



ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO E GREEN ECONOMY, LAVORO, FORMAZIONE.

L'ASSESSORE

Alla Presidente dell'Assemblea legislativa
dell'Emilia-Romagna
Emma Petitti

Oggetto: Relazione ai sensi della L.R. 17/2005, art. 47 – Clausola valutativa

Con la presente siamo a chiedere l'iscrizione all'ordine del giorno della competente Commissione Assembleare della Relazione di valutazione sull'attuazione ed i risultati ottenuti con la L.R. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", ai sensi dell'art. 47 della stessa Legge.

Cordialmente.

Vincenzo Colla

(documento firmato digitalmente)

Clausola Valutativa – Relazione sull’attuazione della L.R.17/2005 per il triennio

2018 – 2019 – 2020

febbraio 2022

Legge regionale n. 17 del 1° agosto 2005

“Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità
del lavoro”

Bologna, febbraio 2022



Sommario

Premessa	4
Il contesto territoriale di riferimento.....	4
Le principali novità intervenute nell'azione politica regionale e sul versante normativo	7
L'aggiornamento del quadro normativo definito dal d.lgs. 150/2015	8
L'introduzione del Reddito di Cittadinanza definito dal D.L. 4/2019	9
La strutturazione dell'Agenzia Regionale e della Rete Attiva per il Lavoro	11
Le misure anticrisi tra ammortizzatori ordinari e in deroga	15
L'istituto del tirocinio in Emilia-Romagna: verso un nuovo modello regionale	17
La qualificazione dell'apprendistato	24
L'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità.....	26
La transizione dai sistemi educativi e formativi al lavoro	27
Il monitoraggio delle misure di politica attiva del lavoro dedicate alle persone con disabilità e finanziate con il Fondo Sociale Europeo e il Fondo Regionale Disabili.....	33
Il Collocamento mirato delle persone con disabilità nell'ambito dei servizi per il lavoro	35
Le aziende in obbligo e i posti di lavoro previsti dalla L. 68/99	42
La spesa pubblica a valere sul Fondo Regionale Disabili per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità	50
I servizi pubblici per il lavoro.....	54
L'attuazione delle politiche attive per il lavoro	54
Progettazione del servizio di supporto al lavoro autonomo	60
L'attuazione di misure e progetti nazionali e regionali prioritari	61
DGR 1205/2017 – Interventi per l'occupazione della Rete Attiva per il Lavoro.....	61
DGR 186/2019 - Interventi per l'occupazione della Rete Attiva per il Lavoro.....	61
DGR 876/2019 – Garanzia Giovani.....	62
Reddito di cittadinanza	63
Assegno di ricollocazione	66
Gamma di servizi online rivolti ai cittadini e alle imprese: portale lavoro per te e app dei servizi per il lavoro	68
Monitoraggio delle politiche e delle attività realizzate dai Centri per l'impiego	69
Approfondimento servizio incontro-domanda offerta.....	69
Principali novità introdotte nel servizio	71
Principali sviluppi dei sistemi informativi	71
Dati inerenti il servizio di incontro tra domanda e offerta	72

1. Numero di aziende che hanno richiesto il servizio IDO	72
2. Numero richieste di personale gestite dai Cpl.....	73
3. Numero di profili richiesti	73
4. Numero di rose prodotte fornite alle imprese	74
5. Numero di candidato inseriti nelle rose fornite alle imprese	74
6. Candidati segnalati nelle rose per genere	75
7. Candidati segnalati nelle rose per classi di età	75
L'investimento sul sistema informativo lavoro Emilia-Romagna	75
Il sistema delle autorizzazioni per l'intermediazione di personale	80
La tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	80
Le principali criticità nell'attuazione delle Politiche Attive del Lavoro	82
Appendice: principali dati riferiti all'anno 2021	82



Premessa

Si presentano di seguito i dati relativi all'attuazione della legge regionale n. 17 del 1° agosto 2005 recante *"Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"* così come richiesto dalla legge stessa. L'articolo 47 relativo alla clausola valutativa stabilisce infatti che l'Assemblea legislativa esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e ne valuta i risultati ottenuti. A tal fine, con cadenza triennale, la Giunta presenta alla Commissione assembleare competente una relazione che fornisce informazioni sui seguenti aspetti:

- a) il grado di attivazione, in termini di risorse impegnate e destinatari raggiunti, dei singoli strumenti di politica attiva del lavoro;
- b) il grado di partecipazione dei soggetti (quali Enti locali, Stato, altri enti pubblici, associazioni, organizzazioni terzo settore, ecc.) alla progettazione degli interventi di integrazione lavorativa, con particolare riferimento a quelli per le persone con disabilità;
- c) le modalità di utilizzo dei tirocini formativi e delle azioni di orientamento, nonché le caratteristiche dei percorsi formativi attivati per l'apprendistato;
- d) il grado di esercizio delle funzioni in materia di servizi per il lavoro e lo stato di operatività del Sistema Informativo lavoro dell'Emilia-Romagna, anche con riferimento ai soggetti autorizzati;
- e) le tipologie e risultati delle iniziative per la sicurezza sul lavoro, il miglioramento e la regolarità delle condizioni di lavoro;
- f) le criticità emerse nell'attuazione della l.r. 17/05 e le conseguenti proposte di modifiche normative.

Pertanto, per facilitare l'esercizio da parte dell'Assemblea legislativa del ruolo che la norma le assegna, la relazione riporta, dopo una rappresentazione sintetica del contesto in cui la legge interviene, quanto si è attuato nell'arco del triennio 2018-2020.

Si premette che la cornice normativa regionale e nazionale in cui agisce la L.R. 17/2005, come è evidenziato e presentato nelle pagine che seguono, è notevolmente mutata. Altresì vi è un'interazione con la L.R. 14/2015 recante la "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari", la quale è stata oggetto di una recente clausola valutativa a cui si rimanda.

Per facilitare la lettura del documento in ogni capitolo è indicato in premessa a quale dei sopraelencati aspetti di cui all'art. 47 delle L.R. 17/2005 il testo fornisce risposta.

Il contesto territoriale di riferimento

Il presente paragrafo inquadra dati di contesto ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti concernenti la L.R. 17/2005.

Nel corso del triennio 2018-2020 il profilo del mercato del lavoro regionale è stato fortemente caratterizzato dalla crisi innescata dall'epidemia di Covid-19 che nel 2020 ha messo fine al ciclo di crescita (2015-2019) che aveva prodotto la più lunga fase espansiva del mercato del lavoro dalla grande recessione 2008- 2009.



Le politiche di contrasto alla crisi, messe in atto al dispiegarsi dell'emergenza sanitaria, hanno non poco trattenuto il potenziale distruttivo insito nell'inedita e generalizzata battuta di arresto dell'attività economica, misurato da una contrazione del Pil, nel 2020, a livello nazionale dell'8,9%, riverberatosi in tutta la sua gravità anche sulla crescita regionale. Gli effetti della crisi sanitaria da Covid-19 hanno colpito in misura relativamente più accentuata le regioni del Centro-Nord, fra cui l'Emilia-Romagna, rispetto a quelle del Mezzogiorno.

I dati della rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT riflettono alcune delle dinamiche eccezionali legate agli shock indotti nel 2020 dalla pandemia da Covid-19 e alle conseguenti misure di contrasto, intervenuti dopo una fase di progressivo rallentamento della crescita, già evidente nel corso del 2019. La natura selettiva delle misure di contenimento e degli ammortizzatori sociali messi rapidamente in campo, grazie al generale allentamento dei vincoli di bilancio ai vari livelli territoriali, hanno rappresentato un elemento di grande novità e caratterizzato profondamente le reazioni registrate sul mercato del lavoro: l'avvio e l'acuirsi della crisi nel primo semestre; il rimbalzo significativo nel terzo trimestre; infine, una nuova compressione delle attività di fronte alla seconda fase pandemica avviata da metà ottobre 2020.

Il tasso di occupazione ha raggiunto nel 2019 il 70,4% secondo le stime provvisorie ricostruite dall'Istat per il triennio 2018-2020 per tener conto della nuova definizione di occupazione statistica, adottata a seguito del Regolamento (UE) 2019/1700, per scendere nuovamente nel 2020 al 68,2%. Il tasso di disoccupazione si è invece ridotto al 5,6% ed è poi tornato a crescere nuovamente nel 2020 al 5,8%. Ma è nella dinamica della popolazione inattiva, passata da una media di 711mila unità del 2019 a 769mila del 2020, che traspaiono le maggiori difficoltà determinate dalla crisi pandemica: queste 59 mila persone inattive in più hanno rinunciato provvisoriamente alla ricerca attiva di una nuova occupazione.

In questo contesto di generale deterioramento, l'insieme dei dati provenienti dalle diverse fonti a disposizione mette in luce i seguenti aspetti:

- ✓ Nel 2020, secondo le stime provvisorie ISTAT, l'occupazione complessiva ha raggiunto in Emilia-Romagna il livello di 1.973 mila unità, in calo rispetto all'anno precedente di 58 mila unità. Dopo la rilevante crescita che si è avuta nell'anno precedente (+28 mila posti di lavoro tra il 2019 e il 2018), nel 2020 il calo è stato di 58,1 mila occupati (-2,9%), di cui 36,5 mila a carico della componente femminile e 21,6 mila della componente maschile.
- ✓ Le persone in cerca di lavoro sono stimate da ISTAT in circa 121,8 mila unità, con un aumento di 2,2 mila persone rispetto al 2019, a danno della componente sia maschile (+1,3mila) sia femminile (+1,0mila).
- ✓ Il tasso di occupazione è sceso in media al 68,2%: la componente maschile ha un tasso pari al 74,9% in calo nell'ultimo anno, così come quello femminile sceso al 61,5% rispetto al 2019 (-2,6 punti percentuali).
- ✓ Il tasso di disoccupazione si è alzato al 5,8%, rispetto al 5,6% del 2019 ma non più alto del 5,9% del 2018. Tra le donne la disoccupazione diminuisce nel biennio 2018-2019 al 6,6% e aumenta nel 2020 al 7,0% (+0,3 punti percentuali), mentre il tasso maschile resta stabile al 4,7% nel biennio 2018-2019 e aumenta nel 2020 al 4,9%.



- ✓ Più di 1/3 del calo dell'occupazione tra il 2019 e il 2020 in Emilia-Romagna sembrerebbe attribuibile alla componente autonoma, di cui si hanno pochissime informazioni di fonte ufficiale e nessuna indicazione nei dati SILER (si veda più avanti).
- ✓ Il tasso di disoccupazione 15-24 anni passa dal 17,8% del 2018 al 21,3% del 2020.
- ✓ I NEET d'età tra 15-34 anni - ossia i giovani che non sono impegnati nello studio, né nel lavoro né nella formazione - sono stimati nel 2020 in circa 141,7 mila unità, pari al 25,1% della popolazione nella medesima fascia di età. Tale percentuale è salita rispetto al 2019 (era al 23,8%), in quanto i giovani NEET sono 13mila in più.
- ✓ Più specificamente in materia di giovani, nell'ultimo triennio, i principali indicatori del mercato del lavoro fanno segnare un recente deterioramento della situazione occupazionale, pur con delle differenze a seconda della classe di età considerata. In particolare, la classe 15-24 anni evidenzia una dinamica di breve periodo, meno favorevole rispetto alla forza lavoro totale. Nel 2020 il relativo tasso di occupazione si attesta al 21,9%, -2,8 punti percentuali su base annua. Il tasso di disoccupazione nel 2020 è pari al 21,3%, +2,7 punti percentuali sul 2019 e se pur ben -13,7 punti percentuali sul 2014, ha superato il livello minimo del 17,8% raggiunto nel 2017. Diversamente la classe 25-34 anni mostra un trend più favorevole: nel 2020 il tasso di occupazione vale il 73,7%, -1,8 punti percentuali sul 2019. Il relativo tasso di disoccupazione si attesta all'8,8% nel 2020, in linea con il dato del 2019.
- ✓ Sulla base dei dati ricavati dal Sistema informativo lavoro Emilia-Romagna (SILER), se pur nelle enormi difficoltà registrate nel 2020, la perdita di posizioni dipendenti (data dall'insieme dei contratti a tempo indeterminato, determinato, somministrato e di apprendistato) registrata nella prima metà dell'anno è stata interamente riassorbita nella seconda metà, e ha fatto sì che comunque il 2020 registrasse un saldo positivo (+12.276 posizioni di lavoro dipendente). La crescita complessiva del triennio 2018-2020 è stata trainata dagli Altri servizi (non commerciali e turistici) e dall'Industria in senso stretto, quest'ultima interamente realizzata nel biennio 2018-2019, mentre nel Commercio, alberghi e ristoranti le cadute nel trend occupazionale alle dipendenze determinate dalla pandemia – con un saldo annuale nel 2020 negativo (-10.139 posizioni di lavoro dipendente) – hanno interamente riassorbito i saldi positivi del biennio 2018-2019 (-2.027 posizioni nel triennio). Le Costruzioni sembrano aver positivamente invertito il trend (+8.877 posizioni di lavoro dipendente) probabilmente favorito dalla vasta incentivazione messa in campo per sostenere l'edilizia privata.
- ✓ La dinamica complessivamente positiva delle posizioni di lavoro dipendente nel triennio 2018-2020 è stata generata essenzialmente dai contratti a tempo indeterminato, il cui saldo di posizioni di lavoro è cresciuto di 75,6 mila unità, e in misura più contenuta, dalle posizioni di lavoro in apprendistato (+16,9 mila unità), mentre per il lavoro a tempo determinato il saldo delle posizioni lavorative, dopo una modesta crescita nel 2018 (+5,2 mila posizioni di lavoro), nel corso del biennio 2019-2020 è risultato negativo per 29,5 mila unità circa. Il lavoro somministrato ha subito sorti alterne nel triennio, ma complessivamente ha registrato un saldo negativo di 3,9 mila unità. Tra le altre tipologie contrattuali, da segnalare la rovinosa caduta dei flussi di lavoro intermittente che nel 2020 - a seguito delle restrizioni dovuto alla pandemia – sono ritornati sui livelli precedenti al 2017.



Le principali novità intervenute nell'azione politica regionale e sul versante normativo

Il presente paragrafo descrive le novità normative ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti di cui all'art. 47 della L.R. 17/2005, pur focalizzandosi in particolare sui temi dell'attivazione di strumenti di politica attiva (a), della collaborazione con altri soggetti istituzionali e privati (b), dei sistemi informativi (d) e delle criticità (f).

L'oggetto della presente clausola riguarda un arco temporale in cui le misure di politiche attive del lavoro e il sistema dei servizi per l'impiego sono stati interessati da un lato dalla messa a regime delle riforme regionali e nazionali approvate nel corso negli anni precedenti, tra cui si ricordano il Jobs Act (spec. d.lgs. 150/2015) e le norme regionali istitutive dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (L.R. 13/2015) e dell'integrazione dei servizi a favore delle persone fragili e vulnerabili (L.R. 14/2015), e dall'altro dall'introduzione di nuove misure nazionali quali:

- ✓ il Reddito di Cittadinanza, introdotto con il Decreto Legge n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 26/2019, definito quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro;
- ✓ il Piano di rafforzamento dei Centri Per l'Impiego che dapprima con la legge di bilancio per gli anni 2018 e 2019 e poi con la norma sul reddito di cittadinanza ha garantito risorse aggiuntive sia per aumentare il numero di operatori pubblici nei servizi per il lavoro che per garantire il funzionamento e il miglioramento delle strutture dei CPI.

Inoltre, nel triennio in esame, sul fronte dell'azione politica:

- ✓ nel 2018-19, è stato completato il piano di attività previsto dal Patto per il Lavoro del 2015, che nei cinque anni ha generato investimenti e movimentato risorse per oltre 22 miliardi di euro, ben oltre i 15 preventivati all'inizio.
- ✓ nel 2020, con il rinnovo del Consiglio e della Giunta Regionale, è stato riproposto e rinnovato il metodo del Patto per il lavoro, arrivando a fine 2020 alla condivisione tra la Regione, tutte le parti sociali e le componenti della società regionale, del Patto per il Lavoro e per Clima in cui tutti i firmatari si sono impegnati per un progetto di rilancio e sviluppo della Regione fondato sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Tale accordo è stato siglato durante il periodo pandemico che ha segnato profondamente la vita, l'economia e l'andamento del mercato del lavoro nel corso del 2020, richiedendo quindi risorse e azioni straordinarie per superare la crisi e riavviare le attività, in un'ottica di accompagnamento al cambiamento che verrà realizzata negli anni successivi.

Sui temi del lavoro, come era previsto nel Patto per il lavoro dopo l'istituzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (ARL) è stato definitivamente superato il precedente sistema delle competenze frammentate nelle Province avviando un processo di miglioramento e qualificazione dei servizi per il lavoro che ha visto:



- ✓ la realizzazione di concorsi pubblici per nuovo personale aggiuntivo che è stato inserito nei 38 Centri Per l'Impiego e nei 9 uffici di Collocamento Mirato disabili dell'Agenzia Regionale per il Lavoro;
- ✓ l'attivazione e gestione di programmi di politica attiva del lavoro con un sempre maggiore coinvolgimento della Rete Attiva per il Lavoro, costituita dai soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro sia in area 1, con i programmi Garanzia Giovani e il Piano di Intervento per l'Occupazione, che in area 2, con i programmi dedicati alle persone fragili e vulnerabili che quelli per le persone disabili.
- ✓ La promozione della terza conferenza regionale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità che ha contribuito a focalizzare le principali problematiche e le piste di miglioramento, attraverso un percorso partecipato con contributi significativi dalle associazioni che rappresentano le persone con disabilità, dalla Commissione Regionale Tripartita, sede concertativa di proposta, verifica e valutazione in merito al sistema formativo e alle politiche del lavoro di competenza regionale, dagli Uffici territoriali dell'Agenzia Regionale per il lavoro che si occupano di collocamento mirato, dagli assessorati regionali con competenze in materia di disabilità oltre che dalle imprese, attraverso i loro rappresentanti nella Commissione tripartita.

L'aggiornamento del quadro normativo definito dal d.lgs. 150/2015

Il presente paragrafo descrive il nuovo quadro normativo nazionale per le politiche del lavoro ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti di cui all'art. 47 della L.R. 17/2005, pur focalizzandosi in particolare sui temi dell'attivazione di strumenti di politica attiva (a).

Il decreto legislativo n. 150 del 2015 individua le disposizioni fondamentali e vincolanti per il riordino della materia sui servizi per il lavoro e le politiche attive e pertanto rappresenta la cornice per l'attività dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna istituita con l.r. 13/2015.

Nel triennio in esame sono stati emanati da parte del Ministero del Lavoro e dell'ANPAL importanti decretazioni o deliberazioni attuative del d.lgs. 150/2015 tra cui:

- ✓ Il Decreto Ministeriale n. 4/2018 che risponde alle previsioni dell'art. 2 del d.lgs. 150/2015 e stabilisce le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive del lavoro, nonché la specificazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) che devono essere erogati su tutto il territorio nazionale e anche i tempi di convocazione delle diverse tipologie di utenza.
- ✓ Il Decreto Ministeriale n. 42/2018 che risponde alle previsioni dell'art. 2 del d.lgs. 150/2015 che definisce l'ambito di applicazione i principi l'offerta di lavoro congrua.
- ✓ La Deliberazione del CdA di ANPAL n. 14/2018 che risponde alle previsioni dell'art. 23 del d.lgs. 150/2015 in merito all'avvio a regime dell'Assegno di Ricollocazione.
- ✓ La Deliberazione del CdA di ANPAL n. 43/2018 che risponde alle previsioni dell'art. 9 del d.lgs. 150/2015 in merito agli standard dei servizi.

Anche altri decreti legislativi del Jobs Act del 2015 hanno visto un'evoluzione nel corso del triennio e in particolare si segnala:

- ✓ L'introduzione con la legge di bilancio 2018, dell'art. 24-bis nel d.lgs. 148/2015 in merito agli accordi di ricollocazione di lavoratori sospesi in Cassa Integrazione Guadagni Straordinario con accesso all'Assegno di Ricollocazione di cui all'art. 23 del d.lgs. 150/2015 e a incentivi specifici.
- ✓ L'introduzione con la legge di bilancio 2018, dell'art. 22-bis nel d.lgs. 148/2015 in merito alla possibilità di proroga della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per aziende in crisi previo accordo su percorsi di politica attiva erogati dalla Regione interessata.

