

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

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

**PIANO ATTUATIVO REGIONALE**

**RegioneUMBRIA**

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE (O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)...</b>	<b>9</b>
3.1	Introduzione .....	9
3.2	L'andamento del mercato del lavoro territoriale.....	9
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL.....	16
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro .....	17
3.4.1	I servizi pubblici per l'impiego .....	18
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro .....	20
3.5	Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente .....	20
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro .....	21
<b>4</b>	<b>AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....</b>	<b>22</b>
4.1	I fattori critici di successo .....	22
4.1.1	Introduzione .....	22
4.1.2	Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione .....	22
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi.....	25
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato .....	27
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio .....	29
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure .....	31
4.2.1	Introduzione .....	31
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego .....	32
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi .....	33
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro.....	34
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari.....	36
4.2.6	Azioni per l'implementazione del sistema informativo .....	38
4.2.7	Azioni per il monitoraggio .....	39
4.3	Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione .....	40
4.3.1	Introduzione .....	40
4.3.2	Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Regione/PA verso i potenziali beneficiari del Programma GOL .....	41
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali.....	42
<b>5</b>	<b>INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE</b> .....	<b>43</b>

5.1	Le misure per i beneficiari .....	43
5.1.1	Introduzione .....	43
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2).....	43
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR .....	44
5.1.4	Modalità di attuazione dell'assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL.....	44
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali .....	56
5.1.6	Costo dei percorsi.....	57
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi .....	60
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili .....	60
5.4	L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	61
<b>6</b>	<b>CRONOPROGRAMMA.....</b>	<b>63</b>
<b>7</b>	<b>BUDGET .....</b>	<b>66</b>

## 1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei **7.680 beneficiari**, di cui **768 in competenze digitali** previsti entro il dicembre 2022.

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

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

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

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

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

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

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

## 2 EXECUTIVE SUMMARY

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

Il Piano attuativo di GOL della Regione Umbria (PAR Umbria) attua gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL che costituisce l'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5, componente C1, tipologia "riforma", intervento "1.1 Politiche attive del lavoro e formazione" del PNRR, da considerarsi in una logica integrata ed in sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) volto a rinnovare la rete dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi e in generale, aumentare la prossimità ai cittadini e l'erogazione di interventi personalizzati.

Il Piano Attuativo Regionale dell'Umbria definisce gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori in coerenza con quanto previsto dal Decreto 5 novembre 2021 di adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e svilupperà un'infrastruttura istituzionale già predisposta che mette a sistema gli attori pubblici e privati delle politiche per il lavoro e dei servizi territoriali competenti.

Il presente PAR, si inserisce, quindi, in questo contesto costituito da un'azione strategica e unitaria mirata a garantire un sostegno tempestivo, personalizzato, attivo ed efficace rivolto alle persone in cerca di lavoro che comprenda servizi di assessment, accompagnamento, formazione, assistenza nella ricerca di un impiego, sostegno all'imprenditorialità, attraverso rinnovati strumenti di presa in carico e di politica attiva.

ARPAL Umbria, Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, è l'ente strumentale competente nella gestione dei Centri per l'impiego, nel raccordo pubblico-privato dei soggetti del mercato del lavoro, nella gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo, nel supporto alla Giunta regionale per le attività di elaborazione normativa e di programmazione. ARPAL Umbria provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento

Nella redazione del PAR, ARPAL Umbria ha considerato i seguenti aspetti:

- le misure di politiche attive e formazione previste dal Programma GOL si configurano come complementari a quelle già in atto e a quelle che verranno programmate nei prossimi mesi a valere sulla programmazione regionale e nazionale;
- i percorsi previsti dal Piano Attuativo dell'Umbria saranno rivolti sia ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, sia alle persone più vulnerabili (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trent'anni, lavoratori con almeno cinquantacinque anni);
- il sistema di accreditamento regionale che prevede un fondamentale ruolo di coordinamento e di regia della rete da parte di ARPAL Umbria. I soggetti accreditati svolgono le loro attività in raccordo con i centri per l'impiego nell'attuazione delle politiche di intervento definite dalla Giunta regionale e a completamento della gamma dei servizi erogati dagli stessi Centri;
- la struttura regionale delle politiche per il lavoro.

Il Piano attuativo si propone di:

- rafforzare l'offerta dei percorsi di politica attiva verso i beneficiari del Programma;

- promuovere una sempre più solida integrazione fra politiche del lavoro e della formazione al fine di conseguire gli obiettivi di formazione lungo tutto l'arco della vita e raggiungere i target definiti nell'ambito del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (per il 2030 del 60% di tutti gli adulti che partecipano ogni anno ad attività di formazione);
- contribuire al raggiungimento dell'obiettivo secondario M5C1-3 che prevede che almeno il 75% dei beneficiari del programma appartengano alle categorie più vulnerabili;
- promuovere il miglioramento continuo del sistema dei servizi attraverso un monitoraggio costante delle attività realizzate;
- rafforzare il raccordo con i servizi dell'ambito sociale per intercettare e prendere in carico i soggetti più fragili.

Coerentemente anche con quanto previsto dal decreto 5 novembre 2021, la sezione 3 del Piano descrive l'andamento del mercato del lavoro territoriale fornendo dati e analisi e i beneficiari potenziali del Programma GOL in Umbria. Inoltre, si è proceduto alla descrizione del quadro attuale della struttura regionale per le politiche del lavoro e del sistema dell'offerta di politiche attive. Nello specifico sono presentati i seguenti temi:

- la struttura regionale per le Politiche attive del lavoro;
- i servizi pubblici per l'impiego;
- il sistema dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro;
- il sistema dell'offerta formativa regionale esistente;
- il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative erogate dalla Regione Umbria verso i potenziali beneficiari del Programma GOL.

Nella sezione 4 del Piano sono descritte le azioni a sostegno dell'attuazione del programma sul territorio regionale. In particolare, sono stati illustrati i seguenti punti:

- le azioni di integrazione tra politiche attive del lavoro e della formazione;
- le azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego;
- le azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio;
- le azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato;
- le azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro;
- la descrizione delle connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro;
- le azioni per il monitoraggio, al fine di garantire la corretta esecuzione degli interventi e il conseguimento degli obiettivi;
- le azioni per l'integrazione con le politiche della formazione.

Infine, nella sezione 5 sono descritte le azioni da realizzare e gli obiettivi da conseguire dall'Umbria nell'ambito del programma GOL, ed in particolare:

- il servizio di assessment;
- i singoli percorsi da realizzare;
- la previsione finanziaria.

Nelle ultime due sezioni, 6 e 7, troviamo il cronoprogramma di sintesi delle azioni e delle attività e il budget.

Attraverso il Piano attuativo di GOL, la Regione Umbria, attraverso ARPAL Umbria, mira a consolidare la rete dei servizi per il lavoro regionale e a incrementare i punti di contatto con finalità informative per intercettare, in particolare, le persone con maggiore fragilità e distanza dai servizi. Attraverso il Piano, inoltre, si intende rafforzare la presenza nei percorsi di politica attiva di beneficiari di sostegno al reddito.



### 3 ANALISI DEL CONTESTO REGIONALE(O DELLA PROVINCIA AUTONOMA)

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

#### 3.1 Introduzione

Il forte decremento del PIL regionale registratosi nel 2020 (-8,4% fonte ISTAT) è stato controbilanciato nel 2021 da una buona ripresa economica. Secondo le stime della Banca d'Italia, infatti, nei primi nove mesi dello scorso anno l'attività economica umbra ha registrato un recupero favorito dall'accelerazione della campagna vaccinale e dal graduale allentamento delle restrizioni. In particolare, la manifattura ha fatto segnare una robusta espansione delle vendite. Nell'edilizia il recupero è stato ancora più rapido e ha beneficiato degli incentivi pubblici per i lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico, oltre che dell'accelerazione dell'attività di ricostruzione post-terremoto. Tra le imprese dei servizi l'aumento delle vendite è stato meno diffuso, anche in relazione a una dinamica dei consumi ancora moderata. I flussi turistici, assai deboli nel primo semestre dell'anno, hanno raggiunto in estate livelli storicamente elevati. La ripresa ha portato benefici al mercato del lavoro. Le attivazioni di nuovi contratti sono cresciute, anche se quasi esclusivamente nella componente a termine e nei servizi. Lo stimolo atteso dagli interventi previsti nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza prefigurano per i mesi a venire un andamento dell'attività ancora favorevole sulla quale gravano, però, difficoltà sia esogene che endogene. Per le prime si devono ricordare le difficoltà di approvvigionamento e i forti rincari di energia, materie prime e prodotti intermedi. Per le seconde la continua diminuzione della popolazione e lo speculare aumento dell'indice di vecchiaia.

#### 3.2 L'andamento del mercato del lavoro territoriale

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

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

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

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

Nel 2020 sul mercato del lavoro umbro, così come su quello nazionale, sono ben visibili gli effetti della crisi economica conseguente all'emergenza epidemiologica da covid-19, con importante calo dell'occupazione che, dato il blocco dei licenziamenti, ha riguardato unicamente la componente flessibile.

L'occupazione umbra, dopo la rilevante crescita dell'anno precedente (+8.000), nel 2020 si attesta in media a quota 356.000 unità, 7.000 unità al di sotto di quella registrato l'anno precedente. In termini di variazione percentuale la flessione registrata in Umbria (-1,8%) è in linea con la media delle regioni centrali e leggermente più contenuta di quella dell'intero paese (-2,0%).

A fronte della flessione occupazionale il numero delle persone in cerca di lavoro non è aumentato e, anzi, è continuato a scendere portandosi a quota 32.000, con una flessione di 2.000 unità che in termini percentuali (- 5,5%) risulta tuttavia meno marcata di quella rilevata a livello nazionale (-10,5%). Attualmente sono 16.000 gli ex occupati, 10.000 gli ex-inattivi e 6.000 i privi di esperienze di lavoro.

A seguito di tali dinamiche **il tasso di occupazione umbro nella fascia 15-64 anni è sceso al 63,5%** (-1,1 punti), un dato sensibilmente superiore al dato medio nazionale (58,1%) e di circa un punto più elevato della media delle regioni centrali (62,7%).

**Il tasso di disoccupazione è anch'esso leggermente sceso attestandosi all'8,2%** (-0,3 punti), un valore di 2 decimi superiore alla media del Centro (8%, -0,7 punti) ma un punto inferiore alla media nazionale (9,2%, - 0,8 punti).

La flessione dell'occupazione del 2020 si riscontra sia nella componente femminile, che fa registrare un - 1,7% (161.000, -2.000 unità), sia in quella maschile, per la quale il calo è del 1,9% (196.000, -4.000 unità).

La contrazione della disoccupazione, invece, ha interessato quasi esclusivamente le donne (17.000, -7,4%; gli uomini sono 15.000, -3,3%).

Il tasso di occupazione maschile è sceso al 70,2% (-1,3 punti rispetto al 2019), mentre quello di disoccupazione è rimasto quasi invariato al 7,1% (-0,1 punti). Per le donne è calato sia il tasso di occupazione - ora pari al 56,9% (-1,1 punti) – sia quello di disoccupazione, ora al 9,4% (-0,6%). Il confronto con le altre regioni mostra che la condizione occupazionale degli uomini umbri è in linea con quella che in media si riscontra nelle regioni centrali. Per le donne umbre il confronto con il centro evidenzia un livello occupazionale superiore.

Nel 2020, la flessione dell'occupazione, date anche le restrizioni che hanno ostacolato un comportamento "attivo", ha generato una crescita del numero delle non forze di lavoro in età attiva, ora pari a 166.000 (+7.000, -4,4%) con conseguente aumento del **tasso di inattività (30,7%, +1,4 punti)**, che continua tuttavia ad essere inferiore sia a quello medio del Centro (31,7%) che di quello nazionale (35,9%). A crescere è principalmente il numero delle "forze di lavoro potenziali" (32.000 unità, +6.000) - comunemente identificate come "disoccupazione scoraggiata"; il numero dei "lavoratori non occupati potenzialmente impiegabili" - dato dalla somma tra le forze di lavoro potenziali e le persone in cerca di lavoro – è pertanto risalito a quota 63.000 unità, 4.000 in più del corrispondente periodo del 2019 e pari a quello che si registrava nel 2018. Tale numerosità, oggetto delle misure di politiche attive del lavoro, rappresenta il 15,1% delle forze di lavoro (reali e potenziali), un'incidenza cresciuta di oltre un punto nell'ultimo anno che risulta più contenuta della media del Centro (15,8%) e ben distante da quella nazionale (19,9%).

La crescita del numero di lavoratori non occupati potenzialmente impiegabili – a differenza della sola componente disoccupata – si registra sia per le donne (35.000, +2.000) che per gli uomini (28.000, +2.000), ma il fenomeno continua a risultare sensibilmente più diffuso per le donne (17,9% a fronte del 12,6% per gli uomini) così come più diffusa risulta l'inattività (37% a fronte di 24,2%) aumentata sensibilmente nel 2020 per entrambi i sessi.

**Tabella 1- Forza e non forza lavoro (dati espressi in migliaia)**

UMBRIA	FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO								Popolazione
	Occupati	% in cerca di occupazione				Totale	Cercano lavoro non attivamente	Cercano lavoro ma non disponibili	Non cercano ma disponibili	Non disponibili a lavorare	Totale NFL 15-64	NFL <15	NFL >64 anni	Totale	
		ex-occupati	ex inattivi	senza esperienza di lavoro	Totale										
<b>MASCHI</b>															
2018	200	9	4	3	17	216	5	1	4	50	60	58	89	206	423
2019	200	9	4	3	15	215	5	1	4	51	61	57	89	207	422
2020	196	8	4	3	15	211	6	2	5	51	65	55	90	210	421
Var. % 2019-2020	-1,9	-4,4	-2,3	-1,2	-3,3	-2,0	18,4	118,1	19,6	1,3	5,9	-2,2	1,2	1,7	-0,2
<b>FEMMINE</b>															
2018	155	10	6	4	19	174	7	2	8	89	106	54	121	282	456
2019	163	8	7	4	18	181	6	1	8	82	98	54	122	273	454
2020	161	8	6	3	17	177	8	2	8	83	101	53	121	275	453
Var. % 2019-2020	-1,7	-1,1	-9,7	-17,1	-7,4	-2,3	33,9	54,3	2,0	0,7	3,6	-1,9	-0,1	0,9	-0,4
<b>MASCHI E FEMMINE</b>															
2018	355	19	10	7	36	391	12	2	13	139	166	112	210	488	879
2019	363	17	10	6	34	396	12	2	12	133	159	110	211	480	876
2020	356	16	10	6	32	388	15	4	13	134	166	108	211	485	873
Var. % 2019-2020	-1,8	-2,9	-7,0	-9,8	-5,5	-2,1	26,6	81,2	7,9	1,0	4,5	-2,1	0,4	1,2	-0,3

Si è ridotta la gravità del fenomeno della disoccupazione: la flessione del 2020 ha infatti riguardato chi è alla ricerca di lavoro da più tempo (13.000, -4.000), fenomeno che può essere connesso allo scoraggiamento, mentre è aumentato il numero di chi è alla ricerca da meno di 12 mesi (19.000 unità) in ragione della flessione dell'occupazione registrata nell'anno. La disoccupazione umbra è quindi ora composta per il **60% da soggetti alla ricerca da meno di 12 mesi e per il restante 40% da disoccupati di lunga durata**. Il tasso di disoccupazione di breve durata è salito al 4,9% (+0,5 punti) mentre quello di lunga durata è sceso al 3,3% (-0,9 punti), livelli entrambi ben superiori a quelli che si registravano prima della crisi, specie nel caso della breve durata. Va osservato che il fenomeno della lunga durata risulta meno diffuso rispetto alla media delle regioni centrali (incidenza 45,3% e tasso 4%).

La flessione dell'occupazione registrata nel 2020 è stata prodotta soprattutto dal terziario (248.000, -6.000) - che aveva prodotto la crescita dell'anno precedente - ed in particolare da commercio, alberghi e ristoranti il cui numero di occupati (75.000) in un anno è sceso di 5.000 unità (in flessione anche l'occupazione degli altri servizi, 174.000, -2.000); in consistente calo anche l'occupazione agricola (13.000, -3.000). In crescita, invece, dopo il minimo toccato nel 2019, l'occupazione delle costruzioni (23.000, +2.000) e anche quella dell'industria manifatturiera (72.000, +3.000).

