sistema regionale.

Fattori di criticità

Le principali difficoltà si concentrano in due ambiti strettamente collegati: il coordinamento tra i soggetti attuatori e le imprese coinvolte nelle crisi e la disponibilità di percorsi formativi immediatamente adeguati alle esigenze dei lavoratori e dei settori produttivi in trasformazione.

1. Coordinamento tra soggetti attuatori e imprese in crisi

Il modello di governance del Percorso 5, basato sulla collaborazione tra ARPAL Umbria, Centri per l'Impiego, Agenzie per il Lavoro, Organismi di Formazione e parti sociali, si fonda su un principio di cooperazione multilivello.

Tuttavia, la complessità del sistema e la pluralità degli attori coinvolti hanno in alcuni casi rallentato i processi di attuazione.

In particolare, il coordinamento operativo con le imprese in crisi si è rivelato talvolta difficoltoso, soprattutto nelle fasi iniziali dei Tavoli di gestione, dove i tempi di definizione dei Piani di Politica Attiva devono necessariamente conciliarsi con le procedure di riorganizzazione aziendale o con gli interventi di ammortizzatori sociali.

Le differenze nei tempi amministrativi, nelle priorità e nella disponibilità informativa tra i vari soggetti (pubblici e privati) possono determinare disallineamenti nella pianificazione delle azioni e nella tempistica di attivazione delle misure per i lavoratori.

In risposta a tali criticità, ARPAL ha progressivamente potenziato le attività di coordinamento, promuovendo la costituzione di tavoli tecnici permanenti coinvolgendo anche i CPI oltre che prevedere la standardizzazione delle procedure di scambio dati, con l'obiettivo di migliorare la sincronizzazione tra programmazione pubblica e dinamiche aziendali.

	<p>2. Carenza di percorsi formativi immediatamente adeguati</p> <p>Un'ulteriore criticità significativa riguarda la disponibilità limitata di percorsi formativi immediatamente coerenti con i fabbisogni delle imprese e dei lavoratori coinvolti nelle crisi. Nonostante l'esistenza del <i>Catalogo Regionale GOL</i>, alcuni contesti aziendali o settoriali richiedono percorsi altamente specifici — legati a competenze tecniche di nicchia, processi di riconversione industriale o utilizzo di nuove tecnologie — che non sempre risultano già codificati nell'offerta formativa regionale. Questo determina una fase di latenza tra la rilevazione del fabbisogno e l'attivazione effettiva dei corsi, incidendo sulla tempestività dell'intervento e sul mantenimento della motivazione dei lavoratori.</p> <p>Per ovviare a tale limite, ARPAL ha introdotto la possibilità di emanare Avvisi a sportello per la progettazione personalizzata dei percorsi formativi, consentendo ai partenariati di APL e Organismi di Formazione di proporre soluzioni su misura, più aderenti ai contesti produttivi locali. Tuttavia, la procedura di approvazione e validazione di tali percorsi rimane soggetta a vincoli amministrativi e tempistiche PNRR che ne limitano la flessibilità, tale previsione non è stata ad oggi mai adottata.</p>
<p>Elementi di trasferibilità e sostenibilità</p>	<p>Le modalità di programmazione e di attuazione del <i>Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva</i> si configurano come pratiche ad alto potenziale di trasferibilità e sostenibilità, poiché introducono strumenti e metodologie che possono essere replicati efficacemente in altri contesti regionali ma soprattutto delineano un modello di intervento nella gestione delle politiche attive nell'ambito delle crisi aziendali.</p> <p>Uno dei principali elementi di trasferibilità è rappresentato dal sistema di monitoraggio strutturato delle azioni, sviluppato e gestito da ARPAL Umbria. Questo sistema, basato sull'utilizzo integrato della SAP e dei sistemi informativi regionali, consente di seguire in tempo reale l'avanzamento delle attività, il livello di partecipazione dei beneficiari e il conseguimento degli obiettivi di output e risultato. Il monitoraggio continuo permette non solo di garantire la tracciabilità delle operazioni, ma anche di effettuare analisi predittive e correttive utili alla gestione delle politiche attive del lavoro favorendo la diffusione di buone pratiche di governance data-driven.</p> <p>Un secondo elemento fortemente trasferibile riguarda la messa a punto di procedure standardizzate di scambio di informazioni con le imprese coinvolte nei processi di crisi. ARPAL Umbria, attraverso i Tavoli di gestione, ha progressivamente definito protocolli e schemi operativi condivisi per la raccolta dei dati occupazionali, la rilevazione dei fabbisogni formativi e l'aggiornamento delle informazioni sui piani di ricollocazione. Tali procedure assicurano una comunicazione tempestiva e strutturata tra imprese, CPI migliorando la capacità di coordinamento e riducendo i tempi di attivazione degli interventi. La standardizzazione di questi processi costituisce un elemento di innovazione gestionale che può essere replicato come modello di cooperazione pubblico-privato, anche in altri ambiti delle politiche attive.</p> <p>Dal punto di vista della sostenibilità, la pratica consolida nel tempo i risultati ottenuti grazie a tre fattori principali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la formazione e riqualificazione dei lavoratori, che produce benefici duraturi in termini di competenze e occupabilità; 2. il rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro, che favorisce la continuità istituzionale e operativa delle azioni nell'ambito di procedure; 3. l'integrazione del sistema di monitoraggio e delle procedure di scambio informativo nelle ordinarie pratiche di gestione di ARPAL e dei CPI, garantendo la stabilità del modello oltre la durata del PNRR. <p>In prospettiva, la replicabilità e la sostenibilità del Percorso 5 sono rafforzate dal consolidamento della collaborazione con le parti sociali e con il tessuto produttivo regionale, che riconoscono in questo approccio un metodo efficace per provare a gestire le transizioni occupazionali e le riorganizzazioni aziendali in chiave partecipata ed efficace.</p>
<p>Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?</p>	<p>La realizzazione del Percorso 5 ha evidenziato l'efficacia di un modello di intervento tempestivo e coordinato nella gestione delle crisi aziendali, valorizzando la presa in carico precoce e la collaborazione strutturata con le parti sociali. È risultata particolarmente funzionale l'integrazione tra CPI, Aziende e Organismi di Formazione, che ha consentito di attuare percorsi personalizzati di riqualificazione e accompagnamento al lavoro. Il sistema di monitoraggio sviluppato da ARPAL ha rappresentato un ulteriore elemento di successo, garantendo tracciabilità e coerenza delle azioni.</p> <p>Sono emerse tuttavia alcune criticità, in particolare la difficoltà di disporre rapidamente di percorsi formativi altamente specifici e l'esigenza di un maggiore allineamento operativo con le imprese coinvolte nelle fasi di riorganizzazione. Nel complesso, la pratica ha rafforzato la capacità</p>

	del sistema regionale di rispondere alle transizioni occupazionali, confermando la validità di un approccio integrato e partecipato e fornendo indicazioni utili per il miglioramento continuo della programmazione regionale.
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	Sì

● Scheda 04 Contributi alle PMI per la “Certificazione della parità di genere”

Regione Calabria

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Dipartimento Lavoro, imprese e aree produttive	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	Fondo sociale europeo + (FSE+)	
Programma/i:	PR FSE+/FESR	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	<p>Fincalabra S.p.A., è l’ente in house della Regione Calabria, a cui è stata affidato con stipula di una convenzione di servizio il ruolo di Soggetto Gestore dell’Avviso Pubblico per la concessione di contributi alle PMI per la “Certificazione della parità di genere”, relativamente alle attività di ricezione, valutazione, approvazione e revoca delle Domande di contributo nonché ai controlli amministrativi e alle erogazioni.</p> <p>In generale, Fincalabra S.p.A. fornisce assistenza tecnica alla Regione, ed opera in stretto raccordo con essa per la programmazione, coordinamento, gestione, monitoraggio, assistenza tecnica e rendicontazione dei programmi operativi regionali.</p>	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Donne, Occupati, Datori di lavoro.	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>La pratica si inserisce nell’attuazione della programmazione del PR Calabria FESR-FSE+ 21-27. In particolare, la Priorità 4 OCC-Occupazione “Una Calabria con più opportunità” del PR ha come Obiettivo specifico “Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l’accesso a servizi abbordabili di assistenza all’infanzia e alle persone non autosufficienti” (ES04.3). L’Azione 4.c.1 “Sostenere l’occupazione femminile” intende attuare misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro, nello specifico attraverso la concessione di contributi alle PMI calabresi per le attività preliminari e propedeutiche (Linea 1) all’ottenimento della “Certificazione della parità di genere” secondo la prassi UNI/PdR125:2022 e per il conseguimento della certificazione stessa (Linea 2).</p> <p>La pratica è ricompresa, inoltre, tra gli Avvisi attuativi del “Piano per l’occupazione per il periodo 2023-2027” approvato con DGR n. 486 del 13 settembre 2024 e aggiornato con DGR n. 304 del 20 giugno 2025.</p> <p>Il tema delle disuguaglianze di genere è particolarmente accentuato in Regione Calabria e sono varie le analisi svolte che ne attestano l’importanza. Dal 2019 al 2023 si è registrato un forte divario occupazionale di genere, con un tasso di occupazione femminile al 31,8%, nettamente inferiore rispetto alla media nazionale del 50%.</p> <p>In Calabria, inoltre, non è presente solo una più bassa incidenza di donne occupate rispetto a quanto espresso a livello nazionale, ma anche una più ridotta presenza di donne in cerca di occupazione e un alto numero di dimissioni volontarie tra le lavoratrici madri: questi aspetti sono sicuramente sintomo di un effetto “scoraggiamento” tra la popolazione femminile rispetto alle aspettative nella sfera lavorativa.</p> <p>Riguardo ai settori economici, quelli che mostrano maggiore incidenza di occupazione femminile in Calabria sono principalmente quelli tradizionalmente legati a ruoli di cura e assistenza, come sanità e istruzione, che coinvolgono il 60% delle donne occupate. Altri comparti statisticamente rilevanti sono l’agricoltura, il commercio e il turismo.</p>	
Principali atti emanati e pubblicati per l’attuazione della pratica	Decreto n.18860 del 18/12/2024 - Avviso pubblico per la concessione di contributi alle P.M.I. per la Certificazione della Parità di Genere – PR Calabria FESR-FSE+ 2021-2027 Azione 4.c.1 – Approvazione Avviso Pubblico e relativi Allegati. Accertamenti e Prenotazioni Impegni di Spesa.	

	Decreto n. 9203 del 25/06/2025 - "Avviso pubblico per la concessione di contributi alle P.M.I. per la Certificazione della Parità di Genere – PR Calabria FESR-FSE+ 2021-2027 Azione 4.c.1 (DDG n. 18860/2024). Approvazione definitiva degli esiti della valutazione del primo elenco di domande di contributo Decreto n. 10941 del 25/07/2025 - "Avviso pubblico per la concessione di contributi alle P.M.I. per la Certificazione della Parità di Genere – PR Calabria FESR-FSE+ 2021-2027 Azione 4.c.1 (DDG n. 18860/2024). Approvazione definitiva degli esiti della valutazione del secondo elenco di domande di contributo." Decreto n. 18283 del 03/12/2025 – "Avviso pubblico per la Concessione di Contributi alle P.M.I. per la Certificazione della Parità di Genere – PR Calabria FESR FSE+ 21-27 Azione 4.c.1 (DDG 18860/2024). Approvazione provvisoria degli esiti della valutazione del terzo elenco di Domande di contributo.															
Dotazione finanziaria	Le risorse disponibili ammontano a € 3.000.000,00 a valere sulle risorse del PR Calabria FESR-FSE+ 21-27, Obiettivo specifico ESO4.3, Azione 4.c.1.															
Governance e assetto organizzativo	La governance della pratica è del Dipartimento Lavoro della Regione Calabria – Settore n. 3 Lavoro e Politiche Attive. Il Soggetto Gestore individuato è Fincalabra S.p.A.															
Sezione 3	Realizzazione															
Descrizione della pratica	<p>La pratica ha come obiettivo quello di contrastare le disuguaglianze di genere puntando a sostenere le PMI che attuano misure di parità. L’iniziativa sostiene dunque le PMI calabresi nel conseguimento della "Certificazione della Parità di genere", rilasciata da un Organismo di certificazione accreditato in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" pubblicata il 16/03/2022 da UNI (Ente Italiano di Normazione) al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese.</p> <p>L'intervento è sviluppato su due Linee di finanziamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Linea 1: contributo per l'acquisto dei servizi di consulenza propedeutici al conseguimento della certificazione; - Linea 2 - contributo per le spese sostenute per ottenere la certificazione. <p>Il contributo pubblico per singola PMI è pari al 100% delle spese ammissibili ed è a fondo perduto. Gli interventi ammissibili sono:</p> <p>Linea 1 – contributo per l'acquisto dei servizi di consulenza propedeutici al conseguimento della certificazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analisi organizzativa e dei processi interni della PMI per identificare lo stato iniziale dell'organizzazione con riferimento alla parità di genere; - individuazione dei divari esistenti tra lo stato attuale e i requisiti richiesti per l'ottenimento della certificazione della parità di genere (misurati tramite appositi "indicatori chiave di performance" o KPI); - supporto per la stesura del Piano strategico di azione per l'attuazione di una politica aziendale che promuova e garantisca la parità di genere, finalizzato alla mitigazione e alla rimozione dei divari rilevati; - supporto all'impostazione di un modello di implementazione delle azioni pianificate e di monitoraggio e misurazione dello stato di avanzamento dei risultati; - accompagnamento all'individuazione di sistemi interni e competenze specifiche per la gestione della strategia di parità di genere. <p>Linea 2 – contributo per le spese sostenute per ottenere la certificazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esame della richiesta; - verifica documentale; - verifica in sede e osservazione diretta dell'attività della PMI; - rilascio del certificato. <p>Il valore del contributo non può superare gli importi di seguito indicati:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Num. dipendenti</th> <th>Linea 1</th> <th>Linea 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 1 a 9</td> <td>€ 2.200,00</td> <td>€ 2.400,00</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 49</td> <td>€ 4.000,00</td> <td>€ 4.800,00</td> </tr> <tr> <td>Da 50 a 125</td> <td>€ 6.000,00</td> <td>€ 7.200,00</td> </tr> <tr> <td>Da 126 a 249</td> <td>€ 7.500,00</td> <td>€ 9.600,00</td> </tr> </tbody> </table>	Num. dipendenti	Linea 1	Linea 2	Da 1 a 9	€ 2.200,00	€ 2.400,00	Da 10 a 49	€ 4.000,00	€ 4.800,00	Da 50 a 125	€ 6.000,00	€ 7.200,00	Da 126 a 249	€ 7.500,00	€ 9.600,00
Num. dipendenti	Linea 1	Linea 2														
Da 1 a 9	€ 2.200,00	€ 2.400,00														
Da 10 a 49	€ 4.000,00	€ 4.800,00														
Da 50 a 125	€ 6.000,00	€ 7.200,00														
Da 126 a 249	€ 7.500,00	€ 9.600,00														
Periodo di realizzazione e durata	Data inizio: 31/01/2025 Data fine: 31/12/2029															
Obiettivi principali	L'intervento "Certificazione della parità di genere" è finalizzata a: <ul style="list-style-type: none"> - accompagnare le PMI nel percorso che le conduca alla certificazione; 															

	<ul style="list-style-type: none"> - in presenza di barriere all'entrata che impediscano l'avvio del processo di certificazione, accompagnare le PMI anche nelle fasi preliminari e propedeutiche quali l'adeguamento dei processi e dei sistemi aziendali; - diffondere nel tessuto d'impresa calabrese la consapevolezza dell'importanza sociale, culturale, economica e strategica della parità di genere; - favorire un maggior tasso occupazionale e di accesso al lavoro della popolazione femminile. <p>A livello quantitativo, la pratica prevede come indicatori: il raggiungimento a fine intervento di almeno 1.500 lavoratrici femminili dipendenti delle PMI beneficiarie e la verifica – attraverso una rilevazione ad hoc - che oltre il 50% dei lavoratori e delle lavoratrici presenti una situazione occupazionale migliorata entro 6 mesi dalla conclusione dell'intervento.</p>
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	<p>Soggetti beneficiari sono le PMI fino a 249 dipendenti, così come definite all'art. 1 e all'art. 2 comma 1 dell'Allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014, che hanno almeno 1 dipendente in pianta organica e con sede operativa sul territorio della Regione Calabria.</p> <p>Per dipendenti si intendono lavoratrici e lavoratori con le seguenti tipologie contrattuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contratto di lavoro di diritto privato a tempo indeterminato o a tempo determinato (in entrambi i casi sia a tempo pieno, sia a tempo parziale); - contratto di apprendistato (ai sensi del D.lgs. 81/2015); - soci-lavoratori di cooperative (sia che partecipino o che non partecipino agli utili). <p>Sono esclusi dal conteggio dei dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i tirocinanti; - i collaboratori d'impresa; - i lavoratori con contratto di somministrazione; - i lavoratori con contratto di lavoro intermittente; <p>i titolari di impresa e i componenti dei Consigli di amministrazione.</p>
Attività realizzate	<p>Fase 1: Programmazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inserimento della misura tra gli Avvisi attuativi del "Piano per l'occupazione per il periodo 2023-2027" approvato con DGR n. 486 del 13 settembre 2024 - Analisi del contesto regionale. - Analisi della prassi UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" pubblicata il 16/03/2022 da UNI (Ente Italiano di Normazione). - Organizzazione di seminari formativi sulla UNI/PdR 125:2022 a favore delle PMI calabresi svoltisi nelle cinque province calabresi (dicembre 2024) e in Cittadella Regionale (marzo 2025) nel quadro dei fondi messi a disposizione dal DM del 18-01-2024. - Analisi della misura nazionale promossa da Unioncamere. <p>Fase 2 Approvazione e pubblicazione Avviso pubblico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approvazione dell'Avviso Pubblico il 18/12/2024 e pubblicazione sulla pagina del portale "Calabria Europa" dedicata - Convenzione con il Soggetto Gestore (Fincalabra S.p.A.) siglata il 22/01/2025 <p>Fase 3 Fase operativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura dello sportello il 31/01/2025 per la presentazione delle Domande di contributo in modalità telematica per il tramite sulla piattaforma web del Soggetto Gestore - Esame di ricevibilità e ammissibilità delle Domande di contributo con la modalità di selezione "a sportello" in base all'ordine cronologico di ricevimento e sulla base di finestre periodiche di valutazione concordate tra Dipartimento Lavoro e Soggetto Gestore - Approvazione provvisoria degli esiti istruttori svolti dal Soggetto Gestore per le singole finestre (I, II e III elenco di circa 350 Domande presentate rispettivamente dal 31/01/2025 al 03/02/2025, dal 04/02/2025 al 31/03/2025 e dal 01/04/2025 al 31/08/2025) - A seguito di eventuali richieste di riesame, approvazione definitiva degli esiti istruttori svolti dal Soggetto Gestore (I e II elenco di circa 250 Domande, rispettivamente a Giugno e Luglio 2025) - Ricezione di 18 richieste di saldo da parte del Soggetto Gestore (I e II elenco) tra ottobre e novembre 2025, trasferimento somme e autorizzazione al Soggetto Gestore ad erogare il saldo alle 18 PMI (dicembre 2025) - Approvazione provvisoria del III elenco n. 103 domande (dicembre 2025) - Approvazione definitiva del III elenco n. 107 domande, di cui 96 ammissibili e 11 non ammissibili (marzo 2026) <p>Con specifico atto la Regione Calabria comunicherà la chiusura dei termini per la presentazione delle Domande di contributo.</p>
Risultati raggiunti ed output realizzati	<p>Primo elenco di 119 PMI ammesse in via definitiva per complessivi euro 882.500,00 (giugno 2025)</p> <p>Secondo elenco di 126 PMI ammesse in via definitiva per complessivi euro 922.400,00 (luglio 2025)</p> <p>Terzo elenco di 96 PMI ammesse in via definitiva per complessivi euro 753.000,00 (marzo 2026)</p>

	Totale: circa 2,6M di € sui 3,0M disponibili.
Azioni e strumenti di monitoraggio	<p>Il monitoraggio avviene secondo quanto definito dal Sistema di Gestione e Controllo del PR Calabria FESR FSE+ 21-27 e, per quanto concerne la gestione dell'operazione, mediante l'elaborazione di query periodiche da parte del Soggetto Gestore.</p> <p>I risultati della pratica saranno valutati empiricamente attraverso un'analisi del raggiungimento a fine intervento di almeno 1.500 lavoratrici femminili dipendenti delle PMI beneficiarie e la verifica - mediante una rilevazione ad hoc - che oltre il 50% dei lavoratori e delle lavoratrici presenti una situazione occupazionale migliorata entro 6 mesi dalla conclusione dell'intervento.</p>
Fattori di successo	<p>Tra i principali fattori di successo della pratica si evidenzia l'introduzione di una nuova tipologia di sostegno strutturato alle PMI finalizzata al conseguimento della Certificazione della Parità di Genere, in coerenza con la prassi UNI/PdR 125:2022. L'intervento risulta innovativo per l'elevato grado di integrazione tra consulenza organizzativa e contributo economico, coprendo l'intero percorso dalla fase propedeutica al rilascio della certificazione.</p> <p>Rilevante è anche la forte integrazione strategica con la programmazione regionale, nel quadro del "Piano per l'Occupazione 23-27".</p> <p>L'elevato numero di Domande conferma, inoltre, il raggiungimento delle performance attese in termini di interesse del tessuto produttivo calabrese.</p> <p>Infine, il buon esito dei seminari formativi a favore delle imprese svoltisi nelle cinque province calabresi (dicembre 2024) e in Cittadella Regionale (marzo 2025), l'organizzazione in Calabria della prima tappa (maggio 2025) e la partecipazione a Milano all'evento conclusivo (novembre 2025) del Road Show "No Gender Gap. UNI PdR 125: la parità di genere nei luoghi di lavoro" promosso da UNI (Ente Italiano di Normazione) e la presentazione di una PMI calabrese che ha avuto accesso al contributo durante la trasmissione di Rai 3 "Il Posto Giusto" (novembre 2025), dimostrano da altre angolazioni l'impegno costante e concreto della Regione Calabria nella promozione della parità di genere come valore strategico per lo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio.</p>
Fattori di criticità	<p>La principale criticità riscontrata ha riguardato la necessità per molte PMI di avviare un percorso di riorganizzazione interna complesso, in quanto non sempre dotate, inizialmente, di sistemi o pratiche strutturate di gestione delle politiche di genere.</p> <p>Ulteriori elementi di attenzione hanno riguardato il carico amministrativo connesso alla fase istruttoria per l'altro numero di adesioni, che ha richiesto un costante raccordo operativo tra Dipartimento Lavoro e Soggetto Gestore.</p> <p>Tali aspetti sono stati progressivamente affrontati favorendo una più efficace gestione del processo.</p>
Elementi di trasferibilità e sostenibilità	<p>La pratica presenta un elevato livello di trasferibilità, in quanto basata su un modello standardizzato (UNI/PdR 125:2022) replicabile in altri contesti, a condizione della disponibilità di risorse dedicate.</p> <p>La sostenibilità nel medio-lungo periodo è garantita dal fatto che la certificazione produce effetti strutturali sull'organizzazione aziendale, migliorando stabilmente le politiche di pari opportunità, la gestione delle carriere e il clima aziendale.</p> <p>L'intervento, innovativo per il territorio, inoltre rafforza anche il coordinamento tra amministrazione regionale e il sistema delle imprese.</p>
Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?	<p>La realizzazione della pratica evidenzia come il sostegno alla "Certificazione della Parità di Genere" rappresenti uno strumento efficace per promuovere cambiamenti organizzativi reali nelle PMI e per diffondere una nuova cultura del lavoro basata sull'equità e sulle pari opportunità.</p> <p>Sta funzionando in modo particolarmente positivo l'abbinamento tra supporto consulenziale e incentivo economico, nonché alcuni aspetti legati alla semplificazione procedurale (costi standard). Nel complesso, la pratica si configura come un intervento strategico ad alto valore sociale e occupazionale, con importanti ricadute sulle politiche regionali per l'occupazione.</p>
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	No