L'introduzione del Reddito di Cittadinanza definito dal D.L. 4/2019

Il presente paragrafo descrive il nuovo quadro normativo alla luce dell'introduzione del reddito di cittadinanza ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti di cui all'art. 47 della L.R. 17/2005, pur focalizzandosi in particolare sui temi dell'attivazione di strumenti di politica attiva (a), della collaborazione con altri soggetti istituzionali e privati (b), dei sistemi informativi (d), della regolarità del lavoro (e) e delle criticità (f).

La maggiore novità normativa nel triennio in esame è data dall'introduzione nell'ordinamento nazionale con il Decreto Legge n. 4/2019, convertito dalla Legge 26/2019, del Reddito di Cittadinanza (RdC).

La norma definisce l'RdC quale *“misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro”*. Inoltre, l'RdC *“costituisce Livello Essenziale delle Prestazioni nei limiti delle risorse disponibili”*.

Si tratta dunque di un beneficio economico, nella forma di un'integrazione al reddito familiare fino ad un massimale, concesso a nuclei familiari in situazione di povertà che ne facciano apposita richiesta all'INPS.

In caso di accoglimento della domanda, il beneficio economico dell'intero nucleo è poi caricato mensilmente su un'unica tessera prepagata che viene rilasciata al componente che ha presentato la domanda (richiedente). Salvo variazioni o sospensioni, l'erogazione avviene per 18 mesi e al termine, dopo un mese di interruzione, è sempre possibile presentare ulteriori domande di rinnovo, ciascuna per ulteriori 18 mesi, fintanto che permangono i requisiti previsti.

Accanto al beneficio economico è previsto l'obbligo di attivazione che si realizza con la definizione di misure descritte o in Patto per il Lavoro o in un Patto per l'Inclusione Sociale. Ai fini di tale obbligo l'INPS notifica i dati dei componenti maggiorenni presenti sulle domande accolte ai servizi competenti per l'attivazione, che in base alla norma sono rispettivamente:

- ✓ I Centri Per l'Impiego nel caso di persone più vicine al mercato del lavoro quali i percettori di NASPI, i disoccupati già sottoscrittori di un Patto di Servizio personalizzato con il CPI o comunque le persone fuoriuscite dal mercato del lavoro da meno di 2 anni. Vengono inoltre notificati al CPI anche i componenti del nucleo familiare di persone con queste caratteristiche e tutti i giovani under 30 anni.

- ✓ I servizi comunali per il contrasto alla povertà (servizi sociali) nel caso di persone più distanti dal mercato del lavoro in quanto non rientranti nelle caratteristiche di cui sopra.

In base alle notifiche dell'INPS che pervengono in cooperazione applicativa sul SILER per i CPI e sull'apposito sistema informativo GEPI, messo a disposizione dei Comuni dal Ministero del Lavoro, i servizi provvedono alla convocazione per il primo appuntamento dell'intero nucleo familiare.

A differenza di quanto previsto per la generalità dei disoccupati, i beneficiari del reddito di cittadinanza sono convocati dal CPI competente in base alla residenza.

Durante il primo appuntamento è effettuata:

- ✓ dapprima una valutazione sulla possibile esclusione o esonero dagli obblighi di attivazione dei singoli componenti. Le causali di esclusione o esonero sono descritte dallo stesso D.L. 4/2019, come integrato dall'Intesa Stato-Regioni del 1 agosto 2019, e fanno riferimento a coloro che risultano già occupati, iscritti a regolari corsi di studi, pensionati, over 65, disabili o in condizioni di salute che non consentono la partecipazione in percorsi di inserimento lavorativo, già inseriti in percorsi formativi o di tirocinio, oppure aventi carichi di cura di minori di 3 anni o di persone non autosufficienti oppure per le persone in stato detentivo o ricoverati a totale carico dello stato.
- ✓ per i componenti non esclusi e non esonerati, una valutazione *“sulle particolari criticità in relazione alle quali sia difficoltoso l'avvio di un percorso di inserimento al lavoro”* in esito alla quale i CPI possono “trasformare” la notifica INPS rinviandola al servizio sociale competente e viceversa. Per questa operazione, nel rispetto dell'art. 6, co. 2-bis, del D.L. 4/2019 che prevede che *“le Regioni dotate di un proprio sistema informativo, accessibile in forma integrata dai servizi delle politiche del lavoro e delle politiche sociali ed eventualmente da altri servizi, concordano le modalità di colloquio e di trasmissione delle informazioni in modo da garantire l'interoperabilità dei sistemi, anche attraverso la cooperazione applicativa”*, in Emilia-Romagna si è deciso di utilizzare il sistema informativo AssistER e quindi l'indice di fragilità di cui alla L.R. 14/2015 procedendo a trasformare dal CPI verso il sociale tutte le persone valutate fragili e vulnerabili e dal sociale verso il lavoro tutte le persone non ritenute in questa condizione.
- ✓ Infine, per tutte le persone non escluse, esonerate o trasformate si procede alla stipulazione del Patto per il Lavoro se la persona è notificata al CPI o del Patto per l'Inclusione Sociale se la persona è notificata al servizio sociale.

Il Patto per il Lavoro, che equivale al Patto di Servizio Personalizzato di cui al d.lgs. 150/15, contiene in particolare le misure obbligatorie:

- ✓ L'Assegno di Ricollocazione per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza - AdRdC - previsto all'art. 9 del D.L. 4/2019 e attuato con Deliberazione del CdA di ANPAL n° 23/2019.
- ✓ La partecipazione a Progetti di Utilità Collettiva (PUC) per un minimo di 8 e un massimo di 16 ore settimanali presso il comune di residenza e secondo le modalità descritte dal Decreto Ministeriale 22 ottobre 2019.

Tutto il processo di attivazione e la partecipazione alle misure concordate con il Patto per il Lavoro sono soggette a regime di condizionalità e, pertanto, la mancata partecipazione in assenza di giustificato motivo alle convocazioni e alle attività comporta l'invio da parte del Centro Per l'Impiego



attraverso il sistema messo a disposizione dall'ANPAL di "eventi di condizionalità" che descrivono la data e la tipologia di mancanza registrata in capo al singolo componente. INPS, in base a tali eventi, adotta i provvedimenti di decurtazione di una o più mensilità o di decadenza previsti dalla normativa. Essendo l'RdC un beneficio concesso al nucleo familiare i comportamenti non corretti di ogni singolo componente determinano sanzioni in capo al beneficio nel suo complesso e quindi all'intero nucleo, anche laddove altri componenti non abbiano mai mancato alle attività previste.

Tra gli eventi di condizionalità è prevista anche la mancata accettazione dell'offerta congrua la cui descrizione è modificata dal D.L. 4/2019 e per i soli beneficiari di RdC, rispetto alle previsioni di cui al DM 42/2018 che continuano a restare valide per il resto degli utenti dei servizi per il lavoro. In particolare, per i beneficiari di Reddito di Cittadinanza è modificato l'ambito territoriale definito congruo, che arriva in taluni casi all'intero territorio nazionale e il livello retributivo minimo dell'offerta che è valutato in base ai massimali dell'RdC stesso. Sull'offerta congrua è stata emanata anche la circolare n. 3/2019 dell'ANPAL che fornisce una definizione di "offerta di lavoro" chiarendo che *"il posto di lavoro offerto non è di norma nelle disponibilità del Centro per l'Impiego, e la valutazione ultima circa l'assunzione è in capo al datore di lavoro; pertanto, per offerta di lavoro è da intendersi l'offerta di una candidatura per una posizione vacante segnalata da un datore di lavoro o un intermediario autorizzato. Il rifiuto di una offerta di lavoro va pertanto inteso come rifiuto a candidarsi ad una posizione di lavoro vacante"*.

Dal punto di vista delle Politiche del Lavoro, il Reddito di Cittadinanza è stato quindi un grande attivatore di persone che, per varie motivazioni, non si erano mai presentate ai Centri per l'Impiego o ai servizi sociali, in particolare perché ha richiesto obbligatoriamente l'attivazione anche di quei componenti del nucleo, in particolare donne e giovani, che non erano invece alla ricerca attiva di una occupazione.

All'interno della norma sul Reddito di Cittadinanza è stata introdotta anche una novità in tema di Stato di Disoccupazione, per cui all'art. 4, comma 15-quarter è prevista la cosiddetta conservazione dello Stato di Disoccupazione in base alla quale, oltre alle persone prive di lavoro, *"si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"*.

Per i dati di monitoraggio sul numero di beneficiari presi in carico dai CPI dell'Emilia-Romagna e l'andamento dei programmi di Politica Attiva loro dedicati, si rimanda alla sezione relativa ai vari programmi di PAL.

La strutturazione dell'Agenzia Regionale e della Rete Attiva per il Lavoro

Il presente paragrafo descrive modalità di funzionamento dell'Agenzia Regionale per il Lavoro ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti di cui all'art. 47 della L.R. 17/2005, pur focalizzandosi in particolare sui temi della collaborazione con altri soggetti istituzionali e privati (b), dei sistemi informativi (d) e delle criticità (f).



L'Agenzia Regionale per il Lavoro (di seguito ARL), la cui costituzione è prevista nell'articolo della Legge Regionale 13 del 30 luglio 2015 che ha modificato la L.R. 17/2005, è centrale per la Regione Emilia-Romagna per garantire l'esercizio delle competenze nonché la qualificazione delle politiche e dei servizi per il lavoro secondo il dettato in particolare del d.lgs. 150/2015, della L. 68/99 e del D.L. 4/2019.

A tal fine, il triennio 2018-2020 rappresenta un periodo di ulteriore rafforzamento dell'assetto istituzionale e organizzativo.

Durante questo periodo, infatti, è stata completata la rete dei Centri Per l'Impiego anche attraverso l'apertura nel corso del 2019 del Centro Per l'Impiego di Castelfranco Emilia (MO), rendendo così possibile la perfetta corrispondenza tra i 38 distretti socio-sanitari della Regione e i 38 Centri Per l'Impiego, a cui si aggiungono 11 sedi distaccate e i 9 uffici di collocamento mirato disabili.

La gestione delle sedi è continuata nel periodo in esame attraverso convenzioni tra l'ARL e le Province, la Città metropolitana di Bologna e la Regione, convenzioni che non saranno rinnovate in periodi successivi prevedendo invece la gestione diretta dell'ARL.

Dal lato delle risorse umane, nel triennio in esame, l'ARL ha proceduto

- al trasferimento nell'organico del personale delle Province e della Città Metropolitana di Bologna addetto ai servizi per il lavoro. Trasferimento che si è realizzato a decorrere dal 1° giugno 2018;
- in applicazione dell'art.20 comma 1 del d.lgs. 75/2017, alla stabilizzazione del personale a tempo determinato che rispondeva ai requisiti di legge;
- ad assunzioni, da procedure concorsuali avviate in anni precedenti, di personale aggiuntivo con il profilo di "Assistente in Politiche del Lavoro";
- ad avviare, anche sulla base del Piano nazionale di rafforzamento dei Centri Per l'Impiego del 2019, nuove procedure concorsuali per l'acquisizione di ulteriori "Assistenti in Politiche del Lavoro", nonché di "Specialisti in Politiche del Lavoro" e nuove figure dirigenziali;
- ad avviare nuove procedure di mobilità esterna volontaria per l'acquisizione di varie figure professionali di "Specialista economico-finanziario", "Specialista amministrativo-contabile", "Specialista in informatica e telematica", "Specialista in prevenzione sicurezza e logistica", "Assistente amministrativo-contabile", "Tecnico di applicazioni informatiche", "Tecnico per la gestione degli immobili" e "Specialista della comunicazione istituzionale".

Si segnala che nonostante queste procedure, alla fine del 2020 non è stata ancora completata la prevista dotazione organica di 938 unità di personale risultando in servizio a quella data solo 577 dipendenti.

In particolare, la distribuzione del personale previsto e di quello in essere al 31/12/2020, per categoria professionale, risulta:

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Dirigenti, Direttore	Totale
Dotazione organica (Det. 1713/2020)	3	29	620	275	11	938
Dipendenti al 31/12/2020	3	32	340	195	7	577



Differenza Percentuale	0%	+10%	-45%	-29%	-36%	-38%
-------------------------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

L'attività dei servizi pubblici per il lavoro relativa all'operatività dell'Agenzia Regionale Lavoro è stata finanziata nel triennio 2018-2020 nel modo seguente:

- € 24.552.256,00 nel 2018, € 42.906.544,00 nel 2019 ed € 39.675.870,00 nel 2020 da parte del Ministero del lavoro. Le risorse sono destinate sia alla copertura del costo del personale operante nei Centri Per l'Impiego e ai connessi oneri di funzionamento dei centri, sia al potenziamento, anche infrastrutturale, dei servizi per il lavoro;
- € 2.337.588,00 nel 2018, € 4.633.638,00 nel 2019 ed € 3.803.526,00 nel 2020 da fondi regionali destinati in parte alla copertura del costo del personale e agli oneri di funzionamento dell'Agenzia e in parte allo svolgimento di progetti correlati al fondo regionale disabili;
- € 5.029.818,00 nel 2018, € 6.998.471,00 nel 2019 ed € 7.254.343,00 nel 2020 da Fondo Sociale Europeo, risorse finalizzate al rafforzamento dei servizi per il lavoro attraverso l'acquisizione di servizi specialistici e soprattutto l'espletamento di procedure volte ad assunzioni di personale a tempo determinato.

Nel corso del triennio ha inoltre iniziato ad operare la Rete Attiva per il Lavoro, già costituita sulla base delle procedure di accreditamento regionale ai servizi per il lavoro approvate con DGR 1959/2016, ma che ha visto in questo periodo una serie di programmi di politica attiva per il lavoro per la cui realizzazione è stato previsto il coinvolgimento diretto dei soggetti privati che in seguito all'accREDITamento hanno partecipato agli avvisi emanati dalla Regione indicando la volontà di erogare le misure previste dai programmi finanziati.

Con la Rete attiva si è così ampliato il numero dei soggetti che offrono in modo diffuso in tutto il territorio regionale misure di politica del lavoro appropriate ai bisogni di cittadini e imprese, coerenti con le dinamiche dei mercati locali del lavoro.

Si ricorda che in base alla DGR 1959/2016, in Emilia-Romagna sono previste due aree di accREDITamento:

- una di carattere generale per le prestazioni standard rivolte a tutti gli utenti (Area di accREDITamento 1)
- un'altra rivolta ai soggetti in condizione di fragilità, vulnerabilità e disabilità, destinatari della presa in carico integrata e del programma di interventi personalizzati previsti dalla L.R. 14/2015 recante la "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari" o destinatari dei programmi finanziati a valere sul Fondo Regionale Disabili - FRD (Area di accREDITamento 2).

Inoltre, rispetto alle prestazioni dei servizi per il lavoro, vi sono poi prestazioni erogate in via esclusiva dai servizi pubblici. Di seguito uno schema riepilogativo delle tipologie di prestazioni e dei soggetti erogatori

Schema di accreditamento di cui alla DGR 1959/2016		Soggetti erogatori		
		Servizi pubblici	Accreditati area 1	Accreditati area 2
Prestazioni per le persone	1. Erogazione di informazioni	X	X	
	2. Definizione di misure personalizzate per l'occupabilità	X		
	3. Incontro domanda/offerta di lavoro	X	X	
	4. Consulenza e promozione della mobilità professionale	X	X	
	5. Accompagnamento al lavoro e alla formazione	X	X	
	6. Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/ autoimpiego	X	X	
	7. Consulenza orientativa	X	X	
	8. Azioni di accompagnamento al collocamento mirato	X		
	9. Presa in carico integrata	X		
	10. Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili	X		X
	11. Formalizzazione e certificazione delle competenze	X	X	
	12. Avviamento a selezione negli enti pubblici e nella P.A.	X		
Prestazioni per i datori di lavoro	1. Erogazione di informazioni	X	X	
	2. Consulenza e supporto alla soddisfazione del fabbisogno professionale	X	X	
	3. Incontro domanda/offerta di lavoro	X	X	
	4. Consulenza e supporto per la gestione delle comunicazioni obbligatorie	X		
	5. Consulenza e supporto per la gestione delle assunzioni obbligatorie	X		

Nel corso del triennio sono stati previsti programmi che coinvolgevano accreditati di Area 1 a favore di persone disoccupate non percettrici di sostegno al reddito e giovani NEET aderenti al programma Garanzia Giovani.

Per accedere alle prestazioni dell'Area 1 le persone con queste caratteristiche, dopo aver concordato con gli operatori del CPI il Patto di Servizio Personalizzato, in cui viene definito il programma di politica attiva a cui partecipare e il set di misure da realizzare all'interno di quel programma, potranno scegliere a quale soggetto accreditato rivolgersi per dar seguito al percorso concordato.

Stessa autonomia è prevista per le imprese del territorio, rispetto alle quali l'obiettivo assegnato alla Rete attiva è intensificare le relazioni per supportarne di più e meglio nella ricerca di personale e nell'adempimento delle procedure amministrative connesse ai rapporti di lavoro.

Nel secondo caso (Area 2), come già definito dalla legge regionale 14 del 2015 che disciplina l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, un'équipe multiprofessionale costituita da operatori dei servizi per il lavoro, del sociale e della sanità definisce il programma personalizzato di interventi che integra l'insieme delle azioni utili all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale e per quanto riguarda le misure di politica attiva del lavoro, lo indirizza al soggetto accreditato competente a livello territoriale, selezionato tramite avvisi pubblici; cosa analoga avviene per le persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato, per le quali a livello provinciale sono presenti offerte di servizi per il lavoro e formazione a cui è possibile accedere sottoscrivendo un patto di servizio presso gli uffici del CM territoriale.



Le misure anticrisi tra ammortizzatori ordinari e in deroga

Il presente paragrafo descrive le azioni previste in capo all'Agenzia Regionale per il Lavoro nella gestione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ed è quindi propedeutico all'inquadramento di tutti gli aspetti di cui all'art. 47 della L.R. 17/2005, pur focalizzandosi in particolare sui temi dell'attivazione di strumenti di politica attiva (a), della collaborazione con altri soggetti istituzionali e privati (b) e delle criticità (f).

In riferimento agli ammortizzatori sociali il triennio 2018 – 2020 è stato caratterizzato da una crescente diversificazione e complessità delle situazioni di crisi aziendali.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali ordinari, l'Agenzia Regionale Lavoro Emilia-Romagna ha operato nella gestione degli esami congiunti per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per le causali di crisi aziendale e riorganizzazione che sono stati:

- ✓ 53 nel 2018,
- ✓ 35 nel 2019,
- ✓ 33 nel 2020.

Per ciò che riguarda l'applicazione del D. Lgs. n. 148/15 art. 22bis, relativo alla proroga di CIGS per crisi aziendali e riorganizzazioni e del D.L. n. 109/18 art. 44 relativo alle CIGS per cessazione d'attività totale o parziale, il legislatore indica nel Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il gestore delle procedure. In tale ambito, il ruolo dell'Agenzia Regionale Lavoro è quello di rendere disponibili Politiche Attive del Lavoro per i lavoratori delle aziende coinvolte a supporto dell'attivazione dell'ammortizzatore sociale, attraverso la sottoscrizione di uno specifico verbale che viene presentato al Ministero. Questa procedura è quantificabile in:

- ✓ 6 verbali nel 2018,
- ✓ 32 verbali nel 2019,
- ✓ 32 verbali nel 2020.

Per ciò che riguarda i Tavoli di Salvaguardia Occupazionali convocati dai vari soggetti istituzionali coinvolti sul territorio (Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana Bologna, Province, Comuni), l'Agenzia Regionale Lavoro ha svolto l'importante ruolo di supporto tecnico in questi incontri al fine dare tutela ai lavoratori e alle aziende. I tavoli supportati sono stati:

- ✓ 31 nel 2018,
- ✓ 85 nel 2019,
- ✓ 71 nel 2020.

Il 2020 è stato caratterizzato dal punto di vista degli ammortizzatori sociali da una serie di norme speciali a tutela delle imprese e dei lavoratori legate all'emergenza pandemica Covid-19. Questi strumenti straordinari e agevolati hanno fortemente ridotto la richiesta di ammortizzatori previsti dalla normativa ordinaria. Inoltre, sempre a causa dell'emergenza pandemica Covid-19, il 2020 è stato caratterizzato dal blocco normativo delle procedure di Licenziamento Collettivo di cui alla Legge 223/91.