**Tabella 2- Dinamica dell'occupazione per settore**

Umbria	Agricoltura	INDUSTRIA			SERVIZI			INCIDENZA PERCENTUALE							
		TOTALE	Industria in senso stretto	Costruzioni	TOTALE	Commercio Alberghi Ristoranti	Altri Servizi	TOTALE	Agricoltura	Tot. Industria	Industria in senso stretto	Costruzioni	Tot terziario	Commercio-Alberghi - Ristoranti	Altri Servizi
2018	15	93	69	23	247	73	174	355	4,3	26,1	19,5	6,6	69,6	20,5	49,1
2019	16	90	69	21	256	80	176	365	4,4	25,6	19,4	6,2	70,5	22,0	48,5
2020	13	95	72	23	248	75	174	356	3,7	26,6	20,2	6,4	69,7	21,0	48,7
Var. % 2019-2020	-15,5	4,9	4,3	7,1	-2,9	-6,3	-1,4	-2,3	-0,7	1,0	0,8	0,2	-0,8	-1,0	0,2

La crescita del 2019 è avvenuta principalmente nella componente alle dipendenze che si riporta a quota 272.000. Per gli uomini si registra una contrazione dell'occupazione alle dipendenze e una contemporanea crescita di quella autonoma, mentre per le donne si ha un aumento dell'occupazione alle dipendenze e una sostanziale stabilità di quella autonoma.

**Tabella 3-Lavoro dipendente e autonomo**

Umbria	MASCHI			FEMMINE			MASCHI E FEMMINE			Incidenza autonomi		
	dipendenti	autonomi	Tot.	dipendenti	autonomi	Tot.	dipendenti	autonomi	Tot.	Maschi	Femmine	Totale
2018	140	59	200	125	30	155	265	90	355	29,8	19,6	25,3
2019	138	62	200	134	30	163	272	91	363	30,9	18,1	25,1
2020	134	62	196	133	28	161	267	90	356	31,5	17,4	25,2
Var. % 2019-2020	-2,8	0,2	-1,9	-0,8	-5,6	-1,7	-1,8	-1,7	-1,8	0,7	-0,7	0,0

La flessione dell'occupazione nel 2020 ha riguardato sia gli autonomi (90.000, -1,7%) sia i dipendenti (267.000, -1,8%). Analizzando l'occupazione alle dipendenze si evidenzia in particolare il forte calo che ha interessato la componente con un contratto a termine, che in un solo anno si è ridotta di ben 9.000 unità (41.000, -17,6%); l'occupazione "stabile", protetta dagli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, è invece leggermente aumentata (226.000, +4.000).

**Tabella 4 - Occupazione per tipologia rapporto di lavoro**

Umbria	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	tempo indeterminato	tempo determinato	totale	Incidenza tempo determinato	tempo indeterminato	tempo determinato	totale	Incidenza tempo determinato	tempo indeterminato	tempo determinato	totale	Incidenza tempo determinato
2018	113	27	140	19,5	105	20	125	16,1	218	47	265	17,9
2019	112	26	138	19,1	110	23	134	17,5	222	50	272	18,3
2020	112	22	134	16,3	113	19	133	14,4	226	41	267	15,4
Var. % 2019-2020	0,6	-17,2	-2,8	-2,8	2,8	-18,1	-0,8	-3,0	1,7	-17,6	-1,8	-2,9

La flessione del 2020, essendo relativa alla sola componente a termine, ha riguardato soprattutto i più

giovani, che hanno visto notevolmente ridursi il numero di opportunità lavorative per la brusca contrazione della produzione.

Il numero di occupati con meno di 35 anni è sceso a quota 71.000, 6.000 in meno dell'anno precedente (-1.000 per gli under 25 e -6.000 per i 25-34enni).

La flessione occupazionale nel 2020 si riscontra tuttavia anche tra i 35-44enni (-2.000) e in minor misura tra i 45-54enni (-1.000), classe che ormai da sei anni risulta quella modale dell'occupazione umbra (107.000 unità), rappresentandone il 30%, e nella quale è minore la diffusione dell'occupazione a termine. In crescita, invece, il numero di occupati over 54 per i quali, oltre alla protezione offerta dalla normativa all'occupazione stabile con il blocco dei licenziamenti, sono ancora in parte visibili gli effetti dalla riforma in tema di pensionamento che ha mantenuto nell'occupazione lavoratori prossimi all'uscita e per la quale si registrano tassi di occupazione (del 60,5% nel caso dei 55-64enni) in crescita (+0,9 punti) anche in un così particolare momento.

Tra le persone in cerca di lavoro cresce di 2.000 unità il numero degli under 35 (15.000) e cala di 4.000 quello degli over 34 (17.000); il tasso di disoccupazione giovanile – sia relativo agli under 25 (27,2%) sia quello più significativo degli under 30 (21,5%) – è tornato di nuovo a crescere (rispettivamente di 0,6 e di 4,5 punti), senza tuttavia avvicinarsi ai massimi toccati nel 2014. In flessione, invece, i tassi di disoccupazione della popolazione con più di 34 anni.

Da evidenziare che la condizione occupazionale dei giovani umbri non si discosta in maniera significativa dalla media della ripartizione centrale e risulta notevolmente migliore della media nazionale, ma è proprio nel caso dei giovani che l'Umbria fa registrare il maggior gap sia in termini di occupazione che di disoccupazione verso le due regioni limitrofe (Marche e Toscana).

**Nel 2020 risulta in forte crescita il numero dei NEET (Not in Education, Employment or Training** oggetto del Programma comunitario Garanzia Giovani), che si attesta a quota 23.000, 5.000 unità al di sopra di quello registrato nel 2019 e fa sì che l'incidenza del fenomeno si sia portata dal 15,1% al **18,7%** dei residenti tra i 15 e i 29 anni, un'incidenza che continua a essere più contenuta della media del Centro (19,9%) e nazionale (23,3%), e che risulta più rilevante per le giovani donne (19,9%) che per gli uomini (17,5%), così come per le donne è superiore la disoccupazione under 30 (23,4 % a fronte del 20%).

**Tabella 5 – Tassi di occupazione, disoccupazione ed inattività per titolo di studio**

15-64 anni	TASSO DI OCCUPAZIONE					TASSO DI DISOCCUPAZIONE					TASSO DI INATTIVITA'				
	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea breve Laurea Dottorato	Totale	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea breve Laurea Dottorato	Totale	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea breve Laurea Dottorato	Totale
<b>Maschi</b>															
2018	62,3	57,2	78,2	81,9	71,5	12,1	11,7	6,5	4,6	7,7	28,4	35,0	16,2	13,9	22,3
2019	52,5	55,9	79,2	81,7	71,5	12,3	11,9	5,3	5,3	7,2	37,3	36,6	16,2	13,4	22,8
2020	43,1	57,8	75,0	82,9	70,2	15,1	10,0	6,2	4,8	7,1	44,4	35,6	20,0	12,7	24,2
<b>Femmine</b>															
2018	31,1	36,7	59,0	76,6	55,1	18,4	16,6	13,1	6,1	12,2	65,7	55,9	32,9	16,3	37,4
2019	28,1	37,3	58,4	75,8	54,9	18,6	14,7	11,0	6,1	10,6	65,6	56,3	33,4	19,5	38,3
2020	39,8	34,5	62,1	78,2	58,0	9,2	16,3	11,9	8,4	11,8	52,8	58,9	31,1	16,1	35,5

Maschi e Femmine															
2018	31,6	48,2	68,1	79,9	62,7	19,5	12,6	9,3	5,7	9,6	59,1	44,7	24,8	15,2	30,5
2019	41,4	47,1	67,7	81,4	62,9	13,8	14,7	10,2	6,4	10,5	50,6	44,6	24,5	12,9	29,5
2020	43,6	47,7	68,4	78,4	63,0	14,0	12,7	9,0	5,2	9,2	48,7	45,2	24,7	17,1	30,4

Storicamente la disoccupazione regionale, oltre che femminile e giovanile, veniva definita anche come scolarizzata. La crisi ha colpito, però, soprattutto i meno scolarizzati, per i quali oggi la disoccupazione assume i livelli più elevati. I livelli più elevati di disoccupazione, infatti, si raggiungono per chi ha al massimo la licenza elementare (14%), seguiti dai possessori di licenza media (12,7%) e dai diplomati (9%) assumendo il valore più contenuto nel caso dei laureati (5,2%). Anche la struttura del tasso di occupazione aumenta all'aumentare del titolo di studio raggiungendo il proprio massimo per i laureati (78,4%), un valore però inferiore a quello del 2019 di circa 3 punti. Il confronto con le altre regioni, tuttavia, mostra che l'occupazione dei laureati in Umbria resta inferiore a quella media del centro mentre nel caso dei meno scolarizzati è tra le più elevate del Paese.

### La dinamica occupazionale nei primi 10 mesi del 2021

La dinamica occupazionale, in ripresa già dalla fine di aprile, si è nettamente rafforzata nei due mesi successivi, favorita dai progressi della campagna vaccinale e dalla conseguente graduale rimozione dei vincoli alle attività economiche.

In Umbria nei primi dieci mesi del 2021 sono stati creati oltre 6.700 posti di lavoro, il 30,3 per cento in più rispetto allo stesso periodo del 2019, a fronte del 46,6 per cento su base nazionale. Il mercato evidenzia un segnale inequivocabile: la crescita delle assunzioni al netto delle cessazioni è attribuibile esclusivamente ai contratti a termine, che hanno più che coperto i cali occorsi soprattutto sul fronte dei tempi indeterminati.

Le assunzioni nette dei tempi indeterminati in Umbria praticamente si dimezzano, e in Italia diminuiscono del 44,4 per cento: l'effetto positivo sui saldi dovuto al blocco dei licenziamenti per motivi economici fino al 30 giugno 2021 è stato fortemente controbilanciato dall'estrema debolezza delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato. Continuano a diminuire i contratti di apprendistato.

Pertanto, se l'anno dello scoppio della pandemia aveva penalizzato i tempi determinati e l'apprendistato, la ripresa del mercato del lavoro nei primi dieci mesi del 2021 si basa in forte prevalenza proprio sull'attivazione di contratti a termine, segno che il mercato si sta muovendo ancora con cautela.

### Le intenzioni di assunzione delle imprese

Le assunzioni programmate dalle imprese umbre (escluso il settore agricolo) per il periodo novembre 2021-gennaio 2022 ammontano a 16.610, il 28 per cento in più rispetto allo stesso periodo di due anni fa, prima della pandemia.

Il 57 per cento delle entrate previste è concentrato nei servizi e, in particolare, un quarto in commercio, ristorazione e turismo, e il 31 per cento nell'industria manifatturiera e *public utilities*. Oltre un quinto delle assunzioni programmate proviene dai servizi alle imprese.

La domanda di lavoro prevista proviene dal 10 per cento delle imprese totali e, per oltre due terzi, da quelle con meno di 50 addetti. Nel solo mese di novembre le entrate programmate (pari a 4.650) si configurerebbero come contratti a tempo indeterminato solo nel 26 per cento dei casi, confermando la tendenza già in atto; per quasi un terzo interessano giovani con meno di 30 anni e per il 10 per cento laureati.

Continua a essere fortemente sottodimensionata la richiesta di figure di dirigenti, specialisti e tecnici, in Umbria più che in Italia (15 contro 19 per cento). Si aggrava progressivamente il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, presente in Umbria più che in Italia: 45 aziende su 100 (38 in Italia) prevedono difficoltà nel reperire sul mercato le competenze richieste.

### Cassa integrazione guadagni

Anche se le restrizioni alla mobilità che nel 2020 hanno comportato la sospensione o forti riduzioni dell'attività lavorativa sono state progressivamente allentate, la prosecuzione dell'emergenza pandemica rende tuttora necessarie le misure governative straordinarie di sostegno alle imprese in materia di trattamento di integrazione salariale.

Tra cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga e fondi di solidarietà, nel periodo gennaio-ottobre 2021 sono state autorizzate in Umbria complessivamente oltre 33 milioni di ore, gran parte delle quali con causale "emergenza sanitaria COVID-19". Un numero ancora consistente, che si ripercuote necessariamente sulla capacità produttiva del sistema economico, anche se va ricordato che le ore effettivamente fruite dalle imprese sono sistematicamente inferiori rispetto a quelle autorizzate (in genere oscillano tra il 40 e il 50 per cento). Questa quota è rimasta sostanzialmente invariata anche nella situazione pandemica, nonostante i diffusi timori di un "tiraggio" più elevato. Probabilmente le imprese hanno via via riaggiustato le aspettative di CIG in corrispondenza del progressivo miglioramento della situazione economica, consentendo una distribuzione delle risorse su periodi più lunghi.

L'incidenza sul totale italiano delle ore autorizzate in Umbria nel biennio 2020-2021 rimane stabile all'1,3 per cento, lasciando intendere un ricorso alla CIG non particolarmente più esteso rispetto al contesto nazionale. Sostanzialmente analoga alla situazione italiana si presenta anche l'entità della progressiva riduzione del ricorso alla cassa integrazione da parte delle imprese umbre, con un complessivo decremento intorno al 30 per cento delle ore autorizzate nei primi 10 mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Simile è anche l'andamento mensile lungo tutta la fase pandemica, con l'esplosione registrata ad aprile 2020 e un secondo picco raggiunto a luglio, seguito da una progressiva riduzione nella stagione invernale e dalle due successive fiammate di marzo e giugno 2021.

**Tabella 6 - Numero di ore autorizzate di CIG in Umbria per tipologia di intervento (gennaio-ottobre 2021)**

tipologia di intervento	2020	2021	Umbria var. % 2021/2020	Italia var. % 2021/2020
CIG Straordinaria	23.636.802	11.978.879	-49,3	-48,9
CIG Ordinaria	1.739.253	2.518.075	44,8	-13,5
CIG Ordinaria	9.877.057	8.951.826	-9,4	-2,8
Fondi di solidarietà	12.333.876	9.716.108	-21,2	-13,8
<b>Totale</b>	<b>47.586.988</b>	<b>33.164.888</b>	<b>-30,3</b>	<b>-28,2</b>

Elaborazioni AUR – Agenzia Umbria Ricerche - su dati INPS

Tra i 20 settori che maggiormente hanno utilizzato la cassa integrazione nel 2020 in Umbria (i quali complessivamente assommano il 91 per cento delle ore autorizzate totali), il comparto manifatturiero appare avviato verso un recupero più celere rispetto al terziario, avendo praticamente dimezzato nel suo complesso il volume della cassa integrazione nei primi dieci mesi dell'anno (-46 per cento). Tra i settori che si sono rimessi in moto più rapidamente troviamo l'industria chimica (-69 per cento) e quella metallurgica (-71 per cento), insieme al comparto dell'arredamento (-79 per cento). Anche la lavorazione dei minerali non metalliferi, di pari passo con le costruzioni (-63 per cento), ha recuperato gran parte dell'intensità produttiva, facendo leva soprattutto sull'impulso fornito dalle forti agevolazioni fiscali concesse per i lavori edili. All'interno del comparto della moda sembra aprirsi una divaricazione tra le industrie tessili, che hanno più che dimezzato la cassa integrazione (-54 per cento), e quelle dell'abbigliamento, che ancora scontano livelli di contrazione produttiva analoghi a quelli del 2020 (-11 per cento), e ancor più delle calzature, alle prese con persistenti difficoltà (+25 per cento).

Hanno faticato soprattutto alcuni segmenti del terziario, a partire da quelli legati al turismo come l'alloggio e la ristorazione (+30 per cento), ancora molto frenati nel primo semestre del 2021 ma in rapido miglioramento nella seconda parte dell'anno. Anche i servizi pubblici, sociali e personali (+3 per cento) e quelli del commercio ha continuato a subire nel 2021 gli strascichi delle contrazioni del 2020 (-14 per

cento).

### Reddito e Pensione di Cittadinanza

Tra le principali misure di sostegno al reddito delle famiglie figurano il Reddito (RdC) e la Pensione di cittadinanza (PdC), introdotti ad aprile 2019, e il Reddito di Emergenza (Rem), attivato a maggio 2020.

In particolare, i nuclei familiari umbri beneficiari di almeno una mensilità di Reddito di Cittadinanza nel 2019 sono stati 10.205, per un totale di 24.646 persone coinvolte, mentre nel 2020 il numero dei nuclei è salito a 14.382, per 33.100 persone coinvolte. Secondo gli ultimi dati disponibili, nel 2021 i nuclei beneficiari di almeno una mensilità sono 14.904 per un totale di 32.712 persone coinvolte. L'importo medio mensile erogato è cresciuto nel tempo da 493 euro nel 2019 a 536 euro nel 2021. Le famiglie umbre che hanno percepito almeno una mensilità della Pensione di Cittadinanza sono passate da 1.580 nel 2019 a 1.899 nel 2021, con un importo medio mensile anche in questo caso crescente nel tempo, arrivato oggi a 266 euro.