- **Scheda 05 Borse Lavoro - Work Experience presso i Comuni molisani. Intervento a sostegno dell'occupazione e delle fasce più deboli a valere su risorse e misure complementari PSC/PNNR GOL**

Regione Molise

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Direzione Regionale Servizio Politiche per l'Occupazione Ufficio Tutela condizioni di lavoro e gestione delle eccedenze di personale e dei processi informativi per il lavoro. Reinserimento al lavoro soggetti espulsi dal sistema produttivo.	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	PNRR – Programma GOL (Azioni Formative)	
Programma/i:	Programma PSC Molise (Sezione Speciale 1 – art. 241 DL 34/2020 - <i>Area Tematica 09 – Lavoro e Occupabilità - Settore di Intervento 09.01 – Sviluppo dell'Occupazione</i>).	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	La misura è attuata dalla Regione Molise – Area Quarta, Servizio Politiche per l'Occupazione, che riveste il ruolo di Responsabile dell'attuazione (RdA), con il supporto dei Centri per l'Impiego (CPI) e dei Comuni molisani individuati come soggetti ospitanti.	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati, Working poor, Persone con disabilità (ex L. 68/99), Persone svantaggiate (ex L. 381/91), Immigrati, Giovani, Giovani NEET, Adulti over 50, Adulti over 55, Donne.	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>La pratica si inserisce all'interno del Piano Sviluppo e Coesione (PSC) della Regione Molise – Sezione Speciale 1, Area Tematica 9 Lavoro e Occupabilità, Settore 09.01 Sviluppo dell'occupazione, ed è complementare al PAR GOL Molise in attuazione del PNRR. Il contesto programmatico di riferimento è caratterizzato da una persistente fragilità del mercato del lavoro regionale, aggravata dagli effetti della crisi pandemica da Covid-19, che ha determinato un calo occupazionale più accentuato in Molise rispetto ad altre regioni. La misura recepisce gli indirizzi nazionali e comunitari in materia di politiche attive per il lavoro e si integra con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Programma GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori (PNRR), che rappresenta la cornice nazionale per la presa in carico e la riqualificazione dei disoccupati e dei soggetti fragili, attraverso percorsi personalizzati e azioni formative; - il PAR GOL Molise, approvato e aggiornato con successive deliberazioni regionali, che definisce l'attuazione territoriale del Programma, con l'obiettivo di intercettare e reinserire nei percorsi di politica attiva i target più deboli; - le precedenti esperienze regionali di utilizzo della borsa lavoro come strumento di inclusione e occupabilità, già avviate con fondi FSE 2007/2013 e successivamente replicate con risorse nazionali e comunitarie. <p>Il PSC e il PAR GOL Molise forniscono quindi il quadro di coerenza entro cui si colloca la misura "Borse Lavoro/Work Experience". In particolare, l'intervento assume un carattere integrativo e innovativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevede la complementarità tra risorse FSC (per il sostegno economico della borsa lavoro) e PNRR GOL (per i percorsi formativi a favore dei beneficiari); - garantisce che l'intera platea dei candidati, anche coloro che non saranno ammessi alla borsa per limiti di risorse o di capacità ricettiva dei Comuni, venga comunque inserita nel Programma GOL; - rafforza il ruolo dei Comuni molisani come soggetti ospitanti, con ricadute positive sia sull'occupabilità dei partecipanti che sulla capacità amministrativa degli enti locali. 	

	La misura contribuisce, pertanto, al raggiungimento dei target previsti dal PNRR – Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componenti C1 ³ , e concorre al perseguimento degli obiettivi di coesione territoriale e di riduzione dei divari socio-economici, in linea con la strategia regionale per l’occupazione.
Principali atti emanati e pubblicati per l’attuazione della pratica	L’intervento è stato formalizzato e reso operativo attraverso una serie di atti ufficiali adottati dalla Regione Molise. I principali sono: <ul style="list-style-type: none"> - Deliberazione della Giunta Regionale (DGR) n. 136 del 16 maggio 2025 – “Approvazione della Scheda Tecnica Interventi a sostegno dell’occupazione e delle fasce più deboli – Avviso pubblico per l’individuazione dei beneficiari di borse lavoro/work experience”. - Determinazione Dirigenziale n. 3656 del 24 giugno 2025 – “Approvazione Avviso pubblico per l’individuazione dei beneficiari dell’iniziativa Borsa Lavoro/Work Experience presso i Comuni molisani”. - Determinazione Dirigenziale n. 3981 del 08 luglio 2025 – “Approvazione Avviso pubblico per l’acquisizione della manifestazione di interesse dei Comuni molisani quali soggetti ospitanti dell’intervento Borsa Lavoro/Work Experience”.
Dotazione finanziaria	€ 9.038.400,00 a carico del Fondo Sviluppo e Coesione – PSC Molise (Area tematica 09, Settore 09.01).
Governance e assetto organizzativo	L’assetto organizzativo si basa quindi su una catena di governance multilivello, con la Regione Molise a presidio strategico e gestionale, i Centri per l’Impiego (coordinati dall’Agenzia Regionale Molise Lavoro) come snodo tecnico-operativo di presa in carico e i Comuni come soggetti ospitanti che realizzano concretamente le esperienze di lavoro. Per gli aspetti di natura procedurale/amministrativa collegati al PSC, sono coinvolti a vario titolo: Autorità Responsabile del PSC Molise (ArPSC) - Direttore del Servizio Coordinamento Fondo per lo Sviluppo e la Coesione; Organismo di Certificazione (OdC) - Direttore del Servizio Risorse Finanziarie, Bilancio e Ragioneria Generale; Responsabile dell’Attuazione (RdA) - Direttore del Servizio Politiche per l’Occupazione (Area Quarta).
Sezione 3 Realizzazione	
Descrizione della pratica	La misura prevede l’attivazione di borse lavoro/work experience a sostegno dell’occupazione e delle fasce più deboli, ospitate dai Comuni molisani e integrate con i servizi e i percorsi formativi del Programma GOL. La Borsa lavoro/Work Experience non è un “rapporto di lavoro”, ma uno strumento di accompagnamento al lavoro finalizzato a favorire l’occupabilità al termine del percorso, coniugando momenti di pratica, con esperienze formative per l’innalzamento di competenze. La Borsa lavoro/Work experience si attua, concretamente, attraverso: <ol style="list-style-type: none"> 1. lo svolgimento del progetto di Borsa lavoro a seguito dell’assessment svolto dai Centri per l’Impiego, ai fini di una maggiore rispondenza tra le competenze professionali possedute dai destinatari e le aree di attività sulle quali si intende attivare gli interventi; 2. la frequenza di una attività formativa breve al di fuori dell’orario dell’esperienza pratica, da individuare a margine dell’assessment e all’interno del catalogo formativo GOL. Le borse lavoro/work experience hanno durata di 6 mesi con indennità mensile di €700. L’orario settimanale di presenza del borsista presso il soggetto ospitante non potrà essere inferiore a n. 20 ore e non potrà essere superiore a 25 ore settimanali; ai borsisti è contestualmente garantito l’accesso ad una delle misure previste dal PAR GOL Molise anche con riguardo a percorsi formativi di breve durata.
Periodo di realizzazione e durata	Data inizio: 06/2025 La pratica è ancora in corso. Tuttavia, le date di inizio e fine – anche in virtù delle esigenze di rendicontazione – sono state già riportate nel Cronoprogramma finale della Scheda tecnica di intervento.
Obiettivi principali	L’intervento “Borse Lavoro/Work Experience” mira a favorire l’inclusione lavorativa e sociale dei soggetti più fragili del mercato del lavoro molisano, con obiettivi distinti su più livelli: <ol style="list-style-type: none"> a) Obiettivi generali <ul style="list-style-type: none"> - Contribuire alla riduzione della disoccupazione e dell’inattività, soprattutto nelle fasce più vulnerabili. - Rafforzare la coesione sociale e territoriale, contrastando i divari regionali nell’accesso alle politiche attive.

³ L’intervento risulta essere accelerante rispetto all’attivazione di tutte le Misure di PAL previste dal PAR GOL Molise nonché rispetto all’innalzamento dei beneficiari M5C1-3, M5C1-4 formati ed M5C1-4 Formati digitali in previsione del raggiungimento dei target PNRR GOL al 31.12.2025.

	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenere l'attuazione del PNRR – Programma GOL, incrementando la presa in carico e l'attivazione dei target previsti. b) Obiettivi specifici <ul style="list-style-type: none"> - Attivare percorsi di Work Experience di qualità, della durata di sei mesi, in contesti pubblici locali, favorendo l'acquisizione di competenze pratiche e trasversali. - Garantire un sostegno economico temporaneo (borsa lavoro di €700 mensili) a persone prive di ammortizzatori sociali o altre misure di inclusione attiva. - Assicurare l'inserimento nel Programma GOL di tutti i candidati, anche di coloro che non riescano a beneficiare della borsa, per accompagnarli in percorsi di politica attiva alternativi. - Favorire la sinergia tra Regione, Centri per l'Impiego e Comuni, rafforzando la capacità amministrativa degli enti locali e la rete dei servizi per il lavoro. - Integrare esperienza pratica e formazione, attraverso i percorsi brevi e mirati del Catalogo GOL, garantendo un miglioramento delle competenze professionali e digitali. c) Obiettivi attesi a breve termine <ul style="list-style-type: none"> - Coinvolgere un numero significativo di Comuni molisani come soggetti ospitanti, aumentando le opportunità territoriali disponibili. - Inserire e sostenere disoccupati di lunga durata, giovani NEET, donne svantaggiate, over 55, persone con disabilità e working poor, riducendo il rischio di esclusione. - Creare un sistema trasparente e standardizzato di abbinamento borsista–Comune tramite i CPI e il Portale GOL. d) Obiettivi qualitativi attesi a medio termine. <ul style="list-style-type: none"> - Aumentare la spendibilità delle competenze dei beneficiari nel mercato del lavoro locale e nazionale. - Rafforzare la capacità dei Comuni di integrare nelle proprie attività risorse umane aggiuntive e formate. - Contribuire al raggiungimento dei target PNRR – Missione 5 (M5C1-3, M5C1-4), in termini di numero di beneficiari presi in carico, formati e riqualificati. e) Obiettivi quantitativi attesi a medio termine <ul style="list-style-type: none"> - Platea massima stimata di beneficiari diretti: circa 2.152 persone prese in carico con borsa lavoro di 6 mesi. - Coinvolgimento dei Comuni molisani: si attende una partecipazione ampia di Comuni ospitanti (in base alle manifestazioni di interesse raccolte su un totale di N. 136 Comuni). - Indotto su Programma GOL: tutti i candidati, anche i non assegnatari di borsa, saranno comunque presi in carico nei percorsi GOL, con un bacino potenziale di circa 2.500/3.000 soggetti (considerando domande eccedenti e non finanziabili). - Output formativi: almeno 2.152 percorsi di formazione breve e/o digitale attivati a favore dei beneficiari borsisti, più quelli aggiuntivi per i non assegnatari, con effetti diretti sul raggiungimento dei target PNRR (M5C1-3, M5C1-4).
<p>Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti</p>	<p>L'intervento è rivolto a cittadini disoccupati e soggetti fragili, individuati sulla base di criteri specifici stabiliti dall'Avviso pubblico per i beneficiari (DD n. 3656 del 24/06/2025).</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Requisiti soggettivi <ul style="list-style-type: none"> - Residenza continuativa in Regione Molise da almeno 24 mesi alla data di presentazione della domanda. - Età compresa tra 18 e 65 anni compiuti al momento della candidatura. - Stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 150/2015, con DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) attiva. b) Requisiti oggettivi <ul style="list-style-type: none"> - Non essere percettori, alla data della domanda, di: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ammortizzatori sociali (NASpl, DIS-COLL, trattamenti ordinari/straordinari di integrazione salariale). ▪ Misure nazionali di inclusione e di accesso al lavoro (Assegno di Inclusione – ADI, Supporto per la Formazione e il Lavoro – SFL). - Non essere beneficiari di altre misure di politica attiva similari in corso di erogazione (tirocini, borse lavoro o work experience finanziate con altre risorse). c) Categorie target prioritarie (fragili o vulnerabili) <ul style="list-style-type: none"> - Giovani NEET (meno di 30 anni). - Donne in condizioni di svantaggio (disoccupate di lungo periodo, madri sole, donne con fragilità sociali). - Persone con disabilità, ai sensi della L. 68/1999. - Lavoratori maturi (55 anni e oltre).

	<ul style="list-style-type: none"> - Disoccupati senza sostegno al reddito, da almeno sei mesi, inclusi lavoratori con minori opportunità occupazionali. - Lavoratori autonomi che hanno cessato l'attività o con redditi molto bassi. - Working poor, ossia soggetti occupati con reddito annuo (da lavoro dipendente o autonomo) inferiore alla soglia fiscale di incapienza.
Attività realizzate	<p>Al momento della rilevazione (dicembre 2025), l'intervento ha già visto la realizzazione di diverse fasi operative:</p> <p>Publicazione degli Avvisi pubblici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviso per i beneficiari (DD n. 3656 del 24/06/2025) con finestra di candidatura dal 30/06/2025 al 14/07/2025; - Avviso per i Comuni ospitanti (DD n. 3981 dell'08/07/2025) con finestra di presentazione della manifestazione di interesse dal 14/07/2025 al 24/07/2025. <p>Svolgimento della fase istruttoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per l'Avviso beneficiari: verifiche di ricevibilità e ammissibilità delle domande pervenute entro i termini, con successiva trasmissione ai CPI delle candidature valide per la verifica dei requisiti e la predisposizione degli elenchi definitivi. - Per l'Avviso Comuni: esame delle istanze di manifestazione di interesse e verifica di coerenza con il Programma GOL, finalizzata alla predisposizione dell'elenco dei Comuni ammessi, con relativa indicazione della capacità ricettiva e degli ambiti di attività disponibili. <p>Stato attuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Servizio Politiche per l'Occupazione ha approvato l'elenco dei Comuni ospitanti ammessi, con la relativa indicazione della capacità ricettiva e degli ambiti di attività disponibili. - Il Servizio Politiche per l'Occupazione ha inviato la lista delle candidature dei beneficiari ricevibili e ammissibili ai CPI regionali per competenza territoriale sulla base del domicilio dei candidati, al fine di procedere alla verifica effettiva del possesso dei requisiti di accesso all'intervento, così come già autodichiarati in sede di candidatura. - I CPI di competenza stanno verificando l'effettivo possesso dei requisiti (ovvero l'appartenenza ai target di cui all'art. 4 dell'Avviso), nonché l'assenza di altre misure di politica attiva in corso di erogazione, al fine di procedere alla redazione dell'elenco definitivo dei beneficiari associabili alla Misura Borsa Lavoro/Work Experience e restituirlo alla Regione Molise – Servizio Politiche per l'Occupazione. - Sottoscrizione delle Convenzioni Regione/Comuni e avvio delle Borse Lavoro
Risultati raggiunti ed output realizzati	<p>Al momento della rilevazione (marzo 2026):</p> <ul style="list-style-type: none"> - sono stati pubblicati gli Avvisi per beneficiari e Comuni e completate le relative istruttorie di ricevibilità e ammissibilità. - Il Servizio Politiche per l'Occupazione ha approvato l'elenco dei 135 Comuni ammessi come soggetti ospitanti, con una capacità complessiva di 1.631 borse lavoro. - Sono state presentate 3.571 candidature di beneficiari, di cui 3.118 ritenute ricevibili e ammissibili, e trasmesse ai CPI competenti per la verifica dei requisiti e dell'assenza di altre misure in corso. - I CPI stanno procedendo a queste verifiche per redigere l'elenco definitivo dei beneficiari associabili alla misura per il successivo abbinamento. - Condivisione con i CPI del calendario di convocazioni e fase di assessment / abbinamento borsista-Comune. - Stipula di N. 135 convenzione Regione/Comuni per l'avvio delle Borse Lavoro; - Realizzazione di un sistema di monitoraggio delle convenzioni comune/borsista e del numero di borse avviate; - N. 97 Borse Lavoro avviate in N. 24 Comuni.
Azioni e strumenti di monitoraggio	<p>Il monitoraggio della misura è assicurato attraverso un sistema multilivello che coinvolge Regione, CPI e Comuni, con tracciamento tramite il gestionale regionale integrato nel Portale GOL.</p> <ul style="list-style-type: none"> - CPI: monitorano convocazioni, assessment, sottoscrizione dei Patti di Servizio e abbinamenti borsista-Comune. - Comuni: tengono i registri di presenza e delle attività svolte dai borsisti. - Regione Molise – Servizio Politiche per l'Occupazione: coordina la raccolta dei dati, effettua controlli a campione, adotta gli atti di concessione e liquidazione, e cura la rendicontazione nel SI.GE.CO. PSC Molise. <p>Output previsti: elenchi periodici dei beneficiari attivati, report di avanzamento fisico-finanziario e attestazioni finali delle competenze acquisite.</p>
Fattori di successo	<p>La misura si distingue per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'integrazione tra risorse FSC e PNRR – GOL; - il coinvolgimento diretto dei Comuni come soggetti ospitanti; - il ruolo centrale dei CPI nell'abbinamento e nel monitoraggio;

	<ul style="list-style-type: none"> - l'universalità della presa in carico che garantisce l'inserimento in GOL anche ai non assegnatari della borsa; - l'allineamento con obiettivi PNRR: la misura contribuisce al raggiungimento dei target della Missione 5 "Inclusione e Coesione" del PNRR, valorizzando la complementarità tra strumenti regionali e nazionali. - Capacità di innescare ulteriori processi virtuosi all'interno dei Comuni, in grado di creare percorsi reali di apprendimento su competenze riconoscibili e spendibili. <p>Con riferimento all'ultimo aspetto, si segnalano in particolare due esperienze virtuose:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accordo tra i Comuni molisani di Casacalenda e Santa Croce di Magliano e la Soprintendenza archivistica dell'Abruzzo e Molise, per la trasformazione delle Borse Lavoro/Work experience in un percorso formativo specialistico per i borsisti impegnati negli archivi comunali. L'intesa, a titolo gratuito, è finalizzata a valorizzare le competenze archivistiche e a rafforzare la cura del patrimonio documentale locale, configurando la Borsa lavoro come un'esperienza di apprendimento concreta, fondata su competenze riconoscibili e spendibili. In tale ambito, la Direzione generale Archivi della Soprintendenza assicura un percorso formativo strutturato, condotto da funzionari archivisti. - Inserimento di n. 50 borsisti presso il Comune di Venafro: un ponte concreto tra competenze e servizi comunali. L'amministrazione si distingue per un approccio non meramente operativo, ma orientato a garantire a ciascun partecipante un inserimento coerente e qualificato all'interno della struttura comunale. Mediante un'accurata valutazione dei titoli di studio, delle competenze tecniche e delle esperienze pregresse, i borsisti saranno assegnati ai contesti più idonei, con l'obiettivo di valorizzarne il profilo professionale in ambiti quali la transizione digitale, la tutela ambientale e i servizi socio-educativi e amministrativi.
Fattori di criticità	<p>Nonostante la solidità del modello, l'attuazione dell'intervento presenta alcune criticità da monitorare attentamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risorse limitate rispetto alla platea potenziale; - procedura amministrativa di raccolta delle candidature priva di un sistema informatizzata; - capacità ricettiva variabile dei Comuni; - possibili ritardi amministrativi e difficoltà di abbinamento tra profili dei beneficiari e ambiti di attività disponibili; - difficoltà dei potenziali borsisti ad accettare abbinamenti con comuni distanti e/o diversi da quello di residenza.
Elementi di trasferibilità e sostenibilità	<p>Il modello è replicabile grazie a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedure standardizzate (avvisi, convenzioni). <p>È sostenibile perché:</p> <ul style="list-style-type: none"> - integrato con il Programma GOL; - supportato da sistemi digitali di monitoraggio; <p>strutturato con una governance multilivello Regione-CPI-Comuni.</p>
Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?	<p>La misura "Borse Lavoro/Work Experience" si configura come un intervento innovativo e integrato, capace di unire sostegno economico temporaneo e percorsi di politica attiva e formativa.</p> <p>Il radicamento nei Comuni molisani rafforza la dimensione territoriale e genera benefici diffusi per le comunità locali.</p> <p>Elemento distintivo è la complementarità tra risorse FSC e PNRR – GOL, che consente di ampliare la presa in carico dei beneficiari, garantendo l'accesso a GOL anche ai non assegnatari della borsa.</p> <p>Tra le lezioni apprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la necessità di un coordinamento multilivello Regione-CPI-Comuni; - la centralità dei sistemi digitali di monitoraggio; - la standardizzazione degli strumenti attuativi (avvisi, convenzioni).
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	Sì

● **Scheda 06 Formazione breve con rilascio di micro-credenziali (Open Badge) Programma GOL Emilia-Romagna**