Tra gli strumenti di sostegno al reddito connessi all'emergenza sanitaria, il D.L. 18/2020 ha previsto in capo alle Regioni la ricezione delle domande e l'autorizzazione dei trattamenti di Cassa



Integrazione Guadagni in Deroga (CIG in deroga). La CIG in deroga era già stata uno strumento emergenziale utilizzato in particolare a partire dal 2009 per fronteggiare la crisi finanziaria e che con varie modalità si era protratta fino alla decisione della Regione Emilia-Romagna di non autorizzare richiesta di CIG in deroga oltre il 30 giugno 2017. Gli anni 2018 e 2019, pertanto, non hanno conosciuto particolari attività in merito alla gestione della CIG in deroga, perché si trattava sostanzialmente di gestione di ricorsi e controlli su autorizzazioni di anni precedenti. Nel 2019, con L.R. 29, si era comunque deciso di trasferire questa competenza all'ARL, che già deteneva in base alla L.R. 13/2015 quella relativa alle procedure regionali per gli altri ammortizzatori sociali. Pertanto, è stata l'Agenzia Regionale per il Lavoro che a marzo 2020 ha attivato le procedure di ricezione, istruttoria, autorizzazione e trasmissione a INPS delle domande di CIG in deroga per emergenza COVID-19. In tal senso, l'ARL ha approvato i criteri per presentare domanda CIG in deroga prevista dall'art. 17 del Decreto Legge n. 9 del 2 marzo 2020 *"Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19"* e dall'art. 22 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 *"Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19"*. Ulteriori e successive decretazioni nazionali, preso atto del prolungarsi dell'emergenza, hanno:

- inizialmente esteso il periodo massimo richiedibile alla Regione a 13 settimane,
- successivamente, attraverso il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, spostato la competenza sulla ricezione delle domande di CIG in deroga totalmente in capo all'INPS, al pari degli altri strumenti individuati dal Governo per sostenere il reddito dei lavoratori (CIGO, CISOA e Assegno Ordinario erogato dal Fondo di Integrazione Salariale – FIS).

Nel corso dell'estate 2020, pertanto la competenza sull'autorizzazione delle domande di CIG in deroga è venuta meno, pur rimanendo la necessità di gestire presentazioni tardive, revoche e ricorsi relativi ai periodi iniziali della pandemia.

Di seguito alcuni dati sull'attività svolta nel corso del 2020 dall'Agenzia Regionale per il Lavoro:

Il totale delle domande di CIG in deroga ricevute è pari a 63.382, di cui 9.362 riferite all'art. 17 del D.L. 9/2020 e 54.020 riferite all'art. 22 del D.L. 18/2020.

Gli esiti dell'attività sono

- 2.433 sono state annullate dal datore di lavoro direttamente sul sistema informativo entro 7 giorni dall'invio (252 ex DL 9/20 e 2.181 ex DL 18/20);
- 136 sono state oggetto di rinuncia da parte del datore di lavoro (34 ex DL 9/20 e 102 ex DL 18/20);
- 3.840 sono state valutate non ammissibili all'istruttoria perché incomplete nella forma o nella documentazione (1.353 ex DL 9/20 e 2.487 ex DL 18/20);
- 52.881 sono state istruite, autorizzate e trasmesse ad INPS per la liquidazione (7.295 ex DL 9/20 e 45.586 ex DL 18/20);
- 2.175 sono state istruite e non autorizzate perché non corrispondenti ai criteri previsti (252 ex DL 9/20 e 1.923 ex DL 18/20);

- 1.917 sono state revocate dopo l'autorizzazione a seguito dell'emersione di ulteriori elementi di valutazione (176 ex DL 9/20 e 1.741 ex DL 18/20).

L'istituto del tirocinio in Emilia-Romagna: verso un nuovo modello regionale

Il presente paragrafo è specificamente dedicato all'istituto del tirocinio ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera c) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente le modalità di utilizzo dei tirocini.

Nel triennio 2018-2020 possono essere individuate due distinte fasi attuative dell'istituto del Tirocinio in Emilia-Romagna, regolato dalla L.R. 17/2005: fino al 30/06/2019 lo strumento di politica attiva è stato disciplinato, nell'ambito della cornice nazionale, dalle modifiche introdotte a tale legge regionale con la L.R. 7/2013; successivamente, sono intervenute le modifiche previste dalla Legge Regionale 1/2019, approvata il 26/02/2019, a cui è stata data attuazione con decorrenza 01/07/2019.

Con l'entrata in vigore della nuova legge l'Agenzia Regionale del Lavoro¹, nell'ambito delle competenze attribuitele dalla Legge regionale n. 13/2015, ha garantito le attività relative all'autorizzazione preventiva all'avvio dei tirocini promossi in attuazione della normativa regionale. Tali procedure prevedono controlli di idoneità e congruenza della documentazione costitutiva dei tirocini (Comunicazione obbligatoria di avviamento, progetto formativo e convenzione), e solo a seguito dell'esito positivo di tali controlli i tirocini possono essere avviati. Sono inoltre previsti controlli di secondo livello su un campione di almeno il 5% sul rispetto, da parte dei soggetti coinvolti, dei vincoli introdotti dalla normativa. A tale sistema di Controlli si collega un sistema sanzionatorio strutturato a partire dagli ambiti di responsabilità di soggetto promotore e soggetto ospitante. Si tratta di sanzioni prevalentemente di tipo interdittivo, accompagnate dalla segnalazione all'organo ispettivo, con cui l'Agenzia agisce in stretta connessione. A seguito di confronto con l'Ispettorato Interregionale, infatti, è stato siglato con la Regione e l'Ispettorato Interregionale del Lavoro il Protocollo d'intesa RPI/2019/724 del 13/12/2019.

La Regione ha approvato con DGR 1005/2019 un elenco di soggetti che possono promuovere tirocini ai sensi della normativa regionale e dei soggetti che possono erogare il servizio di formalizzazione e certificazione degli esiti dei tirocini. Tali elenchi vengono aggiornati dall'ARL sulla base di nuove richieste di abilitazione e di eventuali interdizioni.

L'obiettivo ultimo dello strumento del tirocinio è quello di garantire ai tirocinanti un percorso di orientamento e formazione *on the job* e favorire così l'acquisizione di maggiori competenze spendibili nel mercato del lavoro. Oltre ai meccanismi sanzionatori, pertanto, con la nuova legge è stato introdotto un principio di premialità per i soggetti ospitanti che abbiano sottoscritto con uno o più tirocinanti un contratto di lavoro subordinato. Per garantire la qualità dei percorsi di apprendimento è stato infine introdotto un limite massimo di tirocinanti che i tutor dei soggetti promotori ed ospitanti possono seguire contemporaneamente.

¹ La Regione, con l'art. 54 della l.r. 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni", ha delegato l'attività all'Agenzia Regionale per il Lavoro



L'attività di autorizzazione viene espletata interamente online, sull'apposita piattaforma dedicata ai tirocini nel portale Lavoro per Te², adeguato per supportare il nuovo impianto di controlli finalizzati all'autorizzazione preventiva. Con la modificazione legislativa sono state inoltre superate le 4 tipologie di tirocinio previste dalla cornice normativa precedente, stabilendo quale requisito fondamentale per accedere ad un tirocinio l'assolvimento del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione ed una durata limitata ad un massimo di sei mesi, innalzata a 12 mesi soltanto laddove siano coinvolte persone che ricadano nelle tipologie dello svantaggio e a 24 mesi per le persone con disabilità.

Durante il triennio di riferimento l'Agenzia si è infine occupata, ai sensi della legge 13/2015, di effettuare il monitoraggio dei tirocini raccogliendo informazioni quantitative e qualitative sull'andamento dell'istituto e sui risultati conseguiti. Il monitoraggio qualitativo dello strumento è stato realizzato sulla base dei progetti formativi, a partire dalle qualifiche maggiormente utilizzate, dagli obiettivi formativi in essi contenuti e dalle metodologie didattiche per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. Come previsto dalla legge regionale 1/2019, è stato inoltre approvato e reso disponibile su Lavoro per Te un questionario di valutazione del tirocinio da compilarsi a cura del tirocinante. Nel corso del 2020, al fine di garantire un monitoraggio dello strumento costante, centrato su tutti gli indicatori di interesse, utilizzabile dai soggetti coinvolti nei processi di programmazione e controllo, è stato inoltre implementato un "cruscotto" basato sulla piattaforma Knowage.

Dopo il consistente aumento di attivazioni di tirocini ospitati nelle aziende pubbliche e private dell'Emilia-Romagna registrato nel 2015, il ricorso all'istituto ha visto una stabilizzazione fino al 2019 con più di 27mila posizioni attivate annualmente e con un numero ridotto di persone coinvolte in più di un tirocinio. Il ricorso all'istituto ha avuto un picco nel 2018 con 29.370 avviamenti, anche grazie ad un contesto economico ed occupazionale positivo.

L'andamento dei tirocini ha tuttavia fortemente risentito della crisi che nel 2020 ha colpito le imprese per effetto dell'improvvisa pandemia e delle conseguenti misure restrittive anti-Covid, che ha determinato la sospensione dei tirocini dal 13/03/2020 al 17/05/2020. In un territorio regionale in cui, dal 2016, il numero di progetti di tirocinio avviati aveva sempre superato le 27mila unità, nel 2020 sono stati attivati 19.543 tirocini, con una diminuzione di quasi il 30% rispetto all'anno precedente.

Nella tabella che segue è riportato l'andamento degli avviamenti dal 2016 al 2020.

Elaborazioni su dati TxTe (Piattaforma tirocini ARL) e Knowage (Piattaforma di monitoraggio)

Avviamenti in tirocinio	2016	2017	2018	2019	2020
N° tirocini attivati	27.420	28.177	29.378	27.663	19.543

Si precisa che la L.R. 17/2005, così come modificata dalla L.R. 1/2019, si applica anche ai tirocini attivati in altra regione presso soggetto ospitante multilocalizzato con sede legale in Emilia-Romagna che intenda avvalersi della normativa della Regione Emilia-Romagna. Nella sola annualità 2020, 3.115 tirocini rientravano in tale casistica (il 16% del totale).

² Si veda <https://lavoroperte.regione.emilia-romagna.it/MyCas/login?TARGET=https%3A%2F%2Flavoroperte.regione.emilia-romagna.it%2FMyPortal%2F>



L'istituto del tirocinio ha coinvolto nell'ultimo anno del triennio 2018-2020 un numero di promotori leggermente inferiore a quello registrato nell'ultimo anno del precedente triennio. Tuttavia, tale dato è coerente con il diminuito ricorso all'istituto del tirocinio dettato dalla crisi pandemica. Nel 2020, 226 soggetti promotori hanno dunque collaborato con poco più di 9mila aziende ospitanti. Il numero di tirocini avviati non si discosta di molto dal numero totale di tirocinanti, indicando che raramente una persona ha svolto più di un tirocinio nella medesima annualità. Si rileva infine che il numero di tirocinanti è circa il doppio rispetto a quello dei soggetti ospitanti, indicando che mediamente ciascuna azienda ha ospitato 2 tirocini nel corso dell'anno.

Avviamenti in tirocinio	2017	2020
N° tirocinanti avviati*	26.527	18.554
N° tirocini attivati*	28.177	19.543
N° aziende ospitanti	13.787	9.791
N° soggetti promotori	259	226

* Un tirocinante può svolgere più di un tirocinio, pertanto la quota di tirocinanti per l'annualità di riferimento è inferiore al numero totale di tirocini attivati nella medesima annualità.

Rispetto al 2017, si registra una diminuzione della seppur già lieve prevalenza di uomini coinvolti nei percorsi di tirocinio rispetto alle donne, sancendo nel 2020 una sostanziale parità numerica.

Genere dei tirocinanti	2017	2020
Femmine	48,7%	49,3%
Maschi	51,3%	50,7%

I percorsi di apprendimento *on the job* interessano prevalentemente giovani fino a 29 anni - sono il 77% nel 2017 e il 72% nel 2020. All'aumentare dell'età delle persone il numero dei tirocini si riduce, tuttavia nel 2020 si osserva un aumento di tirocini rivolti a persone con più di 45 anni - sono il 9% nel 2017 e il 13% nel 2020.

Avviamenti per classi di età	2017	2020
16-19 anni	4.582	2.656
20-24 anni	10.121	6.704
25-29 anni	7.062	4.657
30-34 anni	1.859	1.276
35-39 anni	1.054	810
40-44 anni	1.029	792
45-49 anni	1.004	814
50-54 anni	758	766
55 anni e oltre	708	931

Nonostante un minor numero di avviamenti, nel 2020 la proporzione tra le diverse cittadinanze dei tirocinanti si è mantenuta uguale a quella del 2019. Le persone di cittadinanza italiana costituiscono infatti l'84% del totale, quelle di cittadinanza extra-comunitaria il 14% e una residuale quota del 2% è composta dai cittadini comunitari.

Avviamenti per cittadinanza	2017	2020
Comunitaria	539	394
Extra-comunitaria	3.970	2.708

Italiana	23.668	16.441
----------	--------	--------

Lo strumento del tirocinio assume una specifica utilità per ciascuno dei target a cui si rivolge. Può costituire un mezzo per acquisire competenze spendibili sul mercato del lavoro per i giovani che hanno terminato un percorso di studio o di formazione. Può offrire un'opportunità di riqualificazione per i disoccupati di lunga durata che hanno bisogno di ricollocarsi nel mercato del lavoro. Offre infine alle persone con disabilità o svantaggiate la possibilità di fare un'esperienza di lavoro e alle persone in carico ai servizi di rafforzare l'autonomia e la loro inclusione sociale.

Nel 2020, i tirocini rivolti a persone con caratteristiche di svantaggio sono stati circa un terzo in meno rispetto al 2017. Tuttavia, tale dato è ampiamente compensato dal significativo incremento di attivazioni di tirocini di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento, finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale o dai servizi sanitari competenti³. I tirocini finalizzati all'inclusione rappresentano infatti nel 2020 più del 23% rispetto al totale e, di questi, circa il 10% è rivolto a persone con disabilità ex L. 68/99.

I tirocini attivati in Emilia-Romagna per Tipologia e Target	2017	2020
Senza caratteristiche specifiche	74,3%	68,3%
Persona con disabilità ex l. 68/99	5,8%	3,1%
Persona svantaggiata ex l. 381/91	2,0%	1,5%
Richiedente asilo o titolare di protezione internazionale o umanitaria / Vittima di violenza / Vittima di tratta (D.Lgs. 24/20149)	5,2%	3,6%
Totale con caratteristiche di svantaggio	13,0%	8,2%
Tirocinio finalizzato all'inclusione	-	13,3%
Tirocinio finalizzato all'inclusione per persone disabili ex l. 68/99	-	10,1%
Totale finalizzati all'inclusione	12,7%	23,4%

Osservando i dati sui tirocini dall'introduzione della L.R. 1/2019, emerge che le imprese ospitanti operano per lo più in attività terziarie. Il maggior numero di attivazioni si ha in effetti in molteplici comparti del commercio che troviamo nella graduatoria dei primi 10 settori economici rilevanti. Seguono poi le aziende dei servizi di ristorazione, le attività di produzione di software e consulenza informatica e quelle di supporto per le funzioni di ufficio e di supporto alle imprese. Per il settore manifatturiero, un rilevante numero di attivazioni si nota soltanto nella fabbricazione sia di prodotti in metallo sia di macchinari. Rispetto al triennio precedente, assumono rilevanza anche il settore delle costruzioni e le industrie alimentari.

I primi dieci settori economici di attivazione dei tirocini in Emilia-Romagna a partire dall'introduzione della L.R. 1/2019 (secondo semestre 2019 e 2020)

Primi 10 Settori	Avviamenti	% sul totale
------------------	------------	--------------

³ Introdotti dalla L.R. 14/2015 in attuazione delle "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione" di cui all'accordo tra il Governo e le regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sottoscritto il 22 gennaio 2015.

COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	4.338	14,1%
ATTIVITA DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	2.077	6,7%
COMMERCIO ALLINGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.579	5,1%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	1.057	3,4%
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.050	3,4%
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	1.007	3,3%
ATTIVITA DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI DUFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	950	3,1%
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA CONNESSE	887	2,9%
INDUSTRIE ALIMENTARI	857	2,8%
COMMERCIO ALLINGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	835	2,7%

Con l'istituto del tirocinio le persone ospitate nelle aziende hanno modo di sviluppare competenze professionali oppure, se il percorso formativo *on the job* riguarda persone prese in carico dai servizi sociali e sanitari, soltanto quelle socio-relazionali (in tal caso il progetto non farà riferimento ad una qualifica del SRQ).

Coerentemente con la prevalenza di soggetti ospitanti attivi nel settore terziario, le figure professionali su cui si concentra l'attività formativa e orientativa sono legate soprattutto ai servizi alle imprese o alle persone, fatta eccezione per una figura legata strettamente al comparto meccanico (l'operatore meccanico di sistemi) che si ritrova tra le prime dieci qualifiche prese a riferimento. Il posizionamento della qualifica di Analista programmatore all'ottavo posto della classifica è infine indice della crescente diffusione delle professioni informatiche.

Nell'inserimento aziendale, i tirocinanti sono impegnati maggiormente a sviluppare competenze legate alla qualifica dell'operatore amministrativo-segretariale – è quella più diffusa – seguita dall'operatore del punto vendita e dall'operatore di magazzino merci. Tra le prime dieci qualifiche, oltre alle due già citate della meccanica e dell'informatica, si trovano poi l'operatore della ristorazione, il tecnico commerciale-marketing, l'operatore di cura e pulizia di spazi ed ambienti, il tecnico contabile e infine il tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane.

Il 14,55% dei tirocini non ha nessuna qualifica professionale di riferimento in quanto afferisce alla tipologia di tirocinio inclusivo e prevede solo il rafforzamento delle competenze socio-relazionali

Le prime 10 qualifiche di riferimento con cui si attivano i tirocini in Emilia-Romagna a partire dall'introduzione della L.R. 1/2019 (secondo semestre 2019 e 2020)

Prime 10 Qualifiche SRQ	Avviamenti	% sul totale
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	3.788	12,27%
OPERATORE DEL PUNTO VENDITA	3.601	11,66%
OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI	1.190	3,85%
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE	1.116	3,61%

TECNICO COMMERCIALE - MARKETING	994	3,22%
OPERATORE DI CURA E PULIZIA DI SPAZI E AMBIENTI	866	2,81%
TECNICO CONTABILE	678	2,20%
ANALISTA PROGRAMMATORE	525	1,70%
OPERATORE MECCANICO DI SISTEMI	514	1,66%
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	511	1,66%

Rispetto alla durata dei tirocini, si precisa che nella prima metà del triennio la normativa consentiva una durata maggiore dei percorsi, che è stata successivamente accorciata sulla base delle modificazioni legislative introdotte dalla L.R. 1/2019, che prevede una durata massima di norma di 6 mesi estendibile a 12 mesi per le persone svantaggiate e a 24 mesi per le persone con disabilità. Tale modifica è volta ad impedire che il tirocinio possa essere utilizzato in modo improprio, e che quindi non vada a sostituirsi all'inserimento con un contratto di lavoro. Sono state tuttavia previste delle deroghe per alcuni target poiché i percorsi con una durata rilevante garantiscono continuità nell'esperienza aziendale e contribuiscono a rafforzare competenze ed occupabilità delle persone.

La nuova Legge, con l'introduzione del principio dell'autorizzazione preventiva dei tirocini, ha previsto una modifica anche per quanto riguarda le tempistiche di istruttoria, che può seguire due distinte procedure, una cosiddetta "ordinaria" e una cosiddetta "immediata". Nel primo caso, la verifica di idoneità e congruenza avviene decorsi dieci giorni di calendario dal recepimento da parte del sistema informativo della documentazione inviata. Nel secondo caso, invece, previa rinuncia da parte dei soggetti ospitante e promotore alla facoltà di successiva modifica dei contenuti della documentazione presentata, la verifica su idoneità e congruenza delle comunicazioni è effettuata sin dal momento del recepimento della documentazione e l'esito della verifica è visibile nel sistema informativo al soggetto promotore nella giornata successiva.

La gestione informatizzata di tutti i processi gestionali relativi ai tirocini avviati in Regione ha consentito di migliorare sensibilmente i tempi di validazione previsti e l'introduzione della fattispecie di istruttoria "immediata" ha consentito di ridurre ulteriormente i tempi di attivazione. Si è infatti passati dai 21 giorni di media del 2017 ai 5,5 giorni di media in istruttoria immediata e ai 18 giorni di media in istruttoria ordinaria nel 2020⁴.