La quota di nuclei familiari percettori del RdC sul totale delle famiglie si è stabilizzata nel 2021 al 4 per cento, un livello inferiore alla media nazionale (6,1 per cento) e di gran lunga più basso rispetto alle regioni del Mezzogiorno. L'incidenza dei nuclei beneficiari della PdC tocca in Umbria lo 0,5 per cento del totale, che colloca la regione anche in questo caso su livelli più bassi di quelli nazionali. Anche gli importi medi mensili di Reddito e Pensione di Cittadinanza erogati nel 2021 in Umbria sono inferiori rispetto a quelli medi nazionali, rispettivamente del 7,4 per cento e del 2,7 per cento. [Fonte: RES Dicembre 2021]

### 3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

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

- Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro: si tratta in particolare di disoccupati percettori di NASPI e di DIS-COLL;
- beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale per i quali sia prevista una condizionalità all'erogazione del beneficio: è il caso dei percettori del reddito di cittadinanza;
- lavoratori fragili o vulnerabili, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: giovani NEET (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre);
- altri disoccupati con minori chances occupazionali, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: disoccupati di lunga durata (in cerca di occupazione da almeno sei mesi), giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità; lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi (cfr. oltre);
- lavoratori con redditi molto bassi (*working poor*), ai fini del Programma GOL definiti quali i lavoratori occupati che conservano lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater, del DL n. 4/2019 (cioè i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale).

Beneficiari di NASPI e DIS-COLL nel triennio 2019-2021 in Umbria

	2019	2020	2021
<b>Beneficiari di NASPI</b>	<b>22.607</b>	<b>21.257</b>	<b>31.653</b>
<b>Beneficiari di DIS-COLL</b>	<b>264</b>	<b>330</b>	<b>331</b>

Beneficiari di Reddito di cittadinanza nel triennio 2019-2021 in Umbria

	2019	2020	2021
<b>Numero nuclei</b>	<b>10.205</b>	<b>14.392</b>	<b>15.332</b>
<b>Numero persone coinvolte</b>	<b>24.646</b>	<b>33.126</b>	<b>33.561</b>

Fonte INPS

Articolazione delle prime tre categorie di beneficiari per centro per l'impiego

	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE
CPI di PERUGIA	<b>13624</b>	<b>13455</b>	<b>7289</b>	34368
CPI di CITTA' DI CASTELLO	<b>4770</b>	<b>2923</b>	<b>2071</b>	9764
CPI di FOLIGNO	<b>6328</b>	<b>7586</b>	<b>3745</b>	17659
CPI TERNI	<b>6072</b>	<b>8576</b>	<b>3943</b>	18591
CPI ORVIETO	<b>1190</b>	<b>1021</b>	<b>595</b>	2806
<b>TOTALE</b>	<b>31.984</b>	<b>33.561</b>	<b>17.643</b>	83188

### 3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

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

In riferimento al lavoro, indicare la strutturazione della Direzione, la presenza dell'Agenzia, a chi rispondono i CPI, esistenza di eventuali coordinamenti di CPI o affidamento alle Province. Indicare l'eventuale esistenza di strutture per servizi specialistici dedicati (ad esempio: servizi impresa, etc.). Sempre con riferimento ai servizi per il lavoro, descrivere le modalità di interazione tra pubblico e privato.

Con LR n. 1 del 14 febbraio 2018 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro", così come modificata dalla L.R n. 14/2019 e dalla L.R n. 11 del 7/7/2021, la Regione Umbria ha disciplinato la programmazione e l'attuazione integrata delle politiche in materia di lavoro ed apprendimento permanente. La Regione esercita il ruolo di indirizzo, programmazione e pianificazione in materia di politiche per il lavoro e della formazione, e governa il sistema regionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, garantendo sul proprio territorio i livelli essenziali delle prestazioni di cui al DLgs n. 150/15 e al DM n. 4/19.

Con la medesima LR n. 1/2018 e s.m.i. è stata istituita l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

(ARPAL Umbria) quale ente strumentale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale. L'Agenzia è competente, tra l'altro, nella gestione dei Centri per l'impiego, nel raccordo pubblico-privato dei soggetti del mercato del lavoro, nella gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo, nel supporto alla Giunta regionale per le attività di elaborazione normativa e di programmazione. ARPAL Umbria provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento.

Le funzioni fondamentali di ARPAL Umbria sono indicate dalla L.R. 1/2018 revisionata nel Luglio 2021 e attorno ad esse si sviluppa la sua *mission*:

- attuare un modello sistemico di rete regionale dei servizi attraverso la sinergia tra i centri per l'impiego e tutti i soggetti, istituzionali e non, operanti nel settore delle politiche attive per elevare lo standard qualitativo dei servizi verso livelli di eccellenza nazionale;
- garantire e promuovere l'erogazione di efficaci servizi per il lavoro, misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e di inserimento e reinserimento lavorativo a tutte le persone in cerca di occupazione, con particolare riguardo ai giovani, alle donne, ai disabili, alle categorie svantaggiate, ai lavoratori espulsi a seguito di procedure di licenziamento collettivo e ai beneficiari di ammortizzatori sociali;
- sostenere la formazione e l'apprendimento permanente per il potenziamento e la valorizzazione delle competenze lungo tutto l'arco della vita;
- coordinare la raccolta, l'aggiornamento e l'analisi di dati sull'andamento del mercato del lavoro e del sistema regionale del lavoro e della formazione, anticipando la lettura dei fabbisogni delle imprese e facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Nel rispetto delle previsioni degli articoli 11, comma 4 e art. 18, comma 2 del d.lgs. 150/2015, ARPAL Umbria stipula convenzioni con gli organismi accreditati per affiancare, in ottica di sussidiarietà, i Centri per l'impiego nell'erogazione dei servizi.

Con D.G.R. n. 1117 del 15.10.2018 l'ARPAL è stata individuata in qualità di Organismo Intermedio ai sensi dell'art. 123, paragrafo 6, del Regolamento UE n. 1303/2013 per la realizzazione di attività di cui agli Assi I "Occupazione" e III "Istruzione e Formazione" del POR Umbria FSE 2014-2020 e in data 31.12.2018 è stata sottoscritta la relativa convenzione tra l'Autorità di Gestione del POR Umbria FSE 2014-2020 e l'Agenzia ARPAL Umbria.

Nella Regione Umbria, gli obiettivi del Programma GOL ricadono nelle competenze dell'ARPAL e saranno perseguiti anche attraverso il coinvolgimento delle seguenti Direzioni regionali:

- Direzione regionale Sviluppo Economico, agricoltura, lavoro, istruzione e agenda digitale;
- Direzione Regionale Salute e Welfare, con il Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria, economia sociale e terzo settore.

### 3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

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

Con la legge regionale n. 1 del 14/02/2018, la Regione Umbria disciplina la programmazione e l'attuazione integrata delle politiche della Regione in materia di lavoro ed apprendimento permanente e

istituisce l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria, ente strumentale della Regione Umbria dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

Per assicurare omogeneità del livello di servizio sul territorio regionale, l'Agenzia è articolata in strutture territoriali denominate Centri per l'Impiego e Sportelli del Lavoro che, in una logica di decentramento e di integrazione fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese assicurando la continuità e l'uniformità del servizio, prevede, nelle more di una ridefinizione dell'ambito territoriale dei Centri per l'Impiego previsto dalla LR 1/2018 – finalizzata a creare una omogeneità con gli ambiti di competenza delle zone sociali di cui alla legge regionale 11/2015 –, la presenza di almeno uno sportello del CPI per ognuna delle 12 zone sociali così da assicurare nel territorio la presa in carico multidisciplinare prevista nei LEP e negli standard di servizio di cui al DM 4/2018 e Delibera ANPAL 43/2018, in particolare nell'ambito dell'attuazione del Reddito di Cittadinanza di cui alla L 26/2019.

Fanno parte di ARPAL Umbria, Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, i 5 Centri per l'Impiego presenti sul territorio: Perugia, Foligno, Città di Castello, Terni e Orvieto. Fanno parte della rete dei Servizi per l'Impiego anche 16 Sportelli Lavoro territoriali e 2 Uffici specialistici legge 68/99 per disabili e categorie protette. Il numero di CPI e sportelli presenti (21) è pertanto prossimo a quello necessario a garantire la presenza di un punto di accesso ogni 40.000 abitanti previsto dal DI 5.11.21.

I Centri per l'Impiego svolgono le funzioni di cui all'art. 18 del Dlgs 150/2015 e all'art. 16 della legge regionale 1/2018. Le altre funzioni relative alle materie di competenza dell'Agenzia sono svolte a livello centrale per tutto il territorio regionale.



Particolare importanza rivestono i servizi digitali on line. I servizi on line di ARPAL Umbria sono erogati tramite il portale tematico "Lavoro per te Umbria" (<https://lavoroperte.regione.umbria.it/MyCas/login>) e sono rivolti sia ai cittadini, sia alle imprese.

Al portale si accede tramite identità digitale SPID, come previsto dal Decreto-legge n.76/2021. Il servizio è disponibile anche su APP per smartphone "Lavoro per Te - ARPAL Umbria".

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	5
Sedi distaccate (SPORTELLI)	16
Uffici specialistici legge 68/99 per disabili e categorie protette	2

### 3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

Descrivere da un punto di vista quali-quantitativo (vedasi tabella) la rete dei soggetti accreditati e le modalità di coinvolgimento degli stessi nella gestione delle politiche attive. La descrizione può contenere la rappresentazione della rete secondo i cluster propri della Regione, fermare stando la necessità di rappresentare la numerosità dei soggetti coinvolti come indicato nella tabella successiva.

L'accREDITAMENTO dei servizi per il lavoro è regolato dalla DGR 1209/2016.

L'elenco regionale dei soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro conta 8 soggetti per complessive 27 sedi operative accreditate.

Il sistema di accREDITAMENTO regionale proposto mantiene in capo alle strutture regionali dei servizi per l'impiego un fondamentale ruolo di coordinamento e di regia della rete. I soggetti accreditati svolgono le loro attività in raccordo con tali strutture nell'attuazione delle politiche di intervento definite dalla Giunta regionale e a completamento della gamma dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego. Attraverso l'istituto dell'accREDITAMENTO, la Regione riconosce ad un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a partecipare attivamente al sistema regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro erogando sul territorio regionale servizi per il lavoro, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalla normativa nazionale.

In considerazione degli obiettivi posti dal Programma GOL, al fine di conseguire i target assegnati alla Regione Umbria, si rende necessario incrementare il numero dei soggetti da impegnare nell'erogazione delle misure di GOL anche in relazione al servizio di presa in carico e in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative. In particolare, il comma 3 bis dell'art. 16 della LR 1/2018, così come integrata dalla LR 11/2021, nel rispetto delle previsioni degli articoli 11, comma 4 e 18, comma 2, del d.lgs. 150/2015, prevede che ARPAL Umbria può stipulare convenzioni con gli organismi accreditati per affiancare, in ottica di sussidiarietà, i Centri per l'impiego nell'erogazione di servizi quali il profiling, il colloquio di base e la stipula del patto di servizio.

Pertanto, al fine di supportare i CPI nella realizzazione delle attività di Assessment previste dal Programma, si procederà a stipulare specifiche convenzioni con i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro finalizzate a garantire il necessario apporto specialistico alle attività di profilazione qualitativa e di assessment. L'azione di questi soggetti sarà oggetto di controllo e valutazione da parte di ARPAL Umbria.

SOGGETTI	NUMERO
APL	8

### 3.5 Il sistema dell'offerta formativa regionale esistente

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

Il sistema dell'offerta formativa della Regione Umbria conta 221 soggetti accreditati a regime, di cui 184 accreditati anche per la formazione superiore, 207 accreditati anche alla formazione continua e permanente e 85 alla formazione iniziale (aggiornamento del 30 novembre 2021).

Il portale dell'Arpal (<https://www.arpalumbria.it/formazione-per-le-persone>) contiene informazione sui corsi disponibili somministrati dagli Enti accreditati ai servizi di formazione. Il portale permette la ricerca e l'accesso a corsi di formazione gestiti da ARPAL Umbria, che si distinguono in base alla tipologia dei destinatari e al finanziamento degli stessi. Figurano anche i corsi ammessi al Catalogo Unico Regionale Apprendimenti - CURA che costituisce l'offerta formativa a mercato riconosciuta dalla Regione Umbria. Le proposte formative presentate dagli enti sono oggetto di valutazione da parte di ARPAL Umbria che ne cura anche il monitoraggio ed il controllo in fase di realizzazione anche ai fini del rilascio della qualifica.

Il portale di ARPAL permette ai cittadini la possibilità di scegliere, sulla base delle proprie esigenze, un percorso formativo conforme a standard di contenuto e durata, realizzato da soggetti accreditati e dotato di idonea attestazione finale degli apprendimenti maturati dai partecipanti.

Attraverso il portale è inoltre possibile accedere alle misure di politica attiva del lavoro.

Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione, l'offerta formativa comprende corsi di leFP, corsi per target in diritto-dovere di formazione, corsi per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze richieste dalle imprese del territorio nonché altre misure di politiche attive finalizzate all'inserimento occupazionale dei disoccupati.

Nell'attuazione del programma ARPAL Umbria può contare anche sulla presenza del Centro di Formazione professionale di Terni gestito ai sensi dell'art. 14 della LR 1/2018.

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

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

Il Piano sociale regionale è il principale atto di indirizzo con il quale la Regione detta ai Comuni, che hanno titolarità politica e gestionale nel settore delle politiche e dei servizi sociali, i criteri di riferimento per la programmazione.

Sulla base della legge nazionale n. 328/2000 e della legge regionale n. 23/2007 il Piano sociale delinea l'assetto istituzionale per la programmazione e la gestione associata dei servizi ed interventi sociali territoriali, suddividendo il territorio in 12 Ambiti territoriali, definiti Zone sociali, cui spettano le funzioni in materia di politiche sociali.

I CPI regionali hanno stipulato convenzioni con 4 zone sociali, tra cui le 2 zone afferenti ai capoluoghi di provincia per istituire e regolare l'operato della équipe multidisciplinari per la presa in carico degli individui fragili e vulnerabili; sarà cura di ARPAL sottoscrivere eventuali convenzioni con le zone sociali ad oggi non convenzionate laddove necessarie a garantire l'attuazione del programma.

## 4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

### 4.1 I fattori critici di successo

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

#### 4.1.1 Introduzione

In linea con gli obiettivi strategici 2022 di ARPAL Umbria, in sinergia con il programma GOL, sarà perseguito l'obiettivo del rafforzamento dei servizi per l'inserimento lavorativo e delle politiche attive - con particolare riguardo all'attuazione del B.U.L (Buono Umbria Lavoro) attraverso l'Avviso RE-WORK - e l'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI.

Il programma di GOL della Regione Umbria si basa sulla definizione di Obiettivi e Azioni chiave. Gli obiettivi sono declinati a partire dai Target e dalle Milestone da raggiungere in attuazione al Piano nazionale.

Il Piano si inserisce nel contesto descritto precedentemente, che vede una consuetudine allo sviluppo di una offerta di Politiche attive che ha coinvolto attori pubblici e privati sul territorio in una logica, sia pur non omogenea, di costruzione di reti.

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

L'iniziativa costante della Regione come soggetto che attraverso ARPAL definisce e regola gli standard, definisce obiettivi e modelli sia di intervento che di accordo fra gli attori delle reti, monitora le attività ed il raggiungimento degli obiettivi, fornisce l'infrastruttura sistema (digitale e informativa), raccorda l'ecosistema GOL Regionale con il Programma Nazionale.

Il tema dell'integrazione con le altre politiche promosse dalla Regione è strettamente collegato alla volontà di ampliamento dell'offerta, coerente con GOL, al fine di garantire universalità dei servizi e investe gli ambiti della Formazione e dell'Inclusione.

#### 4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

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

La formazione rappresenta la principale leva per aumentare l'occupabilità dei lavoratori e sostenere la crescita delle imprese. Allo stesso tempo, questa fondamentale misura di politica attiva del lavoro si pone come risorsa irrinunciabile per sostenere percorsi di inclusione sociale attiva e di miglioramento della condizione personale e sociale dei target.

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

Con il Piano attuativo di GOL ARPAL Umbria intende realizzare le seguenti linee di azioni finalizzate all'attivazione di un'offerta formativa corrispondente ai bisogni dei beneficiari e a soddisfare il fabbisogno di competenze delle imprese del territorio.