Regione Emilia-Romagna

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese Settore Educazione, Istruzione, Formazione, Lavoro	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	NextGenerationEU	
Programma/i:	PNRR – GOL	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	Organismi accreditati per l'ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente FC" ai sensi della deliberazione di Giunta regionale n. 201/2022.	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati, Disoccupati percettori di sostegno al reddito (NASpi / DIS-COLL), Lavoratori a rischio disoccupazione, Lavoratori percettori di sostegno al reddito (CIGO / CIGS).	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	Sono state valorizzate le opportunità di formazione permanente che permettono, in linea con gli obiettivi di Agenda 2030, di accompagnare tutti i lavoratori nell'acquisizione di competenze tecnico professionali coerenti con la domanda espressa dalle imprese e funzionali ad accompagnare i processi di transizione ecologica e digitale. Si tratta, in particolare, di agire in ottica preventiva e pertanto di sostenere la permanenza nel mercato del lavoro accompagnando i percorsi individuali di crescita, corrispondendo alla domanda individuale delle persone e alla loro proattività. ... omissis... in tale logica, sono state individuate opportunità di formazione finalizzate a sostenere i percorsi di inserimento lavorativo delle persone che in esito all'assessment sono rientrate nel cluster 1, rendendo disponibile un'offerta formativa modulare per l'acquisizione di competenze digitali riferite al quadro europeo di referenziazione DigComp 2.2 rivolta a una platea più ampia di potenziali destinatari ma accessibile anche alle persone rientranti nel cluster 1 di GOL come attività aggiuntiva e non sostitutiva e nella facoltà delle persone. Inoltre, l'integrazione e non sovrapposizione delle risorse a valere sul PNRR e sul FSE+, consentirà a tutti i potenziali beneficiari di accedere a percorsi personalizzati di accompagnamento all'inserimento lavorativo comprensivi di tutte le azioni e opportunità coerenti per l'aggiornamento e riqualificazione delle proprie competenze.	
Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica	DGR n. 1748/2024 come di seguito descritto. Le operazioni che danno attuazione all'avviso sono state approvate con DGR n. 1974/2024 "Approvazione delle operazioni pervenute in risposta al settimo avviso per l'attuazione del programma GOL per rendere disponibili misure formative a favore delle persone cluster 1. PNRR, missione 5 "inclusione e coesione", componente 1 "politiche per il lavoro", riforma 1.1 "politiche attive del lavoro e formazione" di cui all'allegato 1 della deliberazione di giunta regionale n. 1748/2024".	
Dotazione finanziaria	Euro 4.323.273,00 Next Generation EU	
Governance e assetto organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese - Settore Educazione, Istruzione, Formazione, Lavoro - Agenzia Regionale Per il Lavoro Emilia-Romagna 	
Sezione 3		Realizzazione

Descrizione della pratica	<p>Offerta formativa aggiuntiva rivolta alle persone che in esito all'assessment rientrano nel cluster 1, articolata in percorsi della durata di 20 ore, riferita al quadro di referenziazione DIGCOMP 2.2 (Digital Competence Framework for Citizens) e che prevede al termine il rilascio alle persone di open badge (secondo gli standard Open Badges di IMS Global - 1EdTech) attraverso una Piattaforma regionale resa disponibile dalla società in house Lepida s.c.p.a da parte degli enti di formazione professionale accreditati che sono stati selezionati in esito a procedure di evidenza pubblica che pertanto assumono il ruolo di Issuer.</p> <p>L'offerta formativa viene estesa al cluster 2 in esecuzione della DGR 853 del 3/6/2025.</p>
Periodo di realizzazione e durata	Data inizio: 10/2024
Obiettivi principali	<p>Valorizzare il ruolo della formazione professionale nell'incremento delle possibilità di reinserimento occupazionale anche per le persone più vicine al mercato del lavoro attraverso un investimento sulle competenze, ed in particolare rendendo disponibili percorsi formativi di breve durata e che abbiano come esito una attestazione di competenze, in coerenza con gli standard definiti dalla circolare ANPAL 5 agosto 2022, n.1.</p> <p>In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettere l'incremento delle competenze digitali degli utenti in linea con gli obiettivi europei; 2. Permettere anche a chi è più vicino al mercato del lavoro di fare un'esperienza formativa immediatamente spendibile; 3. Sperimentare un sistema di microcredenziali che potrà successivamente essere utilizzabile con riferimento anche agli altri quadri europei (EntreComp – Quadro delle Competenza Imprenditoriali e ESCO) 4. Conseguire il target GOL sia fisico che finanziario <p>Sono state stimate in 12.459 le persone cluster 1 che potranno accedere alle misure di formazione breve e, tenuto conto delle Unità di costo standard di cui alla Delibera del Commissario straordinario ANPAL n. 5/2023, il costo medio dei percorsi di formazione breve è pari a euro 347,00 euro.</p>
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	<p>Le persone che, in esito alle attività assessment rientreranno nel cluster 1, a favore delle quali saranno erogate le prestazioni per il lavoro previste nel programma GOL nella responsabilità del soggetto accreditato al lavoro o servizi pubblici per il lavoro; tra i beneficiari del Cluster 1 del Programma GOL possono rientrare anche persone beneficiarie di NASPI e DIS-COLL o di altre forme di sostegno al reddito. Le opportunità di formazione digitale messe a disposizione del cluster 1, in esito alle procedure di evidenza pubblica di cui alla delibera di Giunta regionale n. 1748/2024 completano e arricchiscono le misure formative già rese disponibili a favore delle persone rientranti nei cluster 2 e 3 in esito alle procedure di evidenza pubblica approvate con deliberazioni di Giunta regionale n. 2175/2022 e n. 2176/2022.</p> <p>Per effetto della DGR 853 del 3/6/2025, fra i potenziali beneficiari rientrano anche le persone che in esito all'assessment rientrano nel cluster 2; la "formazione digit" è una delle misure aggiuntive e non sostitutive della formazione per l'aggiornamento delle competenze tecnico professionali a valere sulle operazioni già approvate con la propria deliberazione n. 664/2025.</p>
Attività realizzate	<p>Attività preliminari e propedeutiche alla realizzazione dei corsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Approvazione delle operazioni pervenute in risposta al settimo avviso per l'attuazione del programma GOL per rendere disponibili misure formative a favore delle persone cluster 1; 2. Attivazione di una piattaforma per la certificazione delle competenze, secondo lo standard "Open Badge" di IMS Global - 1EdTech, comprese le attività di on-boarding degli enti sulla piattaforma, di supporto redazionale alla creazione delle badge class, e di help-desk rivolto sia ai soci che svolgono il ruolo di issuer che ai discenti destinatari delle assertion; 3. Diffusione ed attivazione presso gli enti e/o soci regionali; 4. Realizzazione del cruscotto di monitoraggio statistico sull'utilizzo della piattaforma; 5. Organizzazione del servizio di help desk e del relativo modello di monitoraggio <p>Attività inerenti all'attuazione dei corsi</p> <p>L'offerta formativa resa disponibile per le persone che in esito all'assessment sono rientrate nel cluster 1, è strutturata in percorsi della durata di 20 ore per l'acquisizione di competenze digitali riferite al quadro europeo di referenziazione DigComp 2.2. Il corso è composto da 5 moduli. I gruppi classe si dividono in corsi relativi alle competenze di base e corsi relativi alle competenze avanzate (come previste dal DIGCOMP2.2 (Digital Competence Framework for Citizens), e sono erogati sia in presenza che da remoto tenendo conto sia delle esigenze espresse dall'utente sia della valutazione da parte dall'Ente attuatore.</p> <p>La progettazione di dettaglio è definita per ciascun corso/edizione in funzione della valutazione delle competenze in accesso attraverso la somministrazione di un questionario fruibile on line in esito al quale sono costituiti gruppi classe omogeni. In particolare, ciascun percorso è progettato</p>

	<p>per moduli didattici, di norma della durata di 4 ore, con verifica in esito degli apprendimenti. Tale modalità permette al termine del percorso individuale e pertanto in funzione delle competenze in ingresso e dei moduli fruiti con esito positivo il rilascio di open badge ciascuno riconducibile ad una microcredenziale.</p> <p>L'utente convocato presso il Centro per l'Impiego, se rientrante nel cluster 1 di GOL in esito all'Assesment, viene accompagnato nella compilazione di un "test di ingresso" al percorso formativo digitale. Il questionario, reso disponibile dagli enti di formazione accreditati realizzatori dell'offerta, ha la finalità di tracciare tutte le competenze già possedute dalla persona al fine di un successivo riconoscimento delle stesse all'interno della prima micro-credenziale che verrà rilasciata in esito alla completa fruizione del primo modulo formativo (4 ore erogate in un'unica giornata) con superamento positivo del test di apprendimento previsto.</p> <p>Questa modalità consente inoltre ai soggetti accreditati attuatori delle misure di conoscere in tempo reale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il nome dell'utente e la competenza minima rilevata in ingresso; 2. i "desiderata" dell'utente rispetto al percorso formativo proposto nella fase di orientamento di base. <p>I nove soggetti titolari e attuatori delle operazioni su base provinciale, con le informazioni acquisite, possono costituire i gruppi classe e avviare le attività che sono gestite attraverso il registro elettronico on-line che permette all'amministrazione in tempo reale di verificare per ciascun percorso le ore effettivamente calendarizzate ed erogate e le ore di frequenza dei singoli partecipanti.</p>																		
<p>Risultati raggiunti ed output realizzati</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivazione di una piattaforma per la certificazione delle competenze, secondo lo standard "Open Badge"; 2. Organizzazione del modello di monitoraggio; 3. Realizzazione del cruscotto di monitoraggio statistico sull'utilizzo della piattaforma che consente di osservare i dati, di seguito indicati, di seguito indicati su base regionale i dati quantitativi disponibili alla data del 19.12.2025: <table border="1" data-bbox="518 985 1412 1254"> <thead> <tr> <th>Indicatore di monitoraggio</th> <th>Dato al 19.12.2025</th> <th>Dato al 31.03.2026</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N. Percorsi complessivi erogati</td> <td>4.076</td> <td>6.039</td> </tr> <tr> <td>N. Totale ore formazione erogate nei percorsi</td> <td>81.520</td> <td>120.780</td> </tr> <tr> <td>N. Persone convocate alla formazione</td> <td>Circa 59.000</td> <td>Circa 90.000</td> </tr> <tr> <td>N. persone che in esito alla formazione digit hanno conseguito almeno una micro-credenziale</td> <td>36.346</td> <td>42.874</td> </tr> <tr> <td>N. badge rilasciati 159.347</td> <td>159.347</td> <td>205.504</td> </tr> </tbody> </table>	Indicatore di monitoraggio	Dato al 19.12.2025	Dato al 31.03.2026	N. Percorsi complessivi erogati	4.076	6.039	N. Totale ore formazione erogate nei percorsi	81.520	120.780	N. Persone convocate alla formazione	Circa 59.000	Circa 90.000	N. persone che in esito alla formazione digit hanno conseguito almeno una micro-credenziale	36.346	42.874	N. badge rilasciati 159.347	159.347	205.504
Indicatore di monitoraggio	Dato al 19.12.2025	Dato al 31.03.2026																	
N. Percorsi complessivi erogati	4.076	6.039																	
N. Totale ore formazione erogate nei percorsi	81.520	120.780																	
N. Persone convocate alla formazione	Circa 59.000	Circa 90.000																	
N. persone che in esito alla formazione digit hanno conseguito almeno una micro-credenziale	36.346	42.874																	
N. badge rilasciati 159.347	159.347	205.504																	
<p>Azioni e strumenti di monitoraggio</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione del cruscotto di monitoraggio statistico sull'utilizzo della piattaforma; 2. Organizzazione del servizio di help desk e del relativo modello di monitoraggio. 																		
<p>Fattori di successo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Messa in disponibilità di una piattaforma dedicata alle certificazioni "Open Badge" che dialoga con i sistemi informativi SILER e SIFER; - Buona disponibilità di docenti per le materie digitali; - Assesment e Test d'ingresso come strumenti funzionali alla costituzione dei gruppi classe; - Alta percentuale di percorsi che si concludono con successo formativo (circa il 75%). 																		
<p>Fattori di criticità</p>	<p>Trattandosi di una sperimentazione che ha preso avvio da pochi mesi è necessario disporre di un tempo maggiore per osservare gli specifici fattori di criticità.</p> <p>In senso più generale i punti di attenzione sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sostenibilità: è necessario assicurarsi che il sistema di open badge sia sostenibile nel lungo termine, con piani per aggiornamenti e mantenimento della piattaforma e dei badge stessi. 2. Raccolta e Analisi dei Dati: è necessario assicurarsi che gli strumenti progettati consentano di monitorare efficacemente i progressi e di effettuare i necessari aggiustamenti/adeguamenti in corso d'opera. 																		
<p>Elementi di trasferibilità e sostenibilità</p>	<p>L'investimento ha reso disponibili opportunità di formazione permanente che permettono, in linea con gli obiettivi di Agenda 2030, di accompagnare tutti i lavoratori nell'acquisizione di competenze digitali coerenti con la domanda espressa dalle imprese accompagnando i percorsi individuali di crescita, corrispondendo alla domanda individuale delle persone e alla loro proattività.</p> <p>La sperimentazione in corso sta fornendo i primi elementi di valutazione e consentirà di capitalizzare l'esperienza di utilizzo degli open badge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitazione del Lifelong Learning; - Flessibilità e possibilità di personalizzazione per progettare badge significativi e valorizzabili all'interno del MdL; 																		

	- Motivazione e Coinvolgimento del cittadino/utente.
Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?	<ul style="list-style-type: none"> - L'utenza esprime una forte richiesta di formazione sul digitale; - Gli open badge sono tecnologie utilizzabili anche dalla PA; - Rilasciare microcredenziali a partire dai percorsi digitali, facilita l'approccio alla formazione anche da parte dell'utenza più refrattaria; - Valorizzare quanto previsto dalle raccomandazioni Europee: Quadro delle Competenze Europee. - Utilizzare standard chiari e condivisi per la creazione e l'attribuzione degli open badge (quadro di referenziazione DIGCOMP2.2 -Digital Competence Framework for Citizens).
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	No

● Scheda 07 Formazione professionale GOL - Programmazione

Provincia Autonoma di Trento

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento Servizio attività per il lavoro, cittadini e imprese	
Priorità di intervento della pratica	M5 Inclusione e coesione, C1 Politiche per il lavoro, Riforma 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione	
Fonte di finanziamento	NextGenerationEU	
Programma/i:	PNRR – GOL	
Ambito territoriale della pratica	Provinciale	
Soggetto/i attuatore/i	Gli interventi di formazione oggetto della pratica in esame sono realizzati da soggetti, pubblici o privati, accreditati per la formazione o che abbiano presentato istanza di accreditamento, in forma singola o organizzati in raggruppamenti/associazioni temporanei d'impresa - A.T.I e R.T.I., consorzi e G.e.i.e.	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati anche non fragili con scarse possibilità occupazionali, Lavoratori a rischio disoccupazione, Disoccupati percettori di sostegno al reddito (NASpl / DIS-COLL), Working poor, Beneficiari D.L. 48/2023 - ADI/SFL e/o ex-RDC, Giovani anche non fragili con scarse possibilità occupazionali, Giovani NEET, Donne anche non fragili con scarse possibilità occupazionali, in stato "sospeso", "tutti coloro che abbiano realizzato l'assessment"	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>La pratica si inserisce nel quadro programmatico delineato dal PNRR – Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il lavoro", Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e formazione", attraverso il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e si è concretizzato con l'Avviso n. 3 ponendosi come finalità la creazione di un'offerta formativa. A livello provinciale, l'intervento è attuato in coerenza con il Piano Attuativo Regionale GOL - PAT approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1295/2022 e con il Documento degli Interventi di Politica del Lavoro della XVI legislatura che individua, come priorità il rafforzamento delle politiche attive, l'integrazione tra formazione e lavoro. La pratica risponde alle strategie provinciali di sviluppo dell'occupabilità, con l'obiettivo di garantire percorsi formativi di media e lunga durata volti all'aggiornamento professionale e/o adeguamento delle competenze per favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo della persona nel mercato del lavoro, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percorso 2 – "Upskilling" e Percorso 3 "Reskilling" per favorire, rispettivamente, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori, in linea con i fabbisogni del mercato del lavoro locale; - Percorso 4 "Lavoro e Inclusione" per soggetti fragili o con maggiori difficoltà di inserimento, promuovendo la cooperazione tra servizi pubblici e privati. <p>La pratica affronta criticità quali disoccupazione di lunga durata, mismatch tra competenze e domanda delle imprese, transizione digitale ed ecologica, rappresentando un'opportunità di sviluppo per il territorio trentino grazie alla creazione di un'offerta formativa mirata e all'integrazione con le politiche attive provinciali.</p>	
Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica	<ul style="list-style-type: none"> - DGP n. 1092 del 16 giugno 2023 – Avviso 3 GOL "Approvazione dell'avviso pubblico n. 3 per l'attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori GOL da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Missione 5 "Inclusione e coesione" Componente 1 "Politiche per il lavoro" Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e della formazione" finanziato dall'Unione europea - Next Generation Eu - Piano di attuazione provinciale di cui alla deliberazione della Giunta provinciale di data 15 luglio 2022 n. 1295" - DGP n. 1333 del 30 agosto 2024 "Modifica della deliberazione della Giunta provinciale n. 1092 del 16 giugno 2023 avente ad oggetto "Approvazione dell'avviso pubblico n. 3 per l'attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori GOL da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Missione 5 "Inclusione e 	

	<p><i>coesione" Componente 1 "Politiche per il lavoro" Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e della formazione" finanziato dall'Unione europea - Next Generation Eu - Piano di attuazione provinciale di cui alla deliberazione della Giunta provinciale di data 15 luglio 2022 n. 1295".</i></p> <p>- DGP n. 386 del 21 marzo 2025 "Ulteriore modifica della deliberazione della Giunta provinciale n. 1092 del 16 giugno 2023 avente ad oggetto "l'approvazione dell'avviso pubblico n. 3 per l'attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori GOL da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Missione 5 "Inclusione e coesione" Componente 1 "Politiche per il lavoro" Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e della formazione" finanziato dall'Unione europea - Next Generation Eu - Piano di attuazione provinciale di cui alla deliberazione della Giunta provinciale di data 15 luglio 2022 n. 1295".</p>
Dotazione finanziaria	<p>La dotazione finanziaria iniziale prevista dalla DGP n. 1092 del 16 giugno 2023 era pari a € 1.920.000,00, così suddivisa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percorso 2 "Upskilling": € 420.000,00 - Percorso 3 "Reskilling" (con tirocinio): € 850.000,00 - Percorso 3 "Reskilling" (senza tirocinio): € 600.000,00 - Percorso 4 "Lavoro e inclusione": € 50.000,00 <p>Le DGP n. 1333 del 30 agosto 2024 e n. 386 del 21 marzo 2025 hanno aumentato la dotazione finanziaria e gli interventi finanziabili e i beneficiari coinvolgibili. Dotazione finanziaria pari a € 15.185.300,00.</p>
Governance e assetto organizzativo	<p>L'Agenzia del Lavoro, per conto della Provincia Autonoma di Trento, è soggetto titolare dell'Avviso n.3 approvato con DGP 1092/2023, oggetto della pratica analizzata.</p> <p>In sintesi, l'Agenzia del Lavoro di Trento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fornisce alla Commissione provinciale per l'impiego l'assistenza tecnica per l'elaborazione degli interventi di politica del lavoro - promuove, programma e monitora le politiche del lavoro - coordina tutte le politiche di sostegno al reddito provinciale per disoccupati e lavoratori in difficoltà, anche in collaborazione con l'INPS ed altri Istituti previdenziali - coordina l'analisi e gli studi sul mercato del lavoro e gli interventi di politica del lavoro - coordina l'elaborazione e la pubblicazione di ricerche sul mercato del lavoro - adotta strumenti di monitoraggio e di valutazione delle politiche del lavoro - promuove e coordina iniziative di studio e svolge funzioni inerenti all'attuazione della legge provinciale 2/2013 in materia di mobbing - coordina le attività di gestione e sviluppo del sistema informativo del lavoro provinciale - gestisce la relazione con l'Agenzia Nazionale ANPAL, con INPS e con tutte le strutture centrali di riferimento - cura l'incontro domanda-offerta di lavoro anche a supporto delle crisi aziendali - coordina la comunicazione interna ed esterna degli interventi e delle attività di Agenzia - coordina i programmi di alta formazione in favore di soggetti pubblici e privati coinvolti nelle relazioni di lavoro e nelle politiche economiche e del lavoro. <p>Nella fase di attuazione sono coinvolti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centri per l'Impiego e soggetti accreditati ai servizi per il lavoro: informazione agli utenti e iscrizione ai percorsi formativi. - Soggetti accreditati per la formazione professionale: realizzazione delle attività formative professionalizzanti. <p>Stakeholder territoriali (parti sociali, associazioni di categoria, enti bilaterali): consultazione e contributo alla definizione dei fabbisogni formativi, in coerenza con gli esiti degli "Stati Generali del Lavoro".</p>
<p>Sezione 3 Realizzazione</p>	
Descrizione della pratica	<p>L'intervento ha previsto l'attuazione di percorsi formativi professionalizzanti, di durata compresa tra le 8 e le 150 ore e di durata superiore alle 150 ore con possibilità di tirocinio e rilascio di un'attestazione degli apprendimenti acquisiti in riferimento alle competenze di determinati profili/figure professionali. Si tratta di percorsi rivolti a persone in stato di disoccupazione o sospese/a rischio di disoccupazione, con particolare attenzione ai lavoratori fragili o vulnerabili. L'obiettivo principale è favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo attraverso percorsi mirati che rispondano ai fabbisogni del mercato del lavoro locale, riducendo il mismatch tra domanda e offerta di competenze e promuovendo inclusione sociale e pari opportunità.</p>