Tempo medio in giorni per l'attivazione dei tirocini nel 2020

Tipologia di istruttoria	% sul totale degli avviamenti	Tempi medi di attivazione in giorni
Istruttoria Immediata	62,3%	5,5
Istruttoria Ordinaria	37,7%	18

Se si passa ad analizzare quanto il tirocinio incida sull'inserimento o reinserimento delle persone nel mercato del lavoro, il fenomeno si mostra in crescita rispetto al precedente triennio. Nonostante la percentuale di occupazione in esito ad un tirocinio registrata nel 2020 non si discosti particolarmente da quella registrata nel 2016, il dato risulta particolarmente positivo se si considera

⁴ È opportuno osservare il dato considerando che la tempistica di attivazione non dipende solamente dalle tempistiche dei controlli e dell'iter autorizzativo, ma anche dai tempi medi con cui il soggetto ospitante provvede all'invio della comunicazione obbligatoria di Avviamento e con cui il soggetto promotore provvede alla risoluzione di eventuali errori.



la situazione verificatasi nel 2020, quando il fenomeno pandemia ha provocato una diffusa condizione di crisi delle imprese. Inoltre, si evidenzia un aumento di probabilità rispetto al passato che un tirocinante venga assunto presso la medesima azienda presso cui ha svolto il tirocinio. Tale dato indica che le imprese sono più propense ad utilizzare l'Istituto del tirocinio come percorso di formazione e inserimento lavorativo finalizzato all'assunzione.

Nel 2020, a 3 mesi dalla conclusione del tirocinio si è registrata l'attivazione di un rapporto di lavoro per il 45,4% delle esperienze, percentuale che sale al 53,6% nei primi 6 mesi e al 65,5 nei successivi 12 mesi. Si osserva quindi un progressivo - e in qualche modo naturale - incremento degli esiti correlato all'aumento dei tempi di esposizione alla ricerca di lavoro.

Nella seguente tabella si riporta l'informazione sulla percentuale di tirocini con esito occupazionale rispetto al totale di tirocini avviati e, tra i tirocini con esito occupazionale, la percentuale di quelli per cui l'esito occupazionale si è verificato con lo stesso datore di lavoro che ha precedentemente ospitato il tirocinio piuttosto che con un'altra impresa.

Esiti occupazionali alla conclusione del tirocinio (valori percentuali)

	Anno di conclusione	
	2016	2020
Occupati in complesso		
A 3 mesi dalla conclusione	49,5%	45,4%
A 6 mesi dalla conclusione	55,5%	53,6%
A 12 mesi dalla conclusione	60,5%	65,5%
Nella stessa impresa del tirocinio		
A 3 mesi dalla conclusione	15,3%	28,1%
A 6 mesi dalla conclusione	14,4%	29,3%
A 12 mesi dalla conclusione	13,0%	30,6%
In altra impresa		
A 3 mesi dalla conclusione	34,2%	17,3%
A 6 mesi dalla conclusione	41,1%	24,3%
A 12 mesi dalla conclusione	47,5%	34,9%

In attuazione della DGR N° 33/2020, che recepisce quanto definito dalle "Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica" approvate con l'Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome il 05/08/2014 in seguito alle modifiche intervenute sul piano legislativo ad opera delle LL.RR. n. 13/2015, 1/2019 e 29/2019, l'Agenzia ha inoltre armonizzato le procedure per l'attivazione di progetti di tirocinio rivolti a cittadini stranieri residenti all'estero con DD n. 161/2020. A seguito di attività istruttoria, l'Agenzia provvede pertanto al rilascio del visto tramite appositi provvedimenti amministrativi.

Alla data del 31/12/2020 è stato rilasciato il visto a 115 progetti formativi ai sensi della DGR 543/2015 e a 175 progetti formativi con le procedure di cui alla determinazione n. 161/2020 in attuazione della DGR 33/2020; è stato annullato il visto a 12 progetti formativi.



La qualificazione dell'apprendistato

Il presente paragrafo è specificamente dedicato alle attività formative regolamentate del contratto di apprendistato ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera c) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente alle caratteristiche dei percorsi formativi attivati nell'ambito delle tipologie di apprendistato.

Con delibera di Giunta regionale n. 963 del 21/06/2016, in esito al confronto con il partenariato socio economico e istituzionale, è stato approvato il "Protocollo d'intesa tra Regione Emilia-Romagna, Università, Fondazioni ITS, Ufficio scolastico regionale (USR) e Parti Sociali nel rispetto di quanto disposto dal Decreto Interministeriale del 12/10/2015 recante gli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, recepisce quanto disposto dagli artt. 43 e 45 del D.lgs. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni". Le disposizioni di cui all'art. 44 dello stesso D.lgs. 81/2015 con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante sono state recepite, per il triennio 2018/2020 con l'approvazione, con delibera di giunta regionale di Piani di intervento che hanno disposto nel merito dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Con successivi atti della Giunta regionale in particolare sono state approvate le modalità per rendere disponibile la componente formativa nei contratti di apprendistato di I, II e III livello accompagnando tali disposizioni da azioni di supporto e comunicazione verso le autonomie formative e le imprese per dare piena attuazione alle opportunità previste dalle disposizioni nazionali e regionali.

Un impegno confermato dalla Regione e dai firmatari, con la sottoscrizione del Patto per il lavoro nel 2015 e quindi ulteriormente rafforzato con la sottoscrizione, nel 2020 del Patto per il lavoro e per il clima.

La disciplina regionale ha disposto le modalità per rendere disponibile la componente formativa:

- nei contratti di apprendistato di I livello:
 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
 - Apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore;
 - Apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS);
- nei contratti di II livello (apprendistato professionalizzante)
- nei contratti di III livello:
 - Apprendistato per il diploma di istruzione tecnica superiore (ITS);
 - Apprendistato per la laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico;
 - Apprendistato per il master di I e II livello;
 - Apprendistato per il dottorato di ricerca;
 - Apprendistato per attività di ricerca.

In particolare, con riferimento al contratto di primo livello per il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale la componente formativa è stata resa disponibile prevenendo e sostenendo la possibilità per i giovani assunti di fruire dell'offerta formativa del sistema di Istruzione e formazione professionale. Nelle procedure di evidenza pubblica per la selezione e il finanziamento dei percorsi formativi è stata richiesto agli enti di formazione professionale accreditati la disponibilità a rendere disponibile l'offerta a favore dei giovani assunti con il contratto di apprendistato di I livello.



Al fine di sostenere le attività di personalizzazione dell'offerta, di tutoraggio e di accompagnamento è reso disponibile un assegno formativo (voucher) dell'importo annuo di 2.500,00 euro per ciascun giovane assunto.

Relativamente al contratto di apprendistato di III livello per l'alta formazione a seguito della delibera di recepimento del protocollo sono state approvate le procedure di evidenza pubblica per rendere disponibile la componente formativa. Al fine di mantenere costantemente aggiornata l'offerta e pertanto di cogliere l'impegno degli Atenei a favorire la possibilità di conseguire i titoli universitari con il contratto di apprendistato sono state approvate procedure aperte "a sportello": gli Atenei possono pertanto costantemente ampliare l'offerta per il conseguimento della laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico, del titolo di master di I e di II livello e per il dottorato di ricerca.

In considerazione della necessità di prevedere azioni di accompagnamento e tutoraggio nella responsabilità degli Atenei è reso disponibile un assegno formativo dell'importo annuo pari a 2.500,00 euro.

Con riferimento alla possibilità di conseguire il diploma di specializzazione superiore in esito ai percorsi biennali realizzati dalle Fondazioni ITS nelle procedure per la selezione e il finanziamento dell'offerta è stato annualmente richiesto l'impegno alle Fondazioni ITS di rendere disponibile l'offerta a favore di giovani assunti con il contratto di apprendistato di III livello. Anche in questo caso per garantire un'adeguata azione di accompagnamento e tutoraggio per la personalizzazione del percorso è stato reso disponibile un assegno formativo del valore annuo di 2.500,00 euro.

L'ulteriore opportunità prevista dalle disposizioni nazionali e regionali nell'ambito dell'apprendistato di III livello è l'apprendistato per attività di ricerca ovvero un contratto lavoro a contenuto formativo finalizzato alla realizzazione di attività di ricerca che è definita nel Piano Formativo Individuale (PFI) dell'apprendista, in rapporto alla durata del progetto di ricerca, che è prevista da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 3 anni. Anche in questo caso sono state approvate procedure di evidenza pubblica aperte "a sportello" per consentire alle Università firmatarie del Protocollo d'intesa, quindi tutti gli Atenei aventi una sede in regione, agli enti di ricerca ed innovazione accreditati dal Ministero dell'Università della Ricerca e alle strutture di ricerca industriale e Centri per l'Innovazione accreditati dalla Regione Emilia-Romagna di manifestare la propria disponibilità. Anche in questo caso a fonte dell'attivazione del contratto la Regione rende disponibile un assegno formativo del le attività di personalizzazione e tutoraggio dell'importo annuo di 2.500,00 euro.

L'apprendistato di II livello (professionalizzante) è un contratto di lavoro che può essere attivato a favore dei che abbiano assolto il diritto dovere all'istruzione e alla formazione (ovvero ai giovani che abbiano compiuto i 18 anni o anche minorenni se in possesso di una qualifica professionale del sistema di leFP) e i 29 anni. Il contratto ha una durata massima di 3 anni, 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

La componente formativa prevede si articola in formazione di tipo professionalizzante, a cura dell'impresa, la cui durata e modalità di erogazione sono stabilite a livello nazionale dai contratti collettivi o dagli accordi interconfederali, e formazione esterna per l'acquisizione di competenze base e trasversali, disciplinata dalla Regione.

La Regione ha garantito con continuità la componente formativa esterna che pertanto è obbligatoria ed è finanziata con risorse del Fondo sociale europeo e con risorse nazionali, assegnate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La formazione esterna, definita nei contenuti, resa disponibile e finanziata dalla regione ha una durata pari a 40 ore ed è obbligatoria solo per la prima annualità del contratto.



Le 40 ore sono articolate per garantire l'acquisizione di competenze di base e trasversali (organizzazione e qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; competenza digitale; competenze sociali e civiche; spirito d'iniziativa e imprenditorialità) e competenze riferite a un'area professionale del Sistema Regionale delle Qualifiche, individuata in base al profilo professionale d'inserimento dell'apprendista.

L'impresa che assume con il contratto di apprendistato professionalizzante individua l'ente di formazione professionale accreditato che garantisce l'erogazione della formazione nell'ambito di un catalogo approvato in esito a procedure aperte di evidenza pubblica. La formazione è finanziata dalla Regione attraverso l'erogazione di assegni formativi (voucher) annuali del valore di 600 euro per ciascun apprendista.

L'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità

Il presente paragrafo è specificamente dedicato alle azioni volte all'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera b) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente alle capacità degli interventi adottati di aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità.

La legge regionale n. 17/2005 prevede l'utilizzo di un insieme articolato di strumenti e dispositivi tecnici e normativi, che rispondono a una complessa strategia di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ai diversi livelli di competenza istituzionale.

È da annotare che fino all'anno 2015 le Province e la Città metropolitana di Bologna esercitavano le funzioni di programmazione territoriale delle politiche attive del lavoro e dei servizi per il lavoro, compreso il collocamento mirato per le persone con disabilità, nel quadro degli accordi sottoscritti con la Regione e dei relativi indirizzi. Con la L.R. n. 13/2015 di riforma del sistema di governo regionale e locale, le funzioni in materia di lavoro sono della Regione che ha istituito, quale centro di competenza tecnica strumentale, l'Agenzia regionale per il lavoro.

Il numero delle persone con disabilità residenti in Emilia-Romagna nel 2020 è quantificato, come proxy, in mancanza di dati statistici aggiornati, tramite la banca dati sulle esenzioni dei ticket sanitari legati all'invalidità.

Emerge, come atteso, che le persone maggiormente interessate dalle esenzioni appartengono alla fascia di popolazione over 65 anni, rappresentative del 10,3% del totale dei residenti in Regione, in quanto più di frequente si hanno complicazioni sanitarie legate all'invecchiamento.

Tra la popolazione in età lavorativa dell'intera regione 79.577 persone fruiscono delle esenzioni per invalidità; rappresentano il 2,8% del totale della popolazione, con una prevalenza degli uomini rispetto alle donne.

Tabella 1. Residenti in E-R al 31/12/2020 con esenzione ticket sanitario per invalidità, classi di età e Provincia

Cluster età	6 - 14				15 -64			
Provincia	Femmine	Maschi	Totale	% sulla pop.	Femmine	Maschi	Totale	% sulla pop.
Bologna	288	584	872	3,84	6.801	8.504	15.305	8,5
Ferrara	90	151	241	0,64	2.711	3.412	6.123	2,1
Forlì-Cesena	175	309	484	1,01	4.515	4.748	9.263	2,7
Modena	313	638	951	1,56	4.383	5.350	9.733	2,2
Parma	145	250	395	0,49	3.950	4.454	8.404	1,3
Piacenza	150	357	507	2,09	2.345	2.902	5.247	2,5
Ravenna	95	178	273	0,88	3.743	4.695	8.438	3,5
Reggio Emilia	154	331	485	1,48	4.987	6.562	11.549	4,7
Rimini	119	222	341	1,19	2.406	3.109	5.515	2,5
Totale Regione	1.529	3.020	4.549	1,24	35.841	43.736	79.577	2,8

La transizione dai sistemi educativi e formativi al lavoro

Per sostenere il diritto all'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, l'azione regionale è attenta al rafforzamento della transizione dei giovani dai percorsi educativi/formativi al mondo del lavoro.

L'incidenza percentuale degli alunni certificati sul totale degli alunni frequentanti, aumenta costantemente anche in Emilia-Romagna. Il numero degli alunni certificati passa da circa 13 mila nell'A.S.2012-2013 a 19 mila 500 circa nell'A.S. 2020-2021. L'incremento più consistente si registra nelle scuole secondarie di secondo grado.

Tabella 2. Alunni con disabilità certificata iscritti nelle scuole statali dell'E-R per ordine di scuola e per gli anni scolastici dal 2014/15 al 2020/21

Anno Scolastico	Scuola dell'infanzia	Scuola primaria (elementare)	Scuola secondaria I grado (media)	Scuola secondaria II grado (superiore)	Totale alunni con disabilità (certificati)	Totale alunni iscritti	Incidenza % alunni con disabilità
2012/13	813	4.982	3.474	3.829	13.098	526.571	2,5%
2013/14	856	5.325	3.756	4.080	14.017	534.379	2,6%
2014/15	818	5.651	3.842	4.351	14.662	539.887	2,7
2015/16	875	5.849	4.098	4.752	15.574	545.999	2,9
2016/17	978	5.999	4.202	4.859	16.038	548.548	2,9
2017/18*	932	6.050	4.273	5.289	16.544	548.859	3,0
2018/19*	1.016	6.416	3.751	6.100	17.530	549.023	3,2
2019/20*	1.109	6.848	4.658	5.966	18.581	548.176	3,4
2020/21*	1.148	7.255	4.817	6.250	19.470	547.187	3,6

* per queste annualità il dato è riferito alla sola scuola statale



L'incidenza degli alunni con disabilità certificata, sul totale degli alunni iscritti nei vari ordini di scuola, oscilla nei vari territori provinciali passando dal 4,32% di Ferrara al 2,55% di Forlì-Cesena. Nell'anno scolastico 2020/2021 il numero di insegnanti di sostegno si attesta a 11.377 unità ed ciascuno di questi mediamente partecipa, insieme alla comunità scolastica, all'integrazione e cura l'apprendimento di quasi due alunni con disabilità.

Tabella 3. Alunni iscritti in totale, alunni con disabilità certificata e docenti di sostegno nelle scuole statali in E-R nell'anno scolastico 2020/2021 per provincia, valori assoluti e percentuali

Provincia	Alunni iscritti (A)		Alunni con disabilità (B)		Rapporto (B/A*100)	Docenti di sostegno (C)	Rapporto (B/C)
	v.a.	%	v.a.	%	%	v.a.	v.a.
Bologna	116.957	21,37	4.148	21,30	3,55	2.281	1,82
Ferrara	38.567	7,05	1.668	8,57	4,32	925	1,80
Forlì-Cesena	52.701	9,63	1.344	6,90	2,55	832	1,62
Modena	94.791	17,32	3.602	18,50	3,80	2.121	1,70
Parma	54.618	9,98	1.722	8,84	3,15	1.007	1,71
Piacenza	35.642	6,51	1.214	6,24	3,41	783	1,55
Ravenna	46.418	8,48	1.672	8,59	3,60	980	1,71
Reggio Emilia	65.519	11,97	2.682	13,78	4,09	1.580	1,70
Rimini	41.974	7,67	1.418	7,28	3,38	868	1,63
Totale Regione	547.187	100	19.470	100	3,56	11.377	1,71

In relazione agli studenti, per favorirne la transizione verso il lavoro, a partire dall'annualità 2016, la Regione Emilia-Romagna ha provveduto direttamente a selezionare e finanziare, senza soluzione di continuità con quanto svolto dalle Amministrazioni Provinciali fino al 2015⁵, le attività rivolte ai giovani nella fase di transizione scuola – lavoro, attraverso le azioni di seguito descritte. Gli interventi approvati e finanziati dall'Amministrazione regionale si sono inseriti in una "storia" diversa nei diversi territori che spiega le differenze numeriche che emergono dai dati – in termini, ad esempio, di numero di destinatari.

L'obiettivo è stato quello di favorire la transizione dei giovani certificati ai sensi della Legge 104/92 dai percorsi educativi e formativi verso il lavoro. A tal fine la Regione ha reso disponibili interventi e percorsi di carattere orientativo e/o professionalizzante, personalizzati, flessibili, finalizzati alla elaborazione ed attuazione di un progetto individuale di transizione che accompagnasse il giovane verso una dimensione lavorativa e che poi costituisse la base per i futuri percorsi di inserimento lavorativo realizzati con il contributo dei servizi del collocamento mirato (Legge 68/99).

⁵ L.R.13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro unioni"

Gli avvisi emanati dalla Regione Emilia-Romagna, negli anni 2016-2017-2018-2019-2020⁶, hanno previsto due diverse Azioni rivolte ai seguenti destinatari:

1. Studenti frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso formativo ed educativo (Azione 1), individuati dalle Istituzioni Scolastiche;
2. Giovani che avevano da poco terminato il proprio percorso di istruzione o istruzione e formazione professionale (Azione 2), individuati dai Servizi Socio-Sanitari cui erano in carico.

Gli ambiti territoriali che vedono il maggior numero di studenti coinvolti nell'Azione 1 sono quelli di Bologna, l'area del sisma, Ferrara e Parma. Complessivamente questi 4 territori concentrano il 56% dei 3.272 studenti interessati dall'Azione 1.