- ✓ **Attivare una offerta formativa per il potenziamento delle competenze di base, da rendere fruibile anche in autoformazione.** Si tratta di moduli formativi di breve durata, erogabili in funzione del fabbisogno individuale che emerge dalla volontà della persona e dalle indicazioni emerse nel corso dell'assessment di base. La fruizione del modulo formativo può avvenire anche in autonomia dalla persona stessa. L'obiettivo è il rafforzamento delle competenze di base con particolare riguardo a quelle digitali, alfabetiche, matematiche e finanziarie e multilinguistiche, e della conoscenza dei servizi disponibili e di cosa offrono. I moduli (Pillole) sono progettati in coerenza con gli standard internazionali, disponibili, di riferimento (DigComp 2.1, QCER, ecc.). Questi moduli (pillole) saranno sia fruibili singolarmente dalle persone in cui sia rilevato un fabbisogno formativo specificamente correlato ad un rafforzamento del profilo di occupabilità della persona rispetto ad un ambito professionale definito, sia potranno essere parte di un percorso più ampio nell'ambito dell'assegnazione al cluster di *Upskilling* o *Reskilling*. Al termine del modulo la persona riceve un'attestazione del percorso attraverso, indicativamente, il rilascio di attestazioni anche in formato digitale.
- ✓ **Rafforzamento del modello di Assessment qualitativo e integrazione con sistemi a supporto della skill gap analisi.**  
ARPAL Umbria intende integrare e rafforzare il modello di Assessment quali/quantitativo messo a punto a livello nazionale restituendo alla persona, e/o all'attività di consulenza specialistica garantito dall'operatore dei servizi al lavoro, un quadro informativo più allineato alle caratteristiche del mercato del lavoro di riferimento. A tale sistema si affianca uno strumento di

lettura del territorio dinamico, integrato e accessibile per la comprensione e analisi delle dinamiche del MdL, dei profili professionali e delle competenze e l'anticipazione dei bisogni delle aziende sia in termini occupazionali che di apprendimento che agisce, attraverso strumenti di Skill Intelligence, su diverse basi dati, integrando fonti informative amministrative e non.

Questo servizio supporta la persona, registrata al Programma, nella prima valutazione del proprio profilo di occupabilità, individuazione di gap di competenze (a partire dall'ambito digitale) colmabili con l'offerta di Pillole informative, ricognizione sulle possibili traiettorie da seguire nella ricerca di lavoro autonoma. In questa fase si intendono perseguire più obiettivi:

- aumentare la consapevolezza delle persone a partire dai punti di forza e debolezza del proprio profilo di competenza;
- iniziare a delineare una strategia di ricerca di lavoro che potrà essere perseguita anche in autonomia;
- rafforzare competenze di base, in particolare in ambito digitale, utili sia ai fini della ricerca di lavoro, che per l'esercizio della cittadinanza consapevole e per facilitare l'interazione con i servizi della PA.

✓ **Centralità della funzione del Centro per l'Impiego e dell'Operatore Accreditato al lavoro in Convenzione con ARPAL Umbria nella definizione dei percorsi per l'inserimento/reinserimento al lavoro.**

Le prestazioni previste dal Programma sono attuate dalla rete dei CPI affiancata dalla rete degli operatori accreditati. Il servizio pubblico esercita una funzione di presidio universale di accesso alla filiera dei servizi, che garantisce in quanto LEP definiti dal programma, ma opera in raccordo con gli operatori accreditati attraverso lo strumento della convenzione e dell'accordo di partenariato. Questi ultimi contribuiscono all'accessibilità del servizio sul territorio, ampliano i segmenti di domanda di lavoro intercettata e attivano reti incrementali rispetto all'azione del servizio pubblico.

Centri per l'Impiego e Operatori Accreditati in convenzione con ARPAL sono i responsabili del percorso di politica attiva, realizzano l'attività di Orientamento Specialistico con risorse professionali, accompagnano l'intero percorso rappresentato nel Patto di Servizio e nel piano individuale anche nelle fasi di accesso a una eventuale offerta formativa, individuata nell'ambito dell'attività di Orientamento Specialistico in funzione dell'attribuzione calcolata dal sistema di profilazione e assessment e dalle caratteristiche specifiche della persona osservate, con il supporto del sistema informativo, dall'operatore.

La disponibilità di strumenti di *Skill intelligence* e di analisi della domanda di lavoro, accompagnata alla descritta azione per la costruzione di patti per anticipazione dei fabbisogni, crea il contesto in cui l'azione di progettazione formativa, che si rappresenterà nel Piano Formativo individuale, darà evidenza vincolante al percorso intrapreso.

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

Nei percorsi formativi attuati nell'ambito di GOL sarà incentivata la previsione di una esperienza in situazione da attuarsi attraverso lo strumento del tirocinio, o di una esperienza lavorativa anche breve. Il meccanismo di incentivo per gli operatori sarà basato sulla combinazione fra attività con rimborso a processo ed attività con rimborso a risultato. Il rapporto quota a processo e quota a risultato sarà calibrata in relazione alla durata del percorso formativo (formazione per *reskilling* rispetto alla formazione per *upskilling*).

✓ **Attivare percorsi di formazione nelle imprese.** Si tratta di interventi per lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze on the job. Possono essere rivolti sia a lavoratori disoccupati, con tirocinio extracurricolare, sia a lavoratori occupati, finalizzati a trasferire competenze

specifiche, informazioni e nozioni atte alla definizione del contesto aziendale e delle dinamiche professionali.

- ✓ **Raccordo GOL e l'offerta formativa Regionale.** Nelle misure di Regione Umbria che attivano l'offerta formativa relativa alla leFP, sono presenti elementi di forte raccordo con l'offerta formativa promossa in GOL, ad esempio, con la Fondazione ITS. I partecipanti a GOL possono accedere a queste misure ampliando l'offerta formativa del programma con particolare riferimento alla necessità/opportunità di seguire percorsi lunghi, quindi non riconducibili all'ambito del finanziamento di GOL.
- ✓ **Attivare l'offerta formativa delle imprese** inerenti percorsi di aggiornamento o riqualificazione da realizzarsi in modalità duale finanziati dalle imprese anche attraverso i fondi interprofessionali.
- ✓ **Raccordo con il sistema regionale di Individuazione, validazione e certificazione delle competenze** sia in esito ai percorsi formativi sia per la valorizzazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali.

L'offerta formativa di GOL relativamente ai percorsi di *upskilling* e di *reskilling* sarà progettata con riferimento ai **repertori degli standard professionali e formativi** della Regione Umbria (DGR 834 del 25/07/2016), anche sulla base delle esperienze maturate con gli interventi REWORK (Dgr 640 del 7/7/2021), e **dell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni anche ai fini delle previsioni del Dlgs 13/2013 sulle competenze acquisite.**

#### 4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

Descrivere le modalità attraverso cui la Regione/PA intende realizzare e/o rafforzare l'integrazione dei servizi per il lavoro e la formazione con i servizi territoriali, soprattutto per i lavoratori più fragili. Specificare: gli eventuali interventi sulle competenze di base, in coordinamento con i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) e l'eventuale forma d'integrazione con la formazione professionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021); la collaborazione con i Comuni per la definizione di politiche integrate; l'eventuale utilizzo di risorse non rientranti nel Programma GOL. Nelle azioni fare riferimento anche alla:

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

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

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e sociosanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;

- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;
- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

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

A riguardo, il Piano sociale regionale è il principale atto di indirizzo con il quale la Regione detta ai Comuni, che hanno titolarità politica e gestionale nel settore delle politiche e dei servizi sociali, i criteri di riferimento per la programmazione. Sulla base della legge nazionale n. 328/2000 e della legge regionale n. 23/2007 il Piano sociale delinea l'assetto istituzionale per la programmazione e la gestione associata dei servizi ed interventi sociali territoriali, suddividendo il territorio in 12 Zone Sociali (all'art. 268 bis del TU 11/2015).

In questo ambito ARPAL Umbria intende:

- ✓ valorizzare gli accordi di collaborazione ex art 15 della legge 241/1990 stipulati tra Arpal Umbria e i Comuni capofila delle Zone Sociali per l'istituzione dell'équipe multidisciplinare, prevedendone ulteriori ove necessario, la definizione del ruolo e le modalità di funzionamento della stessa in quanto strumento di progettazione condivisa di percorsi personalizzati a favore di nuclei familiari beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RDC);
- ✓ rafforzare l'integrazione tra sistema formativo e politiche attive del lavoro. L'Umbria è stata tra le prime ad aver riordinato il sistema formativo integrato, disciplinando le azioni per la promozione dell'orientamento, dell'istruzione e formazione professionale e delle politiche attive del lavoro che insistono nelle competenze di ARPAL;
- ✓ consolidare la prossimità e integrazione dei servizi. I CPI e gli sportelli lavoro compongono la rete dei servizi pubblici per il lavoro della regione Umbria determinano un rapporto medio di un servizio ogni 40.000 abitanti (circa). L'azione di consolidamento mira sia a garantire una presenza maggiore nelle aree interne e montane della regione sia il coinvolgimento attivo della rete degli attori sul territorio. Oltre che nella prospettiva della prossimità in funzione dell'ingresso nel percorso di servizio delle fasce di svantaggio, l'ampliamento della rete risponde anche all'esigenza di creare occasioni di contatto con servizi e soggetti che possono garantire valore aggiunto alla progettazione dei percorsi di reinserimento sia verso occasioni di autoimprenditorialità, che in ambiti professionali.

ARPAL Umbria intende inoltre:

- ✓ coinvolgere i comuni delle Zone Sociali, con particolare riferimento ai comuni capifila anche per l'eventuale attivazione di sportelli ad hoc anche realizzati in collaborazione con i CPI;
- ✓ rafforzare il rapporto con i servizi Sociosanitari;
- ✓ la Rete degli Informagiovani;

- ✓ le Organizzazioni del Terzo settore;
- ✓ i Patronati;
- ✓ fondazioni private che agiscono sul tema dello svantaggio;
- ✓ altri soggetti attivi sul territorio quali spazi di coworking, incubatori di impresa, reti di professionisti.

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

- ✓ la sottoscrizione di accordi di partenariato da parte di ARPAL con gli operatori accreditati che si rendono disponibili ad attuare il Programma;
- ✓ il consolidamento di modelli di collaborazione tra ARPAL e i Comuni per la gestione integrata dall'utenza con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo, mediante la presa in carico multidimensionale e l'attivazione di percorsi di accompagnamento al lavoro che favoriscano lo svolgimento di attività lavorative in contesti più favorevoli (Progetti Utili alla Collettività).

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

#### 4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

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

Indicare le attività che saranno realizzate per:

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

Il sistema regionale dei Servizi per il Lavoro attivato in Umbria si basa sulla cooperazione tra operatori pubblici e organismi accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro. La Regione Umbria, infatti, valorizza le sinergie tra servizi pubblici e privati, strutturando una rete che operi nel quadro di regole nazionali e regionali capace di ampliare e qualificare l'offerta di servizi per il lavoro per cittadini e imprese. Così come previsto dalla LR 1/2018 gli organismi accreditati operano in via integrativa e non

sostitutiva dei servizi pubblici al fine di completare la gamma, migliorare la qualità e ampliare la diffusione dei servizi sul territorio. Nello specifico, l'art. 16 prevede al comma 3 che i CPI " svolgono, in particolare, le seguenti attività: a) presa in carico, profilazione per la determinazione del profilo personale di occupabilità, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e orientamento di base; b) stipula del patto di servizio personalizzato di cui all' articolo 20 del d.lgs. 150/2015 ; [.....]e al comma 3 bis)"Nel rispetto delle previsioni degli articoli 11, comma 4 e 18, comma 2 del d.lgs. 150/2015 , ARPAL Umbria può stipulare convenzioni con gli organismi accreditati ai sensi dell' articolo 11 per affiancare, in ottica di sussidiarietà, i Centri per l'impiego nell'erogazione dei servizi di cui al comma 3 ."

GOL si inserisce nel quadro dell'offerta di PAL realizzata da Regione Umbria e ARPAL Umbria e dell'esperienza del Buono Umbro Lavoro (BUL) finanziato dal P.O.R. F.S.E. Umbria 2014-2020, per la realizzazione di interventi di politica attiva del lavoro destinati a disoccupati iscritti ai CPI e NEET, ai lavoratori in CIGS a forte rischio di disoccupazione.

L'offerta si basa sui principi della libera scelta della persona, sulla personalizzazione del servizio, sul concorso di pubblico e privato accreditato all'offerta di politiche, su un approccio teso a premiare l'efficacia delle politiche del lavoro e della formazione in stretta connessione con la domanda di lavoro.

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

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

- convenzioni con gli operatori accreditati per la realizzazione delle attività di assessment, in affiancamento ai CPI;
- avvisi per l'acquisizione di manifestazione di interesse finalizzate alla progettazione, erogazione e gestione dei percorsi di GOL previsti per i cluster di beneficiari n.1-2-3.
- avvisi per la selezione di progetti provinciali per la realizzazione degli interventi rivolti al cluster dei beneficiari n. 4;
- avvisi per la selezione di proposte progettuali con modalità a sportello per la realizzazione degli interventi rivolti al cluster di beneficiari n. 5;
- accordi di partenariato con gli operatori accreditati, finalizzati a includere gli stessi nel raggiungimento di obiettivi numerici di presa in carico, nonché ad abilitarli a realizzare prestazioni in accordo con il servizio pubblico;
- accordi di collaborazione ex art 15 della legge 241/1990 con i Comuni capofila delle Zone sociali ai fini della predisposizione dei progetti personalizzati volti al contrasto e al superamento della condizione di povertà, fragilità e vulnerabilità dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC), nonché alla rimozione delle cause determinanti la loro esclusione sociale, avvalendosi anche dell'attivazione di misure di politiche attive del lavoro.

ARPAL Umbria intende inoltre dotarsi, nell'ambito dello sviluppo degli strumenti per la conoscenza della Domanda di Lavoro, di una strumentazione di *Skill intelligence* che integri anche l'analisi puntuale della

domanda di lavoro intermediata dagli operatori accreditati e disponibile in rete.

Nel piano di attuazione del Programma si prevede anche l'avvio di Patti territoriali per le competenze per la conoscenza della domanda di lavoro che si realizzino con il concorso delle rappresentanze delle imprese, delle parti sociali, del sistema delle Camere di Commercio<sup>1</sup>.

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

Nella cooperazione pubblico/privato Arpal Umbria avrà cura di prevenire condizioni che possano dare luogo a comportamenti opportunistici e a fenomeni di conflitto di interesse. Al riguardo, la LR 1/2018 così come integrata dalla LR 11/2021 prevede comma 3 quinquies dell'art. 16 che "gli organismi accreditati ai sensi dell' articolo 11 che stipulano le convenzioni di cui ai commi 3 bis e 3 ter, qualora risultino in possesso di diritti, contratti o altri rapporti giuridici che conferiscono un'influenza in altre imprese o società aventi fini di lucro o che svolgono attività di rilievo imprenditoriale, oppure ne abbiano il controllo ai sensi dell' articolo 2359 del codice civile , onde evitare situazioni in conflitto di interesse, non possono avvalersi di dette imprese o società per espletare servizi di formazione professionale finanziati dalla Regione o quelli oggetto della convenzione. ARPAL Umbria vigila affinché le attività poste in essere in convenzione siano realizzate nell'interesse dei soggetti di cui al comma 2 e a garanzia della loro occupabilità nonché nel rispetto di quanto previsto al primo periodo. Il mancato rispetto delle disposizioni determina la revoca della convenzione"

Si prevede inoltre:

- l'adozione della strumentazione nazionale in ambito di profilazione e al fine di garantire una individuazione del Cluster di appartenenza e la connotazione del fabbisogno formativo;
- la dotazione di strumenti di analisi e monitoraggio atti ad analizzare comportamenti degli operatori e l'efficacia dei percorsi attuati anche in modo comparato.

#### 4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- orientare l'azione dei CPI e/o di eventuali servizi pubblici dedicati verso la domanda, a partire dalle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;

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

- assicurare un coinvolgimento costante ed efficace del sistema imprenditoriale locale nell'implementazione del Programma;
- favorire la conoscenza da parte delle imprese delle opportunità e dei servizi disponibili presso i CPI e gli altri soggetti accreditati;
- massimizzare e condividere vacancy che siano coerenti con le traiettorie di sviluppo più significative del territorio;
- favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri *stakeholder* interessati, ottimizzando – attraverso il ricorso a “patti territoriali” – il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali.

Al fine di favorire il conseguimento degli obiettivi del Programma GOL, ArpalUmbria promuove l'adozione di idonei meccanismi di coordinamento e consultazione atti a realizzare il necessario coinvolgimento delle rappresentanze delle imprese e delle parti sociali, nell'ambito delle competenze dell'Osservatorio del mercato del lavoro, al fine di rafforzare la capacità di monitoraggio del mercato del lavoro e di analisi e programmazione delle politiche attive del lavoro.

Tale azione di rafforzamento sarà perseguita, inoltre, anche mediante la costituzione di un comitato scientifico che affiancherà l'Osservatorio.