	<p>Nella sua impostazione l'intervento è stato costruito facendo leva su alcuni contestuali "pilastri" che sono stati esplicitati nell'Avviso pubblico stesso e che hanno orientato la progettazione e l'erogazione dei percorsi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicazioni circa gli esiti della profilazione GOL oggetto di analisi dell'Ufficio studi di AdL fornendo elementi utili (genere, età, titolo di studio, condizione lavorativa, formazione in competenze digitali, percorsi professionali, condizioni personali) sulle specificità dei beneficiari dei percorsi oggetto dell'Avviso anche in termini di distribuzione territoriale; - indicazioni di contenuto delle proposte formative richiamando a specifici profili professionali orientando quindi i soggetti chiamati alla progettazione degli interventi; - indicazioni di metodo convergendo verso una impostazione "modulare" delle proposte formative fruibili dai destinatari finali; - indicazioni di costruzione delle proposte formative in coerenza alla tassonomia dell'Atlante del Lavoro; - indicazioni stringenti sulle modalità di attestazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone (rif. DGP n. 1056 del 10 giugno 2022) o attribuzione di un patentino secondo la specifica regolamentazione; - obbligatorietà di sviluppo di soft skills e tecnologia informatica per profilati 3.
Periodo di realizzazione e durata	<p>Data inizio: 07/2023 In corso</p>
Obiettivi principali	<p>Obiettivi numerici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coinvolgere complessivamente 7.687 beneficiari in percorsi formativi professionalizzanti nel periodo di attuazione (2023–2025), in seguito all'incremento delle risorse (DGP n. 1333/2024 e n. 386/2025). - Garantire la copertura dei target PNRR: <ul style="list-style-type: none"> ▪ almeno il 75% dei beneficiari appartenenti a categorie prioritarie (donne, giovani under 30, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, lavoratori over 55); ▪ rafforzamento delle competenze digitali per almeno 400 beneficiari. <p>Obiettivi qualitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo attraverso percorsi formativi mirati e personalizzati. - Ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro nel territorio provinciale, rispondendo ai fabbisogni delle imprese. - Promuovere pari opportunità, inclusione sociale e sostenibilità, in coerenza con i principi PNRR (DNSH, transizione digitale e green). - Assicurare la messa in trasparenza degli apprendimenti e il rilascio di attestazioni conformi ai Quadri nazionali e comunitari (rif. DGP n. 1056/2022). - Rafforzare la rete pubblico-privata per le politiche attive del lavoro, integrando Centri per l'Impiego, enti formativi accreditati e stakeholder territoriali.
Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti	<p>I beneficiari sono persone in stato di disoccupazione o sospese/a rischio di disoccupazione, con particolare attenzione ai lavoratori fragili o vulnerabili. In dettaglio, i requisiti di accesso ai percorsi formativi sono definiti dall'esito della profilazione GOL (assessment), che segmenta l'utenza in base alla distanza dal mercato del lavoro e alle competenze possedute:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percorso 2B "Upskilling": utenti con comprovata prossimità al mercato del lavoro, competenze spendibili e necessità di aggiornamento professionale - Percorsi 3A e 3B "Reskilling": utenti con competenze non adeguate ai fabbisogni del mercato, necessità di riqualificazione e percorsi formativi più intensi (con o senza tirocinio) - Percorso 4B "Lavoro e inclusione": utenti con bisogni complessi e maggiore distanza dal mercato del lavoro, che richiedono integrazione con la rete dei servizi territoriali <p>Segmentazione dei target</p> <p>L'analisi dell'Ufficio Studi di Agenzia del Lavoro ha evidenziato caratteristiche specifiche dei beneficiari: genere, età, titolo di studio, condizione lavorativa, competenze digitali, percorsi professionali e condizioni personali, oltre alla distribuzione territoriale. I gruppi target prioritari, in linea con i target PNRR, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - donne; - giovani under 30; - disoccupati di lunga durata; - persone con disabilità; - lavoratori over 55. <p>Questa segmentazione ha consentito di ottimizzare l'intervento, orientando la progettazione dei percorsi formativi in coerenza con i fabbisogni territoriali e settoriali (turismo, logistica, green economy, servizi alla persona).</p>

Attività realizzate

Il processo avviato è riconducibile a tre fasi:

- 1) Fase preliminare alla costruzione dell'atto programmatico (avviso)
- 2) Elaborazione dell'atto programmatico (avviso)
- 3) Realizzazione dei percorsi formativi

Le prime due fasi sono quelle che hanno inciso, in termini di valorizzazione, sulla pratica nel suo complesso con una evidente ricaduta sulla fase realizzativa a valle del processo. In tal senso è opportuno soffermarsi, di seguito, sulle prime due fasi.

Nella fase preliminare alla costruzione dell'atto programmatico, l'Agenzia del Lavoro ha utilizzato principalmente due fonti informative. La prima fonte informativa è derivata dal fatto che nel periodo tra giugno e luglio 2022, Agenzia del Lavoro ha svolto 21 interviste semi-strutturate ai principali stakeholder del mondo del lavoro trentino: rappresentanti sindacali, dirigenti scolastici di istituti professionali, dirigenti provinciali, direttori e/o presidenti di associazioni di categorie datoriali, enti bilaterali, consulenti, e imprenditori. Per significatività e interesse le interviste sono state oggetto di approfondita rilettura. L'obiettivo era realizzare un'analisi dei principali fabbisogni formativi e professionali delle imprese, dal punto di vista delle parti sindacali e imprenditoriali. Le interviste hanno quindi fatto emergere in modo significativo dati ed elementi interessanti sul tema del lavoro e della formazione. Ai fini di guidare le proposte formative presentate dagli enti di formazione in risposta all'avviso n.3, è stata inserita nell'atto programmatico la sintesi dei contenuti emersi. Oltre alla evidenza dei Settori Economico Professionali, la rielaborazione delle interviste realizzate, ha consentito all'Agenzia del Lavoro, di porre in evidenza specifici profili professionali d'interesse. In aggiunta alle rilevanti informazioni sul piano delle competenze tecnico professionali, sono emerse utili indicazioni anche circa la necessità di formazione trasversale (in particolare, operare in autonomia, stare in situazione, relazionarsi con altre persone) e di competenze ICT.

La seconda fonte informativa riguarda gli esiti della profilazione GOL; tali esiti sono stati oggetto di analisi dell'Ufficio studi di AdL fornendo ulteriori elementi utili (genere, età, titolo di studio, condizione lavorativa, formazione in competenze digitali, percorsi professionali, condizioni personali) sulle specificità dei beneficiari dei percorsi anche in termini di distribuzione territoriale.

I dati e le informazioni emergenti dalle due fonti sono stati in qualche modo "incrociati" rendendo possibile evidenziare macro-contenuti (riferiti a SEP e profili professionali) e tipologie di percorsi (di breve e/o lunga durata) su cui poter investire.

Nella costruzione dell'atto programmatico sono quindi state fornite indicazioni utili a tracciare proposte formative rispondenti o maggiormente rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali rilevati. In particolare, si riporta un estratto tratto dall'avviso n.3. anche volendo far emergere come le indicazioni fornite siano state date utilizzando il linguaggio dell'Atlante del Lavoro, fornendo poi un indirizzo di costruzione delle proposte formative in coerenza alla tassonomia dell'Atlante stesso.

"Nel settore "Servizi Turistici" emerge una forte richiesta da parte delle imprese di figure professionali quali "camerieri d'albergo o ai piani" (5.2.2.3.1), "personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio" (8.1.4.1.0), "camerieri di ristorante" (5.2.2.3.2), "addetto al banco nei servizi di ristorazione" (5.2.2.3.3), "baristi e professioni assimilate" (5.2.2.4.0), "cuochi in alberghi e ristoranti" (5.2.2.1.0), personale non qualificato nei servizi di ristorazione" (8.1.4.2.0). Non si ricercano figure con particolari requisiti di ingresso, ma con competenze di base che si possono acquisire con un corso professionalizzante. Nel settore "Servizi di distribuzione commerciale" si rileva una forte richiesta di personale sia come "commessi delle vendite al minuto (5.1.2.2.0)" sia come "cassieri di esercizi commerciali (5.1.2.4.0)". La figura del "commesso alle vendite al minuto" è una figura che necessita di bassi requisiti di ingresso, ancorché l'attività sia complessa e per niente banale, perché richiede competenze sia tecnico-professionali legate alla conoscenza del prodotto da vendere, sia competenze relazionali, di comunicazione, ascolto del cliente, gestione dello stress. Dall'analisi emerge, inoltre, un elemento non presente nel periodo pre-pandemico, cioè la preferenza da parte delle imprese del settore per l'assunzione di personale over 40 e over 50, perché più dotato di competenze trasversali. Diversi i risultati registrati per la figura professionale del "cassiere di esercizi commerciali", altra figura molto ricercata: benché appaia una mansione più stressante e usurante, si ritiene richieda meno competenze trasversali. Un settore in forte espansione, anche per la presenza della Trentino Film Commission, risulta essere quello dei "Servizi culturali e dello spettacolo", che necessita di personale qualificato nell'ambito delle produzioni audiovisive dal vivo come sarti, truccatori, costumisti, parrucchieri, elettricisti, falegnami. Per queste mansioni non è sufficiente aver fatto una scuola professionale coerente e avere un'esperienza professionale nel settore, ma sono necessarie competenze specifiche che il settore audio-visivo richiede. Una persona che ha lavorato come parrucchiere, elettricista, sarto, falegname, infatti, non ha competenze richieste per un lavoro sul set cinematografico, in quanto è necessaria una formazione specifica, di adattamento per tale settore. A questo settore fanno riferimento le seguenti figure professionali: "macchinisti ed attrezzisti di scena (6.5.5.1.0)"; "allestitori di scena (3.4.4.1.2)"; "pittori e scultori (2.5.5.1.1)"; "tecnici degli apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica (3.1.7.2.1)". Nel settore "Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica" è molto richiesta la

figura dell'installatore e manutentore di impianti fotovoltaici che rientra nella figura degli "installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica (6.2.4.1.4)". È una figura con buone prospettive future, considerato il tema della transizione ecologica e non richiede particolari competenze in ingresso, né una qualifica specifica. Sono necessarie un minimo di competenze in campo elettronico, che possono essere fornite durante il corso. Altra figura sempre molto richiesta, benché tradizionale, è il programmatore di macchine a controllo numerico. Nel settore "Area Comune", sono ricercate, in particolare, le figure di "addetto alla contabilità (4.3.2.1.0)" e "addetto busta paga (4.3.2.2.0)". Sono figure molto richieste da studi professionali, studi di commercialisti e imprese del settore. L' "addetto a funzioni di segreteria (4.1.1.1.0)" è una figura la cui richiesta è in calo, soprattutto in momenti di crisi, ma che serve ancora in quasi tutte le organizzazioni. Può essere interessante formare la figura con una specializzazione, per esempio segretaria per studio medico, segreteria e lingua straniera, ecc.. In questo settore è molto ricercata anche la figura di "tecnico della sicurezza sul lavoro (3.1.8.2.0)", che possa assumere il ruolo di RSPP/ASPP (Responsabile/Addetto del Servizio di prevenzione e protezione). Per quanto riguarda il settore "Trasporti e logistica", sono sempre più ricercate figure che lavorino in magazzino, in particolare, sia figure professionali con pochi requisiti come i "conduttori di carrelli elevatori (7.4.4.4.0)" o i "facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati (8.1.3.1.0)" ma che abbiano almeno l'abilitazione alla guida carrello elevatore, sia figure professionali più evolute che conoscano i software gestionali di magazzino (per es. ERP). Questa figura evoluta, che può rientrare all'interno degli "addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate (4.3.1.2.0)" o "spedizionieri e tecnici dell'organizzazione commerciale (3.3.4.1.0)", è difficile da trovare e sempre più richiesta. Per quanto riguarda il settore: "Servizi alla persona", sono richiesti gli "addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate (5.4.4.2.0)", categoria nella quale rientrano gli Educatori e gli operatori dei servizi di conciliazione. Sempre in questo settore sono ricercati "addetti all'assistenza personale (5.4.4.3.0)", tra cui rientrano gli assistenti familiari, gli assistenti domiciliari, gli assistenti alla poltrona. Infine, emergono alcuni settori che sono in crescita, tra cui il più citato è quello della transizione ecologica e del Green. Interessante notare che questo orientamento e spinta verso il Green viene esplicitato da tutti gli intervistati, indipendentemente dal settore: ne deriva che questo aspetto finisce per risultare trasversale a più figure professionali. A titolo di esempio, abbiamo nel settore automotive tutto ciò che riguarda il passaggio all'elettrico, oppure il montaggio di pompe di calore per il risparmio energetico, che riguarda in particolare le figure dei "riparatori e manutentori di apparecchi e impianti termoidraulici industriali (6.2.3.5.1)" o "installatori di impianti termici nelle costruzioni civili (6.1.3.6.2)". Il tema Green interessa tuttavia anche figure tradizionali che devono acquisire competenze nuove, dal cuoco, all'addetto alle vendite, al contabile e altre ancora: tutte devono conoscere gli standard di sostenibilità ambientale, l'uso di materiali e tecniche ecosostenibili. In altre parole, la sostenibilità è vista ormai come elemento del presente, non solo del futuro. Per quanto riguarda le competenze ICT, a parte qualche figura che ne richiede di specifiche in ambito informatico, le altre figure professionali si possono dividere in due macro categorie: 1) Le figure che non richiedono particolari conoscenze informatiche (cameriere ai piani, cameriere di sala, barista, cuoco, installatore di pannelli fotovoltaici, manovale, assistente familiare, mulettista ecc.). Per queste le competenze digitali richieste per la mansione si limitano a quelle necessarie per usare uno smartphone, spedire una mail, rispondere a messaggi, navigare in internet. Conoscenze specifiche più approfondite non sono viste come fondamentali. 2) L'altra macrocategoria è data dalle figure professionali che adoperano software specifici. A titolo di esempio: magazzinieri che utilizzano il sistema ERP, contabili e addetti alle buste paga che utilizzano software specifici, geometri/disegnatori che devono conoscere il BIM, oppure figure che lavorano quasi esclusivamente con l'informatica, quali sistemisti, programmatori, operatori di produzione audiovisiva. In questo caso la conoscenza di pacchetti informatici è fondamentale perché è parte costitutiva della figura professionale. Infine, un elemento che emerge da tutte le interviste è l'importanza della formazione trasversale. Gli intervistati sottolineano, infatti, come ogni lavoratore debba essere in grado di operare in autonomia, di stare in situazione, di lavorare e sapersi relazionare con altre persone. Queste competenze trasversali sono un corredo che le persone devono avere e sono dunque imprescindibili in ogni percorso formativo: senza queste competenze, nessuno può essere davvero pronto per il mondo del lavoro".

A tali indicazioni, si sono aggiunte le indicazioni di metodo facendo convergere le proposte formative ad una impostazione "modulare", indicazioni stringenti sulle modalità di attestazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone, la possibilità di proporre formazione mirata alla acquisizione di un patentino e/o abilitazione.

Risultati raggiunti ed output realizzati

Fino dicembre 2025 sono stati attivati 481 corsi a cui hanno partecipato n. 6184 persone, di cui 4757 relative a corsi già conclusi. La percentuale di partecipanti che hanno portato a termine positivamente il corso con attestazione degli apprendimenti è pari al 67% dei partecipanti. Tra gli iscritti si registra una leggera prevalenza di donne (53%). Dall'analisi degli iscritti per età risulta inoltre appartenere alle categorie prioritarie il 46% degli utenti (Under 30 + Over 55 anni); tra le persone che hanno concluso i percorsi formativi quelle in condizioni di svantaggio rappresentano l'84.7% di cui il 2,8% sono persone con disabilità e il 28,8% sono disoccupati di lunga durata.

I monitoraggi qualitativi realizzati da Agenzia del Lavoro periodicamente sulle attività formative hanno attestato un buon livello di qualità nell'erogazione delle attività formative ed un buon gradimento da parte dell'utenza, confermando l'efficacia anche sostanziale dell'intervento. In particolare, è stata verificata la qualità della docenza: i docenti sono stati individuati tra professionisti del settore in grado di tradurre le tecniche ed i contenuti teorici

	<p>del progetto in attività laboratoriali pratiche. La strumentazione del corso è stata valutata adeguata e conforme a quanto indicato nel progetto. Le metodologie adottate nella erogazione dei contenuti sono state apprezzate dagli utenti. Le attività formative sono realizzate non solo a Trento ma anche nelle aree periferiche.</p> <p>Si riportano di seguito, gli esiti di un Recruiting day che è stato realizzato presso il cpi di Trento in data 11 novembre 2025 a favore di persone formate nell'ambito dell'Avviso 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione: Imprese presenti: 13 (100%) - Lavoratori selezionati: 64 - Lavoratori presenti: 58 (91%). - Presenze lavoratori per settore: - Ristorazione: 18 su 19 - Ufficio: 9 su 10 - Logistica: 31 su 35. - Colloqui complessivi svolti: 198 (da completare con il dato di 1 impresa). <p>Come sono stati selezionati i candidati: la rosa di partenza era costituita da 170 lavoratori formati, ancora disoccupati, nelle ultime due o tre edizioni dei corsi nei macroambiti logistica, ristorazione e ufficio; tra questi, gli orientatori coinvolti, hanno selezionato 64 candidati. Ogni orientatore ha individuato i formati tra le persone con un lavoro di nudging e di accompagnamento svolto nelle settimane precedenti all'evento. Come ulteriore promemoria i candidati hanno ricevuto anche una mail, una telefonata e un sms.</p> <p>Esito colloqui - Idoneità all'assunzione (sono comprese le persone per le quali le imprese hanno da subito proceduto con le pratiche di assunzione e quelle ritenute comunque idonee per futuri inserimenti): - Ristorazione: 8 idonei su 18 - Ufficio: 7 idonei su 9 - Logistica: 21 idonei su 34.</p> <p>I principali motivi di non idoneità segnalati dalle imprese, in ordine di frequenza, sono stati: vincoli di orario quali non disponibilità a lavorare nei festivi, a svolgere turni, impossibilità dell'impresa a concedere il part time; insufficiente conoscenza della lingua italiana; persone prive di patente e auto propria; scarsa motivazione verso il lavoro proposto; troppa discontinuità lavorativa del candidato o lunga inattività; età troppo avanzata (58 - 59 anni); fragilità fisica del candidato; atteggiamento polemico del candidato in generale o verso il precedente datore di lavoro; lavoratore non disponibile a trasferirsi vicino alla sede aziendale collocata fuori provincia; persona troppo lontana dalla sede aziendale (20km).</p> <p>L'esperienza nel complesso ha evidenziato alta partecipazione, accurata selezione dei candidati (persone formate) che ha inciso positivamente sull'evento, buona coerenza tra profili proposti e richieste aziendali. In tal senso, la modalità del recruiting si è rivelata molto efficace per offrire occasione di un contatto con le imprese soprattutto per persone con fragilità culturali o linguistiche che faticano ad essere selezionate per un colloquio dalle aziende per il solo tramite dell'invio del cv.</p>
<p>Azioni e strumenti di monitoraggio</p>	<p>Il processo e i risultati della pratica sono monitorati attraverso strumenti digitali e procedure definite dall'Avviso e dai "Criteri di attuazione":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema informativo gestionale: piattaforma online per la gestione delle proposte progettuali, iscrizioni, avvio ed edizioni dei corsi, con tracciamento delle fasi procedurali e finanziarie. - Registro elettronico: strumento obbligatorio per la rilevazione delle presenze e delle attività formative, con report immutabili scaricati dalla piattaforma, a garanzia di trasparenza e tracciabilità. - Controlli qualitativi e quantitativi: verifiche in itinere e finali da parte dell'Agenzia del Lavoro, con possibilità di ispezioni in loco e analisi dei dati caricati nel sistema. - Monitoraggio PNRR tramite ReGIS: alimentazione del sistema nazionale per il monitoraggio degli interventi PNRR, con rilevazione di milestone, target e avanzamento finanziario. - Documentazione probatoria: raccolta e conservazione di registri, attestati, report di piattaforma e documenti contabili per 15 anni, come previsto dalla normativa unionale. - Valutazione degli apprendimenti: prove di verifica e messa in trasparenza delle competenze secondo i modelli approvati dalla DGP n. 1056/2022, con attestazione finale inviata al sistema informativo provinciale. <p>Questi strumenti garantiscono la conformità alle regole PNRR (DNSH, parità di genere, tagging digitale e green) e consentono il controllo puntuale dell'efficacia e della regolarità della pratica.</p>
<p>Fattori di successo</p>	<p>Guardando al destinatario finale la pratica si caratterizza per l'intento di offrire contenuti formativi volti a promuovere l'occupabilità delle persone coinvolgendole nella partecipazione a percorsi formativi coerenti (o il più possibile coerenti) rispetto alle caratteristiche del territorio in relazione alle opportunità occupazionali offerte; l'impostazione dell'Avviso ha infatti consentito di costruire un'offerta formativa volta ad aggiornare/integrare/sviluppare le conoscenze/abilità/competenze più spendibili e richieste</p>

	<p>dal mercato del lavoro trentino. Tale impostazione è risultata essere conforme alle aspettative dell'utenza che ne ha apprezzato la chiarezza e concretezza. In presenza di utenti fragili gli Enti formativi hanno inoltre portato adattamenti alle metodologie formative e attivato azioni di supporto per aiutare maggiormente i partecipanti ad acquisire le competenze previste.</p> <p>Guardando ai soggetti realizzatori quindi ai soggetti accreditati chiamati a progettare e realizzare i percorsi formativi, la pratica si caratterizza per aver promosso una azione di crescita/sviluppo delle professionalità coinvolte nella progettazione avendo introdotto indicazioni di contenuto e di metodo con cui le professionalità coinvolte si sono dovute confrontare mettendosi alla prova anche accantonando modalità progettuali agite per consuetudine e dando spazio a indicazioni nuove sul piano progettuale.</p>
Fattori di criticità	<p>Le criticità riscontrate sono collegate all'inserimento nei percorsi di persone con maggiore fragilità che hanno dimostrato minore motivazione o difficoltà di relazione con il gruppo classe. Le difficoltà che si sono manifestate sono state superate da un lato, attraverso azioni di supporto motivazionale individuale attivate dall'Ente formativo, dall'altro con attività di coordinamento e confronto con Agenzia del Lavoro. Inoltre, sono in fase di potenziamento e miglioramento le azioni successive alla formazione che vedono l'offerta al lavoratore di offerte di lavoro coerenti con il percorso formativo frequentato.</p>
Elementi di trasferibilità e sostenibilità	<p>Proprio per gli elementi/pilastrini evidenziati al paragrafo 20, è possibile evidenziare che il modello è trasferibile ad altri contesti regionali grazie alla struttura modulare, all'uso di standard nazionali (Atlante del Lavoro, ESCO) e alla piattaforma gestionale informatizzata. La sostenibilità è garantita dall'integrazione con i fondi europei (PNRR, FSE+) e dalle politiche provinciali orientate alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro e alla promozione dell'inclusione sociale.</p>
Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?	<p>Si ritiene che l'impostazione dell'intervento abbia avuto effetti positivi sul raggiungimento del risultato atteso. Agenzia del Lavoro ha pertanto trasferito tale modello ad altri Avvisi approvati successivamente nell'ambito del FSE+, adattandolo alle specificità dell'oggetto dell'Avviso; si è mantenuta infatti l'indicazione ad una progettazione "modulare" delle proposte formative, l'indicazione di costruzione delle proposte formative in coerenza al fabbisogno formativo territoriale e alla tassonomia dell'Atlante del Lavoro nonché l'obbligatorietà di sviluppo di soft skills e di attestazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone (rif. DGP n. 1056 del 10 giugno 2022).</p> <p>Nota: ulteriori elementi conclusivi potranno emergere al terzo trimestre 2026.</p>
L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA	No