Tabella 4. Azione 1 - Numeri di partecipanti programmati, distinti per area e contributo richiesto

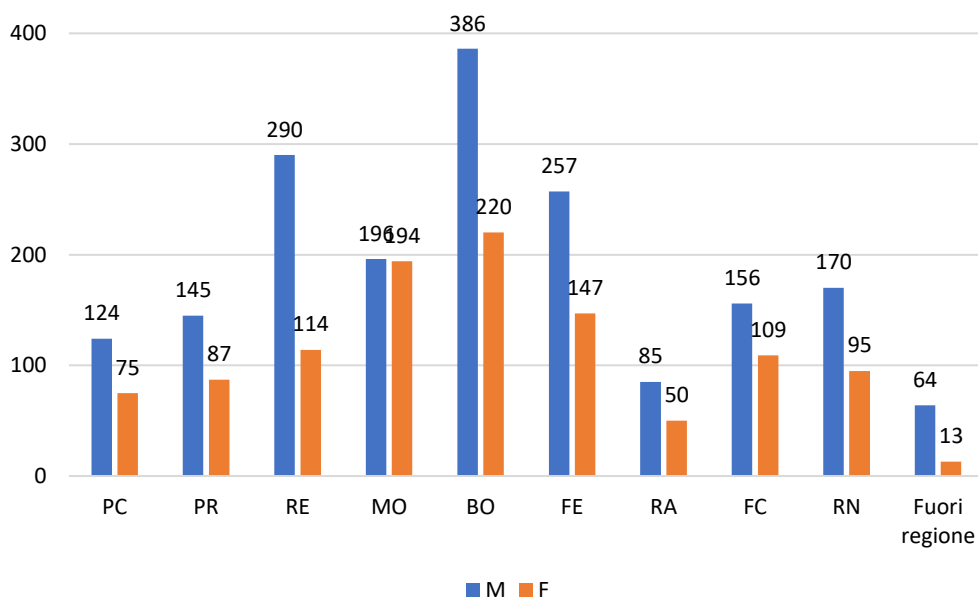
Area Urbana	Numero Partecipanti fisici	Totale contributo richiesto
Area urbana di Bologna	731	2.303.996,56 €
Area del sisma	484	857.943,98 €
Area urbana di Ferrara	317	547.793,30 €
Area urbana di Parma	281	394.903,20 €
Area urbana di Rimini	278	779.665,30 €
Area urbana di Reggio Emilia	262	581.631,42 €
Area urbana di Piacenza	246	463.943,10 €
Area del delta del Po	159	301.981,90 €
Area Urbana di Forlì	150	339.444,00 €
Area urbana di Cesena	132	341.214,80 €
Area urbana di Ravenna	122	273.341,00 €
Area urbana di Modena	110	203.407,40 €
Area della montagna occidentale	52	79.626,76 €
Totale Regione	3.272	7.468.892,72 €

Il dato relativo ai partecipanti all'Azione 1⁷, scomposto per genere e provincia di residenza, vede una netta prevalenza dei ragazzi rispetto alle ragazze in tutti gli ambiti territoriali di provenienza. Mediamente, il 63% (1.873) dei partecipanti è, infatti, di sesso maschile, rispetto al 37% (1.104) di presenza femminile. I partecipanti effettivi sono 2.977.

Grafico 1. Azione 2 - Partecipanti effettivi a percorsi individuali di transizione ed accompagnamento al lavoro in E-R, per genere e classe di età, valori assoluti

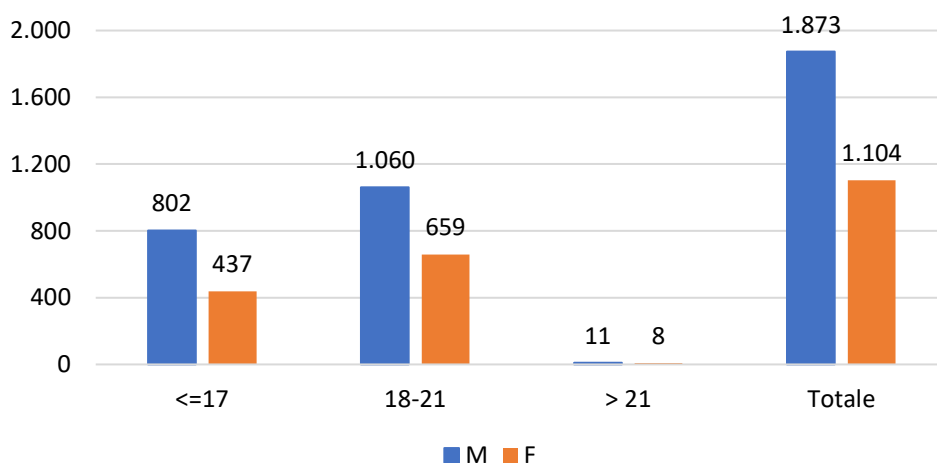
⁶ DGR nn. 790/2016, 759/2017, 485/2018, 426/2019 e 1693/2020

⁷ A causa del COVID-19, diversi progetti non sono stati avviati ed altri sono stati interrotti, pertanto, è stata prevista una proroga fino a dicembre 2020.



Coerentemente con la finalità dell'Azione 1 che riguarda studenti frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso formativo ed educativo, l'analisi per genere e classe di età vede il 58% dei partecipanti con un'età compresa tra i 18 e i 21 anni; il 62% dei quali di sesso maschile. Anche nella fascia di minore età (≤ 17 anni), che rappresenta il 42% dei partecipanti, vi è una prevalenza di ragazzi (65%).

Grafico 2. Azione 1 - Partecipanti effettivi a percorsi individuali di transizione ed accompagnamento al lavoro in E-R, per genere e classe di età, valori assoluti



Gli interventi dell'Azione 2 finanziati dal 2016 hanno riguardato giovani che hanno da poco terminato il proprio percorso di istruzione o istruzione e formazione professionale. Complessivamente dal 2016 il numero di partecipanti «programmati» è stato di oltre 1.000 studenti, per una spesa di circa 4 milioni e 300 mila euro, distribuiti tra le varie aree, come indicato in tabella.

Tabella 6. Azione 2 - Numeri di partecipanti programmati, distinti per area e contributo richiesto

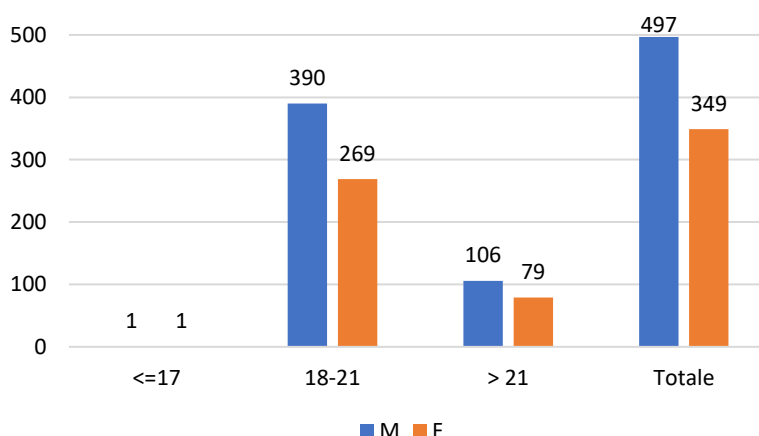
Area Urbana	Numero Partecipanti fisici	Totale contributo richiesto
-------------	----------------------------	-----------------------------



Area urbana di Bologna	339	1.496.899,40 €
Area del sisma	133	422.875,10 €
Area urbana di Reggio Emilia	107	421.990,66 €
Area urbana di Parma	94	292.567,52 €
Area urbana di Modena	68	228.380,00 €
Area urbana di Ravenna	57	231.338,54 €
Area del delta del Po	56	260.621,44 €
Area urbana di Rimini	56	276.984,36 €
Area Urbana di Forlì	47	220.390,78 €
Area urbana di Piacenza	44	166.878,62 €
Area urbana di Ferrara	38	126.326,44 €
Area urbana di Cesena	30	158.610,64 €
Area della montagna occidentale	0	0,00 €
Totale Regione	1.069	4.303.863,50 €

Il dato relativo ai partecipanti all'Azione 2 scomposto per genere vede anche in questo caso una netta prevalenza di ragazzi rispetto alle ragazze. Mediamente, infatti, il 59% (497 in valore assoluto) dei partecipanti è di sesso maschile, rispetto al 41% (349 in valore assoluto) di presenza femminile. L'età dei partecipanti rispecchia le finalità che essa persegue e pertanto, poiché i destinatari sono giovani che hanno da poco terminato il proprio percorso di istruzione, l'analisi per genere e classi di età vede ben il 78% dei partecipanti con età ricompresa tra i 18 e i 21 anni, il 59% dei quali di sesso maschile. Anche nella fascia di maggiore età (dai 21 anni in poi) vi è una prevalenza maschile (57%).

Grafico 3. Azione2 - Partecipanti effettivi a percorsi individuali di transizione ed accompagnamento al lavoro in E-R, per genere e classe di età, valori assoluti



L'analisi per classe di età, genere e provenienza dei giovani partecipanti a prestazioni di Azione 2, fornisce una fotografia abbastanza ben delineata: sono nella maggior parte dei casi italiani, più spesso di sesso maschile e più frequentemente di età compresa tra i 20 ed i 24 anni.

Tabella 7. Partecipanti che hanno fruito di una prestazione (Azione 2) programmata nel 2017, 2018 e 2019 e conclusa (a⁸) per genere, provenienza e classe di età, valori assoluti

Anno		2017	2018	2019
Genere	Maschi	118	117	50
	Femmine	79	91	29
	Totale	197	208	79
Provenienza	Italiano	180	191	75
	Straniero	17	17	4
	Totale	197	208	79
Classe di età	Da 15 a 19 anni	21	37	6
	Da 20 a 24 anni	166	163	70
	Da 25 a 29 anni	10	8	3
	Totale	197	208	79

Tra i 197 giovani che hanno fruito e concluso una prestazione nell'ambito delle attività programmate nel 2017 all'interno di Azione 2, 131 sono entrati in contatto con un potenziale datore di lavoro: 95 grazie ad un tirocinio e 78 attraverso la stipula di un vero e proprio contratto di lavoro.

Tabella 8. Azione 2/ 2017 - Inclusione lavorativa dei partecipanti che hanno fruito di una prestazione. Entrati nel mercato del lavoro dopo la data di fine attività

	Contratti (a ⁹)	Persone	Persone con un contratto nei primi 6 mesi	Persone con un contratto nei primi 12 mesi
TIROCINIO	174	95	49	62
CONTRATTI DI LAVORO	172	78	15	28
di cui con contratti di apprendistato	14	12	1	4
di cui con contratti a tempo indeterminato	4	4	1	1
di cui con contratti a tempo determinato	89	38	9	14
di cui lavoro intermittente	19	8	1	3
di cui somministrato	46	16	3	6
Totale	346	131	64	90

Nel 2018, dei 208 giovani che hanno fruito e concluso una prestazione nell'ambito di Azione 2, 128 sono entrati in contatto con il mondo del lavoro: 99 hanno avviato un tirocinio e 54 hanno stipulato un contratto di lavoro.

Tabella 9. Azione 2/ 2018 - Inclusione lavorativa dei partecipanti che hanno fruito di una prestazione. Entrati nel mercato del lavoro dopo la data di fine attività

⁸ la tavola documenta i partecipanti alle sole prestazioni già concluse alla data del rapporto; sono esclusi i partecipanti a prestazioni ancora in corso. A causa della pandemia le attività programmate nel 2019 hanno subito ritardi e sospensioni.

⁹ numero di contratti presenti negli archivi Siler tra la data di fine dell'attività formativa e la data dell'elaborazione e riconducibili ai giovani che hanno frequentato e concluso un'attività di Azione 2 programmata nel 2017



	Contratti (a)	Persone	Persone con un contratto nei primi 6 mesi	Persone con un contratto nei primi 12 mesi
TIROCINIO	146	99	34	61
CONTRATTI DI LAVORO	108	54	15	22
di cui con contratti di apprendistato	6	6	2	2
di cui con contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0
di cui con contratti a tempo determinato	68	32	11	16
di cui lavoro intermittente	3	3	0	1
di cui somministrato	31	13	2	3
Totale	254	128	49	83

Solo alcune delle prestazioni Azione 2 programmate nel 2019 si sono concluse alla data della presente rilevazione. Sono 79 i giovani che le hanno frequentate: di questi 34 hanno mosso i primi passi nel mercato del lavoro grazie a tirocini (24 giovani per altrettanti contratti) e a contratti di lavoro (13 giovani). Non sono ancora passati 6 mesi dalla conclusione delle prestazioni programmate nel 2019.

Tabella 10. Azione 2/ 2019 - Inclusione lavorativa dei partecipanti che hanno fruito di una prestazione. Entrati nel mercato del lavoro dopo la data di fine attività

	Contratti (a)	Persone
TIROCINIO	24	24
CONTRATTI DI LAVORO	16	13
di cui con contratti di apprendistato	4	4
di cui con contratti a tempo indeterminato	0	0
di cui con contratti a tempo determinato	10	7
di cui lavoro intermittente	2	2
di cui somministrato	0	0
Totale	40	34

Il monitoraggio delle misure di politica attiva del lavoro dedicate alle persone con disabilità e finanziate con il Fondo Sociale Europeo e il Fondo Regionale Disabili

Il monitoraggio delle misure di politica attiva del lavoro sviluppate per le persone con disabilità e finanziate dalla Regione Emilia-Romagna con i fondi comunitari e regionali – Fondo Sociale Europeo e Fondo Regionale per la Disabilità in primis – si colloca tra la vecchia e la nuova programmazione, in un periodo pertanto in cui sono stati rivisitati gli obiettivi strategici per lo sviluppo territoriale, le pari opportunità e l'inclusione sociale, che hanno trovato nuova linfa nel Patto per il Lavoro siglato con le Parti sociali ed istituzionali nell'estate del 2015.

Unitamente all'impatto dei processi di riforma istituzionale, che hanno modificato il sistema delle relazioni e delle competenze tra Province, Stato e Regione, si avvia nel biennio 2016-2017 una nuova fase: la programmazione delle misure di formazione professionale, orientamento e



accompagnamento al lavoro è di competenza regionale. Ha quindi avuto inizio un nuovo percorso che vede maggiormente al centro il profilo dell'utenza presa in carico e la ricerca di soluzioni personalizzate e integrate tra i sistemi formativi, del lavoro, del sociale e del socio-sanitario per rispondere in modo più efficace ad una molteplicità di bisogni e per rafforzare le chances di occupabilità e inclusione. Le azioni sono pertanto programmate e progettate garantendo flessibilità, al fine di definire di volta in volta l'insieme delle azioni da attivare dopo la presa in carico e la profilatura dell'utenza.

Nel periodo 2013-2020 gli interventi programmati in Emilia-Romagna nell'ambito del sistema formativo, orientamento e accompagnamento al lavoro hanno coinvolto 44.808 persone. Nella precedente programmazione 2007-2012 le persone coinvolte sono state 8.155. Questo incremento, che si registra soprattutto a partire dal 2016, è attribuibile alla strategia della nuova programmazione che ha adottato un approccio maggiormente personalizzato, tarato sulla base delle esigenze specifiche dell'utente preso in carico. Si ricorda che i dati del 2019 e del 2020 sono provvisori, in quanto ci sono attività ancora in corso.

Nel periodo di programmazione 2013-2017 si osserva un andamento crescente dei partecipanti ad interventi programmati in Emilia-Romagna nell'ambito del sistema formativo, orientamento e accompagnamento al lavoro, soprattutto a partire dal 2016, per merito dell'approccio maggiormente personalizzato adottato nella nuova programmazione. Complessivamente, il numero dei partecipanti di sesso maschile è superiore a quelli di sesso femminile.

Tabella 11. Partecipanti ¹⁰(a) ad almeno una attività di formazione, orientamento, accompagnamento al lavoro, periodo 2013-2020, valori assoluti e percentuali

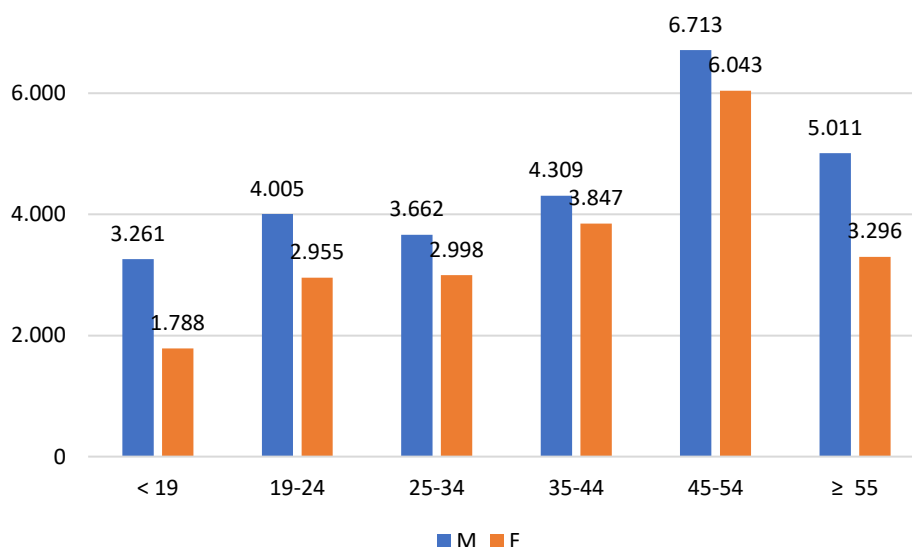
Anno	Maschi con disabilità		Femmine con disabilità		Totale con disabilità	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
2013	1.558	6%	1.219	6%	2.777	6%
2014	1.403	6%	1.044	5%	2.447	5%
2015	1.476	6%	959	5%	2.435	5%
2016	5.170	21%	3.939	20%	9.109	20%
2017	5.571	22%	4.393	22%	9.964	22%
2018	5.462	22%	4.441	23%	9.903	22%
2019 (b)	3.693	15%	2.975	15%	6.668	15%
2020 (b)	872	3%	633	3%	1.505	3%
Totale	25.205	100%	19.603	100%	44.808	100%

Complessivamente i partecipanti alle attività formative, orientamento e accompagnamento al lavoro nel periodo 2013-2020 sono 47.808, erano 13.574 nel precedente quinquennio di programmazione 2007-2012. Nel periodo 2017-2020 i partecipanti sono 29.359. La classe di età dei partecipanti maggiormente coinvolti negli interventi è quella 45-54 anni. Meno rappresentate le donne rispetto agli uomini soprattutto nelle classi di età inferiore ai 24 anni.

¹⁰ a) Ogni partecipante è contato una sola volta nel corso di ciascun anno; b) dato provvisorio



Grafico 4. Partecipanti (a) ad almeno un'attività di formazione, ad almeno una attività di formazione, orientamento, accompagnamento al lavoro, periodo 2013-2020, valori assoluti



Il Collocamento mirato delle persone con disabilità nell'ambito dei servizi per il lavoro

Nel 2020 si registrano 4.989 iscritti rispetto ai 6.774 del 2013. Le persone con disabilità possono iscriversi al collocamento ordinario ma non sempre lo fanno. Le persone, iscrivendosi al collocamento mirato, oltre che a quello ordinario, intendono migliorare le loro chances di inserimento professionale. Nel 2020 si registra una leggera prevalenza di maschi iscritti (2.547) rispetto alle donne (2.442).