Le azioni di coinvolgimento concorreranno a fare emergere le dinamiche evolutive della domanda di lavoro, i fabbisogni di competenze, l'orientamento dell'offerta formativa anche finalizzate alla costruzione, sulla base degli indirizzi definiti da Regione Umbria in raccordo con ANPAL, dei Patti territoriali per le Competenze, in coerenza con l'Agenda Europea per le competenze che ha promosso Pact for Skills<sup>2</sup>, un modello di coinvolgimento condiviso per lo sviluppo delle competenze in Europa. Tali Patti saranno finalizzati a:

- ✓ ottimizzazione, in specifici settori o filiere produttive territorialmente localizzate, del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese;
- ✓ individuare i settori e le filiere produttive rispetto ai quali Regione intende agire per anticipare criticità, ma anche per sostenere gli ambiti di maggiore vivacità e che offrono promettenti opportunità occupazionali.

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

Una specifica azione sarà avviata a supporto al sistema produttivo locale finalizzata a migliorare i processi di internazionalizzazione e la competitività sui mercati globali del sistema Umbria. A questo scopo verranno realizzati percorsi di formazione manageriali strutturati rispetto al livello di internazionalizzazione delle imprese partecipanti, delle specifiche produttive delle stesse e focalizzati ai singoli mercati di riferimento anche in ottica di internazionalizzazione sostenibile.

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

## 4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

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

### 4.2.1 Introduzione

L'attuazione di GOL in Umbria si innesta in un quadro di consuetudine alla realizzazione di politiche attive personalizzate ed in una rete di servizi pubblici e privatiaccreditati.

GOL rappresenta l'occasione per una ulteriore crescita del sistema regionale delle politiche attive e della rete dei servizi per:

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

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

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

Per quanto riguarda i beneficiari di GOL, per ARPAL Umbria sono eligibili al Programma le persone che:

- hanno avuto accesso, in forma fisica e/o tramite servizi on line (supportata da un tutor), al pacchetto di servizi base;
- hanno ricevuto informazioni sul programma, sui servizi e sulle misure disponibili;
- si sono registrate nel programma;
- hanno avuto modo di ricevere supporto per accesso ad atti amministrativi (se richiesto);
- hanno avuto accesso agli esiti della profilazione e con il supporto di un tutor (anche on line) abbiano ottenuto il *profilo di occupabilità* e il quadro di opportunità informative reso disponibile, *abbiano sottoscritto il patto di servizio* e avviato la ricerca autonoma di lavoro, anche con il supporto della prestazione di inserimento lavorativo;
- hanno ricevuto l'elenco dei servizi disponibili;
- hanno avuto modo di accedere ai corsi di formazione e/o a moduli di auto formazione con il supporto di un tutor;
- sono state assegnate al cluster 1 o 4, o acceda all'assessment approfondito per attribuzione a Cluster 2/3 e per individuare bisogni complessi nel cluster 4.

Conseguentemente, la condizione minima affinché una persona possa essere considerata "trattata" e

rendicontata sul programma è la presa in carico da parte del CPI/soggetto accreditato per la realizzazione del percorsodiassessment con inserimento in uno dei 5 cluster.

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

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

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

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

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

L'Organizzazione della rete dei servizi in risposta alla garanzia della Prestazione di "Ingresso nel Programma, Profilazione e Assessment, Orientamento Specialistico e supporto all'auto-formazione" è articolata su due livelli nei quali sono impegnati soggetti diversi in collaborazione formalizzata con i CPI. L'ingresso nella rete dei servizi di GOL è universale per tutte le persone che si presentano ai servizi. Il riconoscimento come beneficiario effettivo di GOL avverrà garantendo l'accesso sia ai percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, sia alle persone più vulnerabili individuati dal decreto di adozione del Programma.

Nei due livelli sono garantite prestazioni come di seguito:

→ Livello 1: ha l'obiettivo di facilitare l'accesso ai servizi

- ◆ Orientare verso il sistema dei servizi la popolazione potenzialmente interessata, attraverso l'informazione sull'offerta di servizi disponibile, le politiche per il lavoro e la formazione
- ◆ Mettere a disposizione:
  - Materiali informativi sull'offerta di servizi e di politiche
  - Materiali informativi sugli strumenti di conciliazione/condivisione
- ◆ Attivare i contatti con i servizi competenti e supportare l'accesso ai servizi quanto più possibile in forma digitalizzata erogabili a distanza (es. primo colloquio con il CPI per il Livello 2), riservando il passaggio fisico ai servizi alla popolazione che, per problematiche personali o per gap tecnologici, non può accedere tramite soluzioni a distanza.

→ Livello 2: ha l'obiettivo di colmare il gap informativo per avviare l'attivazione della persona nella ricerca del lavoro e attivare i servizi specifici di GOL.

La rete umbra dei servizi pubblici per il lavoro risponde all'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CPI (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti (Decreto interministeriale n. 306/2021).

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI	15	16	17	17	17

PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE					
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI		4	4	4	4
EVENTUALI NUOVE SEDI					
ALTRO					

#### 4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

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

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

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

In ottemperanza alle disposizioni previste nel Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) e dal Decreto-legge 77 del 2021 convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108

Regione Umbria, per il tramite di ARPAL Umbria e delle funzioni preposte, assicura il monitoraggio e il presidio continuo dell'attuazione dei progetti, verificando da un lato l'avanzamento dei dati finanziari, di realizzazione fisica e procedurale degli investimenti e delle riforme e dall'altro il livello di conseguimento di milestone e target, attraverso le specifiche funzionalità del sistema informatico ReGIS, messo a disposizione dal Servizio centrale per il PNRR o di altri sistemi locali adottati per lo scambio elettronico dei dati coerenti con i requisiti tecnici e gestionali descritti al comma 4 dell'art. 3 del DPCM Monitoraggio.

ARPAL Umbria, intende accelerare il percorso di trasformazione volto a rendere il governo dei propri servizi sul territorio sempre più "digitale, aperto e accessibile", ai cittadini, attraverso l'adeguamento delle modalità con cui vengono garantiti i livelli essenziali delle prestazioni.

ARPAL Umbria garantirà, attraverso i propri sistemi, la cooperazione con ReGIS, e in particolare:

- al fine di realizzare gli interventi previsti dal programma GOL e di conseguire gli obiettivi previsti e assegnati alla Regione Umbria, saranno implementati i servizi informativi a supporto della gestione delle politiche del lavoro e della formazione nella prospettiva di una maggiore integrazione e sia a vantaggio degli operatori;
- allo stesso tempo, sarà dato un forte impulso verso la digitalizzazione completa dei servizi per il Cittadino perseguendo l'approccio *digital first* già avviato con i servizi on line di ARPAL UMBRIA tramite il Portale telematico Lavoro per Te Umbria. Fanno parte del Portale anche i Centri per l'Impiego per rendere più semplice l'incontro tra chi offre e chi cerca lavoro. I servizi sono rivolti sia ai cittadini che alle imprese e si accede attraverso SPID;
- in particolare, sarà potenziata l'offerta dei servizi on line disponibile su Portalesia digitalizzando il processo di validazione dei servizi al lavoro erogati dagli operatori accreditati per i cittadini, sia dematerializzando il processo per snellire le procedure di rendicontazione e controllo, minimizzando le risorse necessarie per gli espletamenti delle verifiche istruttorie e i tempi di

erogazione verso gli operatori accreditati;

- in linea con quanto previsto dal Programma GOL, proseguendo nell'intento sopra descritto sarà offerta ai cittadini una gamma sempre più ampia di servizi;
- oltre a favorire la digitalizzazione nell'accesso ai servizi anche per garantire l'erogazione del percorso - in toto o in parte - on-line, la digitalizzazione è funzionale all'innovazione e alla semplificazione delle fasi di rendicontazione e controllo degli interventi attuate da ARPAL mediante il proprio sistema di gestione e controllo;
- i nuovi servizi realizzati a supporto dell'accesso dei cittadini ai Centri per l'impiego e alle misure di politica attiva per il lavoro saranno ulteriormente implementati a supporto delle politiche del programma GOL. In particolare, in linea con quanto previsto dal Programma GOL, proseguendo nell'intento sopra descritto di offrire una gamma sempre più ampia di servizi per i cittadini, ARPAL Umbria mira garantire un servizio per l'auto profilazione del Cittadino con l'assistenza di strumenti tecnologici (es Chatbot) e lo sviluppo di nuovi contenuti e servizi digitali.

ARPAL Umbria, inoltre, intende orientare e gestire la trasformazione digitale in linea con la strategia europea per il settore digitale anche per:

- ✓ informatizzare i processi di comunicazione e partecipazione dei cittadini e delle imprese alle iniziative promosse dall'ente;
- ✓ favorire la semplificazione e la standardizzazione dei procedimenti autorizzativi, in ottica di riduzione degli oneri e dei tempi;
- ✓ garantire l'usabilità dei servizi digitali offerti e favorire l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici;
- ✓ sviluppare la cultura digitale potenziando i Centri per l'Impiego con personale dedicato (facilitatore digitale);
- ✓ evolvere gli strumenti integrati di analisi dei dati per supportare le politiche istituzionali e le decisioni, anche attraverso il ricorso ai Big Data, all'analisi predittiva, all'intelligenza artificiale e all'integrazione con fonti dati esterne;
- ✓ sperimentare l'adozione di tecnologie emergenti (*IoT, blockchain, IntelligentProcess Automation, ecc.*) e adottare modalità di implementazione "agili".

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l'azione dei soggetti della Rete.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1240 del 10/12/2021 è stato istituito l'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro ai sensi della legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1 e s.m.i.

La legge regionale 7 luglio 2021 n. 11, di modifica della legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1, con cui è stato riformato il sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione regionale ha novellato anche l'impianto del sistema regionale di analisi, monitoraggio e valutazione delle relative politiche, prevedendo l'istituzione di un Osservatorio regionale sul mercato del lavoro.

L'Osservatorio ha lo scopo di fornire un supporto alla programmazione regionale per il perseguimento delle finalità indicate nell'art. 10 della disposizione di legge regionale sopra richiamata.

Le funzioni dell'Osservatorio sono svolte dalla Regione mediante l'Agenzia regionale politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria), in collaborazione con le strutture e gli organismi regionali competenti in materia di statistica e di ricerca e con la partecipazione delle parti sociali e di rappresentanti delle associazioni maggiormente rappresentative a livello regionale che tutelano i diritti delle persone con disabilità.

Il sistema regionale di erogazione dei servizi di Politica Attiva deve rispondere alle esigenze di personalizzazione, flessibilità e capillarità dei servizi offerti al cittadino, introducendo strumenti ed elementi di analisi innovativi, come ad esempio la *skill Intelligence* e la *sentimentanalysis*. Tali strumenti sono finalizzati a traghettare verso una modalità di gestione delle PAL più flessibile e aperta, in cui l'erogazione delle politiche del lavoro secondo la specializzazione e le competenze degli operatori sia accompagnata da un nuovo sistema di indicatori di monitoraggio delle performance degli enti stessi.

Le innovazioni che ARPAL Umbria introduce per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro si inseriscono in un quadro più ampio di governance che vede l'applicazione di un modello a rete in cui i ruoli e le competenze dei diversi attori sono ben definiti, il pubblico supervisiona il privato e garantisce l'equilibrio e la trasparenza del sistema.

Il rafforzamento di tali capacità richiede l'adozione di nuovi strumenti di monitoraggio delle domande di competenze che siano:

- a) granulari, per permettere di costruire percorsi formativi su misura alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, che portino ad alta occupabilità e a ritorni significativi in società e sul lavoro;
- b) tempestivi, per catturare le dinamiche di cambiamento sempre più rapide e anticipare i cambiamenti futuri della società e del mercato del lavoro in maniera efficace;
- c) geo-referenziati, per permettere di pianificare le risorse in maniera efficace su tutto il territorio nazionale in risposta alle specificità dei diversi mercati del lavoro locali, delle domande delle imprese e della società.

Queste innovazioni, che saranno adottate in parallelo all'attuazione del Programma GOL, metteranno ARPAL nelle condizioni di:

1. comprendere e analizzare le nuove dinamiche del lavoro con alto livello di granularità attraverso nuovi sistemi di monitoraggio della domanda di competenze sul territorio che

sfruttino strumenti digitali di ultima concezione e l'utilizzo di algoritmi di *machine learning* per l'analisi semantica dei 'big data';

2. elaborare il catalogo di offerta formativa a disposizione dell'ARPAL con metodologie di *machine learning* che permettano di considerare e analizzare grandi volumi di informazioni in essi contenuti. L'obiettivo è quello di identificare aree di ulteriore sviluppo e rafforzamento della proposta di training;
3. creare un ponte fra offerta formativa e domanda di competenze nel territorio, attraverso l'allineamento del catalogo di offerta formativa dell'ARPAL attraverso motori di 'matching semantico' fra offerta e domanda.

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

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

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

Per assicurare una maggiore incisività nelle azioni informative, il target dei destinatari, costituito da maggiorenni, disoccupati, inoccupati è suddiviso nelle fasce da 18 a 30 anni, da 30 a 55 anni e oltre i 55 anni.

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

- ✓ ridurre l'inattività;
- ✓ conoscere le opportunità di orientamento e formazione;
- ✓ migliorare l'occupabilità;
- ✓ risolvere il disagio sociale.

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

- ✓ rientrare nel mercato del lavoro;
- ✓ riqualificare la propria professionalità;
- ✓ migliorare l'occupabilità;
- ✓ risolvere il disagio sociale.

La comunicazione di ARPAL Umbria si struttura quindi in due azioni specifiche: la promozione del Programma Gol, affinché tutta la cittadinanza ne sia a conoscenza; l'informazione operativa rivolta ai destinatari, con particolare riferimento a quelli con obbligo di partecipazione alle misure anche con il supporto degli *stakeholder*, per aderire all'iniziativa.

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

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

- Centri per l'Impiego;
- Partenariato Sociale (patronati);
- Soggetti Terzo settore;
- Accreditati Formazione;
- Accreditati Lavoro;
- Associazioni datoriali;
- Comuni (Zone Sociali);
- Fondazione consulenti del lavoro;
- Imprese.

I principali strumenti e canali di comunicazione regionali sono:

- ✓ sito di ARPAL Umbria: sezione dedicata al programma GOL sia per cittadini, sia per *stakeholder*. *Leaflet* informativi digitali per cittadini da veicolare anche tramite i canali degli *stakeholder*;
- ✓ campagne straordinarie di promozione via sms e e-mail rivolte ai destinatari;
- ✓ social network: i contenuti saranno differenziati rispetto al target di riferimento, prevedendo l'uso di specifici social come Facebook, LinkedIn e Twitter, come piattaforme dedicate allo sviluppo di figure professionali e con contenuti destinati a un pubblico più maturo; Instagram e TikTok con lo scopo di raggiungere un target giovanile; Youtube con video e approfondimenti esplicativi del programma, dedicati a una platea più vasta;
- ✓ eventi formativi/informativi sia per i cittadini che per gli *stakeholders*.

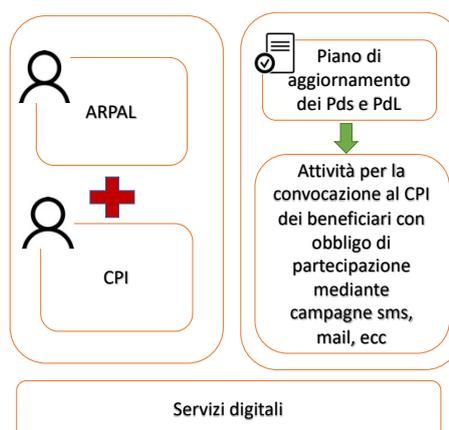
Al fine di raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del programma, sarà adottata una strategia articolata secondo due logiche di azione.

La prima risponde a logiche di "spinta" (*push*) e realizzata da ARPAL Umbria e CPI verso i destinatari in obbligo alle misure di GOL (percettori di ammortizzatori sociali e RdC). Tale azione strategica richiede l'adozione di un Piano di aggiornamento dei Patti di servizio e dei Patti per il lavoro che preveda attività per la convocazione al CPI dei beneficiari con obbligo di partecipazione mediante campagne sms, e-mail, ecc. e con il supporto dei servizi digitali di Regione Umbria e Arpal.