● **Scheda 08 Interventi di percorsi formativi e professionali tramite Borse Lavoro, Borse di Ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola**

Regione Marche

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione (competente per Borse di ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola) Settore Formazione, Servizi per l'Impiego e Crisi aziendali (Borse Lavoro) Dipartimento Programmazione integrata, UE e Risorse finanziarie, umane e strumentali - Direzione Programmazione Integrata Risorse Comunitarie e Nazionali (autorizzazione misure e controllo) Dipartimento Sviluppo economico - Direzione Attività Produttive, Imprese e Cultura-Settore Industria, artigianato e credito	
Priorità di intervento della pratica	Occupazione	
Fonte di finanziamento	Fondo sociale europeo (FSE)	
Programma/i:	PR FSE	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	Ai sensi del Regolamento (UE) 2021/1060, art. 2, par. 12, il soggetto attuatore è "l'entità pubblica o privata che realizza le operazioni selezionate". Pertanto: - nelle Borse Ricerca, Lavoro e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola, i soggetti ospitanti (datori di lavoro privati; i professionisti; le imprese o associazioni e organizzazioni senza fine di lucro iscritte nei pubblici registri stabiliti per ogni categoria dalla legge di riferimento) sono attuatori diretti dell'intervento; - i Centri per l'Impiego sono attuatori di supporto pubblico, con compiti di presa in carico, monitoraggio e validazione dei requisiti; la Regione Marche è soggetto titolare e gestore amministrativo, responsabile della selezione/istruttoria, del controllo e della rendicontazione FSE+.	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Disoccupati (Disoccupati iscritti al CPI ai sensi del D.Lgs 150/2015 e con Patto di servizio sottoscritto, non percettori di sostegni al reddito)	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	Le misure Borse lavoro, Borse ricerca e Botteghe Scuola rappresentano tre strumenti cardine della strategia regionale per l'occupazione e la qualità del lavoro, cofinanziati dal Programma Regionale FSE+ Marche 2021–2027 (Asse 1 "Occupazione") e classificati come Operazioni di Importanza Strategica (OIS). Esse traducono in azione concreta gli obiettivi del Piano Triennale delle Politiche Attive 2024–2026 e del Programma Annuale 2025, contribuendo all'aumento della partecipazione al lavoro, al miglioramento della qualità dell'occupazione e alla valorizzazione del capitale umano e territoriale. Le tre misure condividono l'obiettivo di sostenere percorsi personalizzati di inserimento e qualificazione professionale, ma si differenziano per target e finalità: - le Borse lavoro favoriscono l'inserimento o il reinserimento di disoccupati, con particolare attenzione a NEET, donne e over 50, attraverso esperienze formative in imprese, enti o cooperative, con priorità per i borghi storici e le aree interne; - le Borse di ricerca promuovono l'occupazione qualificata di giovani laureati coerente con la Strategia di Specializzazione Intelligente (S3 2021–2027), sostenendo progetti di ricerca industriale e trasferimento tecnologico in collaborazione con datori di lavoro privati; i professionisti; le imprese o associazioni e organizzazioni senza fine di lucro iscritte nei pubblici registri stabiliti per ogni categoria dalla legge di riferimento; - le Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola, attuative della L.R. 19/2021, rafforzano la trasmissione dei mestieri artigiani, favorendo il passaggio generazionale e la formazione on the job in imprese artigiane riconosciute come "botteghe scuola". Nel loro insieme, le tre borse realizzano la connessione tra persone, imprese e territori, sostenendo la coesione economica e sociale e la rigenerazione dei sistemi locali del lavoro.	

	<p>Costituiscono un modello integrato di politica attiva territoriale, capace di coniugare occupazione, innovazione e identità produttiva regionale.</p> <p>In quanto operazioni di importanza strategica, contribuiscono direttamente al conseguimento dei risultati attesi del PR FSE+ in termini di incremento dell'occupabilità, valorizzazione delle competenze e diffusione di pratiche di collaborazione pubblico-privato.</p> <p>Le Borse lavoro, ricerca e le Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola rappresentano così la sintesi della visione regionale di un mercato del lavoro inclusivo, innovativo e radicato nei territori, dove la formazione e l'esperienza diventano strumenti concreti di sviluppo sostenibile e coesione.</p>
<p>Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica</p>	<p>Avviso Pubblico Borse Ricerca: D.D. n. 322 del 11/05/2023 Avviso Pubblico Borse Lavoro: DGR n. 454 del 04/04/2023 - DGR n. 454 del 04/04/2023 – Linee guida “Borse Lavoro” Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola - Avviso Pubblico – DGR n. 270 del 06/03/2023, modificata con DGR n. 1142 del 31/07/2023 - DGR n. 270 del 06/03/2023 – Linee guida per le Botteghe Scuola - DGR n. 1142 del 31/07/2023 – Parziale modifica DGR 270/2023 - D.D. n. 100-PRCN del 07/07/2023 – Definizione somma forfettaria ai Maestri Artigiani - DGR n. 909 del 26/06/2023- Approvazione dei criteri per il rilascio della qualifica di Maestro artigiano - DGR 620/2019 – Sistema di Accreditamento delle Botteghe Scuola - DGR n. 1068 del 16/07/2012 - Bottega Scuola - Criteri e modalità per il riconoscimento - DDPF n. 320 del 14/09/2012 - Approvazione della modalità e termini per la richiesta di riconoscimento della qualifica di "Bottega Scuola". Riferimenti normativi principali: - DGR n. 555 del 21/04/2023 – Convenzione Regione–INPS per erogazione indennità - L.R. n. 29/2021 – Sostegno alla riqualificazione e valorizzazione dei borghi storici - L.R. n. 19/2021 – Tutela, sviluppo e promozione dell'artigianato marchigiano - L.R. n. 2/2005 – <i>Norme regionali per l'occupazione e la qualità del lavoro</i></p>
<p>Dotazione finanziaria</p>	<p>L'ammontare complessivo delle risorse destinate ai tre avvisi pubblici ammonta a € 21.904.576,00, interamente finanziato a valere sul Programma Regionale Marche FSE+ 2021–2027 – Priorità 1 “Occupazione”, di seguito il dettaglio per avviso: - Borse Lavoro - € 13.400.000,00 - Borse Ricerca - € 8.000.000,00 Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola - € 504.576,00</p>
<p>Governance e assetto organizzativo</p>	<p>Amministrazione titolare Regione Marche – Servizio Attività Produttive, Lavoro e Istruzione. È l'amministrazione titolare della programmazione e gestione operativa delle misure finanziate dal PR FSE+ Asse 1 “Occupazione”. Definisce gli avvisi pubblici, gestisce le risorse, approva le graduatorie, emette i decreti di concessione e di liquidazione, cura la rendicontazione e il monitoraggio fisico e finanziario delle operazioni. Cura l'attuazione del Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) approvato con DGR 937/2023. la Regione Marche rilascia l'attestazione finale dell'esperienza maturata e delle competenze professionali acquisite (per le Botteghe Scuola è predisposta con il supporto del Maestro Artigiano). Strutture e uffici coinvolti Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione - Settore Formazione, Servizi per l'Impiego e Crisi aziendali - Ruolo operativo e gestionale per gli avvisi “Borse Lavoro” (Settore Formazione, Servizi per l'Impiego e Crisi aziendali) e “Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola” e “Borse Ricerca” (Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione) - Istruttoria di ammissibilità, valutazione delle domande, approvazione delle graduatorie, gestione delle fasi di avvio, monitoraggio, controllo amministrativo e trasmissione all'INPS per l'erogazione delle indennità. - Coordina i Centri per l'Impiego (CPI) nella presa in carico dei destinatari, nella definizione dei Patti di Servizio e nel monitoraggio dei percorsi. Direzione Programmazione Integrata Risorse Comunitarie e Nazionali - Definisce i criteri di calcolo dei costi standard e delle somme forfettarie (es. DDS n.100/PRCN/2023 per i compensi ai Maestri Artigiani). - Sovrintende all'applicazione delle regole comunitarie di ammissibilità, ai controlli e alla rendicontazione del PR FSE+. Settore Industria, artigianato e credito</p>

- Coinvolto in particolare per l'Avviso Botteghe Scuola, in raccordo con la L.R. 19/2021 ("Tutela, sviluppo e promozione dell'artigianato marchigiano").
- Cura l'Albo dei Maestri Artigiani e delle Botteghe Scuola e garantisce la coerenza con le strategie di valorizzazione del comparto artigiano e del "passaggio generazionale" nelle imprese tipiche.
- Partecipa alla commissione di Valutazione delle domande.

Altri soggetti pubblici coinvolti:

Centri per l'Impiego regionali (CPI) hanno un ruolo chiave nelle fasi di promozione e orientamento:

- *presa in carico* dei disoccupati (art. 4 e art. 6 degli Avvisi);
- *profilazione qualitativa* e definizione del percorso personalizzato di inserimento;
- *sottoscrizione e aggiornamento del Patto di Servizio*;
- *assegnazione formale* della misura di politica attiva "Borsa lavoro" e *rilascio dell'attestazione dei risultati*.
- Gestiscono la banca dati delle disponibilità dei soggetti ospitanti e pubblicano gli elenchi sul portale regionale.

INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

- È soggetto pagatore delle indennità di partecipazione ai borsisti, sulla base della convenzione approvata con DGR n. 555/2023.
- Cura i flussi di pagamento, la certificazione annuale dei redditi (CU) e la rendicontazione verso la Regione Marche.

Stakeholder e partenariati (anche per attività di promozione delle misure)

- Soggetti ospitanti (imprese, professionisti, associazioni, enti del terzo settore): protagonisti dell'esperienza "on the job" che affiancano i borsisti e garantiscono la copertura assicurativa e la formazione in sicurezza.
- Maestri Artigiani e Botteghe Scuola (per l'avviso specifico): tutori del percorso formativo, riconosciuti ai sensi della L.R. 19/2021, con funzioni di trasmissione del sapere artigianale.
- Comuni e Unioni Montane (indirettamente coinvolti): in particolare nei borghi e nei centri storici oggetto di valorizzazione ai sensi della L.R. 29/2021 (per la promozione delle misure)
- Sistema Camerale e Associazioni di categoria artigiane (Confartigianato, CNA, Casartigiani): partner tecnici per la promozione dell'avviso e la diffusione presso le imprese artigiane.
- Rete territoriale per l'istruzione e la formazione professionale: può collaborare per la validazione delle competenze acquisite (art. 17 Avvisi).

Sezione 3

Realizzazione

Descrizione della pratica

Le Borse Lavoro, Borse Ricerca e Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola rappresentano tre strumenti complementari di politiche attive del lavoro attuati dalla Regione Marche nell'ambito del Programma Regionale FSE+ 2021–2027 – Asse 1 "Occupazione", in attuazione delle DGR n. 454/2023, n. 322/2023, n. 270/2023 e n. 1142/2023.

Si tratta di interventi pluriennali (annualità 2023–2025), configurati come operazioni di importanza strategica (OIS), che condividono un impianto metodologico unitario basato su formazione on the job, personalizzazione dei percorsi, ruolo attivo dei CPI e sinergia con il tessuto produttivo regionale.

L'obiettivo comune è favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo di disoccupati e giovani attraverso esperienze formative in contesti produttivi reali, rafforzando le competenze professionali, l'occupabilità e la coesione territoriale.

Gli interventi si differenziano per target e ambito di applicazione, ma concorrono tutti al conseguimento dell'Obiettivo Specifico 4.a: "Migliorare l'accesso all'occupazione di tutte le persone in cerca di lavoro, promuovendo il lavoro autonomo e l'economia sociale".

I destinatari accedono alle borse attraverso un percorso personalizzato sviluppato in collaborazione con i Centri per l'Impiego, che svolgono un ruolo chiave di presa in carico, accompagnamento e monitoraggio.

Le principali fasi e servizi offerti sono:

1. Accoglienza e orientamento personalizzato (CPI)

Presa in carico del disoccupato ai sensi del D.Lgs. 150/2015.

Valutazione del profilo e della "profilazione qualitativa" (indice di occupabilità).

Individuazione della misura più adeguata (borsa lavoro, ricerca o bottega) all'interno del ventaglio di politiche attive disponibili (PR FSE+ e GOL).

	<p>2. Matching con le opportunità e progettazione del percorso Supporto dei CPI nell'individuazione del soggetto ospitante (impresa, ente di ricerca o maestro artigiano). Redazione del progetto di borsa nel sistema informativo regionale <i>Siform2</i>, che definisce contenuti, durata, obiettivi formativi e attività. Assistenza amministrativa per la presentazione della domanda, la gestione dei moduli, la stipula della convenzione e l'apertura delle coperture assicurative.</p> <p>3. Tutoraggio formativo e accompagnamento durante la borsa Ogni borsista è seguito da un tutor aziendale (o maestro artigiano per le Borse Botteghe), che garantisce l'apprendimento pratico e la supervisione costante. I CPI monitorano l'andamento delle esperienze attraverso la piattaforma Janet, verificando presenze, risultati e rispetto delle condizioni di borsa.</p> <p>4. Sostegno economico e inclusione sociale Ogni partecipante riceve un'indennità mensile, erogata da INPS per conto della Regione Marche. L'indennità è condizionata al raggiungimento del 75% di presenze, promuovendo l'impegno attivo e la regolarità dei percorsi.</p> <p>5. Attestazione finale delle competenze e accompagnamento post-percorso Al termine della borsa, il CPI e la Regione rilasciano un'attestazione delle competenze acquisite.</p> <p>L'esperienza è registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore e può essere valorizzata nei percorsi successivi (tirocini, assunzioni, autoimprenditorialità).</p>																								
<p>Periodo di realizzazione e durata</p>	<p>Data inizio: 11/06/2023 Data fine: in corso</p> <table border="1" data-bbox="555 891 1426 1153"> <thead> <tr> <th>Tipologia di borsa</th> <th>Pubblicazione</th> <th>Inizio attività</th> <th>Fine intervento</th> <th>Durata borsa individuale</th> <th>Annualità di riferimento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Borse Lavoro</td> <td>01/06/2023</td> <td>giu. 2023</td> <td></td> <td>6 mesi</td> <td>2023-2025</td> </tr> <tr> <td>Borse Ricerca</td> <td>11/05/2023</td> <td>mag. 2023</td> <td></td> <td>fino a 12 mesi</td> <td>2023-2025</td> </tr> <tr> <td>Botteghe Scuola</td> <td>22/09/2023</td> <td>ott. 2023</td> <td></td> <td>8 mesi</td> <td>2023-2025</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia di borsa	Pubblicazione	Inizio attività	Fine intervento	Durata borsa individuale	Annualità di riferimento	Borse Lavoro	01/06/2023	giu. 2023		6 mesi	2023-2025	Borse Ricerca	11/05/2023	mag. 2023		fino a 12 mesi	2023-2025	Botteghe Scuola	22/09/2023	ott. 2023		8 mesi	2023-2025
Tipologia di borsa	Pubblicazione	Inizio attività	Fine intervento	Durata borsa individuale	Annualità di riferimento																				
Borse Lavoro	01/06/2023	giu. 2023		6 mesi	2023-2025																				
Borse Ricerca	11/05/2023	mag. 2023		fino a 12 mesi	2023-2025																				
Botteghe Scuola	22/09/2023	ott. 2023		8 mesi	2023-2025																				
<p>Obiettivi principali</p>	<p>Le borse lavoro, ricerca e botteghe scuola sono strumenti di politica attiva del PR Marche FSE+ 2021–2027 (Asse 1 "Occupazione") volti a favorire l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro attraverso esperienze di formazione on the job. Gli obiettivi comuni sono accrescere le competenze, sostenere l'occupabilità e rafforzare il legame tra persone, imprese e territorio. Le Borse Lavoro mirano a riqualificare disoccupati adulti, contrastando l'inattività e valorizzando i borghi. Le Borse Ricerca sostengono l'occupazione qualificata dei laureati e l'innovazione in coerenza con la Strategia di Specializzazione Intelligente (S3). Le Botteghe Scuola favoriscono il passaggio generazionale nei mestieri artigianali e la permanenza dei giovani nei territori interni.</p> <table border="1" data-bbox="555 1473 1426 1780"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Obiettivo principale</th> <th>Obiettivi complementari</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Borse Lavoro</td> <td>Inserimento lavorativo e riqualificazione dei disoccupati</td> <td>Rafforzare occupabilità, contrastare inattività, favorire coesione territoriale</td> </tr> <tr> <td>Borse Ricerca</td> <td>Occupazione qualificata e innovazione</td> <td>Rafforzare competitività, favorire sinergia ricerca-impresa, promuovere transizione digitale/green</td> </tr> <tr> <td>Botteghe Scuola</td> <td>Tutela e trasmissione dei saperi artigianali e autoimprenditorialità</td> <td>Passaggio generazionale, valorizzazione borghi, tutela mestieri tradizionali</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Obiettivo principale	Obiettivi complementari	Borse Lavoro	Inserimento lavorativo e riqualificazione dei disoccupati	Rafforzare occupabilità, contrastare inattività, favorire coesione territoriale	Borse Ricerca	Occupazione qualificata e innovazione	Rafforzare competitività, favorire sinergia ricerca-impresa, promuovere transizione digitale/green	Botteghe Scuola	Tutela e trasmissione dei saperi artigianali e autoimprenditorialità	Passaggio generazionale, valorizzazione borghi, tutela mestieri tradizionali												
Tipologia	Obiettivo principale	Obiettivi complementari																							
Borse Lavoro	Inserimento lavorativo e riqualificazione dei disoccupati	Rafforzare occupabilità, contrastare inattività, favorire coesione territoriale																							
Borse Ricerca	Occupazione qualificata e innovazione	Rafforzare competitività, favorire sinergia ricerca-impresa, promuovere transizione digitale/green																							
Botteghe Scuola	Tutela e trasmissione dei saperi artigianali e autoimprenditorialità	Passaggio generazionale, valorizzazione borghi, tutela mestieri tradizionali																							
<p>Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti</p>	<p>Le tre misure si rivolgono a target complementari, configurandosi come percorsi personalizzati di avvicinamento al lavoro:</p> <table border="1" data-bbox="555 1841 1426 2020"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Target</th> <th>Durata</th> <th>Contributo</th> <th>Specificità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Borse lavoro</td> <td>Disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito</td> <td>8 mesi</td> <td>€800/mese</td> <td>Inserimento/reinserimento in contesti produttivi locali, con priorità ai borghi storici</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Target	Durata	Contributo	Specificità	Borse lavoro	Disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito	8 mesi	€800/mese	Inserimento/reinserimento in contesti produttivi locali, con priorità ai borghi storici														
Tipologia	Target	Durata	Contributo	Specificità																					
Borse lavoro	Disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito	8 mesi	€800/mese	Inserimento/reinserimento in contesti produttivi locali, con priorità ai borghi storici																					

Borse ricerca	Giovani laureati ≤36 anni disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito	12 mesi	€1.000/mese	Occupazione qualificata in ambiti S3; promozione di innovazione e ricerca industriale
Botteghe Scuola	Giovani ≤36 anni disoccupati iscritti ai CPI, non percettori di sostegni al reddito	8 mesi	€800/mese al borsista + €300/mese al Maestro	Tutela dei mestieri artigiani e rilancio delle microeconomie locali.

Attività realizzate

Le attività connesse alle misure “Borse Ricerca”, “Borse Lavoro” e “Botteghe Scuola” sono avviate nel corso del 2023 e si sviluppano nel triennio 2023–2025, attraverso finestre temporali di candidatura ancora aperte alla data attuale. Le informazioni riportate derivano dal contenuto degli avvisi pubblici e delle linee guida approvate dalla Regione Marche, in quanto il processo attuativo è tuttora in corso e non sono ancora disponibili dati di monitoraggio consolidati.

L'intervento è progettato secondo un processo articolato in fasi, che prevede la definizione delle linee guida e delle schede attuative nel Documento Attuativo (DGR n. 202/2023), la pubblicazione degli avvisi (D.D. n. 322/2023, DGR n. 454/2023, DGR n. 270/2023 e DGR n. 1142/2023), l'apertura delle finestre di candidatura sul portale SIFORM2 e la stipula della convenzione con INPS per l'erogazione delle indennità.

Fase istruttoria – Selezione e ammissione a finanziamento

La fase istruttoria si svolge a livello regionale, a cura del Servizio Attività Produttive, Lavoro e Istruzione, che verifica la regolarità formale delle domande e la sussistenza dei requisiti di ammissibilità. Le proposte progettuali sono esaminate secondo procedure a sportello e criteri di valutazione definiti negli avvisi: qualità dell'attività proposta, competenze del tutor, durata e sostenibilità del percorso, potenziale di inserimento occupazionale e localizzazione territoriale.

Per le *Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola*, sono previste premialità per le iniziative realizzate nei borghi storici e in aree interne. Le graduatorie degli ammessi a finanziamento sono approvate con decreto dirigenziale e pubblicate sul portale regionale, garantendo trasparenza e tracciabilità.

Fase di attuazione operativa

Le borse si attuano progressivamente a partire dal 2023 presso i soggetti ospitanti, imprese, cooperative, studi professionali e Botteghe Scuola riconosciute ai sensi della L.R. 19/2021. Ogni borsista sottoscrive la convenzione e il progetto formativo con il tutor designato, avviando un percorso di apprendimento “on the job” di durata variabile (da 6 a 12 mesi).

Le attività si realizzano attraverso formazione pratica, tutoraggio individuale e supervisione del soggetto ospitante. Il beneficiario/borsista provvede alla compilazione dei registri di presenza e relazioni bimestrali o finali sulle competenze acquisite, caricandole nel sistema informativo JANET per la successiva validazione (il tutor del soggetto ospitante è incaricato di controfirmare la documentazione).

I Centri per l'Impiego assicurano la presa in carico dei partecipanti, la verifica dello stato di disoccupazione, il matching con i soggetti ospitanti e il monitoraggio amministrativo delle esperienze.

La Regione Marche, in qualità di soggetto titolare, coordina il processo e gestisce le verifiche di conformità, mentre l'INPS provvede all'erogazione delle indennità bimestrali.

Le attività si concludono con la validazione finale delle competenze e la rendicontazione delle spese a valere sul PR FSE+ 2021–2027.