Grafico 5. Iscritti al collocamento mirato per genere e classi di età, anno 2013

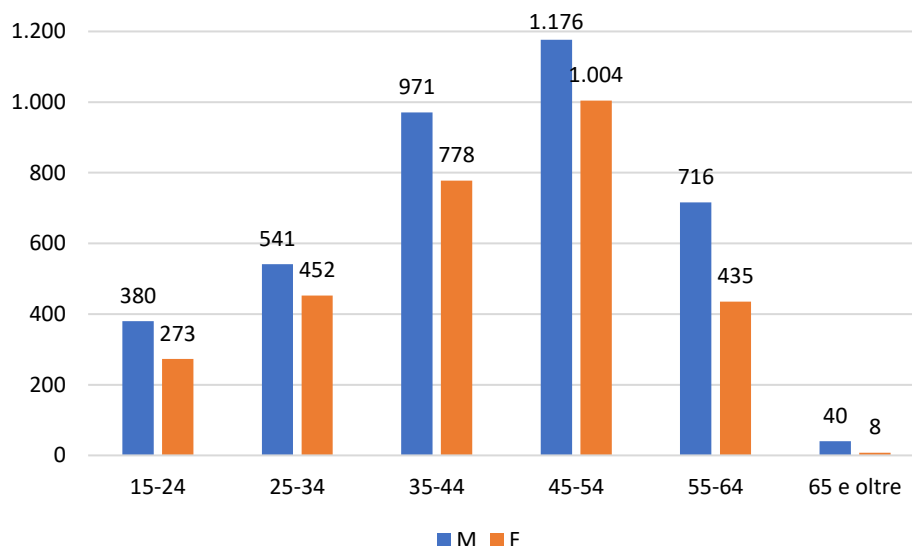
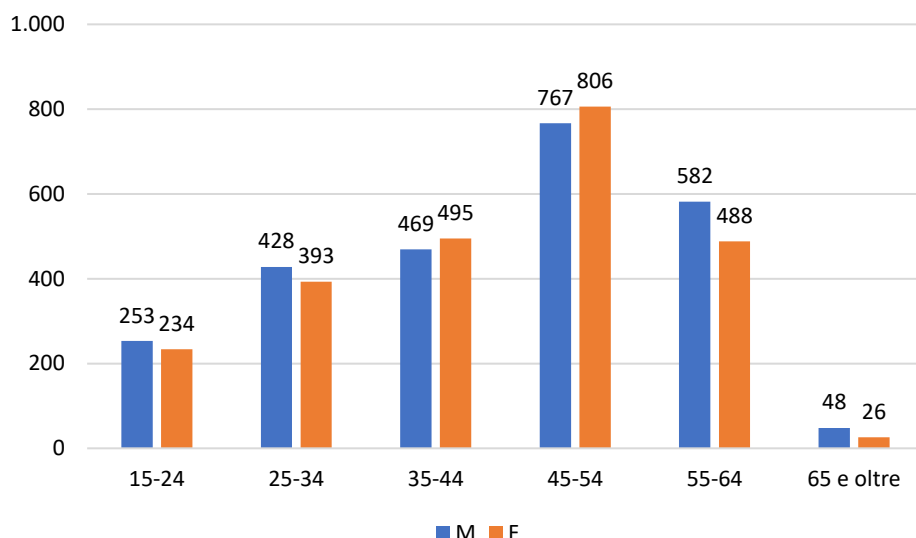
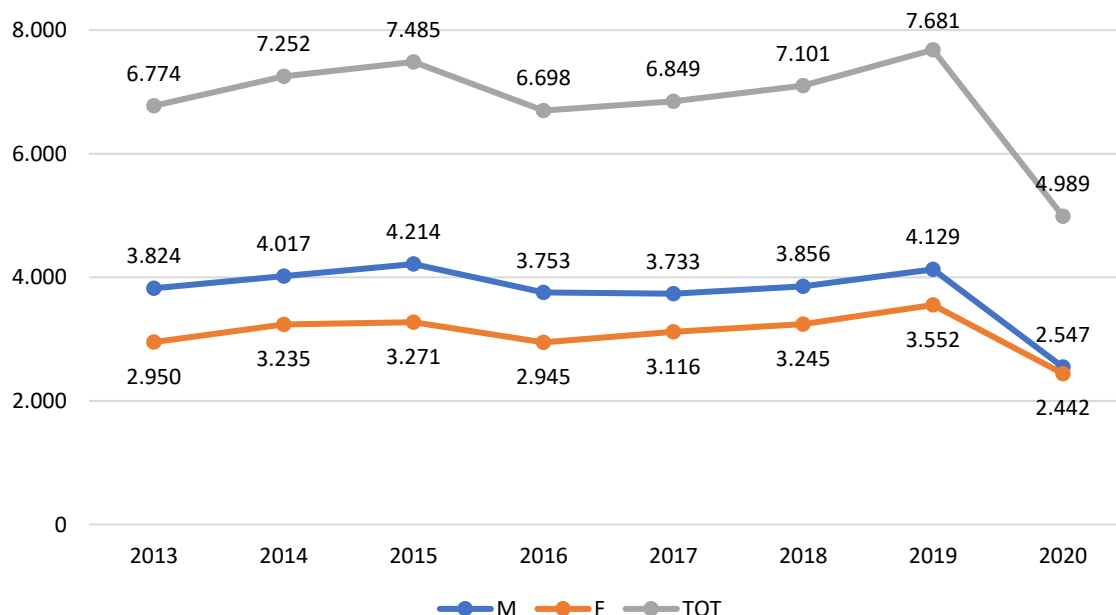


Grafico 6. Iscritti al collocamento mirato per genere e classi di età, anno 2020



Il grafico evidenzia una lieve crescita degli iscritti tra il 2013 e il 2014, anni di recessione economica in cui è aumentata notevolmente la disoccupazione complessiva in Emilia-Romagna. L'incremento delle iscrizioni al collocamento mirato, iniziato già nel 2008, è legato anche al fatto che un maggior numero di utenti con una ridotta disabilità ha deciso di iscriversi per la prima volta al collocamento mirato, potendo contare anche sull'accesso ai posti di lavoro di riserva previsti dalla L. 68/99. Il 2020, anno dell'inizio della pandemia covid-19, registra invece un brusco calo degli iscritti.

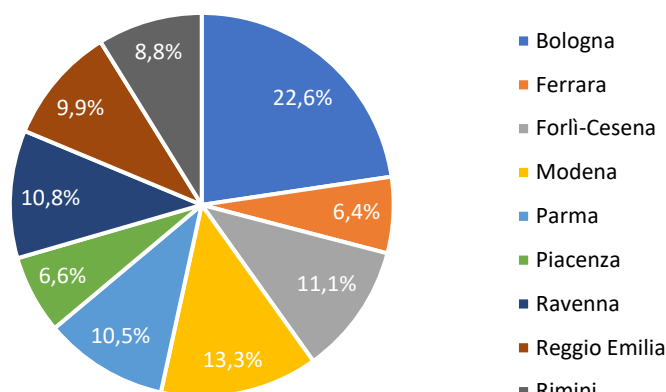
Grafico 7. Iscritti al collocamento mirato per genere in E-R, periodo 2013 - 2020



Il grafico dei dati di flusso inerenti all'anno 2020, evidenzia come gli iscritti di Bologna, dato il maggior peso demografico della città metropolitana in ambito regionale, rappresentino quasi un quarto del numero totale di iscritti al collocamento mirato. Al secondo posto si colloca, Modena, con il 13% e al terzo Forlì-Cesena, con l'11%. Le altre province oscillano tra il 10% di Ravenna, Reggio-Emilia e Parma, il 9% di Forlì-Cesena e il 6% di Piacenza e Ferrara.



Grafico 8. Iscritti al collocamento mirato per Provincia, anno 2020



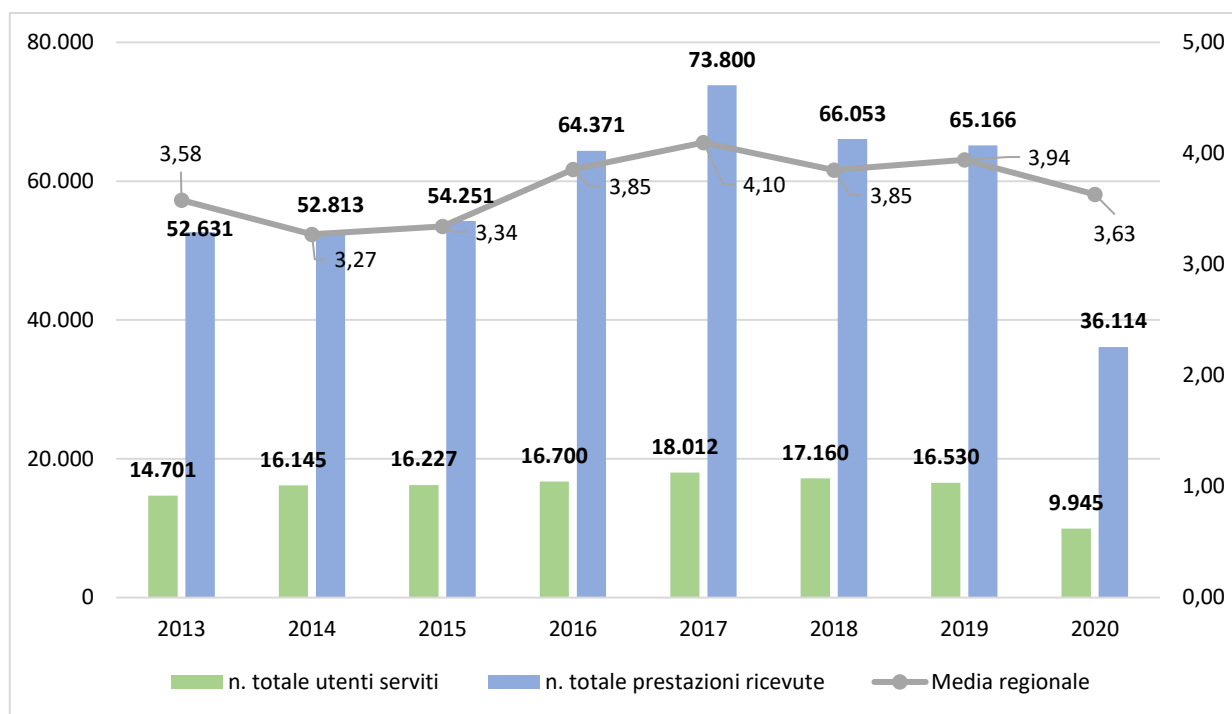
Prevalgono i titoli di studio della scuola dell'obbligo ma, rispetto agli anni precedenti, aumentano quelli più elevati. Tra coloro che sono in possesso di titoli di studio più elevati (diploma e laurea) prevalgono le donne.

Tabella 12. Iscritti al collocamento mirato per titolo di studio e genere. Confronto anno 2013 e 2020

Titolo di studio	2013			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo di studio	201	111	312	127	66	193
Obbligo scolastico	1.967	1.285	3.252	1.077	771	1.848
Qualifica	263	233	496	190	196	386
Diploma secondario superiore	905	858	1.763	730	827	1.557
Altro titolo accademico	7	11	18	13	22	35
Laurea	196	273	469	182	360	542
Titolo post laurea	11	12	23	10	22	32
Non rilevato	274	167	441	218	178	396
Totale	3.824	2.950	6.774	2.547	2.442	4.989

Diminuiscono gli utenti serviti dal collocamento mirato (- 32% nel 2020 rispetto al 2013) e le prestazioni erogate (-31% nel 2020 rispetto al 2013). Le forzate limitazioni all'attività imposte ai servizi dall'emergenza sanitaria hanno impattato in modo negativo su un'utenza maggiormente ostacolata dal digital divide e che riflette fenomeni di forte «scoraggiamento» della ricerca del lavoro, riscontrabili anche nel resto della popolazione sia in regione che nel Paese. Il collocamento mirato è oggetto in modo esclusivo dell'intervento pubblico. Le nuove politiche regionali puntano su una maggiore personalizzazione dell'intervento con l'offerta di un pacchetto di servizi definiti sulla base del profilo e delle esigenze della persona.

Grafico 9. Utenti serviti, prestazioni erogate e media regionale delle prestazioni per utente, periodo 2013 - 2020



Nel periodo che intercorre dal 2013 al 2020 sono state avviate al lavoro tramite i servizi di collocamento mirato 23.778 persone con disabilità. Si evidenzia che la quasi totalità delle persone è stata avviata al lavoro una volta (92%). Il 6% ha avuto due avviamenti, mentre il restante 1% ha fruito tra i 3 e i 4 avviamenti al lavoro.

Tabella 13. Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato. Numero di assunzioni per persona. Distribuzione per genere. Dati flusso periodo 2013-2020

Numero di avviamenti	Valori assoluti			Percentuali di colonna			
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	% CUMULATA
1	12.078	9.949	22.027	92,8%	92,4%	92,6%	92,64%
2	833	744	1.577	6,4%	6,9%	6,6%	99,27%
3	83	54	137	0,6%	0,5%	0,6%	99,84%
4	7	17	24	0,1%	0,2%	0,1%	99,95%
5	6	0	6	0,0%	0,0%	0,0%	99,97%
6	1	1	2	0,0%	0,0%	0,0%	99,98%
7	2	0	2	0,0%	0,0%	0,0%	99,99%
8	0	1	1	0,0%	0,0%	0,0%	99,99%
9	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	100,00%
≥ 10	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	100,00%
Totale	13.012	10.766	23.778	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il numero degli avviamenti cresce in modo significativo dal 2013 fino al 2019. A causa del Covid-19, nel 2020 il numero degli avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato subisce una forte contrazione che lo riporta a livelli simili a quelli registrati nel 2013.



Grafico 10. Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato. Dati flusso periodo 2013-2020

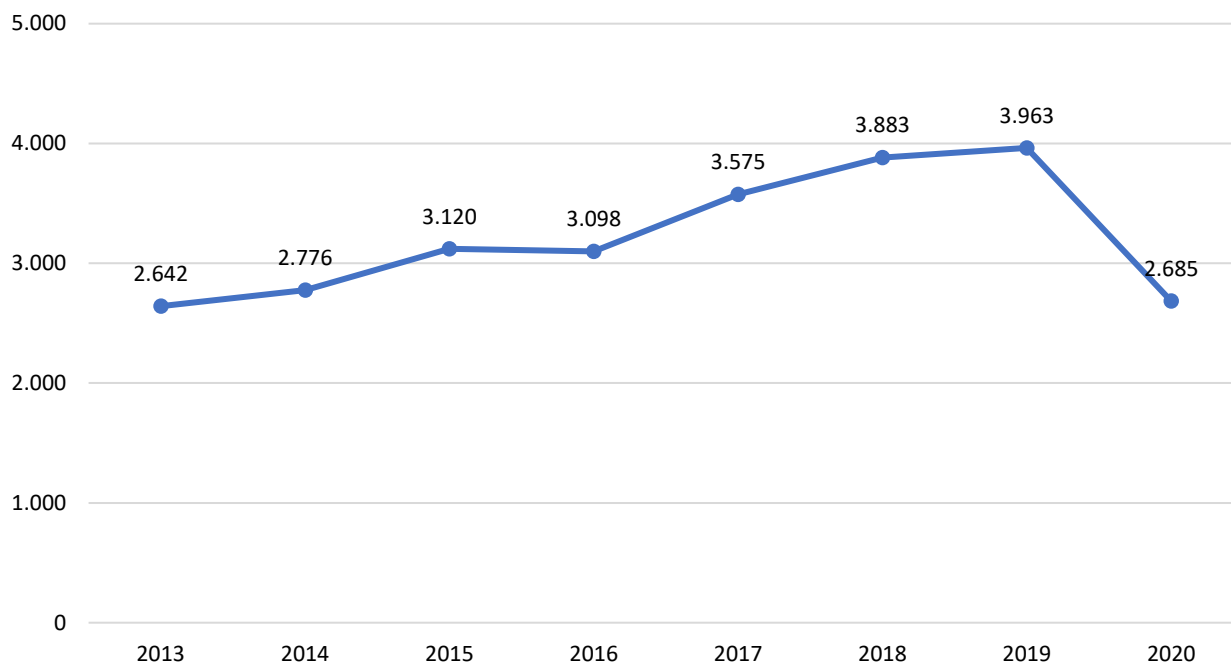


Tabella 14. Persone avviate al lavoro tramite collocamento mirato per provincia. Dati di flusso periodo 2013-2020

Provincia	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bologna	422	446	517	564	694	796	762	457
Ferrara	177	169	173	129	173	220	213	144
Forlì-Cesena	391	426	474	433	501	505	534	429
Modena	352	432	534	455	523	575	580	401
Parma	408	393	390	446	451	400	517	302
Piacenza	157	177	180	207	213	283	288	173
Ravenna	266	265	330	306	366	377	404	323
Reggio Emilia	300	300	356	343	405	444	414	250
Rimini	169	168	166	215	249	283	251	206
Totale	2.642	2.776	3.120	3.098	3.575	3.883	3.963	2.685

Tra gli iscritti che nel periodo 2016-20 hanno fruito maggiormente di avviamenti al lavoro, vi è la classe più numerosa, quella dai 45 ai 54 anni, con il 32%, seguita dai 35-44, che rappresenta il 25.7% del totale. La classe 25-34 rappresenta il 20%, seguita dagli over 55, che si attestano al 16%. Molto meno rappresentati gli avviamenti per la fascia d'età 15-24, che supera di poco il 6%.

Rispetto alla distribuzione tra uomini e donne, si conferma il dato evidenziato per tutte le analisi precedenti, ovvero una prevalenza del genere maschile per tutte le fasce d'età. Particolarmente rilevante la percentuale di uomini avviati al lavoro rispetto alle donne nella fascia 15-24 (62% di



uomini contro il 38% delle donne), e nella fascia over 55 (57% degli uomini contro 43% delle donne). Per le altre fasce d'età la differenza si attesta intorno agli 8 punti %.

Tabella 15. Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato per classi di età. Dati di flusso periodo 2013-2020

Classe di età	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
Uomini	1.150	3.329	4.130	5.082	2.722	16.413
Donne	697	2.791	3.594	4.547	2.040	13.669
Totale	1.847	6.120	7.724	9.629	4.762	30.082
Percentuale di riga						
Uomini	7,0%	20,3%	25,2%	31,0%	16,6%	100,0%
Donne	5,1%	20,4%	26,3%	33,3%	14,9%	100,0%
Totale	6,1%	20,3%	25,7%	32,0%	15,8%	100,0%
Percentuale di colonna						
Uomini	62,3%	54,4%	53,5%	52,8%	57,2%	54,6%
Donne	37,7%	45,6%	46,5%	47,2%	42,8%	45,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La tipologia contrattuale più frequente per gli avviamenti al lavoro è quella a tempo determinato, con tempo di lavoro full-time: 19.022 avviamenti a tempo determinato, corrispondenti al 66% del totale, contro i 8.757 a tempo indeterminato, corrispondenti al 30%.

Scarsamente rappresentato l'utilizzo dell'apprendistato in quanto interessa solo gli under 30 e corrisponde al 2,4% degli avviamenti totali. Relativamente al tempo lavoro, il più rappresentato in tutte le tipologie contrattuali è il full time, che costituisce il 57 % del totale degli avviamenti, contro il 43% del part-time. In termini percentuali il full time viene maggiormente adottato per il tempo indeterminato (63% degli avviamenti contro il 37% del part-time) mentre nel tempo determinato il 54% degli avviamenti è full time e il restante 46% è part time.

Tabella 16. Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato. Distribuzione per tipologia contrattuale e tempo di lavoro. Dati di flusso periodo 2013-2020

Tipologia contrattuale	Tempo di lavoro			Totale
	Full-time	Part-time	n.d.	
Lavoro a tempo indeterminato	5.495	3.259	3	8.757
Lavoro a tempo determinato	10.320	8.692	10	19.022
Apprendistato	394	304	0	698
Altre tipologie di contratto	238	93	118	449
Totale rapporti di lavoro	16.447	12.348	131	28.926
Percentuale di riga				
Lavoro a tempo indeterminato	62,7%	37,2%	0,0%	100,0%
Lavoro a tempo determinato	54,3%	45,7%	0,1%	100,0%
Apprendistato	56,4%	43,6%	0,0%	100,0%



Altre tipologie di contratto	53,0%	20,7%	26,3%	100,0%
Totale rapporti di lavoro	56,9%	42,7%	0,5%	100,0%
Percentuale di colonna				
Lavoro a tempo indeterminato	33,4%	26,4%	2,3%	30,3%
Lavoro a tempo determinato	62,7%	70,4%	7,6%	65,8%
Apprendistato	2,4%	2,5%	0,0%	2,4%
Altre tipologie di contratto	1,4%	0,8%	90,1%	1,6%
Totale rapporti di lavoro	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il settore che maggiormente assorbe i 23.778 avviamenti al lavoro tramite il CM è il terziario, con il 50%, seguito dall'industria con il 33%, dal comparto agricoltura, silvicoltura, pesca con l'11%, ed infine le costruzioni col 5%. In linea con le dinamiche generali del mercato del lavoro, possiamo notare che il terziario è il settore privilegiato per gli avviamenti al lavoro delle donne che, seppur di poco, superano gli avviamenti degli uomini. L'industria è invece il comparto in cui si registra il divario maggiore.

Tabella 17. Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato. Distribuzione per genere e settore di attività economica. Dati di flusso per il periodo 2013-2020

Settore di attività economica	Genere		Totale	
	Uomini	Donne		
	v.a	v.a.	v.a	peso % settore
Agricoltura, silvicoltura, pesca	1.680	1.468	3.148	10,9%
Industria in senso stretto	6.103	3.501	9.604	33,2%
Costruzioni	825	638	1.463	5,1%
Terziario	7.081	7.406	14.487	50,1%
N.D.	109	114	223	0,8%
Totale	15.798	13.127	28.925	100,0%

Significativo il numero di avviamenti per le figure non qualificate (28% del totale) ma importante quello per figure tecniche e qualificate (tecnici, professioni esecutive d'ufficio e professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) che sommate rappresentano la categoria più numerosa (45%).