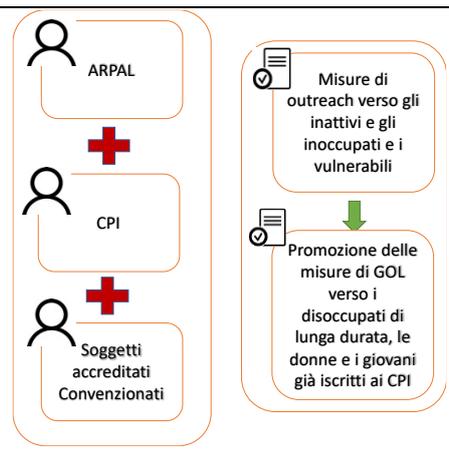
Le attività di pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR saranno realizzate nel periodo compreso tra il mese di aprile e il mese di novembre 2022 (come riportato nel cronoprogramma di questo PAR).

Per i percettori non già in carico ai servizi, le misure di GOL sono una condizione per continuare a fruire della prestazione.

Come previsto dal Programma, in sede di prima applicazione tale aggiornamento avverrà necessariamente quando a richiederlo sarà il beneficiario stesso. Per gli altri che hanno già sottoscritto si prevedrà un Piano di aggiornamento dei Patti.



La seconda azione risponde a logiche di attrazione ed è realizzata da ARPAL Umbria, CPI e soggetti accreditati convenzionati. Attraverso questa azione saranno implementate misure di *outreach* verso gli altri potenziali destinatari in particolare verso gli inattivi, gli inoccupati e i soggetti vulnerabili e verso i disoccupati di lunga durata, le donne e i giovani già iscritti ai CPI.



#### 4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

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

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Regione per:

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

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

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

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

Il Sistema Informativo Lavoro di ARPAL Umbria si compone dei seguenti applicativi: S.I.U.L (Sistema Informativo Unitario del Lavoro), S.A.R.E (Semplificazione Amministrativa in REte, il sistema regionale per l'invio telematico delle comunicazioni obbligatorie per i datori di lavoro), il Portale Regionale del Lavoro denominato Lavoro per Te.

Il SIUL - Sistema Informativo Unitario Lavoro - è la piattaforma dedicata agli Operatori dei CPI e degli Enti Accreditati per la gestione dei servizi al lavoro, consente di gestire la SAP, la storia lavorativa (COB), stipulare il PSP. Inoltre, consente ai Cittadini di consultare informazioni sui servizi (DID, PSP, Garanzia Giovani, Reddito di Cittadinanza e Domande NASPI), registrarsi al portale selezionando un operatore di

riferimento, siglare la DID sul Portale Regionale del Lavoro denominato Lavoro per Te.

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

L'Umbria utilizzerà modalità e strumenti già in uso, ormai consolidati dall'esperienza degli ultimi anni, impegnandosi a rafforzarli e/o integrarli/modificarli in considerazione delle attività previste in GOL rispetto a nuove informazioni da condividere, servizi da gestire, ecc.

#### 4.2.7 Azioni per il monitoraggio

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

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

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

ARPALUmbria, coerentemente con quanto stabilito dall'*Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021 e dal presente Programma Attuativo, adotta specifiche procedure e strumenti per il monitoraggio delle azioni finalizzate al conseguimento degli obiettivi del Programma nel quadro del Sistema informativo unitario caratterizzato dall'interoperabilità tra il sistema informativo della Regione Umbria e il sistema informativo centrale del Programma, con particolare riferimento al fascicolo elettronico del lavoratore e alla registrazione in senso dinamico degli interventi di GOL di cui è beneficiario.

Il sistema di monitoraggio delle azioni, declinate anche a livello di CPI, dovrà fare fronte alla complessità dei flussi informativi da gestire a cinque livelli di monitoraggio:

- monitoraggio del conseguimento dei target del programma;
- monitoraggio fisico;
- monitoraggio finanziario;
- monitoraggio procedurale

- monitoraggio dei risultati dei percorsi.

In riferimento a questi livelli sarà attivato un sistema strutturato di flussi informativi tra le strutture regionali interessate per individuare e adottare tempestivamente eventuali azioni correttive necessarie al conseguimento degli obiettivi e alla correttezza realizzativa delle azioni e per tenere allineati tutti i soggetti sulle priorità di attuazione del Programma. Quest'ultimo aspetto sarà supportato anche dalla elaborazione dello stato di avanzamento trimestrale delle attività.

Al fine di implementare il sistema di monitoraggio delle azioni del PAR, sarà adottato uno specifico piano di monitoraggio che comprenderà:

- indicatori dell'impegno delle risorse verso i percorsi dei singoli partecipanti;
- indicatori del consumo effettivo delle risorse;
- indicatori relativi all'ingresso dei beneficiari nei percorsi e il progressivo avvio delle diverse azioni previsti dal presente PAR;
- indicatori delle misure complementari finanziate con risorse regionali;
- indicatori di avanzamento delle misure relative ai cinque percorsi previsti da GOL;
- indicatori degli esiti della metodologia di assessment, della formazione e della misura di accompagnamento al lavoro forniscano un riscontro del grado di successo della misura;
- indicatori rendicontazione e liquidazione;
- indicatori per target e territorio dei singoli CPI;
- matrice dei valori soglia per attivare eventuali azioni correttive che si rendano necessarie;
- sistema dei flussi informativi tra le strutture regionali;
- programmazione delle azioni di monitoraggio.

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

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

##### 4.3.1 Introduzione

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

Ciò premesso, Regione Umbria intende:

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

Con riferimento al periodo 2022-2025, Regione Umbria eviterà il rischio di doppio finanziamento, verificando che le iniziative finanziate a valere sui PN e sul PR FSE+ riguardino destinatari altri rispetto a quelli del Programma GOL e/o prevedano logiche di intervento/servizi complementari ma differenti. Per tale motivo, si intende utilizzare risorse di altri Programmi per finanziare LEP descritti in GOL diversi dal pacchetto di servizi di base, anche al fine di evitare la creazione di canali verticali contrari alla logica di personalizzazione delle misure.

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

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

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>RE-WORK</b>	Disoccupati iscritti ai CPI, NEET, lavoratori in CIGS a forte rischio di disoccupazione e percettori di ammortizzatori sociali causale Covid-19	III trimestre 2021 – III trimestre 2023	Strumento di inserimento e reinserimento lavorativo attraverso l'analisi e valorizzazione delle competenze possedute e la riqualificazione verso i profili ricercati dal mercato del lavoro regionale, con attività svolte dalla rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro; è prevista, inoltre, la concessione di incentivi a favore delle imprese interessate all'assunzione il cui importo varia in funzione della profilazione del destinatario.
<b>SKILLS</b>	Disoccupati/inoccupati, giovani e adulti, iscritti ai CPI umbri, che abbiamo compiuto 18 anni o, comunque, assolto al diritto/dovere all'istruzione e formazione	2022- I semestre 2023	Percorsi formativi integrati e piani progettuali di formazione specialistica strutturati in due interventi: <u>percorsi formativi integrati</u> rivolti ai settori dell'economia regionale a più alto potenziale occupazionale; <u>piani formativi di settore</u> volti a sostenere le imprese umbre nei processi di cambiamento, innovazione e modernizzazione, finalizzati ad implementare strategie di sviluppo per nuovi e qualificati posti di lavoro
<b>TECHNE</b>	Residenti di età compresa tra 18 anni compiuti e 65 anni non compiuti, a prescindere dalla condizione lavorativa	2022- I semestre 2023	Piani formativi per lo sviluppo delle competenze di area tecnica nel settore dello spettacolo; i progetti possono essere articolati in una pluralità di azioni formative di breve durata afferenti ai profili tecnici del settore dello spettacolo dal vivo e riprodotto.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
<b>UPGRADE</b>	Residenti di età compresa tra 18 anni compiuti e 65 anni non compiuti, a prescindere dalla loro condizione lavorativa	2022- I semestre 2023	Proposte progettuali articolate in una pluralità di azioni di breve durata per lo sviluppo di una cultura digitale e l'acquisizione di competenze digitali specifiche per i diversi contesti lavorativi.

#### 4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali

In relazione alle misure sopra elencate - se confermate nel periodo di attuazione del Programma - evidenziare le azioni che la Regione/PA intende intraprendere per garantire la complementarità e non sovrapposizione con le misure a valere sulle risorse del Programma GOL.

Il Programma GOL si sviluppa a cavallo tra la fase di definizione dei Programmi Regionali (PR) FSE+ in cui sono definite le priorità e le azioni che l'Umbria intende perseguire nei prossimi anni, mettendo a frutto gli investimenti finanziari mediante la politica di coesione regionale 2021-2027 e la fase di chiusura della precedente programmazione 2014-2020. Inoltre, l'attuazione del Programma GOL si interseca con le risorse assegnate all'Italia per il sostegno all'iniziativa per l'occupazione giovani (IOG) nonché con altre fonti complementari, come il Fondo Sviluppo e Coesione 2021-2027, i fondi interprofessionali, le iniziative degli enti bilaterali.

In questo contesto si rende necessario adottare strategie di programmazione finalizzate ad evitare sovrapposizioni tra programmi, misure e servizi e rischi di doppio finanziamento, ma che comprendano azioni di coordinamento e sinergia con le misure già previste nel territorio regionale.

Tenuto conto del carattere universalistico delle misure e degli interventi di politica attiva, sarà garantita la necessaria complementarità nell'utilizzo delle diverse risorse provenienti dalle diverse fonti di finanziamento, fatte salve le peculiari regole di realizzazione. L'obiettivo comune è quello di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di interventi in relazione a specifici target.

Al fine di garantire la non sovrapposizione delle misure la Regione Umbria adotterà:

- ✓ azioni trasversali a supporto della programmazione degli interventi di GOL garantendo l'interazione e la complementarità degli interventi;
- ✓ azioni sinergiche attraverso misure di politica attiva e supporti non finanziati dal Programma GOL ma adottati nel quadro della programmazione regionale (per esempio interventi per la conciliazione, interventi per incentivare l'autoimpiego, incentivi per l'occupazione);
- ✓ interventi di programmazione che considerino la differenziazione dei potenziali beneficiari di misure di politica attiva in riferimento a distinti programmi e fonti di finanziamento;
- ✓ con particolare riferimento alle categorie più vulnerabili, potranno essere sviluppate azioni, servizi e supporti ad integrazione degli interventi promossi dal Programma.

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

### 5.1 Le misure per i beneficiari

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

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

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

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

#### 5.1.1 Introduzione

Il Programma GOL si rivolge sia a beneficiari di ammortizzatori sociali e si sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità, sia a persone vulnerabili: donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trent'anni, lavoratori con almeno 55 anni.

Come rappresentato nei paragrafi precedenti, la Regione Umbria ha un'offerta di servizi e misure di politica attiva ampia e articolata, complementare e coerente con quella offerta dal Programma GOL.

#### 5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella riguarda esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

La tabella farà riferimento esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decretointerministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo regionale	2022	7.680	5.760	2.048	768

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

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

Nel periodo compreso tra il secondo e quarto trimestre del 2022, i Patti di Servizio Personalizzato o di Patti per il Lavoro, già stipulati in ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia di condizionalità, saranno aggiornati al fine di includere le misure previste dal Programma.

Durante la prima fase di applicazione ciò avverrà in riferimento ai *milestone* definiti e riproporzionati su base territoriale (per bacino del Centro per l’Impiego). Verrà quindi programmato un piano di aggiornamento in relazione ai target presi in carico a cominciare dai percettori di Naspi/Discoll e di RdC.

Dal punto di vista operativo si procederà integrando il Patto di Servizio o Patto per il Lavoro già sottoscritto con il Piano di Azione Individuale che conterrà il percorso personalizzato di ricerca attiva del lavoro e/o di rinforzo delle competenze attraverso la formazione di breve o lunga durata. Il nuovo Piano di Azione Individuale rinnoverà il vecchio Patto integrando in esso gli elementi caratterizzanti il programma GOL.

Il piano sarà redatto dal *casemanager* del Centro per l’Impiego; il piano conterrà al suo interno oltre alla condizionalità, i diritti e i doveri dei contraenti e l’esito dell’assessment che indicherà al beneficiario il tipo di percorso da seguire.

L’aggiornamento del piano passerà attraverso l’utilizzo del Sistema Informativo Umbria Lavoro.

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

#### Assessment

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

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

Come anticipato (par 3.4.2) il servizio di assessment sarà realizzato dai CPI e dai soggetti accreditati e convenzionati per i target di cui al presente PAR(LR 1/2018 così come integrata dalla LR 11/2021).

Il concorso dei soggetti accreditati alla realizzazione del servizio di assessment si stima possa interessare circa il 60% dei beneficiari totali.

ARPAL Umbria adotterà la modalità di assessment che sarà definita da ANPAL e che sarà resa disponibile per il programma.

Tale modalità potrà essere implementata sui sistemi informativi regionali che opereranno anche in cooperazione applicativa con ANPAL.

Il servizio di assessment è rivolto a tutti i beneficiari del programma GOL e prevede sia l'analisi del profilo di occupabilità, sia l'analisi dello *skill gap*, ovvero delle competenze da aggiornare o acquisire per favorire la ricollocazione del lavoratore, l'analisi della complessità del bisogno individuale relativa alla presenza di condizioni di svantaggio sociale e vulnerabilità (fig.1).

Il profilo di occupabilità del beneficiario contiene le informazioni utili ad indirizzare l'utente al percorso di Reinserimento lavorativo (*Ready to work*).

Attraverso l'analisi della condizione personale potranno essere acquisite informazioni sulla condizione economica, alla presenza di vincoli nella ricerca di lavoro (ad esempio: impegni di cura all'interno della famiglia), la presenza o meno di reti di sostegno e il rapporto con i servizi sociali. In esito a questo assessment approfondito la persona sarà indirizzata ad uno dei progetti provinciali di "Lavoro e Inclusione", come descritto al successivo percorso n.4.

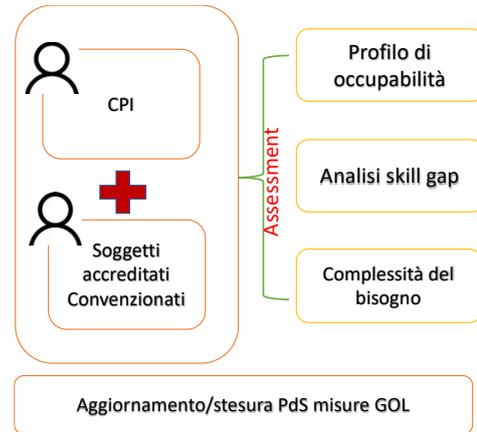


Fig. 1

L'assessment delle competenze mira a integrare l'analisi delle competenze al fine di valutare con il beneficiario il fabbisogno di aggiornamento o riqualificazione delle competenze utili per un rapido reinserimento nel mondo del lavoro. In esito di questo assessment, la persona sarà indirizzata al percorso 2 di *Upskilling*, oppure al percorso 3 di *Reskilling* (fig. 2).

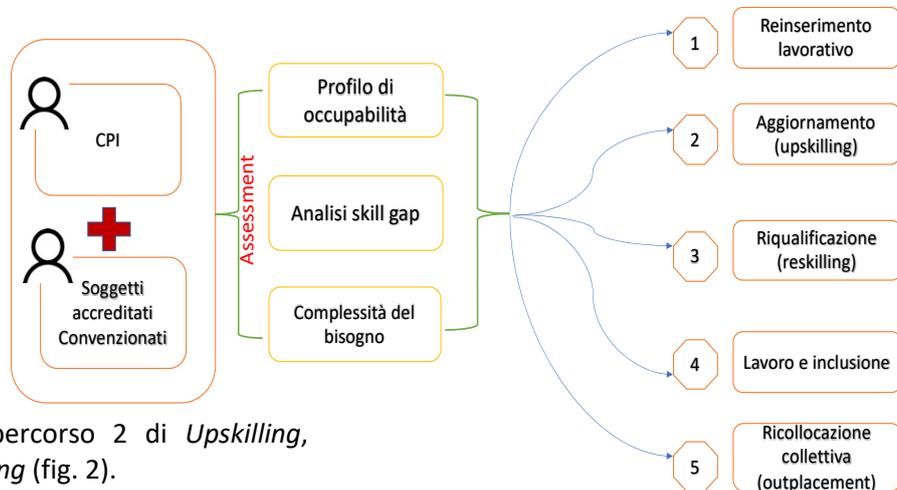


Fig. 2

Il servizio di assessment è erogato in presenza in forma individuale un'intervista strutturata standardizzata, che è effettuata tramite un videoterminale attraverso il quale l'operatore del CPI visualizza le domande da porre e immette le risposte per conto dell'intervistato. L'operatore ha anche un compito di mediazione, per assicurare che domande siano comprese anche da persone con difficoltà linguistiche o cognitive, e che gli intervistati rispondano in maniera il più possibile esaustiva e trasparente.