Nel complesso, l'intervento valorizza l'integrazione tra sistema della ricerca, imprese, artigianato e servizi pubblici per il lavoro, promuovendo un modello di apprendimento in contesto produttivo coerente con la Strategia di Specializzazione Intelligente (S3) e con le politiche regionali per l'occupazione e lo sviluppo territoriale.

Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola – Sistema di Accreditamento delle Botteghe Scuola (DGR 620/2019 e DAFORM)

La Regione Marche ha scelto di integrare pienamente le Botteghe nel sistema regionale di accreditamento della formazione (DAFORM), al fine di riconoscerne la funzione formativa al pari degli altri enti accreditati e garantire standard omogenei di qualità.

Con DGR 620/2019 la Giunta ha stabilito che tutte le Botteghe Scuola, già in possesso del formale riconoscimento ai sensi della L.R. 20/2003 e s.m.i. (come modificata dalla L.R. 29/2008) e iscritte nell'apposito Elenco regionale, sono tenute all'obbligo di accreditamento nell'ambito del Dispositivo regionale di accreditamento delle strutture formative (DAFORM), disciplinato dalle DGR 62/2001 e 2164/2001 e successive integrazioni.

L'accREDITAMENTO delle Botteghe Scuola è rilasciato per la macro tipologia "Formazione Continua", con riferimento a percorsi rivolti a persone maggiorenti per le quali la formazione ha funzione propedeutica all'occupazione. In questo modo le Botteghe possono realizzare attività formative esclusivamente nel proprio settore artigianale, in coerenza con la propria specializzazione produttiva, ma all'interno di un quadro di regole e requisiti condiviso con l'intero sistema formativo regionale.

I requisiti sono organizzati in tre ambiti:

- giuridici/formali (regolarità amministrativa, contributiva e fiscale; assicurazioni; controlli),
- di risorsa (sede idonea, superficie minima, dotazioni, segnaletica, PEC),
- di processo (Maestro Artigiano riconosciuto e certificato sulla "Gestione del processo didattico").

La procedura di accreditamento è gestita interamente in modalità telematica tramite il portale DAFORM. In caso di possesso dei requisiti, l'accREDITAMENTO è formalizzato con decreto dirigenziale, con validità triennale: per ogni annualità è richiesta un'autocertificazione sul mantenimento dei requisiti e la Regione può eseguire controlli a campione senza preavviso.

Questa scelta – riconoscere alle Botteghe Scuola un ruolo formativo pienamente inserito nel sistema DAFORM – è particolarmente rilevante per le Borse Bottega Scuola:

- assicura che il percorso del giovane si svolga in un contesto verificato e qualificato,
- valorizza la figura del Maestro Artigiano non solo come "titolare di impresa" ma come docente/formatore riconosciuto,

crea un ponte operativo tra politiche per l'artigianato e politiche del lavoro/PR FSE+, facilitando l'utilizzo delle Borse come strumento di politica attiva in un ambiente regolato e monitorabile.

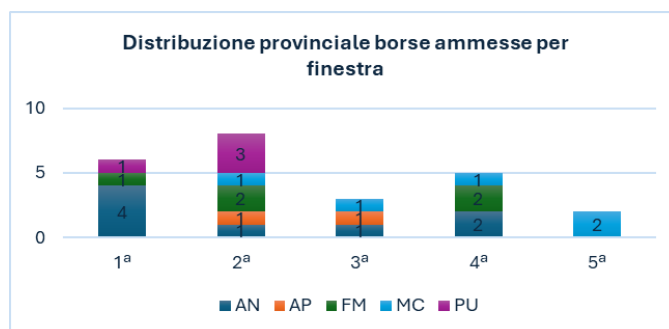
Risultati raggiunti ed output realizzati

Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola

Il sistema regionale delle Botteghe Scuola si fonda su un dispositivo di accreditamento specifico, disciplinato dalla DGR 620/2019, che definisce requisiti giuridici, organizzativi e professionali necessari affinché un'impresa artigiana possa erogare attività formative in assetto reale di lavoro. L'Albo regionale delle Botteghe Scuola rappresenta quindi l'infrastruttura fondamentale della misura: raccoglie 64 botteghe accreditate, con la seguente distribuzione provinciale: risultano maggiormente rappresentate le province di Macerata (28%), Ancona (27%) e Ascoli Piceno (23%), mentre Pesaro e Urbino (13%) e Fermo (9%) presentano una numerosità più contenuta.

Nel periodo 2023–2025 sono state attivate cinque finestre dell'Avviso pubblico per l'assegnazione delle Borse tematiche nelle Botteghe Scuola.

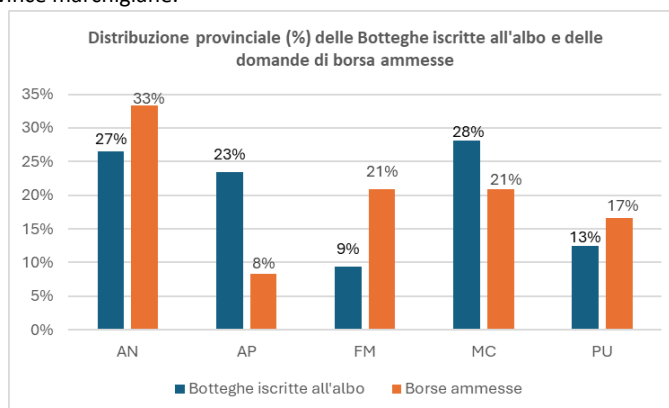
Le informazioni presentate di seguito derivano esclusivamente dalle graduatorie delle domande ammesse riferite alle prime cinque finestre dell'Avviso. L'obiettivo non è quello di fornire un monitoraggio completo della misura, bensì di restituire un primo quadro informativo utile a inquadrare l'implementazione dell'intervento e l'attivazione delle botteghe accreditate nelle diverse fasi dell'avviso.



Fonte: Elaborazione SLI su Graduatorie domande pervenute

L'analisi delle cinque finestre, per le quali risultano disponibili le graduatorie, evidenzia un totale di 24 borse ammesse a contributo, con una distribuzione territoriale articolata e differenziata

tra le province marchigiane.



Fonte: Elaborazione SLI su Graduatorie domande pervenute e Albo Botteghe Scuola

La seconda finestra risulta la più partecipata (8 borse ammesse), seguita dalla prima (6) e dalla quarta (5), mentre la terza e la quinta finestra presentano un numero più contenuto di ammissioni.

Dal punto di vista territoriale, la provincia di Ancona registra il numero più elevato di borse ammesse (8), seguita da Fermo e Macerata (5 ciascuna) e da Pesaro e Urbino (4), mentre Ascoli Piceno presenta una partecipazione più limitata (2). La presenza di domande ammesse in tutte le province, seppur con intensità differenti, conferma una copertura regionale complessiva della misura, con dinamiche territoriali che potranno essere oggetto di ulteriori approfondimenti qualitativi.

Il confronto tra la distribuzione territoriale delle botteghe iscritte all'Albo regionale e la distribuzione delle borse ammesse evidenzia differenze significative nei livelli di attivazione dei diversi territori.

La provincia di Ancona, che rappresenta il 27% delle botteghe presenti nell'albo, esprime il 33% delle borse ammesse, mostrando una partecipazione superiore alla propria quota potenziale. Il dato indica una buona capacità di utilizzo della misura da parte del tessuto artigiano provinciale.

La provincia di Fermo, pur costituendo solo il 9% delle botteghe iscritte all'albo, contribuisce al 21% delle borse ammesse, registrando lo scostamento positivo più marcato. Questo risultato segnala un livello di attivazione particolarmente elevato rispetto alla dimensione dell'offerta potenziale.

Le province di Ascoli Piceno e Macerata mostrano invece una partecipazione inferiore rispetto al loro peso nell'albo. Ascoli Piceno rappresenta il 23% delle botteghe registrate ma solo l'8% delle borse ammesse, mentre Macerata, che pesa per il 28% dell'albo, contribuisce al 21% delle borse. Tali scostamenti non consentono di trarre conclusioni sulle cause, ma suggeriscono l'opportunità di un approfondimento territoriale con la struttura regionale.

La provincia di Pesaro e Urbino presenta una partecipazione sostanzialmente equilibrata: con il 13% delle botteghe nell'albo e il 17% delle borse ammesse, si colloca in una fascia intermedia tra territori più dinamici e territori meno attivi.

Nel complesso, il raffronto tra l'offerta potenziale rappresentata dall'Albo e la domanda effettiva registrata dall'avviso restituisce un quadro articolato e differenziato, con una forte attivazione nelle province di Ancona e soprattutto Fermo, una partecipazione equilibrata in Pesaro e Urbino e margini di approfondimento e di potenziale crescita nelle province di Ascoli Piceno e Macerata.

Azioni e strumenti di monitoraggio

Il monitoraggio delle tre misure è garantito attraverso il Sistema Informativo regionale SIFORM2, integrato con la piattaforma JANET – Sistema Informativo Lavoro, che consente la gestione e la tracciabilità di tutte le fasi procedurali, dalla candidatura alla liquidazione delle indennità.

La Regione Marche – Servizio Attività Produttive, Lavoro e Istruzione effettua controlli amministrativi e di coerenza, verifica dello stato di attuazione e validazione delle spese ai fini della rendicontazione FSE+.

I Centri per l'Impiego partecipano al monitoraggio in qualità di attori territoriali, curando la presa in carico dei beneficiari, la verifica dello stato di disoccupazione, la registrazione delle esperienze e l'aggiornamento dei dati relativi ai patti di servizio.

Le presenze dei borsisti e le attività dei soggetti ospitanti sono documentate tramite registri informatizzati e relazioni periodiche caricate su JANET, mentre l'INPS, in qualità di

	<p>soggetto pagatore, trasmette i flussi di pagamento per l'allineamento finanziario e fisico delle operazioni.</p> <p>Il sistema consente la rilevazione degli indicatori di output e risultato previsti dal PR FSE+, nonché la produzione di report periodici per la valutazione dell'efficacia e della qualità delle esperienze di borsa, anche in relazione agli esiti occupazionali dei partecipanti.</p>
Fattori di successo	<p>Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola</p> <p>Radicamento territoriale e identità produttiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzamento del legame tra giovani e territori, con particolare attenzione ai borghi storici e alle aree interne; - salvaguardia e valorizzazione di filiere produttive artigiane tradizionali, spesso a rischio di indebolimento o scomparsa. <p>Trasmissione dei saperi e passaggio generazionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - ruolo strutturato del Maestro Artigiano, riconosciuto e accreditato, come figura centrale del processo formativo; - la previsione di un'indennità, seppur di importo limitato, a favore del Maestro Artigiano rappresenta un riconoscimento del ruolo formativo svolto; - al termine dell'esperienza di borsa è prevista una attestazione delle competenze acquisite, rilasciata congiuntamente dal Maestro Artigiano e dalla Regione, che valorizza il percorso svolto pur non configurandosi come certificazione o qualifica professionale; - dispositivo orientato non solo all'inserimento occupazionale, ma alla trasmissione dei mestieri e alla creazione di condizioni per percorsi di subentro, continuità lavorativa o autoimpiego. <p>Qualità delle esperienze e primi esiti occupazionali</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalle evidenze qualitative emerse nel confronto con la struttura regionale, le esperienze di borsa risultano coerenti con le finalità formative della misura, sia in termini di apprendimento in contesto reale sia di relazione maestro-allievo; - in diversi casi, i percorsi hanno prodotto esiti occupazionali concreti, attraverso assunzione presso la bottega ospitante o l'avvio di iniziative di lavoro autonomo da parte dei borsisti. <p>Integrazione tra politiche del lavoro, formative e politiche settoriali</p> <ul style="list-style-type: none"> - collegamento esplicito con L.R. 19/2021 (artigianato) e L.R. 29/2021 (borghi); - inserimento nel sistema regionale di accreditamento, con estensione della platea dei soggetti formativi; - utilizzo del FSE+ a sostegno di una politica che integra obiettivi occupazionali, sviluppo locale e valorizzazione del patrimonio culturale; <p>sinergia con altre misure regionali: previsti meccanismi di premialità per l'accesso a incentivi all'assunzione, alla creazione di impresa e all'autoimpiego per chi ha beneficiato di misure di PAL regionali.</p>
Fattori di criticità	<p>Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola</p> <p>Albo delle Botteghe Scuola: qualificazione e accessibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'albo rappresenta un elemento qualificante del sistema, ma al contempo una soglia di accesso che può limitare l'ampliamento della platea dei soggetti ospitanti; - si riscontrano difficoltà di iscrizione per parte delle imprese artigiane, riconducibili a fattori culturali, organizzativi o informativi; - la platea delle Botteghe accreditate risulta ancora contenuta rispetto al potenziale del tessuto artigiano tradizionale - la distribuzione territoriale e settoriale delle Botteghe non è pienamente omogenea; tale configurazione può causare, in alcuni casi, difficoltà per i borsisti nel reperire soggetti ospitanti, incidendo sulla piena attuazione della misura. <p>Esiti, continuità dei percorsi e raccordo con altre misure</p> <ul style="list-style-type: none"> - la lettura degli esiti di medio periodo (continuità lavorativa, subentro, autoimpiego) richiederebbe un rafforzamento del follow-up e del raccordo con altre misure regionali; <p>la ridotta disponibilità di risorse future per avvisi dedicati all'autoimpiego e alla creazione di impresa rappresenta un elemento di attenzione in termini di continuità dei percorsi avviati.</p>
Elementi di trasferibilità e sostenibilità	<p>Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola</p> <p>La pratica delle Borse Tematiche all'interno delle Botteghe Scuola presenta elevati elementi di trasferibilità, a condizione della presenza di alcuni prerequisiti strutturali e istituzionali.</p>

In primo luogo, risulta centrale l'esistenza di un Albo regionale dei Maestri Artigiani e delle Botteghe Scuola, formalmente riconosciuto e aggiornato, che consenta di individuare soggetti ospitanti qualificati e di garantire standard minimi di qualità dei contesti formativi. Tale elemento costituisce un'infrastruttura trasferibile anche in altri contesti regionali, purché accompagnata da un adeguato sistema di accompagnamento e comunicazione verso le imprese artigiane.

Dal punto di vista della sostenibilità, la pratica appare in grado di generare effetti che si protraggono nel tempo soprattutto nei casi in cui la borsa si inserisce all'interno di percorsi più ampi, che includono:

- continuità lavorativa presso la bottega ospitante;
- subentro generazionale o collaborazione stabile;
- avvio di attività autonome da parte dei borsisti.

La sostenibilità risulta pertanto strettamente connessa alla integrazione con altre misure di politica attiva e di sviluppo imprenditoriale. In tale prospettiva, l'esperienza delle premialità previste in alcuni avvisi regionali per i beneficiari delle borse rappresenta un elemento da consolidare. Al tempo stesso, la limitata disponibilità di risorse regionali per futuri interventi sull'autoimpiego e sulla creazione di impresa evidenzia la necessità di valutare forme di integrazione con strumenti nazionali, in particolare con le misure previste dal D.L. 60/2024, al fine di garantire continuità ai percorsi avviati.

Nel complesso, la trasferibilità e la sostenibilità della pratica dipendono dalla capacità di mantenere nel tempo l'equilibrio tra:

- qualità e selettività del sistema delle botteghe;
- ampliamento graduale e mirato della base dei soggetti ospitanti;
- raccordo stabile tra politiche del lavoro, artigianato e sviluppo territoriale.

In una prospettiva di rafforzamento e sostenibilità della pratica, una possibile linea evolutiva potrebbe riguardare la previsione di future edizioni dell'avviso con apertura alle imprese artigiane tradizionali, anche non iscritte all'Albo delle Botteghe Scuola, introducendo meccanismi di premialità per i soggetti già riconosciuti e accreditati.

Tale impostazione consentirebbe di:

- ampliare la platea dei potenziali soggetti ospitanti, superando alcune rigidità legate alla numerosità attuale dell'Albo;
- mantenere al contempo un incentivo alla qualificazione, valorizzando le imprese già iscritte attraverso punteggi aggiuntivi o condizioni migliorative;
- favorire un progressivo avvicinamento delle imprese artigiane al sistema delle Botteghe Scuola, senza abbassare gli standard qualitativi.

In questo quadro, risulterebbe strategico affiancare all'avviso un servizio di accompagnamento all'iscrizione all'Albo, rivolto alle imprese artigiane interessate ma non ancora iscritte. Tale servizio potrebbe includere:

- supporto informativo sui requisiti e sulle opportunità connesse al riconoscimento come Bottega Scuola;
- assistenza tecnico-amministrativa nella fase di presentazione della domanda;
- azioni di sensibilizzazione sul ruolo formativo e sulle prospettive di continuità occupazionale e imprenditoriale.

Questa soluzione consentirebbe di trasformare l'Albo da requisito di accesso al percorso di accompagnamento, rafforzando nel tempo la base delle Botteghe Scuola e migliorando la capacità della misura di intercettare il potenziale del tessuto artigiano regionale.

Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?

Focus Borse Tematiche all'interno di Botteghe Scuola

La pratica delle Borse Tematiche all'interno delle Botteghe Scuola si configura come uno strumento coerente con la strategia regionale e caratterizzato da un'elevata qualità dell'impianto, pur in presenza di un livello di attuazione selettivo.

La misura si distingue per la capacità di integrare politiche attive del lavoro, formazione e politiche settoriali per l'artigianato, valorizzando l'apprendimento in contesti produttivi reali e il ruolo del Maestro Artigiano come figura chiave nella trasmissione dei saperi. Le esperienze attivate risultano qualitativamente efficaci e in diversi casi hanno prodotto esiti occupazionali concreti, anche attraverso percorsi di autoimpiego e subentro.

Al tempo stesso, l'analisi mette in evidenza alcune sfide strutturali, in particolare legate alla dimensione e alla distribuzione dell'Albo delle Botteghe Scuola, alla capacità di intercettare pienamente il potenziale del tessuto artigiano regionale e alla disponibilità di misure di continuità nel medio periodo. In questo quadro, l'Albo emerge come elemento centrale e ambivalente: infrastruttura di qualità, ma anche possibile soglia di accesso che richiede un accompagnamento dedicato.

Nel complesso, la pratica rappresenta una base solida e replicabile, che potrà essere ulteriormente rafforzata attraverso:

	<ul style="list-style-type: none"> - il consolidamento delle reti territoriali di botteghe e Maestri Artigiani; - il rafforzamento del follow-up e della lettura degli esiti nel medio periodo; - l'integrazione strutturata con strumenti regionali e nazionali a sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità, anche in funzione del passaggio generazionale. <p>In prospettiva, potrebbe essere valutata la previsione di future edizioni dell'avviso aperte a tutte le imprese artigiane, introducendo meccanismi di premialità per quelle iscritte all'Albo delle Botteghe Scuola e affiancando un servizio di accompagnamento all'iscrizione per i soggetti interessati ma non ancora riconosciuti. Tale approccio consentirebbe di ampliare la platea dei soggetti ospitanti mantenendo alti gli standard qualitativi.</p>
<p>L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA</p>	<p>No</p>

● **Scheda 09 Modello di Partenariato territoriale per lo sviluppo delle competenze negli ambiti Big data, Green jobs e Sistema Moda**

Regione Emilia-Romagna

[↑ Torna al sommario](#)

[← Torna alla scheda di sintesi](#)

Sezione 1		Informazioni generali
Amministrazione titolare	Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese	
Priorità di intervento della pratica	Istruzione e Formazione	
Fonte di finanziamento	Fondi a valere sul bilancio regionale	
Programma/i:	Bilancio regionale	
Ambito territoriale della pratica	Regionale	
Soggetto/i attuatore/i	Regione Emilia-Romagna - Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese Coinvolta in alcune attività anche l'Area Formazione (Servizio Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza)	
Beneficiari dei servizi/misure/supporti	Datori di lavoro, Istituzioni formative e attori territoriali che contribuiscono alla realizzazione del partenariato per lo sviluppo delle competenze nei tre ambiti indagati.	
Sezione 2		Programmazione
Descrizione del contesto programmatico di riferimento della pratica	<p>L'esperienza per la realizzazione del modello di partenariato pubblico-privato si avvia nel 2021 grazie a due distinti Protocolli d'intesa firmati dalla Regione Emilia-Romagna. Il primo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per collaborare allo sviluppo delle competenze e dell'occupabilità nei settori ad alta specializzazione, il secondo con Anpal e Anpal Servizi SpA, (ora Sviluppo Lavoro Italia SpA), finalizzato alla progettazione di un modello di partenariato territoriale a supporto dello sviluppo delle competenze, con prima sperimentazione in ambito big data, cui seguiranno i Green jobs/EC e il settore moda.</p> <p>Il contesto regionale a cui si aggancia l'esperienza sul Modello di Partenariato è da anni caratterizzato da un forte interesse verso lo sviluppo della ricerca e innovazione e dell'occupazione di qualità, con un focus sulla formazione delle Alte competenze e sui giovani Talenti, al fine di accrescere l'attrattività, l'innovazione, la qualità e la sostenibilità dello sviluppo del territorio regionale.</p> <p>Vi è pertanto una perfetta coerenza degli interventi realizzati su Big Data, Green e infine sul Sistema Moda, con il percorso della Regione ER delineato in particolare dagli indirizzi contenuti nei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patto per il Lavoro e per il Clima regionale sottoscritto a dicembre 2020; - Documento Strategico Regionale per programmazione unitaria delle politiche europee di sviluppo 2021-27; - Strategia di Specializzazione Intelligente S3 regionale; - Strategia per l'innovazione digitale contenuta nell'Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna 2020-2025 "Data Valley Bene Comune"; - Strategia Agenda 2030 Emilia-Romagna per lo Sviluppo Sostenibile; - Legge Regionale del 21 febbraio 2023, n. 2 sui Talenti per l'attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna. <p>Si tratta di documenti programmatici di elevato livello strategico per lo sviluppo del territorio regionale che si attuano in sinergia all'Ecosistema dell'innovazione dell'Emilia-Romagna, parte integrante delle strategie e del quadro programmatico regionale. La sfida è infatti quella di far fronte ai nuovi fabbisogni professionali legati alle evoluzioni tecnologiche e di mercato.</p> <p>Per potenziare l'azione sui nuovi talenti, la RER è di recente intervenuta con la <i>Legge regionale n. 2 del 21 febbraio 2023 – Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in E-R</i> ("persone che abbiano maturato conoscenze ed esperienze o che siano coinvolte in percorsi di particolare rilevanza negli ambiti della formazione, ricerca e innovazione"). A tal riguardo, la legge prevede che i processi di attrazione, permanenza e valorizzazione di talenti vengono sostenuti, oltre che con le attività specifiche previste nella legge, anche attraverso i programmi, gli strumenti e le misure messe in campo da altre leggi e programmazioni regionali, tra cui si citano a titolo di</p>	