Tabella 18. persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato, per grandi gruppi professionali e tipologia contrattuale. Periodo 2013 – 2020, valori assoluti

	Valori assoluti				Totale
	Lavoro dipendente a tempo indeterminato	Lavoro dipendente a tempo determinato	Apprendistato	Altre tipologie di contratto	
Legislatori dirigenti e imprenditori	20	26	0	0	46



Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata spec.	257	282	33	6	578
Professioni tecniche	803	706	53	13	1.575
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	1.879	2.999	159	59	5.096
Professioni qualificate nelle attività comm.li e nei servizi	729	1.462	102	31	2.324
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	778	1.818	45	30	2.671
Conduttori di impianti e operai qualificati	616	1.314	39	25	1.994
Professioni non qualificate	1.000	4.499	34	91	5.624
n.d.	5	16	4	195	220
Totale	6.087	13.122	469	450	20.128

Tabella 19. persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato, per grandi gruppi professionali e tipologia contrattuale.
Periodo 2013 – 2020, valori percentuali

	Valori percentuali				Totale
	Lavoro dipendente a tempo indeterminato	Lavoro dipendente a tempo determinato	Apprendistato	Altre tipologie di contratto	
Legislatori dirigenti e imprenditori	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata spec.	4,2%	2,1%	7,0%	1,3%	2,9%
Professioni tecniche	13,2%	5,4%	11,3%	2,9%	7,8%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	30,9%	22,9%	33,9%	13,1%	25,3%
Professioni qualificate nelle attività comm.li e nei servizi	12,0%	11,1%	21,7%	6,9%	11,5%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	12,8%	13,9%	9,6%	6,7%	13,3%
Conduttori di impianti e operai qualificati	10,1%	10,0%	8,3%	5,6%	9,9%
Professioni non qualificate	16,4%	34,3%	7,2%	20,2%	27,9%
n.d.	0,1%	0,1%	0,9%	43,3%	1,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le aziende in obbligo e i posti di lavoro previsti dalla L. 68/99

Dal 2008 al 2013 si era assistito ad una flessione negativa del numero di posti in obbligo, che invece tendono ad aumentare nell'ultimo quinquennio. Crescono invece costantemente dal 2008 in poi i posti occupati. Pertanto, al netto di posti occupati, esoneri, sospensioni e compensazioni, il numero di posti scoperti passa dai 10.505 del 2008 ai 6.904 del 2020. Dal 2013 al 2020 si incrementa la programmazione della copertura ex art. 11 L. 68/99, che passa da 2.267 posti a 3.100, frutto dell'incisivo lavoro dei servizi di collocamento mirato nel monitoraggio e nel costante contatto con le aziende del territorio.



Tabella 20. Stato del collocamento mirato al 31 dicembre di ogni anno. Per gli anni dal 2013 al 2020

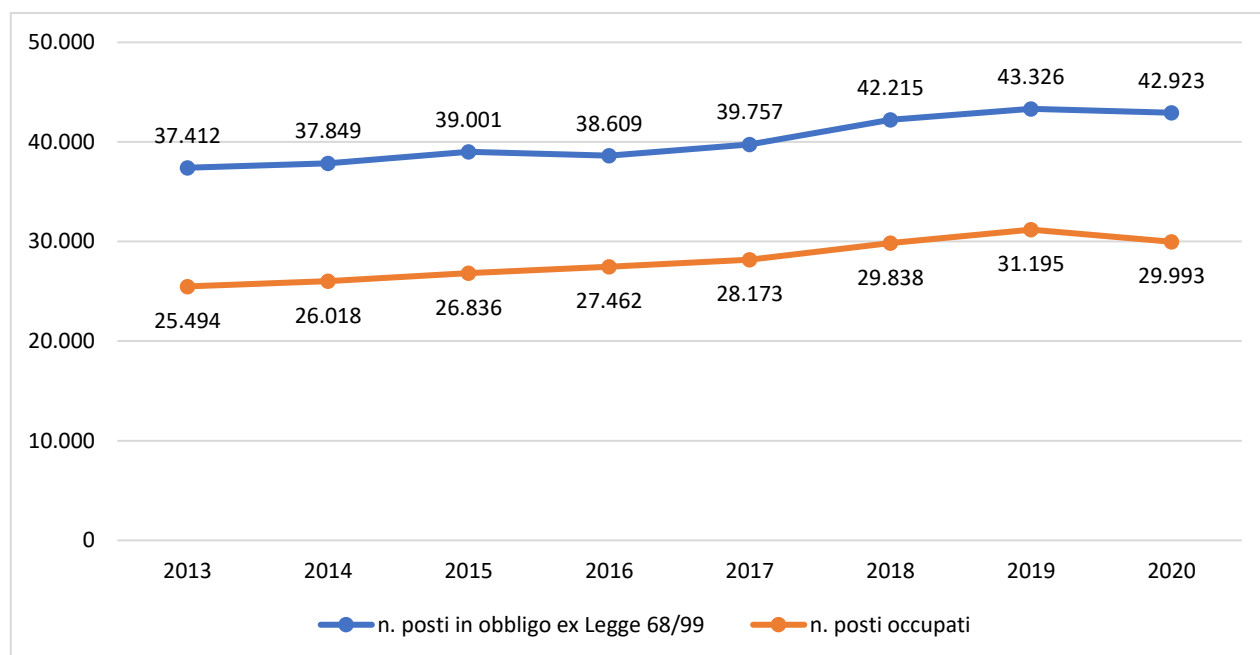
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
n. posti in obbligo ex Legge 68/99	37.412	37.849	39.001	38.609	39.757	42.215	43.326	42.923
n. posti occupati	25.494	26.018	26.836	27.462	28.173	29.838	31.195	29.993
n. posti in diminuzione per compensazione in altre province	1.627	1.749	1.886	1.879	2.104	2.174	2.204	2.012
n. posti in aumento per compensazione verso altre province	873	1.016	1.069	1.156	1.395	1.475	1.550	1.679
n. posti esonerati	2.095	1.691	1.666	2.034	2.510	2.986	3.211	3.255
n. posti in sospensione	2.832	2.715	2.054	2.237	2.057	1.868	1.603	1.819
<i>n. posti totale scoperti al netto di occupati, esoneri, compensazioni e sospensioni (*)</i>	6.434	6.849	7.358	6.153	6.301	6.824	6.663	6.904
<i>Di cui si è programmata la copertura ex art. 11 L.68/99</i>	2.267	2.408	2.874	2.837	2.929	3.062	2.884	3.100
<i>Di cui non si è programmata la copertura:</i>	Settore pubblico	2.172	2.289	2.082	1.837	1.990	1.786	1.945
	Settore privato	1.995	2.152	2.402	2.226	2.255	1.979	2.566

Rispetto al 2015:

- Aumentano i posti in obbligo (+10%);
- Aumentano i posti occupati (+12%);
- Le scoperture di cui non si è programmata la copertura, se pur in leggera crescita dal 2018, si confermano in diminuzione rispetto al 2015.

Anche negli anni della crisi economica i posti occupati aumentano costantemente. Rispetto al periodo 2013-2017, si rileva un incremento ulteriore e significativo nel biennio 2017-2019. Questo trend subisce poi un lieve calo nell'anno 2020.

Grafico 11. Posti in obbligo e n. di posti occupati, periodo 2013 - 2020



Rispetto al 2014: Aumentano le imprese soggette all'obbligo (+29%) anche grazie alla nuova normativa che prevede i posti di riserva nelle aziende di 15 dipendenti e oltre. Anche il numero dei posti in obbligo cresce (+13%).

Si nota come, relativamente alle imprese soggette all'obbligo e al numero dei relativi posti in obbligo, vi sia una crescita di tutte le fasce dimensionali e in modo più intenso di quella tra 15 e 35 dipendenti che è stata interessata negli anni recenti da varie modifiche normative. In termini generali il numero di imprese soggette all'obbligo passa da 12.616 a 16.327 e i relativi posti di lavoro da riservare all'assunzione di persone con disabilità raggiungono le 42.923 unità nel 2020.

Per ogni impresa interessata dalle norme contenute nella L. 68/99 vi sono in media 2,6 posti da riservare a lavoratori con disabilità.

Tabella 21. Imprese soggette all'obbligo di assunzione per ambito dimensionale e numero posti in obbligo al 31 dicembre dell'anno precedente – dati di stock per il periodo 2014-2020

	Fascia A (oltre 50 dip.)	Fascia B (da 36 a 50 dip.)	Fascia C (da 15 a 35 dip.)	Totale imprese	Totale n. posti in obbligo
2014	6.784	1.303	4.529	12.616	37.849
2015	6.996	1.375	4.637	13.008	39.001
2016	7.350	1.464	5.037	13.851	38.609
2017	7.702	1.534	5.326	14.562	39.757
2018	7.868	1.563	5.452	14.883	42.215
2019	8.383	1.717	5.828	15.928	43.326
2020	8.219	1.771	6.337	16.327	42.923



Le imprese che fruiscono della compensazione territoriale aumentano, passando da 1.517 nel 2013 a 2.209 nel 2020. L'effetto netto della compensazione territoriale sui posti in obbligo in regione, stante il numero sistematicamente maggiore dei posti in riduzione rispetto a quelli in aumento, è quello di un saldo negativo. Questo saldo negativo è in costante riduzione dal 2015.

Tabella 22. Imprese che usufruiscono della compensazione territoriale e posti compensati al 31 dicembre dell'anno per il periodo 2013-2020

anno	n. imprese	Posti compensati a livello regionale	
		in riduzione	in aumento
2013	1.517	1.627	867
2014	1.557	1.749	1.016
2015	1.704	1.886	1.069
2016	1.725	1.879	1.156
2017	1.901	2.104	1.395
2018	2.110	2.174	1.475
2019	2.277	2.204	1.550
2020	2.209	2.012	1.679

Dopo anni di costante riduzione sia nel numero delle imprese sospese che nei posti sospesi, il 2020 registra un inevitabile inversione di questo trend. La crisi pandemica ha portato a 596 le imprese sospese dall'obbligo e a 1.693 numero dei posti sospesi.

Tabella 23. Imprese sospese dall'obbligo normativo e posti sospesi ai sensi della L. 68/99- Dati di flusso per il periodo 2013- 2020

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi	N. imprese	N. posti sospesi
Piacenza	49	76	58	89	63	107	56	88	53	91	20	66	19	58	15	48
Parma	60	129	76	225	44	188	50	169	57	189	41	149	32	113	44	104
Reggio Emilia	227	368	155	371	121	294	214	399	179	363	205	420	73	144	148	410
Modena	289	664	260	630	164	469	118	537	111	389	155	480	87	395	73	462
Bologna	374	806	311	740	140	470	153	426	163	459	142	450	186	524	258	415
Ferrara	66	402	33	97	29	190	26	159	18	65	15	77	16	102	7	64
Ravenna	44	176	64	203	35	164	27	129	27	100	20	89	17	101	13	77
Forlì-Cesena	81	258	17	89	11	184	40	205	42	143	33	22	22	40	11	77
Rimini	59	148	26	122	23	110	49	172	54	213	27	115	26	113	27	36
Totale	1.249	3.027	1.000	2.566	630	2.176	733	2.284	704	2.012	658	1.868	478	1.590	596	1.693

Le convenzioni previste dall'art. 11 L.68/1999 sono accordi tra datori di lavoro e Agenzia per il lavoro finalizzati alla progressiva copertura della quota d'obbligo tramite il graduale inserimento delle persone con disabilità. Lo strumento è utilizzato da un numero crescente di imprese (+189) fra il 2015-2020 con un aumento dei posti in convenzione (+393). In termini assoluti le province che hanno maggiormente utilizzato questo strumento sono Modena e Bologna sia per numero di convenzioni che posti in convenzione.

Tabella 24. Convenzioni attivate ai sensi dell'art. 11 della L. 68/1999. Regione Emilia-Romagna. Periodo 2013-2020

Province	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione	n. convenz ioni attivate	N. posti in convenz ione
Bologna	335	536	343	702	327	603	401	718	389	780	481	890	459	808	400	744
Ferrara	28	51	24	46	29	81	32	39	59	117	66	74	47	50	44	64
Forlì Cesena	75	105	95	136	88	183	79	93	112	135	89	132	110	152	115	170
Modena	241	372	271	510	250	525	259	458	362	708	289	553	302	574	280	784
Parma	135	191	119	145	127	208	151	218	113	204	153	286	201	335	128	155
Piacenza	74	144	76	116	96	155	60	87	121	180	102	175	91	155	76	148
Ravenna	65	84	78	89	79	102	97	126	71	89	111	129	101	117	80	100
Reggio Emilia	81	170	126	391	110	170	191	378	147	275	194	305	260	527	159	325
Rimini	40	77	40	71	39	136	48	86	60	163	55	144	71	129	52	66
TOTALE	1.074	1.730	1.172	2.206	1.145	2.163	1.318	2.203	1.434	2.651	1.540	2.688	1.642	2.847	1334	2556



Le convenzioni ex art. 22 L.R. 17/2005, regolamentano accordi tra Agenzia regionale per il lavoro, cooperative sociali di tipo B e consorzi, con i quali le imprese affidano commesse di lavoro alle cooperative/consorzi e questi ultimi assumono lavoratori disabili gravi in base al valore della commessa. Nel 2020 si rileva un aumento significativo rispetto al 2013 che subisce una flessione nel 2017, a causa della centralizzazione delle competenze a livello regionale. Lo strumento è sempre più utilizzato dal sistema economico (+224 convenzioni e +128 posti in più rispetto al 2013).

Relativamente al numero delle convenzioni e dei posti in convenzione spicca il dato di Modena con rispettivamente 61 e 111. Viceversa, nei territori di Piacenza, Ferrara e Ravenna lo strumento risulta essere meno utilizzato.

Tabella 25. Convenzioni attivate ai sensi dell'art. 22 della L.R. n.17/05. Regione Emilia-Romagna. Periodo 2013-2020

Province	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one	n. convenzi oni attivate	N. posti in convenzi one
Bologna	14	26	17	35	10	25	17	29	12	26	29	45	40	64	41	69
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>																
Ferrara	2	2	3	3	1	1	0	0	0	0	4	6	5	9	4	5
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>																
Forlì Cesena	15	17	17	18	21	32	24	31	7	9	37	40	26	33	32	40
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>			16		20		24		7		35		26			
Modena	36	46	45	55	53	70	59	77	21	35	69	106	80	134	61	111
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>																
Parma	35	46	21	25	26	38	29	38	25	50	39	70	36	50	37	68
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>	27						16		22		32		28			
Piacenza	5	10	2	4	3	6	3	6	1	3	8	14	5	9	3	5
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>																
Ravenna	0	0	2	2	1	1	1	1	0	0	5	7	7	9	7	9
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>																
Reggio Emilia	5	14	4	12	3	7	4	6	0	0	14	26	28	43	35	63
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>	5		4		3		4		0		14		28			
Rimini	23	43	28	46	26	45	29	43	33	59	39	56	38	56	43	58
<i>n. imprese che hanno stipulato convenzioni</i>	21		25		24		29		32		38		36			
TOTALE	135	204	139	200	144	225	166	231	99	182	244	370	265	407	263	428

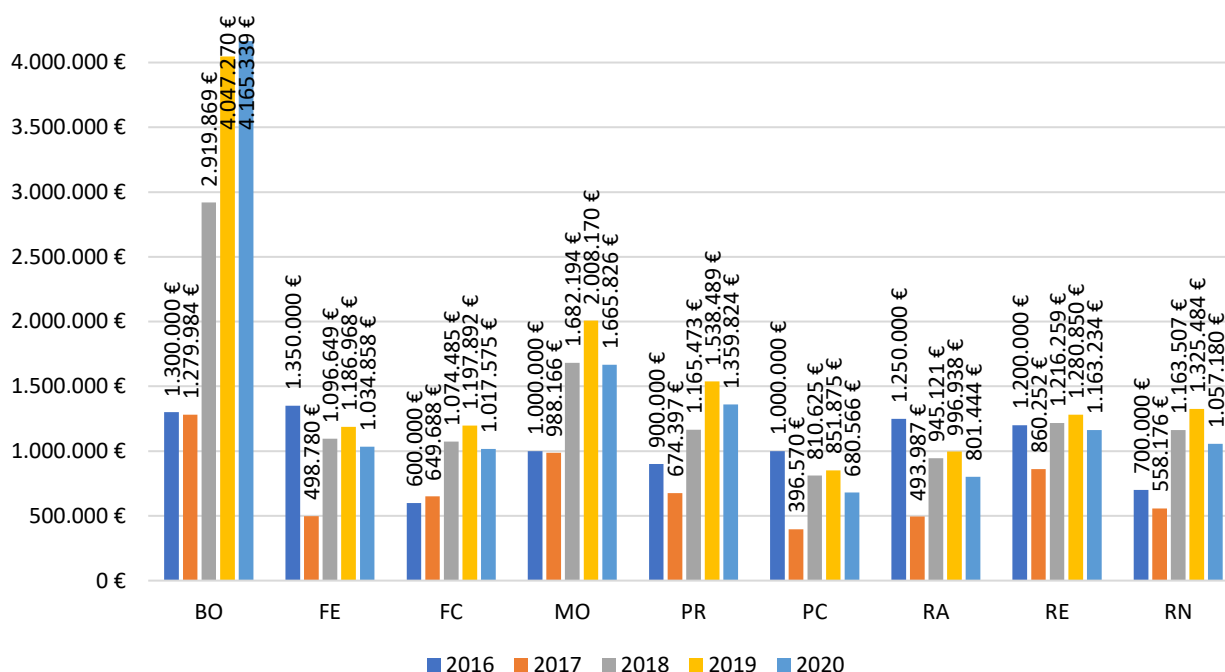


La spesa pubblica a valere sul Fondo Regionale Disabili per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità

Per finanziare gli interventi a sostegno del pieno inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la Regione Emilia-Romagna ha istituito nel 2005 un apposito Fondo regionale. Al fondo sono destinati i contributi versati dai datori di lavoro a fronte delle procedure di esonero e gli importi delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", oltre ai contributi di fondazioni, enti pubblici e soggetti privati. Il Fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili è finalizzato alla piena e migliore attuazione del collocamento mirato, attraverso attività dedicate alla qualificazione degli inserimenti professionali.

Nel periodo 2013-15 sono state erogate risorse per circa 40 milioni, e nel periodo 2016-2019 risorse per circa 42 milioni.

Grafico 12. Risorse del FRD ripartite dalla Regione Emilia-Romagna per territorio provinciale. Periodo 2016-2020, valori assoluti



Al fine di rendere l'offerta territoriale coerente con le norme e gli assetti organizzativi degli Uffici del collocamento mirato, articolati secondo i territori provinciali/Città Metropolitana, le risorse sono state attribuite ai 9 territori in funzione di indici statistici relativi alla popolazione (numero di persone con disabilità iscritte al Collocamento mirato, numero di avviamenti ai sensi della Legge 68/99, popolazione residente in età attiva (15-64 anni)).

In tal senso, il FRD vede l'impiego di una buona parte di risorse nelle province di Bologna, Modena e Reggio Emilia.