Gli operatori coinvolti nelle attività di assessment (*Case manager*) afferiscono ai CPI e ai soggetti accreditati convenzionati: si tratta di figure professionali con esperienza in attività front-office, che abbiano sostenuto una formazione specifica sulle pratiche di assessment multidimensionale e sugli

strumenti adottati dai CPI nell'ambito del programma GOL. Il *Case manager* affianca la persona nelle diverse fasi del percorso consulenziale.

Gli organismi accreditati ai sensi dell' articolo 11 che stipulano le convenzioni di cui ai commi 3 bis e 3 ter della LR 1/2018 così come integrata dalla LR 11/2021, qualora risultino in possesso di diritti, contratti o altri rapporti giuridici che conferiscono un'influenza in altre imprese o società aventi fini di lucro o che svolgono attività di rilievo imprenditoriale, oppure ne abbiano il controllo ai sensi dell' articolo 2359 del codice civile, onde evitare situazioni in conflitto di interesse, non possono avvalersi di dette imprese o società per espletare servizi di formazione professionale finanziati dalla Regione o quelli oggetto della convenzione. ARPAL Umbria vigila affinché le attività poste in essere in convenzione siano realizzate nell'interesse delle persone e a garanzia della loro occupabilità. Il mancato rispetto delle disposizioni determina la revoca della convenzione.

### Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

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

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

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

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

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

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

Il CPI o l'ente accreditato che ha realizzato l'assessment (LEP E) supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL.

In esito al colloquio di assessment, il CPI può altresì valutare, a fronte di un'opportunità occupazionale del territorio in suo possesso e coerente con il profilo, di inviare la persona direttamente al proprio servizio di preselezione (LEP F).

Il percorso 1 comprende attività propedeutiche al reinserimento lavorativo ed è rivolto alle persone *ready to work*, che non hanno bisogno di aggiornare o sviluppare nuove competenze. È perciò aperto trasversalmente ai primi due gruppi target del GOL e agli target *ready to work*.

Le **attività messe a disposizione** tramite il Percorso 1 sono:

- orientamento specialistico (2 ore);
- accompagnamento al lavoro.

## Reinserimento lavorativo

MISURE

Orientamento specialistico

Accompagnamento al lavoro

Destinatari	Persone più facilmente ricollocabili
Soggetti attuatori	Agenzie per il lavoro Accordi di collaborazione con i CPI
Modello	Manifestazione di interesse

Per l'accesso alle misure di questo percorso, orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro, i beneficiari indicano gli Enti erogatori di preferenza tra quelli che hanno risposto alla manifestazione di interesse. Le attività del percorso 1 sono erogate in modalità individuale.

Tra le attività erogate individualmente rientrano:

- prima consulenza di orientamento specialistico (attività riconosciuta a processo);
- attività di accompagnamento e affiancamento (attività riconosciuta a risultato, ovvero nel caso in cui il beneficiario stipuli di un contratto lavorativo).

Tra le attività di accompagnamento sono comprese, a titolo esemplificativo:

- analisi dei bisogni e delle risorse del destinatario e definizione degli obiettivi da raggiungere;
- ricostruzione della storia formativa e lavorativa del destinatario;
- messa a punto di un progetto personale di collocamento/ricollocamento;
- formazione competenze digitali
- attività specialistiche di affiancamento e supporto all'utenza, finalizzate alla crescita delle competenze e di ausilio all'accesso al mercato del lavoro e alla ricerca di un'occupazione.

Nell'ambito di questo percorso sono garantiti i seguenti LEP E-F/G (DM 4/2018).

Gli strumenti di finanziamento delle misure e le modalità e le condizioni di riconoscimento della spesa saranno dettagliati nello specifico avviso pubblicato a cura di ARPAL Umbria.

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (DM 4/2018) e alle Schede PON IOG e si applicano per il loro riconoscimento le Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 702/2021. I costi delle singole misure sono riconosciuti a processo e, nel caso dell'accompagnamento al lavoro, a risultato. Il costo medio del percorso di Reinserimento lavorativo è di euro 454. Il costo complessivo dei percorsi ammonta a euro 1.148.620 a valere su risorse del PNRR. Si stima che i beneficiari del percorso siano 2530.

## Percorso 2 –Upskilling

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

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

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

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

Nel caso in cui non fosse il Centro per l'Impiego ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento. In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

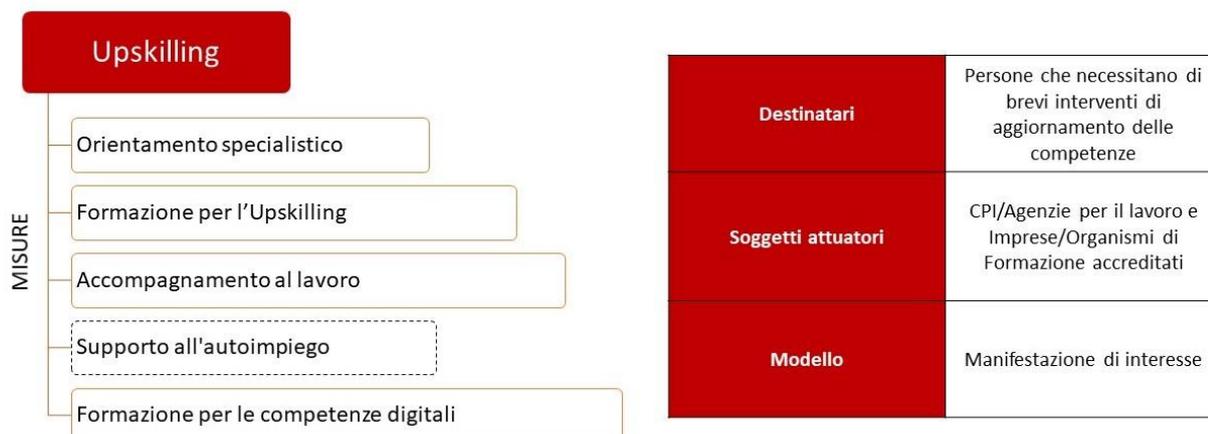
Il CPI o l'ente accreditato che ha realizzato l'assessment (LEP E) supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL.

Il percorso 2 - *Upskilling* è rivolto ai beneficiari che dall'assessment presentano gap di competenze colmabili in tempi brevi e non presentano ostacoli e fragilità di ordine personale familiare.

Le attività messe a disposizione tramite il percorso di *Upskilling* sono:

- orientamento specialistico;
- accompagnamento al lavoro;
- formazione upskilling;
- formazione delle competenze digitali.

L'offerta formativa è strettamente ancorata al Repertorio Regionale degli Standard Professionali e all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni sia in termini di competenze che di profili ed è ancorata ai fabbisogni emergenti delle imprese anche ai fini delle previsioni del Dlgs 13/2013 sulle competenze acquisite.



Per l'accesso alle misure di questo percorso, orientamento specialistico formazione per l'Upskilling accompagnamento al lavoro, i beneficiari indicano gli Enti erogatori di preferenza tra quelli che hanno risposto alla manifestazione di interesse. Le attività del percorso 2 sono erogate sia in modalità individuale, sia di gruppo.

Le attività propedeutiche al reinserimento lavorativo del percorso 2 sono erogate in modalità individuale, mentre le attività di formazione sono erogate in gruppo.

Tra le attività erogate rientrano:

- prima consulenza di orientamento specialistico (attività riconosciuta a processo);
- attività di formazione di aggiornamento di gruppo (mediadi80 ore);
- supporto all'autoimpiego;
- attività di accompagnamento e affiancamento (attività riconosciuta a risultato, ovvero nel caso in cui il beneficiario stipuli di un contratto lavorativo);
- formazione per lo sviluppo delle competenze digitali avanzate (media 40 ore).

Questo percorso prevede la possibilità di realizzare misure di supporto all'autoimpiego per i lavoratori beneficiaridiNASpl che richiedono la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo per avviare un'attività di lavoro autonomo o un'impresa individuale.

Inoltre, al fine di favorire il coinvolgimento delle imprese e il conseguimento degli obiettivi occupazionali, in presenza di imprese che intendono procedere con l'assunzione di uno o più beneficiari del percorso, le agenzie per il lavoro e i CPI, attuatori di GOL, possono concordare con le stesse specifiche attività formative finalizzate all'occupazione direttamente dalla stessa impresa, oppure attraverso fondi interprofessionali, anche attraverso la scelta dell'ente formativo accreditato.

Nell'ambito di questo percorso sono garantiti i seguenti LEP E-F/G-H (DM 4/2018).

Gli strumenti di finanziamento delle misure e le modalità e le condizioni di riconoscimento della spesa saranno dettagliati nello specifico avviso pubblicato a cura di ARPAL Umbria.

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (DM 4/2018) e alle Schede PON IOG e si applicano per il loro riconoscimento le Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 702/2021. I costi delle singole misure sono riconosciuti a

processo e, nel caso dell'accompagnamento al lavoro, a risultato. Il costo medio del percorso di *Upskilling* è di euro 1.033,00. Il costo complessivo dei percorsi ammonta a euro 2.593.832, di cui euro 2.376.291 a valere su risorse del PNRR per 2.300 beneficiari ed euro 217.541 a valere sul Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale per 211 beneficiari (si veda tabella 5.1.6). Si stima che i beneficiari del percorso siano 2.511.

Inoltre, al fine di promuovere e sostenere la partecipazione alle attività da parte dei beneficiari, in una prospettiva di *gender balance* ARPAL Umbria promuoverà azioni volte alla conciliazione con particolare riferimento alle donne impegnate in compiti di cura in ambito familiare.

### Percorso 3 –Reskilling

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

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

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

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

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

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

Il CPI o l'ente accreditato che ha realizzato l'assessment (LEP E) supporta la persona nella scelta dell'operatore che realizzerà il Percorso GOL.

Il percorso 3 - *Reskilling* è rivolto ai beneficiari che dall'assessment presentano gap di competenze consistenti, che richiedono una formazione strutturata, e non presentano ostacoli e fragilità di ordine personale familiare.

Per l'accesso alle misure di questo percorso, orientamento specialistico formazione per il *Reskilling* e accompagnamento al lavoro, i beneficiari indicano gli Enti erogatori di preferenza tra quelli che hanno risposto alla manifestazione di interesse. Le attività del percorso 3 sono erogate sia in modalità individuale, sia di gruppo.

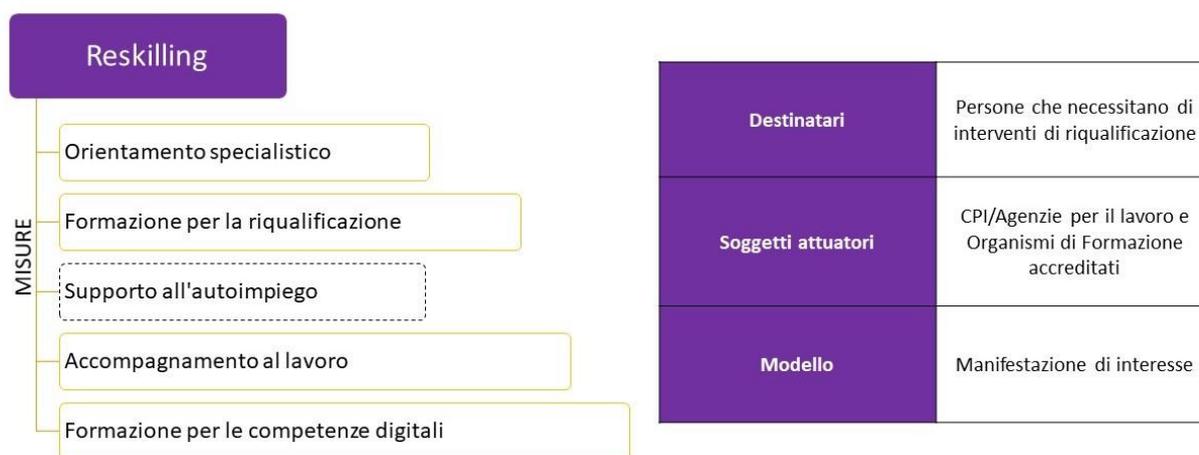
Questo percorso prevede la possibilità di realizzare misure di supporto all'autoimpiego per i lavoratori beneficiari di NASpl che richiedono la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo per avviare un'attività di lavoro autonomo o un'impresa individuale.

Tra le attività erogate rientrano:

- prima consulenza di orientamento specialistico (attività riconosciuta a processo);
- attività di formazione di riqualificazione di gruppo (fino a 600 ore: di cui una parte on the job-

- tirocinio);
- supporto all'autoimpiego;
- attività di accompagnamento e affiancamento (attività riconosciuta a risultato, ovvero nel caso in cui il beneficiario stipuli di un contratto lavorativo).

L'offerta formativa è strettamente ancorata al Repertorio Regionale degli Standard Professionali e all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni sia in termini di competenze che di profili ed è ancorata ai fabbisogni emergenti delle imprese anche ai fini delle previsioni del Dlgs 13/2013 sulle competenze acquisite.



Le stesse attività non sono ripetibili per lo stesso utente (es. non è possibile effettuare due volte l'attività di formazione di competenze trasversali-comunicazione), ma è possibile scegliere due o più attività diverse che rientrano anche in uno stesso gruppo di attività (es. formazione di competenze trasversali-comunicazione+problemsolving).

Le attività propedeutiche al reinserimento lavorativo del percorso 3 sono erogate in modalità individuale, mentre le attività di formazione sono erogate in gruppo.

Inoltre, al fine di favorire il coinvolgimento delle imprese e il conseguimento degli obiettivi occupazionali, in presenza di imprese che intendono procedere con l'assunzione di uno o più beneficiari del percorso, le agenzie per il lavoro e i CPI, attuatori di GOL, possono concordare con le stesse specifiche attività formative finalizzate all'occupazione finanziate direttamente dalla stessa impresa, oppure attraverso fondi interprofessionali, anche attraverso la scelta dell'ente formativo accreditato.

Nell'ambito di questo percorso sono garantiti i seguenti LEP E-F/G-H (DM 4/2019).

Gli strumenti di finanziamento delle misure e le modalità e le condizioni di riconoscimento della spesa saranno dettagliati nello specifico avviso pubblicato a cura di ARPAL Umbria.

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (DM 4/2018) e alle Schede PON IOG e si applicano per il loro riconoscimento le Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 702/2021. I costi delle singole misure sono riconosciuti a processo e, nel caso dell'accompagnamento al lavoro, a risultato. Il costo medio del percorso di *Reskilling* è di euro 3.203,73. Il costo complessivo dei percorsi ammonta a euro 4.325.034, di cui euro 4.164.848 a valere su risorse del PNRR per 1300 beneficiari ed euro 160.186 a valere sul Fondo per il potenziamento delle

competenze e la riqualificazione professionale per 50 beneficiari, per un totale di 1350 beneficiari (si veda tabella 5.1.6).

Inoltre, al fine di promuovere e sostenere la partecipazione alle attività da parte dei beneficiari, in una prospettiva di *gender balance*, ARPAL Umbria promuoverà azioni volte alla conciliazione con particolare riferimento alle donne impegnate in compiti di cura in ambito familiare.

#### Percorso 4 - Lavoro e inclusione

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

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

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

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

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

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

Il CPI o l'ente accreditato che ha realizzato l'assessment (LEP E) supporta la persona per l'accesso al progetto dedicato per la realizzazione del Percorso GOL.

Il percorso 4 è rivolto a profili con bassa occupabilità e che presentano ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa.

Il percorso è messo a disposizione di coloro che a seguito dell'assessment approfondito presentano criticità nella dimensione personale.

In base al bisogno specifico rilevato in particolare nelle componenti Condizioni economiche, Conciliazione vita-lavoro, Funzionamento sociale viene composto un mix di soluzioni differenziate, grazie all'attivazione congiunta dei CPI e servizi locali, anche nel quadro delle convenzioni stipulate da ARPAL Umbria con i comuni capofila delle Zone Sociali, come descritto nel paragrafo 3.6. L'articolazione di quanto predisposto in funzione del programma GOL per il percorso 4 è su scala provinciale, pertanto, per ciascuna provincia sarà attivato uno specifico progetto a seguito della partecipazione da parte degli Enti accreditati ai Servizi per il lavoro e/o per l'ambito della Formazione Superiore al bando previsto.

Target specifici di beneficiari del Percorso 4 saranno le persone con disabilità e i beneficiari del RdC, per i quali gli strumenti del GOL saranno complementari alle misure già previste da parte di ARPAL Umbria.