	<p>esempio gli interventi nell'ambito dei Big Data, intelligenza artificiale, meteorologia e cambiamento climatico, Human Development così come previsti dalla LR n.7/2019 (Investimenti della Regione Emilia-Romagna in materia di Big Data e intelligenza artificiale, meteorologia e cambiamento climatico).</p> <p>Ecosistema dell'Innovazione dell'Emilia-Romagna, coordinato da ART-ER, società in house della Regione ER che comprende 10 Tecnopoli della ricerca, con 20 sedi territoriali, 84 laboratori della Rete Alta Tecnologia, incubatori, FabLab ed altro ancora. L'Emilia-Romagna ha infatti scelto di investire sulla ricerca, sull'innovazione e sulle competenze per generare risultati concreti in tutte le filiere produttive, aprire nuove opportunità di mercato e creare lavoro di alta qualità, con una rete di laboratori di ricerca industriali pubblici e privati, centri per l'innovazione, nuovi percorsi universitari e post-universitari di livello internazionale.</p>
<p>Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - DGR n. 825 del 31/05/2021: "Approvazione schema di Protocollo d'intesa la Regione Emilia-Romagna ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per lo sviluppo delle competenze, dell'occupabilità e dei servizi per il lavoro negli ambiti regionali ad elevata specializzazione produttiva"; firmato in data 07/06/2021; validità 3 anni. - DGR n. 1309 del 02/08/2021: "Approvazione schema di Protocollo d'intesa per la progettazione di un modello di partenariato territoriale tra i sistemi della domanda e dell'istruzione, formazione e lavoro, per lo sviluppo delle competenze: prima sperimentazione in ambito big data"; firmato nel settembre 2021 fra RER- Anpal e Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.. - DGR n. 509 del 04/04/2022: "Approvazione di uno schema di Protocollo per un modello di partenariato finalizzato allo sviluppo di competenze per la transizione ecologica"; firmato in data 05 maggio 2022 fra RER- Anpal e Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.. <p>Per quanto riguarda la progettualità finalizzato allo sviluppo di competenze del Settore Moda non è stato ritenuto necessario procedere con adozione di atti specifici in quanto la tematica si colloca nel protocollo d'intesa di cui alla DGR n. 825 del 31/05/2021.</p>
<p>Dotazione finanziaria</p>	<p>Come previsto dai Protocolli, le Amministrazioni pubbliche interessate provvedono nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>Governance e assetto organizzativo</p>	<p>È stato costituito un "Tavolo di progetto", a titolarità regionale, per coordinare le fasi di programmazione, progettazione, pianificazione, attuazione e gestione dell'intervento, che ha rappresentato il luogo delle decisioni strategiche ed operative e della gestione/valutazione complessiva del progetto, dove, con incontri predefiniti, si è proceduto al coordinamento delle diverse attività, alla concertazione delle azioni da attivare e ad integrare gli apporti di ciascun soggetto, in considerazione dei rispettivi ruoli, competenze e titolarità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direzione Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa - coordinatore delle azioni per l'attuazione dei Protocolli d'Intesa; - Agenzia Regionale per il Lavoro - attuatore indirizzi regionali in merito alle PAL; - Anpal con funzioni di Ente Vigilante di Anpal Servizi S.p.A. (ora Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.) – con funzione di supporto alla progettazione e definizione di un modello generale di partenariato territoriale per lo sviluppo di competenze nei settori Big Data, Green Jobs, Settore Moda; - ART-ER Attrattività Ricerca Territorio Soc. Cons.p.a. - società consortile dell'Emilia-Romagna nata per favorire la crescita sostenibile della regione attraverso lo sviluppo dell'innovazione e della conoscenza, l'attrattività e l'internazionalizzazione del sistema territoriale. - Partenariato regionale: Clust-ER Associazione Big Data; Clust-ER Innovate; Clust-ER Mech; iFAB (International Foundation Big Data and Artificial Intelligence for Human Development); Bi-Rex (Big Data Innovation & Research Excellence) Competence Center -Bologna; Fondazione Istituto Tecnico Superiore Tecnologie e Industrie Creative in qualità di rappresentante; Associazione Scuola Politecnica ITS Emilia-Romagna; Fondazione per la formazione universitaria a indirizzo professionale (FUP); Atenei presenti nella regione Emilia- Romagna; Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia-Romagna. <p>Confronta DD n. 17118 del 17/09/2021 e DD 2 n. 4696 del 29/12/2021.</p>

Sezione 3	Realizzazione
<p>Descrizione della pratica</p>	<p>L'intervento consiste in un modello strutturato di partenariato territoriale finalizzato all'analisi ed anticipazione dei fabbisogni professionali e di competenze, sperimentato in tre ambiti tematici strategici: <i>Big Data e Intelligenza Artificiale</i>, <i>Green Jobs/Economia circolare</i> e <i>Sistema Moda</i>. L'esperienza sperimentale progressivamente si consolida come percorso di Ricerca-Azione, adattabile a diversi settori produttivi e contesti territoriali.</p> <p>Il modello è stato attuato con il coinvolgimento di istituzioni pubbliche (Regione, Ministero, ANPAL), il sistema delle imprese, gli enti di formazione, Università e attori territoriali, con l'obiettivo di supportare politiche e azioni volte a ridurre lo <i>skill mismatch</i> e a rafforzare l'allineamento tra domanda di lavoro, offerta formativa ed evoluzione dei settori produttivi. Gli obiettivi principali sono consistiti nell'individuare e aggiornare i profili professionali e le competenze chiave rilevanti per il territorio, nell'anticipare i cambiamenti dei mercati del lavoro locali e nel fornire evidenze operative utili all'adeguamento dell'offerta formativa, nonché alla progettazione di azioni di Upskilling e Reskilling.</p> <p>L'elemento distintivo dell'intervento è stato l'adozione di un approccio metodologico integrato, che combina analisi quantitative e qualitative (skill intelligence, classificazioni europee ESCO, Atlante del Lavoro, interviste, survey e focus group) con un coinvolgimento attivo e continuo degli stakeholder. Ulteriori elementi significativi sono stati: la forte caratterizzazione territoriale, il dialogo strutturato tra ricerca e policy e la finalizzazione dei risultati a ricadute operative.</p> <p>La sperimentazione, nei suoi tre ambiti tematici di indagine, si è configurata come un percorso di Ricerca-Azione e in particolare, l'approfondimento quali-quantitativo sui fabbisogni di professionalità ha seguito alcuni elementi caratterizzanti di questo approccio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impostazione del disegno di ricerca ha previsto un rapporto di collaborazione e di confronto fra attori, sia nella fase di definizione del problema, sia nella gestione operativa delle attività di ricerca. - la ricerca non si è limitata ad ampliare il quadro conoscitivo, ma ha mirato ad anticipare e approfondire possibili soluzioni alle criticità emergenti nel contesto produttivo per ridurre, e per quanto possibile prevenire, il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro (con particolare riferimento all'intervento sul Sistema moda); - la ricerca ha avuto una forte valenza formativa e trasformativa, elemento centrale è stato, infatti, la diffusione dei risultati all'intero sistema della formazione e dell'istruzione che ha consentito di attivare risposte tempestive e più coerenti rispetto ai fabbisogni individuati. <p>La proposta metodologica, sviluppata da Sviluppo Lavoro Italia S.p.A., in costante dialogo con la Regione Emilia-Romagna, ha previsto, per ciascun progetto, uno specifico programma di lavoro (fasi, strumenti e metodologie applicative, tempistiche, etc.) che è stato presentato, discusso e condiviso con l'amministrazione regionale.</p>
<p>Periodo di realizzazione e durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto Big Data & AI: settembre 2021 - giugno 2022 - Progetto Green Jobs: marzo 2022 - dicembre 2023 - Progetto Sistema Moda: febbraio 2023 - marzo 2024 <p>Complessivamente il periodo di riferimento va da settembre 2021 a marzo 2024.</p> <p>La tempistica di realizzazione per un progetto, sulla base dell'esperienza fatta, è indicativamente poco più di un anno; l'intervento su Green ha solo apparentemente richiesto più tempo, a causa di un rallentamento delle attività nel 2023 dovuto a nuove priorità sopraggiunte per la Regione Emilia-Romagna.</p>
<p>Obiettivi principali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzare un modello di partenariato pubblico-privato per supportare la doppia transizione digitale ed ecologica e rispondere alla sfida di far fronte (anche anticipandoli) ai nuovi fabbisogni professionali legati a tali evoluzioni in settori e filiere prioritari dell'economia regionale; - Promuovere, un modello di programmazione di interventi (in particolare per orientare l'offerta formativa regionale) volto a creare, riqualificare e adeguare le competenze per sviluppare le professionalità in senso <i>digital</i> e <i>green</i>, tenendo il passo con i cambiamenti che si verificheranno nei diversi settori.
<p>Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti</p>	<p>Destinatari finali degli interventi sono stati, oltre all'area Formazione della Regione stessa, le istituzioni formative e le imprese, <i>in primis</i>, e tutti gli attori territoriali che possono contribuire alla realizzazione del partenariato per lo sviluppo delle competenze nell'ambito indagato Big Data e successivi Green e Moda.</p>
<p>Attività realizzate</p>	<p>La proposta metodologica, che rappresenta il modello di intervento sperimentato, è stata in gran parte la stessa per i tre progetti (big data, green, moda); tuttavia in fase attuativa si</p>

sono evidenziate alcune differenze sulla base sia delle specificità dei temi/settori oggetto di indagine, sia dell'esperienza maturata con il susseguirsi delle sperimentazioni.

La proposta ha preso avvio con una fase preliminare: il confronto tra Regione Emilia-Romagna, Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. e progressivamente con tutti gli altri interlocutori "addetti ai lavori", per circoscrivere il campo di indagine, e definire con la migliore approssimazione, tutti quegli elementi che consentissero di individuare il settore o i settori ricompresi nell'area tematica oggetto di intervento.

Questa fase è stata necessaria per i progetti sperimentali su Green Jobs e Sistema Moda in quanto queste due aree di intervento fanno riferimento a ecosistemi dal perimetro meno definito:

- nel caso dei Green Jobs vi è una evoluzione continua del concetto di salvaguardia ambientale, sviluppo sostenibile e protezione del pianeta che comporta l'osservazione di tutte le professioni che in qualche modo rispondono a questa definizione e mirano a sostenere lo sviluppo senza impattare negativamente sull'ambiente circostante, senza dimenticare settori tradizionali che applicano "competenze verdi" e che possono quindi essere considerati parte dei green jobs;
- nel caso del Comparto Moda è stato necessario fare riferimento a tutti i settori che sono ricompresi: dal settore tessile, al calzaturiero, alla pelletteria, all'orologeria, all'occhialeria ed altri. È stato inoltre necessario affrontare i temi della sostenibilità, tracciabilità, digitalizzazione, gestione della filiera, internazionalizzazione, e in generale le strategie di sviluppo e gestione del prodotto. L'inquadramento del campo di indagine – in una situazione di tale complessità- si è definito attraverso un'attività di approfondimento e confronto iniziale con dei "testimoni privilegiati" (soggetti sia pubblici che privati); questa attività ha permesso, tra le altre cose, di individuare i codici ATECO di riferimento che sono stati di supporto nella fase di interrogazione dei database ESCO e delle COB, nonché nella fase di Mappatura dell'offerta formativa.

Il modello di intervento (metodologia), una volta inquadrato e circoscritto il campo di indagine, ha previsto due macro ambiti di attività:

- Analisi di contesto (Fasi 1-2-3), ambito di indagine in cui rientrano una serie di analisi che offrono l'inquadramento del campo e una lettura delle evoluzioni dei mercati del lavoro locali, attraverso la definizione di metodologie e strumenti di carattere qualitativo. Si avvale in particolare del sistema europeo di classificazione ESCO, attraverso il quale sono stati estrapolati i profili professionali e le correlate competenze, conoscenze e abilità (essenziali e opzionali);
- Indagine di campo (Fasi 4-5-6), ambito più di tipo qualitativo, che allarga il campo ai sistemi Education e Imprese per verificare i dati raccolti e approfondirli. Attraverso ESCO si individua, infatti, un set più ampio di professioni e relative competenze, che rappresenta la base del confronto e del processo di "scrematura" (o anche di integrazione e allineamento) per giungere ad un nucleo di profili e competenze maggiormente pertinenti e utili alle imprese del territorio emiliano-romagnolo, nonché per indagare la prossimità dell'offerta formativa (anche a partire dalla mappatura realizzata) erogata ai profili individuati.

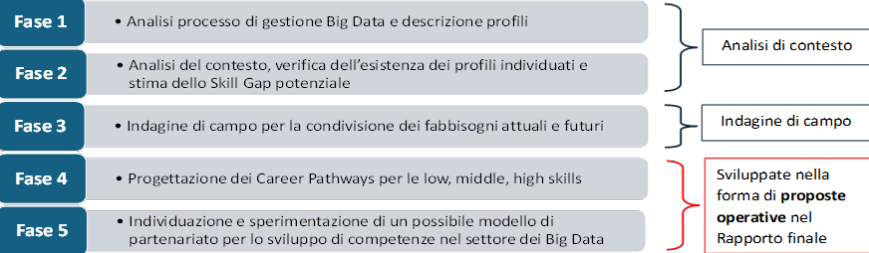
Da ultimo, nell'ambito dell'indagine di campo, sono state sperimentate due diverse modalità di raccolta dati:

- Nei progetti Big Data e Green è stata realizzata una Survey online rivolta alle imprese, attraverso la quale è stato possibile raccogliere dati quantitativi. Questo ha consentito sia di misurare, in modo puntuale, l'orientamento delle aziende rispetto alle professionalità e competenze sulle quali, anche in ottica previsionale, per il rafforzamento del sistema, sia di valutare lo stato dell'arte rispetto alla presenza di tali profili negli organici aziendali.
- nel progetto Moda sono stati realizzati dei Focus group settoriali di approfondimento attraverso i quali sono stati raccolti dati di tipo qualitativo e approfondito, necessari a esplorare a fondo gli specifici temi che costituiscono la complessa galassia del comparto Moda.

Per ogni tema oggetto di sperimentazione di seguito sono riportate le specifiche fasi di intervento:

Big Data and Artificial Intelligence

Le Fasi dell'intervento



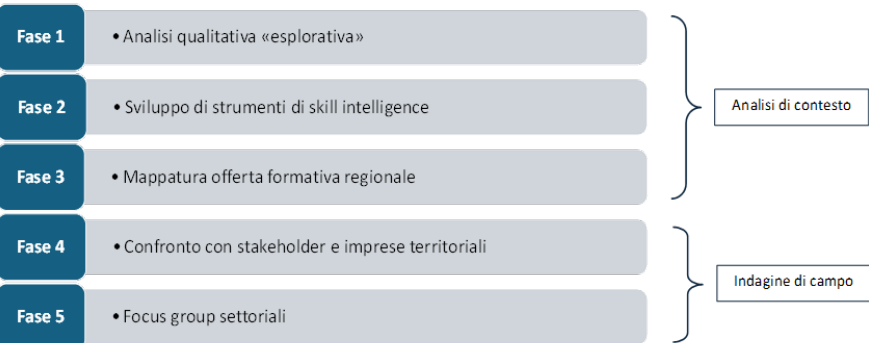
Green jobs / Economia circolare

Le Fasi dell'intervento



Sistema Moda

Le Fasi dell'intervento



L'analisi basata sulla consultazione del sistema di classificazione europeo ESCO consente in maniera granulare di individuare competenze e conoscenze funzionali alla implementazione e allo sviluppo di processi di *Up/Reskilling*, calibrati sulle esigenze del settore.

Risultati raggiunti ed output realizzati

La pratica ha conseguito risultati significativi in coerenza con gli obiettivi di:

- costruzione di un modello di partenariato pubblico-privato per affrontare la doppia transizione digitale ed ecologica;
- orientamento della programmazione formativa regionale verso competenze digitali e green al fine di rispondere in modo adeguato alle evoluzioni di settori e filiere prioritari dell'economia regionale.

Risultati qualitativi

- Sviluppo e sperimentazione di un modello metodologico replicabile per l'analisi dei fabbisogni professionali in settori prioritari (Big Data, Green Jobs, Sistema Moda), basato su integrazione di dati quantitativi (ESCO, ATECO, mappatura offerta formativa) e confronto qualitativo con stakeholder.
- Rafforzamento della rete di attori pubblici e privati (Regione, Sviluppo Lavoro Italia S.p.A., imprese, education, USR) attraverso incontri, focus group e survey, favorendo un approccio condiviso alla programmazione delle competenze.
- Gli esiti delle sperimentazioni hanno portato alla modifica di alcune figure professionali inserite nelle SRQ. Ne è un esempio il profilo del "Tecnico sistemista informatico" introdotto con DGR 1153 dell'11/07/2022 che sostituisce la precedente figura del

	<p>“Tecnico Informatico”. Il nuovo profilo copre competenze più estese e articolate rispetto alla versione precedente, configurando un ruolo con responsabilità focalizzate su continuità del servizio, sicurezza e performance IT e meglio rispondente alle esigenze del mercato del lavoro e alla complessità delle infrastrutture moderne (server, reti, servizi digitali) rispetto al profilo tecnico più tradizionale.</p> <p>Output principali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tre cruscotti interattivi di Business Intelligence per la consultazione dei dati su profili e competenze (Big Data, Green, Moda). - Report e materiali di analisi (quantitativa e qualitativa) su profili, competenze e fabbisogni settoriali: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporto finale Big Data con proposte operative per istruzione e formazione. Report di analisi quantitativa e qualitativa (Big Data), materiali di approfondimento su indagine di campo. ▪ Rapporto finale Green Jobs con scenari, analisi fabbisogni e proposte; report su Green Rating delle professioni; slide di presentazione. ▪ Rapporto finale Sistema Moda con allegati e materiali operativi; slide di sintesi. - Un percorso formativo sperimentale su Big Data e IA per docenti delle scuole superiori (marzo-aprile 2023), con fase di aula e project work per ideare proposte di curvatura didattica e PCTO. - Survey online (Big Data, Green) e focus group settoriali (Moda) rivolti alle imprese. - Eventi per la valorizzazione e diffusione dei risultati rivolti ai servizi a supporto delle aziende e soggetti deputati alla definizione dell’offerta formativa e alla comunità professionale del territorio. <p>Outcome principali</p> <ul style="list-style-type: none"> - I dati delle indagini sono stati utilizzati dall’Amministrazione regionale come base informativa per la definizione di dispositivi attuativi rivolti a imprese e soggetti formativi. Alcuni esempi: <p>Avvisi per le imprese, bandi per la transizione digitale e green:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Bando per il Sostegno della Transizione Digitale delle Imprese Dell’Emilia-Romagna (approvato con Delibera di Giunta regionale n. 1171 dell’11 luglio 2022 modificata con delibera di Giunta regionale n. 1485 del 05/09/2022). 2- Bando per il Rafforzamento delle Competenze per la Transizione Industriale, Digitale e Green ungo la Direttrice DELLA S3 (approvato con Delibera di Giunta regionale n. 437 dell’11/0/2024). <p>Avvisi per i soggetti formativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Avviso Pubblico a Presentare Operazioni: Big Data e Nuove Competenze per una Regione Europea più Digitale, Attrattiva, Sostenibile e Resiliente PR FSE+ 2021/2027- Priorità 2. Istruzione e Formazione (allegato 1); 2- Avviso Pubblico a Presentare Operazioni Nuove Competenze per Una Regione Europea Più Sostenibile, Attrattiva e Resiliente - PR FSE+ 2021/2027 -Priorità 2. Istruzione e Formazione (allegato 2). (All. 1 e 2 -approvati con Delibera di Giunta regionale n. 350 del 13/03/2023) 3- Avviso Pubblico a Presentare Operazioni di Formazione Permanente: Nuove Competenze per l’innovazione e lo Sviluppo Sostenibile della Sistema Moda - PR FSE+ 2021/2027 Priorità 2. Istruzione e Formazione - Obiettivo specifico g). (approvato con Delibera di Giunta regionale n. 410/2024). <ul style="list-style-type: none"> - Co-progettazione da Regione, USR Sviluppo Lavoro Italia S.p.A., di un percorso formativo su Big Data e Intelligenza Artificiale rivolto ai docenti delle scuole superiori dell’Emilia-Romagna, con finalità di rafforzamento delle competenze digital e green per le attività di orientamento degli studenti. Per la definizione del percorso formativo sono stati utilizzati i risultati della ricerca su profili e competenze, nonché gli esiti del project work che hanno consentito di curvare la proposta didattica e le attività di PCTO per l’anno scolastico 2023/24.
Azioni e strumenti di monitoraggio	Strumenti di Business Intelligence (3 Cruscotti interattivi) sui risultati relativi a profili e competenze (Big data, Green, Moda).
Fattori di successo	<p>Le seguenti precondizioni hanno rappresentato fattori strategici e abilitanti per la riuscita della pratica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forte commitment istituzionale a livello regionale, accompagnato dalla consapevolezza della necessità di disporre di una proposta metodologica solida ma flessibile, in grado di evolvere attraverso un approccio di ricerca-azione e un confronto continuo con gli attori coinvolti.

- Presenza di un contesto territoriale maturo, caratterizzato da un tessuto produttivo, formativo e istituzionale collaborativo e sensibile al tema dello sviluppo delle competenze. L'integrazione della pratica nella più ampia strategia regionale (*Patto per il Lavoro e per il Clima, Strategia S3* e, per il Big Data, *Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna 2020–2025 – Data Valley Bene Comune*) ha favorito un elevato livello di partecipazione e condivisione degli obiettivi.

La pratica introduce i seguenti elementi di innovazione e miglioramento:

- Metodo di ricerca-azione strutturato e replicabile, già sperimentato in tre ambiti tematici (Big Data, Green Jobs, Sistema Moda), che integra analisi quantitative e qualitative, micro-analisi delle competenze e riferimenti alle classificazioni europee (ESCO), superando una lettura meramente descrittiva dei profili professionali e orientandosi anche a percorsi di Upskilling e riconversione.
- Ampliamento e qualificazione del partenariato territoriale, con la valorizzazione sistematica dei contributi di istituzioni, parti sociali, enti di formazione, università e imprese, rafforzando la concertazione e la trasferibilità degli esiti analitici e l'adozione di strumenti innovativi come i bandi di filiera.
- Produzione di output operativi (rapporti di settore e cruscotti interattivi) utilizzabili dai decisori pubblici e dagli attuatori delle politiche, facilitando il raccordo con iniziative europee e con strumenti di policy multilivello.
- Potenziamento della sinergia tra livello nazionale e regionale, finalizzato:
 - allo sviluppo congiunto di sistemi avanzati di conoscenza del mercato del lavoro a supporto delle politiche attive e dell'occupabilità;
 - a una programmazione più mirata delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali 2021-2027, anche tramite strumenti come i bandi di filiera.
- Miglioramento modelli e dispositivi di programmazione e attuazione, a partire dalla valorizzazione degli strumenti di analisi del mercato del lavoro e dell'economia regionale, al fine di strutturare una filiera di offerta formativa flessibile e personalizzabile, in costante aggiornamento affinché sia quanto più rispondente alla domanda, anche non ancora esplicita, di competenze e professionalità, comunque funzionali ad accompagnare i processi di trasformazione ecologica e digitale delle imprese e delle filiere di produzione regionale di beni e servizi.