## Lavoro e inclusione

Orientamento specialistico

Tirocinio

Formazione per l'upskilling/reskilling

Accompagnamento al lavoro

Formazione per le competenze digitali

Voucher di conciliazione

<b>Destinatari</b>	Persone fragili in carico ai servizi sociali
<b>Soggetti attuatori</b>	Attivazione ATI/ ATS (collaborazione con zone sociali)
<b>Modello</b>	Avviso di selezione per un numero limitato di progetti (es. un progetto per provincia)

Gli strumenti previsti nel percorso 4 del GOL sono utilizzati per gli interventi inseriti nel Patto per l'Inclusione sociale e consistono in:

- orientamento specialistico;
- accompagnamento al lavoro;
- formazione di riqualificazione (comprende competenze digitali)(80 ore medie);
- supporto per l'autoimpiego;
- voucher conciliazione e di servizio (sarà implementato a cura di ARPAL Umbria);
- tirocinio(max4 mesi).

Le misure del percorso Lavoro e inclusione si adattano agli obiettivi definiti nel Patto per l'Inclusione o Patto per il Lavoro. Si applicano a questo percorso moduli con contenuti adatti a orientare persone con basso livello di *life skills* e scarse competenze digitali, ad esempio orientamento all'accesso a servizi pubblici e privati tramite canali digitali, ai diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro, alfabetizzazione finanziaria e alfabetizzazione lavorativa (lessico, lettura busta paga, contratti, contributi ecc.).

Le attività di formazione saranno modulate sulle effettive caratteristiche dei beneficiari sugli specifici fabbisogni formativi. Le 80 ore indicate sono da intendersi come ore medie che associate alle esperienze di tirocinio possono favorire anche interventi di reskilling con durate orarie maggiori. Le esperienze maturate con il target di questo percorso non rendono agevoli previsioni di durata. L'attenzione sarà rivolta alla effettiva capacità e agli effettivi bisogni del beneficiario. L'avviso per la presentazione dei progetti da parte dei soggetti attuatori conterrà specifiche indicazioni al fine di garantire ai beneficiari interventi di formazione flessibili e appropriati in risposta ai fabbisogni nel quadro della presa in carico da parte dei servizi del territorio.

L'offerta formativa è strettamente ancorata al Repertorio Regionale degli Standard Professionali e all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni sia in termini di competenze che di profili ed è ancorata ai fabbisogni emergenti delle imprese anche ai fini delle previsioni del Dlgs 13/2013 sulle competenze acquisite.

Nell'ambito di questo percorso sono garantiti i seguenti LEP E-F/G-H + J/M/N (DM 4/2019).

I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (DM 4/2018) e alle Schede PON IOG e si applicano per il loro riconoscimento le Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 702/2021. I costi delle singole misure sono riconosciuti a processo e, nel caso dell'accompagnamento al lavoro, a risultato. Il costo medio del percorso di Lavoro e

Inclusione è di euro 2.772. Il costo complessivo dei percorsi ammonta a euro 2.772.280 a valere su risorse del PNRR. Si stima che i beneficiari del percorso siano 1000 (si veda tabella 5.1.6).

Inoltre, al fine di promuovere e sostenere la partecipazione alle attività da parte dei beneficiari, in una prospettiva di *gender balance*, ARPAL Umbria promuoverà azioni volte alla conciliazione con particolare riferimento alle donne impegnate in compiti di cura in ambito familiare.

### Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

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

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

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve/formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite attività specialistiche di gruppo);
- altre misure (come nel caso di interventi di *Workers Buyout*);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura regionale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

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

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

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

Il percorso 5 è rivolto a lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, che richiedono un intervento rapido e di gruppo finalizzato alla continuità occupazionale tramite il mantenimento del posto di lavoro o tramite ricollocazione.

Le attività previste per il percorso 5 consistono in:

- orientamento specialistico;
- formazione *upskilling/reskilling*;
- accompagnamento al lavoro;
- supporto per l'autoimpiego;
- formazione delle competenze digitali.

Il modello di erogazione del percorso 5 prevede la pubblicazione di un avviso da parte di Arpal Umbria che prevede la presentazione di progetti di ricollocazione collettiva relativi a specifiche situazioni di crisi aziendale con cadenza periodica al fine di garantire la rapida cantierabilità delle misure.

In questo contesto sarà possibile realizzare anche misure di supporto all'autoimpiego per intraprendere un'attività autonoma, ovvero per i lavoratori interessati da azioni per la rioccupazione o per l'autoimpiego definite dalla procedura di consultazione sindacale (programma GOL ai lavoratori in CIGS

con accordo di transizione occupazionale).

Inoltre, al fine di favorire il coinvolgimento delle imprese e il conseguimento degli obiettivi occupazionali, in presenza di imprese che intendono procedere con l'assunzione di uno o più beneficiari del percorso n. 5, le agenzie per il lavoro e i CPI, attuatori di GOL, possono concordare con le stesse specifiche attività formative finalizzate all'occupazione finanziate direttamente dalla stessa impresa, oppure attraverso fondi interprofessionali, anche attraverso la scelta dell'ente formativo accreditato.

L'indennità anticipata si rivolge ai lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro che si trovino in mobilità e vogliano intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa.

Le proposte di intervento sono presentate da Enti Accreditati ai servizi per il lavoro o delle imprese. Il CPI di riferimento per il territorio in cui ha sede il progetto si occupa della presa in carico dei lavoratori.



I servizi per il lavoro finanziati nel Programma GOL sono conformi alla declaratoria dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (DM 4/2018) e alle Schede PON IOG e si applicano per il loro riconoscimento le Unità di costo standard (UCS) previste dal Regolamento delegato 702/2021. I costi delle singole misure sono riconosciuti a processo e, nel caso dell'accompagnamento al lavoro, a risultato.

Si precisa che i costi delle misure e dei servizi a valere sul PNRR sono integrate dalle medesime misure e a valere sul Fondo per il Potenziamento delle Competenze e la Riqualficazione Professionale (FPCR), poi rappresentati nella tabella 5.1.6. I costi riportati sono da intendersi come medi, esito di una stima dei costi dei servizi che saranno erogati dagli operatori accreditati. Si stima che il costo medio ad utente tra orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione, supporto per l'autoimpiego, formazione per le competenze digitali, si attesta a euro1.148,39 La durata media del percorso può essere stimata in quattro mesi.

Si stima che al percorso 5- Ricollocazione collettiva possano accedere 800beneficiari di cui:

- 550 provenienti anche da imprese che si trovino nelle condizioni previste dall'art 3 bis co. 1 decreto-legge 103/2021 convertito dalla Legge 125/2021, a valere sulle risorse del PNRR;
- 250 a valere sulle risorse del Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualficazione professionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Non si prevede l'utilizzo di UCS regionali

### 5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso concluso l'assenza di doppio finanziamento. A titolo esemplificativo si presenta un esempio relativo al Percorso

1. Per quanto riguarda il costo dei percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri per l'Impiego, in quanto già finanziati dai Piani di rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

PERCORSO	2022							
	A	B	D	E	F			
	N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
			di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
Assessment	4604	€ 37	€ 37			€ 170.348	€ 170.348	€ 0
TOTALE	8.191	€ 37				€ 170.348	€ 170.348	€ 0
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	2530	€ 454	€ 454	€ 0	€ 0	€ 1.148.620	€ 1.148.620	€ 0
TOTALE	2.530	€ 454				€ 1.148.620	€ 1.148.620	€ 0
PERCORSO 2 - Upskilling	2300	€ 1.033	€ 1.033	0	Descrizione fonti	€ 2.376.290	€ 2.376.290	€ 0
	211	€ 1.031		1031	Risorse Fondo potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale	€ 217.541		€ 217.541
TOTALE	2511	€ 1.033				€ 2.593.832	€ 2.376.290	€ 217.541
PERCORSO 3 -	1300	€ 3.203,73	€ 3.203,73	0		€ 4.164.848	€ 4.164.848	€ 0

Reskilling	50	€ 3.203,73		€ 3.203,73	Risorse Fondo potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale	€ 160.186		€ 160.186
<b>TOTALE</b>	<b>1.350</b>	<b>€ 3.203,73</b>				<b>€ 4.325.034</b>	<b>€ 4.164.848</b>	<b>€ 160.186</b>
PERCORSO 4 - Lavoro e Inclusione	1000	€ 2.772	€ 2.772	0	Descrizione fonti	€ 2.772.280	€ 2.772.280	€ 0
<b>TOTALE</b>	<b>1.000</b>					<b>€ 2.772.280</b>	<b>€ 2.772.280</b>	<b>€ 0</b>
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	550	1148	1148	0	Descrizione fonti	€ 631.614	€ 631.614	€ 0
PERCORSO 5 - Ricollocazione collettiva	250	1149	0	1149	Risorse Fondo potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale	€ 287.273		€ 287.273
<b>TOTALE</b>	<b>800</b>	<b>1148</b>				<b>€ 918.887</b>	<b>€ 631.614</b>	<b>€ 287.273</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8.191</b>					<b>€ 11.929.000</b>	<b>€ 11.264.000</b>	<b>€ 665.000</b>

## 5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi

La tabella consente di pianificare - in termini cumulati - il grado di raggiungimento degli obiettivi (Target 1 e 2) al 31 dicembre 2022, evidenziando il numero di beneficiari inseriti nei percorsi per bimestre.

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			500	1840	2460	2880
di cui in attività di formazione (Target 2)				250	700	1098
di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)				150	250	368

## 5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come -nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

Nel rispetto della parità di trattamento a tutti i soggetti eleggibili alla misura GOL, Regione Umbria è impegnata a fornire maggiori opportunità alle persone più vulnerabili. Gli interventi regionali si pongono in modo complementare con quelli previsti dal Programma GOL in particolar modo verso le persone svantaggiate.

Le azioni previste dal PAR Umbria pongono al centro la persona e la necessità di garantire un maggiore sostegno nelle transizioni occupazionali fornendo in particolare alle donne, ai disoccupati di lunga durata, alle persone con disabilità, ai giovani con meno di 30 anni di età e ai lavoratori con almeno 55 anni l'accesso alle misure di politica attiva. Tale obiettivo può essere raggiunto soltanto adottando un approccio strategico che agevoli la fruizione delle politiche del lavoro, anche attraverso la semplificazione all'accesso e l'erogazione dei servizi in ottica di prossimità agli utenti e fruizione digitale.

Coerentemente con quanto previsto all'articolo 3 comma 3 del Decreto interministeriale, l'accesso ai soggetti vulnerabili è favorito dal raccordo tra servizi per il lavoro e i servizi competenti delle zone sociali che insieme garantiscono una efficace presa in carico e una definizione di un percorso più efficace verso la futura permanenza nel mercato del lavoro.

Le condizioni personali che identificano i beneficiari come più vulnerabili (sesso femminile, lunga durata della disoccupazione, disabilità, età inferiore a 30 o superiore a 55 anni) sono anche fattori che in sede di assessment contribuiscono alla segmentazione dei beneficiari e conseguentemente alla loro destinazione

ai percorsi che prevedono interventi più consistenti (3 e 4). La determinazione del numero di beneficiari previsti per le attività del GOL prende in considerazione sia la numerosità dei potenziali beneficiari vulnerabili, a partire dalle rilevazioni presentate nel paragrafo 3.3, sia la presenza degli accordi di collaborazione ex art 15 della legge 241/1990 con i Comuni capofila delle Zone sociali ai fini della predisposizione dei progetti personalizzati volti al contrasto e al superamento della condizione di povertà, fragilità e vulnerabilità dei beneficiari, nonché alla rimozione delle cause determinanti la loro esclusione sociale, avvalendosi anche dell'attivazione di misure di politiche attive del lavoro.

Verranno definiti i possibili collegamenti con le misure specifiche dedicate a target svantaggiati presenti in regione, come le misure a favore di persone con disabilità.

Le modalità con cui Regione Umbria intende raggiungere le persone più vulnerabili sono descritte al paragrafo 5.4

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

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

La Regione Umbria riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna e conforma la propria azione ai principi ed agli obblighi derivanti dall'ordinamento europeo, contribuendo alla determinazione delle politiche dell'Unione europea.

Con il PAR GOL la Regione Umbria intende cogliere l'obiettivo della partecipazione delle donne al mercato del lavoro come una sfida prioritaria per l'innovazione e la modernizzazione della società, mettendo a disposizione e progettando tutti gli strumenti utili.

Costruire percorsi personalizzati di inserimento lavorativo e sociale come quelli previsti per GOL consente di conciliare i progetti di vita delle persone con lo sviluppo del territorio e delle imprese promuovendo l'attivazione personale e l'apprendimento permanente attraverso il miglioramento dell'accessibilità della formazione e l'implementazione, il rafforzamento e l'estensione di servizi, misure e supporti di politiche attive del lavoro, a particolare beneficio di chi parte da una condizione di svantaggio o comunque si trova di norma sulle spalle il peso maggiore del lavoro domestico e dell'assistenza familiare.

I voucher di conciliazione, che saranno promossi in via complementare a supporto della partecipazione ai percorsi GOL dalla Regione Umbria, vanno proprio nella direzione di aiutare le persone più vulnerabili a colmare i gap e superare gli ostacoli che in precedenza li hanno bloccati in situazioni di disagio e difficoltà per carichi di cura o limiti agli spostamenti.

In riferimento al divario generazionale, come citato nell'introduzione l'Umbria, tra le regioni italiane, registra uno degli indici di vecchiaia più alti. Questo dato combinato all'innalzamento dell'età pensionabile ed alla consistenza assoluta e relativa delle classi sopra i 60 anni, pone un problema di age management e trasferimento di competenze alle generazioni più giovani all'interno delle imprese. Nell'ambito del programma GOL, questo tema sarà oggetto di sensibilizzazione verso il tessuto imprenditoriale (par. 4.1.5).

Al fine di ridurre i divari territoriali, sarà possibile il rafforzamento della presenza dei servizi sia mediante

sportelli dedicati, anche temporanei, nelle aree interne e montane della regione e, in particolare, nella zona del cratere del terremoto 2016.

## 6 CRONOPROGRAMMA

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

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<b>AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI</b>												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)												
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR												
Formazione operatori CPI												
Sensibilizzazione e attivazione della Rete												
<b>AZIONI DI SISTEMA</b>												
<b>Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione</b>												
Attivazione offerta formativa per competenze di base												
Rafforzamento del modello di assessment e di skill gapanalysis												
Analisi dell'offerta formativa delle imprese												
<b>Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi</b>												
Convenzionamento con operatori accreditati per assessment												
Preparazione avvisi per la selezione dell'offerta di servizi/percorsi												
Stipula di accordi di collaborazione con Zone Sociali												
<b>Azione per la cooperazione tra pubblico e privato</b>												
Pubblicazione avvisi per la selezione dell'offerta di servizi/percorsi												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Sviluppo strumentazione di Skill intelligence												
<b>Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio</b>												
Istituzione meccanismi coordinamento presso Osservatorio												
Costruzione Patti territoriali per le competenze												
Costruzione Accordo per formazione manageriale specialistica												
<b>AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE</b>												
<b>Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri per l'impiego</b>												
Informazione sull'offerta e promozione utilizzo servizi digitali												
<b>Azioni per la digitalizzazione dei servizi</b>												
Allestimento e implementazione servizi gestionali												
Digitalizzazione dei servizi per il cittadino												
Accessibilità dei servizi digitali												
Informatizzazione processi di comunicazione e partecipazione												
<b>Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro</b>												
Introduzione di strumenti ed elementi di analisi innovativi di skillmismatch												
Sistema di indicatori per il monitoraggio delle performance delle PAL												
<b>Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari</b>												
Campagne straordinarie di promozione rivolte ai potenziali												

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
beneficiari												
Azioni informative per tutta la cittadinanza												
Implementazione di misure di outreach												
<b>Azioni per l'implementazione del sistema informativo</b>												
Interventi di adattamento del SIUL per la cooperazione applicativa con ReGIS/ANPAL												
Allestimento del sistema gestionale delle misure GOL												
<b>Azioni per il monitoraggio</b>												
Costruzione del Piano di monitoraggio degli interventi del PAR												
Implementazione del sistema di monitoraggio periodico												
Report trimestrale sull'avanzamento fisico e finanziario degli interventi												
<b>ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE</b>												
<b>Erogazione dei percorsi</b>												
Attivazione del servizio di assessment												
Attivazione Misure del percorso 1												
Attivazione Misure del percorso 2												
Attivazione Misure del percorso 3												
Attivazione Misure del percorso 4												
Attivazione Misure del percorso 5												

## 7 BUDGET

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

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment	€ 170.348	€ 170.348	€ 0
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	€ 1.148.620	€ 1.148.620	€ 0
Percorso 2 - Upskilling	€ 2.593.831	€ 2.376.290	€ 217.541
Percorso 3 - Reskilling	€ 4.325.034	€ 4.164.848	€ 160.186
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	€ 2.772.280	€ 2.772.280	0
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	€ 918.887	€ 631.614	€ 287.273
<b>TOTALE BUDGET 2022</b>	<b>11.929.000 €</b>	<b>11.264.000 €</b>	<b>665.000 €</b>