Nel complesso, la pratica ha raggiunto gli obiettivi e le performance attese, consolidandosi come modello efficace per l'anticipazione dei fabbisogni professionali e formativi e mostrando una significativa capacità di integrazione, adattamento e utilizzo concreto dei risultati nelle politiche regionali.

Fattori di criticità

Nel corso dell'implementazione della pratica sono emersi alcuni fattori di criticità, affrontati attraverso specifiche strategie di adattamento metodologico:

- Definizione del perimetro di indagine: per i *Green Jobs*, trattandosi di ambito caratterizzato da elevata trasversalità si è riscontrata una maggiore difficoltà nella delimitazione settoriale e nella selezione delle imprese. Per il *Sistema Moda*, la criticità ha riguardato soprattutto la scelta del livello di estensione dell'analisi (manifattura, design e commercio). *Azioni correttive adottate*: confronto continuo con gli stakeholder e progressiva rimodulazione del perimetro analitico.
- Somministrazione delle survey alle imprese: in prima battuta, il numero limitato di risposte era legato alla difficoltà di identificazione puntuale delle competenze verdi, ciò ha determinato una difficoltà nella compilazione dei questionari. *Azioni adottate*: integrazione della rilevazione quantitativa con metodologie qualitative (interviste, focus group, analisi in campo), che hanno permesso di cogliere fabbisogni e criticità non rilevabili tramite la sola survey.
- Complessità metodologica della rilevazione delle micro-competenze: ciò ha reso necessario affinare progressivamente l'impianto di analisi. *Azioni adottate*: adozione di un approccio multi-metodo e utilizzo di riferimenti comuni, inclusi i sistemi di classificazione europei (ESCO).
- Parziale attuazione del disegno iniziale di partenariato: rispetto all'ipotesi iniziale di creazione di Academy pubblico-private o di rete, dimostratisi non pienamente realizzabili a causa della difficoltà di costituzione e sostegno di tali strutture, è stato implementato il partenariato attraverso il rafforzamento del confronto con la rete degli stakeholder regionali. *Azioni adottate*: riorientamento delle informazioni e valorizzazione dei risultati del confronto del partenariato, attraverso strumenti innovativi, quali i bandi di filiera, maggiormente sostenibili e coerenti con l'assetto delle politiche regionali.

	<ul style="list-style-type: none"> - Raccordo tra anticipazione dei fabbisogni e programmazione delle politiche: nonostante i risultati abbiano consentito di orientare con buon esito la programmazione formativa regionale, si non rivelati meno efficaci nel supporto alla programmazione formativa universitaria (Lauree professionalizzanti) <i>Azioni adottate</i>: nonostante tali limiti, i risultati sono stati recepiti in diversi avvisi e interventi regionali.
<p>Elementi di trasferibilità e sostenibilità</p>	<p>Tra i prerequisiti necessari per la replicabilità dell'esperienza come descritta, si individuano prioritariamente gli elementi di contesto che vengono brevemente descritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politiche e programmazioni regionali coerenti con lo scopo prioritario del progetto (sviluppo delle competenze e dell'occupabilità per l'innovazione dei settori) - Presenza di specializzazioni produttive con elevato skill mismatch sulle quali può essere utile avviare un percorso di ricerca-azione fortemente territorializzato - Sistema sviluppato in termini di reti tra imprese-ricerca-formazione - Strumenti di governance già in essere sul tema/settore (esempio: Tavolo Moda) - Modello di Protocollo d'intesa - Coinvolgimento Stakeholder pubblici e privati <p>Costituiscono elementi di trasferibilità già consolidati la "Metodologia e strumenti" co-progettati da Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. e Regione Emilia-Romagna, testati nelle tre sperimentazioni come descritte, che garantiscono un approccio integrato di strumenti e metodi quali-quantitativi, tra cui:</p> <p>Quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repertori ESCO, Atlante del Lavoro, CP ISTAT, indagini Forza Lavoro, Repertorio regionale delle qualifiche - Strumenti di Business/Skills Intelligence (Cruscotti dashboard interattivi) - Format Mappatura dell'offerta formativa regionale <p>Qualitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Focus group (anche settoriali) - Interviste semi-strutturate - Survey online (panel imprese) - Modello di Programma di lavoro - Rapporti finali completi di altri format/schede e strumenti di lavoro. <p>Fra i benefici prodotti dall'intervento si possono considerare quelli già descritti come outcome, in particolare si evidenzia come i risultati delle diverse indagini - condivisi all'interno dell'Amministrazione regionale – abbiano rappresentato una base informativa attuale, prospettica e di qualità e abbiano fornito elementi di approfondimento e spunti utili per la definizione di Avvisi rivolti sia alle imprese sia ai soggetti formativi.</p> <p>Da ultimo, l'esperienza risponde a quanto previsto dal PNC-T per quanto riguarda:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'introduzione di "Meccanismi stabili di contenimento e contrasto dello skill mismatch con particolare attenzione ai settori chiave della crescita intelligente e sostenibile tra i quali quello green"; 2. l'implementazione di sistemi di analisi ex ante del MdL; 3. l'agire in logica anticipatoria per attivare relazioni interistituzionali e di partenariato forti e solide.
<p>Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica?</p>	<p>Nel Rapporto finale, prodotto in esito alle sperimentazioni, vengono affrontate alcune riflessioni e avanzate alcune proposte operative che, sulla base dei risultati delle prime tre fasi dell'intervento, potrebbero contribuire al raggiungimento degli obiettivi del progetto. In particolare, i risultati raggiunti portano ad enucleare quattro possibili ambiti di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lo sviluppo di una serie di percorsi di alfabetizzazione al ciclo dei <i>Big Data</i>, differenziati per livello di istruzione e formazione del cittadino (ossia articolato ad esempio in collaborazione con Istituti di istruzione secondaria superiore, fondazioni ITS, Corsi di laurea ecc.). - La rivisitazione di alcuni profili professionali già esistenti nell'ambito del Sistema Regionale delle Qualifiche così da coprire i fabbisogni delle imprese per alcuni profili chiave impegnati nello sviluppo dei <i>Big Data</i>, dei <i>Green Jobs</i> e del <i>Settore Moda</i>. - L'identificazione di un set di conoscenze/ competenze chiave funzionali ad integrare i curricula di alcuni percorsi offerti dalle Fondazioni ITS già presenti nel contesto regionale orientandoli (o integrandoli) progressivamente verso i profili professionali chiave nel ciclo di vita dei <i>Big Data</i> e dei <i>Green Jobs</i>. - La creazione di laboratori sui Big Data mediante la stretta collaborazione con imprese e con la partecipazione delle principali agenzie formative (FP, Fondazioni ITS e Università), in grado di integrare percorsi fortemente orientati al "saper fare" certificando (ad es.

	<p>con formule analoghe agli Open Badge) non solo le competenze formali acquisite ma anche l'esperienza maturata in contesti operativi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La realizzazione di nuovi interventi su ulteriori settori di interesse regionale.
<p>L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA</p>	<p>Sì</p>

Appendice



Lo spazio web di raccolta e condivisione delle pratiche

Nell'ambito del Progetto PRO è stato predisposto uno spazio web dedicato alla raccolta, organizzazione e diffusione delle pratiche ed esperienze significative di programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro. Lo spazio, denominato **"Spazio Pratiche PAL"**, è realizzato su piattaforma sharepoint e rappresenta l'ambiente digitale di riferimento per la collaborazione tra i soggetti coinvolti nel Progetto PRO. Esso è concepito come uno strumento operativo a supporto delle attività di rilevazione, analisi e valorizzazione delle pratiche, nonché come repository dinamico costantemente aggiornato.

Lo Spazio Pratiche PAL assolve a una duplice funzione: da un lato, **supporta il processo di lavoro** del Progetto PRO, favorendo la condivisione di documenti, strumenti metodologici e materiali di supporto; dall'altro, **abilita la diffusione strutturata delle esperienze rilevate**, mettendo a sistema soluzioni operative, modelli di intervento e assetti di governance sviluppati a livello regionale, nazionale e internazionale.

In coerenza con gli obiettivi di Progetto, lo spazio web è funzionale a:

- condividere modalità, strumenti e criteri per la rilevazione e l'analisi delle pratiche;
- raccogliere e archiviare in modo ordinato le schede delle pratiche nei diversi stadi di elaborazione;
- supportare le attività di capacity building e i momenti di scambio e approfondimento previsti dal progetto
- favorire il confronto e il benchmarking tra Amministrazioni e operatori;

La **pagina iniziale** dello Spazio Pratiche PAL è strutturata in tre sezioni principali, che consentono una consultazione semplice e immediata dei contenuti.



Lo Spazio Pratiche PAL rappresenta il punto di raccordo tra la raccolta delle informazioni, la validazione delle esperienze e la loro valorizzazione attraverso strumenti di benchmarking e capacity building.

Al fine di garantire uniformità e tracciabilità del processo, per ciascuna Regione e Provincia Autonoma è previsto l'utilizzo di un **form di rilevazione online**, accessibile direttamente dallo Spazio Pratiche PAL. Il form consente la compilazione progressiva delle informazioni e la conservazione delle bozze, facilitando il lavoro dei referenti regionali e assicurando la coerenza dei dati raccolti.

Il modello di scheda di rilevazione delle pratiche

Note per la compilazione

La Scheda di rilevazione presenta tre sezioni così articolate:

- Sezione 1 – **Informazioni generali**; in questa sezione vanno indicate le informazioni utili a individuare la pratica analizzata ed i suoi tratti distintivi.
- Sezione 2 – **Programmazione** in questa sezione va descritto il contesto programmatico e gli atti di riferimento della pratica
- Sezione 3 – **Realizzazione**, in questa sezione vanno descritte le modalità di attuazione della pratica con un focus specifico sulla sua trasferibilità e sostenibilità.

Per la compilazione della scheda si dovrà tenere conto delle seguenti indicazioni:

- Escludendo i campi in cui il contenuto richiesto è una risposta ad una domanda chiusa, i contenuti saranno descritti in forma discorsiva in modo da valorizzare le logiche e le ragioni che sottendono le caratteristiche della pratica. Non sono indicati limiti in termini di numero di caratteri; tuttavia, per facilitare la visualizzazione e rappresentare i contenuti potranno essere utilizzati i punti elenco ma meglio se preceduti da una premessa o una descrizione iniziale.
- All'interno dei vari campi, è stata inserita una breve indicazione, su come meglio compilare le varie sezioni, in modo da valorizzare al massimo le informazioni relative alla pratica analizzata.
- Il modulo forms consente la possibilità di aggiornare le informazioni inserite anche in momenti successivi alla prima compilazione. In particolare, il forms mantiene le informazioni inserite durante la compilazione a completamento di ciascuna sezione. Al termine della compilazione forms rende possibile il salvataggio del modulo che sarà sempre rinvenibile nella propria scrivania su <https://forms.office.com/> nella sezione "moduli compilati" dove sarà visibile la data e l'ora dell'ultimo salvataggio. Si ricorda che è necessario utilizzare sempre il medesimo computer e browser per recuperare le informazioni inserite.

Sezione 1 - Informazioni generali

In questa sezione vanno indicate le informazioni utili ad individuare la pratica da analizzare ed i tratti distintivi.

1. Denominazione della pratica* Testo su più righe.

Indicare il titolo della pratica

Inserisci la risposta

2. Regione - Provincia Autonoma* Scelta singola.

Selezionare la Regione - Provincia Autonoma

Abruzzo
Basilicata
Calabria
Campania
Emilia-Romagna
Friuli-Venezia Giulia
Lazio
Liguria
Marche
Molise
Piemonte
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma di Trento
Puglia
Sardegna
Sicilia
Toscana
Umbria
Valle d'Aosta
Veneto

3. Amministrazione titolare* Testo su più righe.

Indicare la o le strutture che a livello di organizzazione dell'amministrazione titolare sono coinvolte nella pratica (a titolo esemplificativo Assessorato, Direzione, Dipartimento, Ufficio).

Inserisci la risposta

4. Priorità di intervento della pratica* Scelta singola.

Selezionare la priorità di intervento di riferimento della pratica. In caso di priorità di intervento non in elenco valorizzare nel campo "Altro"

- Occupazione
- Istruzione e Formazione
- Inclusione Sociale
- Occupazione Giovanile
- Assistenza Tecnica
- Altro

5. Fonte di finanziamento* Scelta multipla.

Selezionare la fonte di finanziamento. Nel caso di plurifondo inserire più fonti di finanziamento. In caso di fonti di finanziamento non in elenco valorizzare nel campo "Altro"

- Fondo di coesione (FC)
- Fondo di solidarietà dell'UE
- Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)
- Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione
- Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR)
- Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP)
- Fondo nazionale per le non autosufficienze
- Fondo nazionale per le politiche sociali
- Fondo paritetico interprofessionale
- Fondo per le politiche della famiglia
- Fondo per le politiche giovanili
- Fondo per una transizione giusta
- Fondo sociale europeo (FSE)
- NextGenerationEU
- Altro

6.Programma/i * Scelta multipla.

Selezionare il Programma di riferimento della pratica. In caso di Programmi non in elenco valorizzare nel campo "Altro"

- GARANZIA GIOVANI
- PNRR – GOL
- PNRR – PNC- Transizioni
- PN FESR CULTURA
- PN FESR SICUREZZA PER LA LEGALITÀ
- PN FESR RICERCA, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ PER LA TRANSIZIONE VERDE E DIGITALE
- PN FSE+ GIOVANI, DONNE E LAVORO
- PN FESR FSE+ EQUITA' NELLA SALUTE
- PN FESR FSE+ INCLUSIONE E LOTTA ALLA POVERTÀ
- PN FESR FSE+ SCUOLA E COMPETENZE
- PN FESR FSE+ METRO PLUS E CITTÀ MEDIE SUD
- PR FSE
- PR FSE/FESR
- Altro

7.Ambito territoriale della pratica* Scelta singola.

Selezionare l'ambito territoriale di riferimento e realizzazione della pratica. In caso di ripartizione territoriale non in elenco valorizzare nel campo "Altro"

- Nazionale
- Regionale
- Provinciale
- Interregionale
- Altro

8.Soggetto/i attuatore/i * Testo su più righe.

Indicare il o i soggetti attuatori, ovvero il soggetto (pubblico o privato) che realizza gli interventi previsti dalla pratica (ad esempio: soggetti accreditati per la formazione; soggetti accreditati per i servizi per il lavoro; etc.)

Inserisci la risposta

9. Beneficiari dei servizi/misure/supporti* Scelta multipla.

Selezionare uno o più tipologie di beneficiari dei servizi, delle misure e dei supporti previsti dalla pratica. In caso di beneficiari non in elenco valorizzare nel campo "Altro"

- Disoccupati
- Disoccupati percettori di sostegno al reddito (NASpl / Dis-coll)
- Lavoratori a rischio disoccupazione
- Lavoratori percettori di sostegno al reddito (CIGO / CIGS)
- Working poor
- Beneficiari D.L. 48/2023 - ADI/SFL e/o ex-RDC
- Persone con disabilità (ex L. 68/99)
- Persone svantaggiate (ex L. 381/91)
- Immigrati
- Giovani
- Giovani NEET
- Adulti over 50
- Adulti over 55
- Donne
- Persone con bisogni complessi
- Altre categorie di persone fragili e/o vulnerabili
- Persone impegnate in attività socialmente utili
- Occupati
- Datori di lavoro
- Altro

Sezione - Riferimenti referente pratica (sezione non pubblica)

In questa sezione vanno indicati i riferimenti del o della referente della Regione/Provincia Autonoma che viene coinvolto/a nell'analisi della pratica

10.Cognome* Testo su riga singola.

11.Nome* Testo su riga singola.

12.E-mail* Testo su riga singola.

Indicare l'indirizzo e-mail istituzionale

13.Recapito telefonico* Testo su riga singola.

14.Denominazione Ufficio* Testo su riga singola.

15.Qualifica/Ruolo* Testo su riga singola.

Sezione 2 - Programmazione

In questa sezione va descritto il contesto programmatorio in cui la pratica si inserisce e indicati e descritti gli atti di riferimento relativi alla sua attuazione.

16. Descrizione del contesto programmatorio di riferimento della pratica* Testo su più righe.

Descrivere il quadro programmatorio regionale in cui la pratica si inserisce (PR, PAR, Documenti strategici regionali, Patti e/o Piani per il lavoro, etc...) evidenziando come la pratica risponde alle strategie regionali di sviluppo dell'occupazione/occupabilità. L'inquadramento della pratica nell'ambito delle strategie regionali è finalizzato a sottolineare come la pratica risponde a criticità del mercato del lavoro locale e/o rappresenta un'opportunità di sviluppo del territorio.

Inserisci la risposta

17. Principali atti emanati e pubblicati per l'attuazione della pratica * Testo su più righe

Indicare l'avviso/ il bando pubblicato e gli atti di emanazione e impegno delle risorse

Inserisci la risposta

18. Dotazione finanziaria* Testo su riga singola

Indicare le risorse impegnate per fonte di finanziamento (evidenziando in tal modo interventi finanziati su più fondi vd. domanda 5)

Inserisci la risposta

19. Governance e assetto organizzativo* Testo su più righe

Descrivere l'assetto organizzativo dell'amministrazione titolare della pratica, indicando ruolo e funzioni di ogni struttura/ufficio coinvolto. Se nella programmazione e attuazione della pratica sono coinvolte altre amministrazioni e/o stakeholder pubblici e privati, partnership e collaborazioni con altre organizzazioni, enti e istituzioni indicarle e descriverne ruolo e principali funzioni/compiti.

Inserisci la risposta

Sezione 3 - Realizzazione

In questa sezione vanno descritte le caratteristiche della pratica e le relative modalità di attuazione con un focus specifico sulla sua trasferibilità e sostenibilità.

20. Descrizione della pratica* Testo su più righe.

Descrizione sintetica della pratica e delle sue caratteristiche principali.

Inserisci la risposta

21. Periodo di realizzazione* Testo su riga singola.

Inserire: **Data inizio: MM/AAAA Data fine: MM/AAAA**. Se la pratica è in corso al momento della rilevazione non compilare la "data fine"

Data inizio: MM/AAAA

Data fine: MM/AAAA

Se la pratica è in corso al momento della rilevazione lasciare in bianco la "data fine"

22. Obiettivi principali * Testo su più righe.

Indicare gli obiettivi, numerici e qualitativi, utili per descrivere l'efficacia complessiva della pratica.

Inserisci la risposta

23. Caratteristiche e requisiti dei beneficiari dei servizi/misure/supporti* Testo su più righe.

Indicare per ciascuno dei beneficiari (vd. domanda n° 9) eventuali requisiti e/o caratteristiche previste per l'accesso ai servizi/misure/supporti della pratica, nonché se il gruppo o i gruppi target sono stati segmentati ai fini dell'ottimizzazione dell'intervento.

Inserisci la risposta

24. Attività realizzate* Testo su più righe.

Descrivere le attività realizzate che valorizzano complessivamente la pratica individuata. La descrizione delle attività può essere articolata in termini di processo, a partire dalle principali fasi realizzative (da quelle preliminari e propedeutiche a quelle operative) e macro-azioni.

Inserisci la risposta

25. Risultati raggiunti ed output realizzati* Testo su più righe.

Descrivere i risultati specifici raggiunti, sia in termini quantitativi che qualitativi, in funzione degli obiettivi definiti/esigenze dei beneficiari (vd. domanda n° 22). Indicare gli output (intermedi e / o finali) delle varie attività realizzate (vd. domanda n° 24); i risultati sia in termini quantitativi (es. utenti raggiunti, avviati al lavoro, assunti, formati, etc...) che qualitativi.

Inserisci la risposta

26. Azioni e strumenti di monitoraggio * Testo su più righe.

Descrivere se e attraverso quali strumenti il processo e i risultati della pratica sono stati (o saranno) documentati, monitorati e/o valutati

Inserisci la risposta

27. Fattori di successo* Testo su più righe.

Individuare e descrivere gli elementi di successo della pratica con particolare riferimento ai seguenti criteri/elementi che connotano la pratica:

- *introduzione di soluzioni nuove o migliorative (evidenziare in che modo l'intervento è diverso e/o innovativo e /o migliorativo in termini di metodologie adottate; strategia; attività; risorse; procedure; etc...);*
- *integrazione strategica e complementarità;*
- *raggiungimento degli obiettivi e delle performance attese.*

Inserisci la risposta

28. Fattori di criticità* Testo su più righe.

Individuare e descrivere gli elementi di criticità, ovvero le principali difficoltà riscontrate nell'implementazione della pratica/intervento e le eventuali strategie attuate e/o in corso di attuazione per superarle

Inserisci la risposta

29. Elementi di trasferibilità e sostenibilità* Testo su più righe.

Individuare e descrivere gli elementi di trasferibilità (a partire dall'evidenza delle condizioni e dei prerequisiti necessari per la sua replicabilità) e sostenibilità della pratica (es. evidenziare a quali condizioni i benefici prodotti dall'intervento continueranno nel medio-lungo periodo; indicare se l'attuazione dell'intervento ha migliorato il coordinamento e la collaborazione tra i soggetti coinvolti; indicare quale contributo la pratica ha apportato alla strategia programmatoria in cui è inserita; indicare se è prevista la strategia di follow up della pratica, etc....

Inserisci la risposta

30. Quali principali conclusioni possono essere tratte dalla realizzazione della pratica? * Testo su più righe.

Indicare una valutazione conclusiva della pratica in termini di lezioni apprese durante l'attuazione, evidenziando cosa ha funzionato di più e cosa di meno

Inserisci la risposta

31. L'attività è realizzata con il supporto o l'A.T. di Sviluppo Lavoro Italia SpA? * Scelta singola.

Si

No



PROGETTO PRO - Qualificazione delle politiche e dei sistemi per il lavoro
Linea 2 - Capacity building, benchmarking e comunicazione