Grafico 13. Risorse del FRD ripartite dalla Regione Emilia-Romagna per territorio provinciale. Periodo 2016-2020, valori percentuali

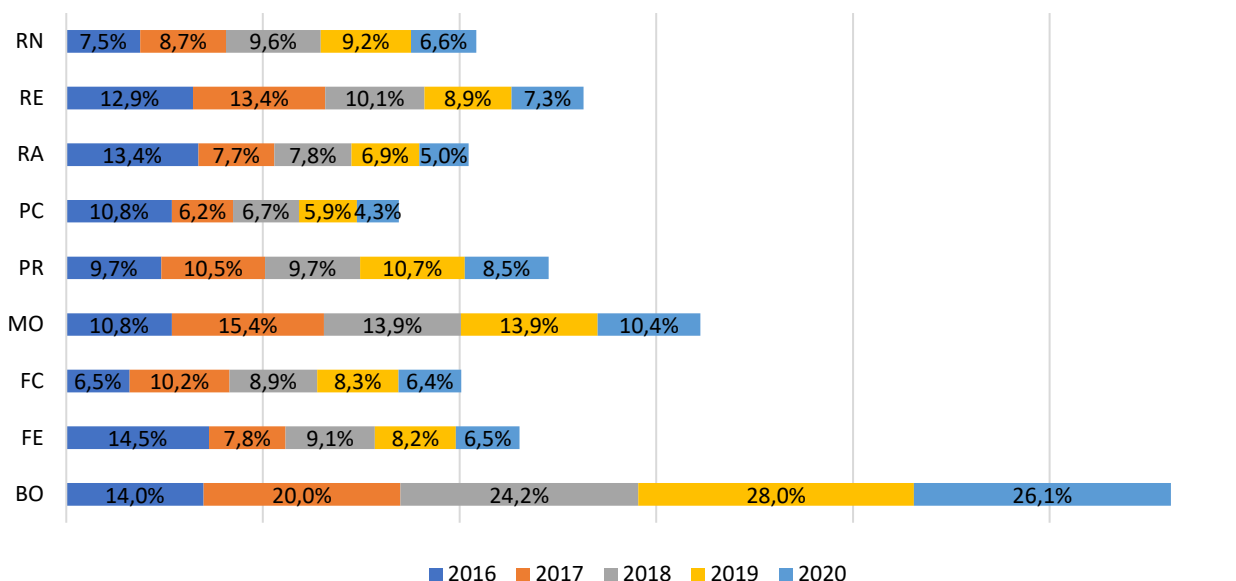
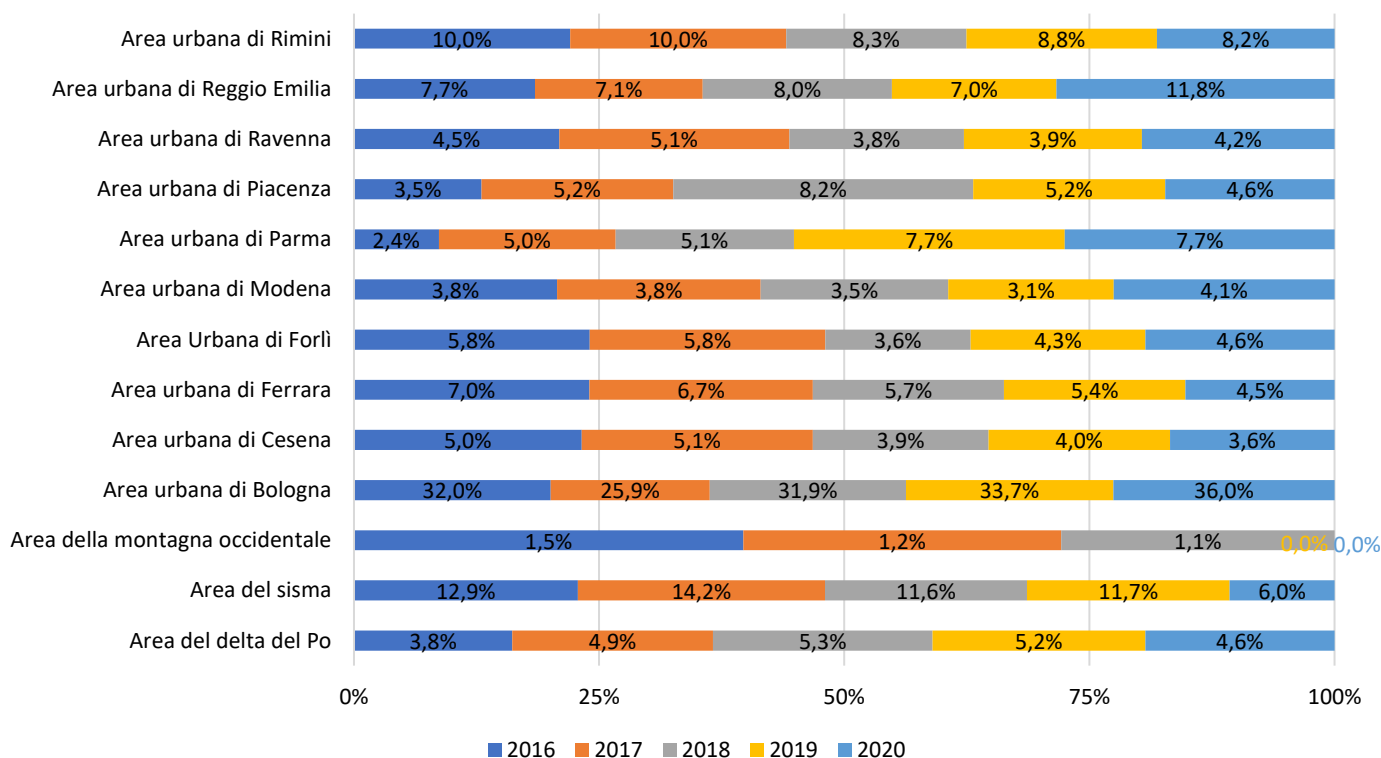


Grafico 14. Risorse transizione scuola-lavoro del FRD ripartite dalla Regione Emilia-Romagna per territorio provinciale, Periodo 2016-2020



Il Fondo Regionale Disabili ha visto crescere l'impegno delle risorse nel corso del triennio 2018/20¹¹, infatti, complessivamente, si registra un aumento di circa 2 milioni e 500 mila. Nel 2020 il 57% delle risorse impegnate viene destinato alle azioni formative e di politica attiva, confermando il trend degli anni precedenti. Aumentano le risorse per la transizione scuola lavoro e quelle per le misure di sostegno del diritto allo studio universitario. Nel 2020 le risorse destinate all'adeguamento dei

¹¹ I piani per lo stanziamento delle risorse a valere sul FRD fanno riferimento per il triennio alle DGR nn. 485/2018 – 426/2019 – 333/2020.

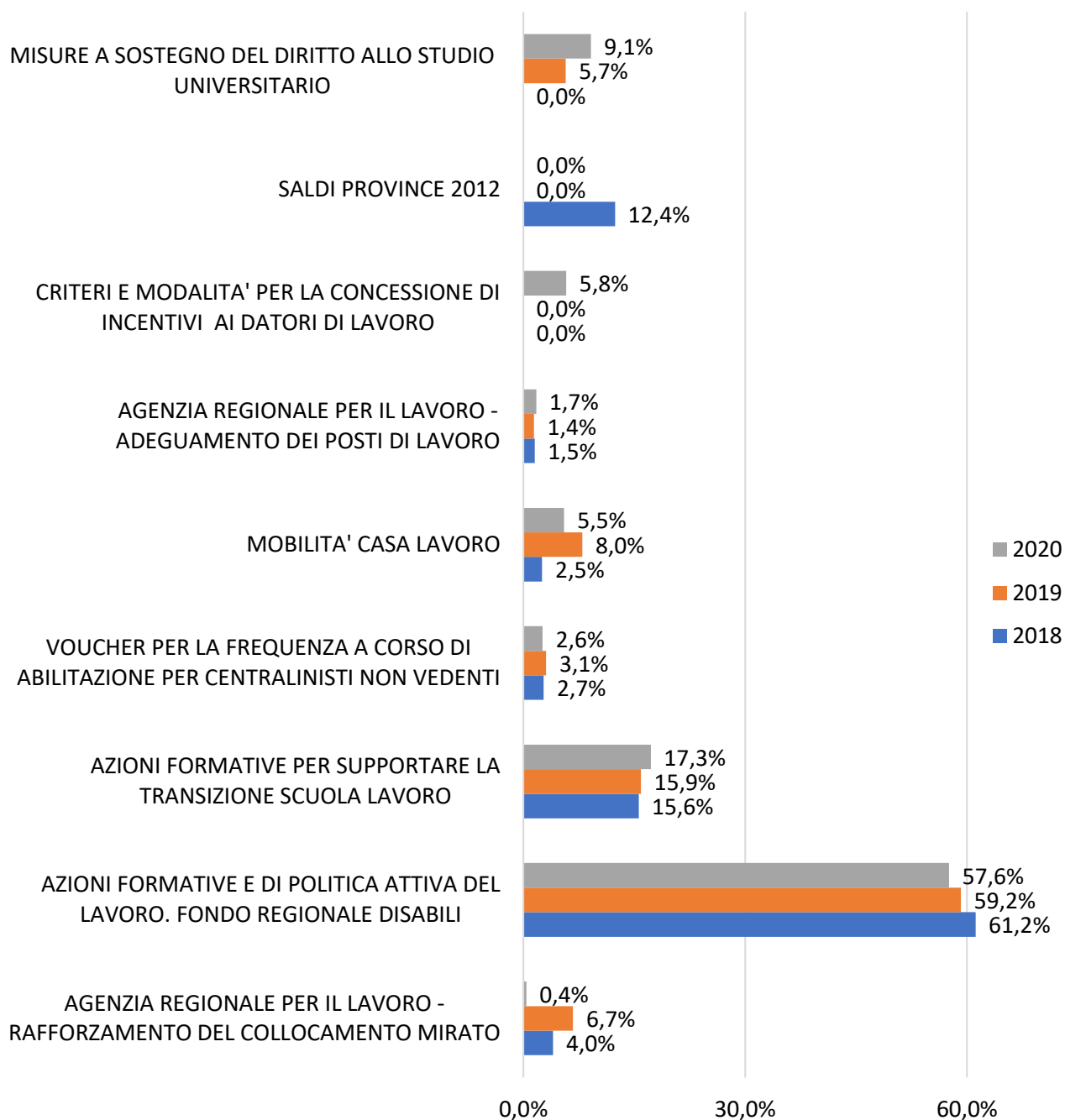


posti di lavoro sono aumentate in quanto sono stati previsti dei finanziamenti specifici per far fronte all'emergenza Covid-19.

Tabella 26. Quadro dei finanziamenti di cui al FRD nel triennio 2018-20

MISURE E AZIONI	2018	2019	2020
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO - RAFFORZAMENTO DEL COLLOCAMENTO MIRATO	588.520,00 €	1.053.441,00 €	70.000,00 €
AZIONI FORMATIVE E DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO. FONDO REGIONALE DISABILI	8.999.756,44 €	9.300.000,00 €	9.934.000,00 €
AZIONI FORMATIVE PER SUPPORTARE LA TRANSIZIONE SCUOLA LAVORO	2.297.973,92 €	2.499.936,58 €	2.976.003,30 €
VOUCHER PER LA FREQUENZA A CORSO DI ABILITAZIONE PER CENTRALINISTI NON VEDENTI	403.600,00 €	484.000,00 €	444.500,00 €
MOBILITA' CASA-LAVORO	372.850,89 €	1.251.765,00 €	950.000,00 €
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO - ADEGUAMENTO DEI POSTI DI LAVORO	225.750,00 €	225.750,00 €	300.000,00 €
CRITERI E MODALITA' PER LA CONCESSIONE DI INCENTIVI AI DATORI DI LAVORO			1.000.000,00
SALDI PROVINCE 2012	1.824.500,43 €		
MISURE A SOSTEGNO DEL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO		900.000,00 €	1.575.000,00 €
TOTALE IMPEGNATO	14.712.951,68 €	15.714.892,58 €	17.249.503,30 €
TOTALE STANZIATO	14.713.000,00 €	15.723.000,00 €	17.500.000,00 €

Grafico 15. Quadro dei finanziamenti di cui al FRD nel triennio 2018-20, valori percentuali





I servizi pubblici per il lavoro

Il presente paragrafo è specificamente dedicato alle varie azioni di politica attiva del lavoro ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera a) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente il grado di attivazione, in termini di risorse impiegate e di destinatari raggiunti, dei singoli strumenti di politica attiva del lavoro.

L'attuazione delle politiche attive per il lavoro

I dati di monitoraggio evidenziano che, nel 2020, sono state 162.057 le persone che si sono recate almeno una volta in un CPI e hanno ricevuto da questi almeno un servizio. Tale dato rappresenta una significativa regressione, dovuta alle criticità della crisi pandemica, rispetto ad un trend degli anni precedenti che aveva portato circa 300.000 persone a rivolgersi ai Centri per l'Impiego.

Il servizio considerato può andare dalla erogazione di una informazione, alla stampa del curriculum vitae, ad un colloquio per l'orientamento specialistico, per servizi di accompagnamento al lavoro, ecc. . Si tratta di servizi che possono coincidere con misure di politica attiva per il lavoro definite nel Patto di Servizio o, invece, costituire una singola attività che risponde ad un bisogno della persona senza confluire in un Patto.

Come si evince dai dati sotto riportati, è stato registrato un decremento percentuale del -46% dell'utenza servita rispetto al 2019; tale decremento, come ricordato già in precedenza è imputabile alla crisi pandemica ed alle difficoltà di accoglienza delle persone legate ad essa:

Territorio	Utenti dei Centri per l'impiego		
	2018	2019	2020
Bologna	57.658	64.647	34.997
Ferrara	21.938	23.689	13.810
Forlì - Cesena	19.469	24.784	13.710
Modena	47.895	49.795	26.914
Parma	19.543	25.706	13.532
Piacenza	16.858	18.622	10.361
Ravenna	25.001	30.455	15.630
Reggio - Emilia	26.615	32.726	15.655
Rimini	25.800	29.813	17.448
Totale Agenzia Regionale per il Lavoro	260.777	300.237	162.057

Tabella x: n° persone che hanno avuto almeno un contatto con un CPI – Elaborazione dati SILER

Di seguito si riportano, invece, i dati di monitoraggio delle imprese che hanno contattato almeno una volta un CPI e hanno ricevuto da questi almeno un servizio. Anche in questo caso il dato del 2020 presenta un crollo significativo delle attività legato al contesto pandemico.



Tabella x: n° aziende che hanno avuto almeno un contatto con un CPI – Elaborazione dati SILER

Provincia	Aziende con contatto Centro per l'impiego		
	2018	2019	2020
Bologna	5.129	5.092	479
Ferrara	1.615	1.595	228
Forlì - Cesena	2.116	2.090	520
Modena	3.947	3.923	779
Parma	2.336	2.302	188
Piacenza	1.374	1.463	131
Ravenna	2.146	2.174	491
Reggio - Emilia	3.407	3.331	410
Rimini	2.006	2.144	692
TOTALE REGIONALE	24.076	24.114	3.918

Un ulteriore dato che dà conto delle attività svolte dai CPI è quello che riguarda il numero di Patti di Servizio Personalizzati sottoscritti e/o aggiornati dalle persone:

Tabella x: n° persone che hanno sottoscritto o aggiornato un patto di servizio personalizzato con un CPI – Elaborazione dati SILER

Provincia	Patti di servizio personalizzati		
	2018	2019	2020
Bologna	34.991	51.636	24.657
Ferrara	16.790	18.735	9.440
Forlì - Cesena	7.972	16.281	7.486
Modena	34.709	38.294	17.998
Parma	9.069	16.360	7.889
Piacenza	9.316	13.896	6.526
Ravenna	17.869	24.683	9.902
Reggio - Emilia	9.326	25.110	10.466
Rimini	16.154	20.603	9.775
Totale Regionale	156.196	225.598	104.139

Di seguito si riportano i dati di monitoraggio del triennio di riferimento afferenti alla modalità di sottoscrizione del patto di servizio personalizzato – *online, con firma elettronica, o in presenza*, la nazionalità degli utenti – italiani, comunitario o extracomunitari, il genere – donne o uomini.

Tabella x: n° persone che hanno sottoscritto o aggiornato un patto di servizio personalizzato con modalità online o in presenza presso un CPI – Elaborazione dati SILER

Modalità di sottoscrizione	2018	2019	2020
----------------------------	------	------	------



Online	1.451	2.977	11.955
In presenza	154.745	222.621	92.184
Totale Regionale	156.196	225.598	104.139

Modalità di sottoscrizione	2018	2019	2020
% Online	0,9%	1,3%	11,5%
% In presenza	99,1%	98,7%	88,5%
Totale Regionale	100,0%	100,0%	100,0%

Si può notare come le modalità di fruizione dei servizi si stia rapidamente spostando verso forme digitali con una significativa accelerazione a partire dal 2020. In tal senso, l'investimento effettuato in servizi digitali ha consentito di rispondere ugualmente alle necessità di una quota di utenti, quella in possesso di strumenti e competenze digitali al di là delle restrizioni imposte dal periodo pandemico.

Tabella x: n° persone che hanno sottoscritto o aggiornato un patto di servizio personalizzato per nazionalità – Elaborazione dati SILER

Nazionalità utenti	2018	2019	2020
Italiani	112.221	164.151	74.266
Comunitari	10.702	13.491	6.980
Extracomunitari	33.273	47.956	22.893
Totale Regionale	156.196	225.598	104.139

Tabella x: n° persone che hanno sottoscritto o aggiornato un patto di servizio personalizzato per genere – Elaborazione dati SILER

Genere	2018	2019	2020
Femmine	88.124	121.772	59.301
Maschi	68.072	103.826	44.838
Totale Regionale	156.196	225.598	104.139

Di seguito si riporta il numero di programmi sottoscritti dagli utenti per il periodo di riferimento. Il trend in crescita nei primi due anni di analisi decresce nel 2020 per effetto della crisi pandemica in corso. Inoltre, si riportano i dati relativi alle persone che hanno sottoscritto un programma per cittadinanza e per genere:

Tabella x: n° persone che hanno sottoscritto un programma per Provincia di riferimento – Elaborazione dati SILER

Provincia	Programmi sottoscritti
-----------	------------------------

	2018	2019	2020
Bologna	42.867	60.327	27.833
Ferrara	20.010	21.424	10.321
Forlì - Cesena	9.604	18.623	8.904
Modena	42.530	45.980	20.525
Parma	10.536	18.934	8.763
Piacenza	10.860	17.059	7.497
Ravenna	35.557	33.161	11.294
Reggio - Emilia	9.817	31.361	12.509
Rimini	19.265	26.039	11.737
Totale Regionale	201.046	272.908	119.383

Tabella x: % persone che hanno sottoscritto un programma per nazionalità – Elaborazione dati SILER

Nazionalità utenti	2018	2019	2020
Italiani	72,0%	73,4%	72,1%
Comunitari	6,9%	5,8%	6,3%
Extracomunitari	21,1%	20,8%	21,6%

Tabella x: % persone che hanno sottoscritto un programma per genere – Elaborazione dati SILER

Genere	2018	2019	2020
Femmine	56,1%	54,1%	56,6%
Maschi	43,9%	45,9%	43,4%

Di seguito si riporta il numero di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità sottoscritte, per Provincia di riferimento, nazionalità e genere. Anche con riferimento alle DID si nota come a fronte di un trend crescente il 2020 costituisca un anno di significativa frenata delle attività.

Tabella x: n° persone che hanno conferito una DID per Provincia– Elaborazione dati SILER



Provincia	DID confermate		
	2018	2019	2020
Bologna	23.591	26.626	15.404
Ferrara	7.582	8.309	5.462
Forlì - Cesena	7.724	7.316	5.093
Modena	16.636	18.140	11.689
Parma	5.766	7.921	5.161
Piacenza	5.792	6.735	4.371
Ravenna	8.539	8.484	5.433
Reggio - Emilia	6.915	9.068	5.549
Rimini	5.696	5.971	4.560
Totale Regionale	88.241	98.570	62.722

Tabella x: n° persone che hanno conferito una DID per nazionalità – Elaborazione dati SILER

Nazionalità utenti	2018	2019	2020
Italiani	59.232	68.241	44.339
Comunitari	6.811	7.196	4.686
Extracomunitari	33.273	47.956	22.893
Totale Regionale	88.241	98.570	62.722

Tabella x: n° persone che hanno conferito una DID per genere – Elaborazione dati SILER

Genere	2018	2019	2020
Femmine	47.474	52.953	35.551
Maschi	40.767	45.617	27.171
Totale Regionale	88.241	98.570	62.722

Di seguito si riporta il n. di profiling calcolati dai CPI suddivisi anche per nazionalità e genere dell'utenza. Il calcolo del profiling è strettamente correlato ai percorsi di politica attiva in quanto all'inizio di un percorso di politica attiva con i Centri per l'Impiego o con un soggetto privato accreditato viene effettuata questa attività che consente di ricavare, da ANPAL, un'indicazione quantitativa rispetto alla vicinanza o lontananza rispetto al mercato del lavoro.

Tabella x: n° persone per le quali è stato calcolato un profiling per Provincia – Elaborazione dati SILER

Provincia	Profiling Calcolati		
	2018	2019	2020
Bologna	27.660	31.131	19.409
Ferrara	9.158	10.217	7.123
Forlì - Cesena	9.003	8.395	6.057
Modena	20.016	21.116	14.295
Parma	6.816	9.194	6.342
Piacenza	7.823	8.502	5.485
Ravenna	10.009	10.212	6.842
Reggio - Emilia	7.546	9.817	6.617
Rimini	6.801	7.060	5.684
Totale Regionale	104.832	115.644	77.854

Tabella x: n° persone per le quali è stato calcolato un profiling per nazionalità – Elaborazione dati SILER

Nazionalità utenti	2018	2019	2020
Italiani	70.298	80.079	55.155
Comunitari	7.962	8.322	5.794
Extracomunitari	26.572	27.243	16.905
Totale Regionale	104.832	115.644	77.854

Tabella x: n° persone per le quali è stato calcolato un profiling per genere – Elaborazione dati SILER

Genere	2018	2019	2020
Femmine	57.008	62.354	44.268
Maschi	47.824	53.290	33.586
Totale Regionale	104.832	115.644	77.854

Di seguito si riporta il numero dei certificati “Percorso Lavoratore – C2 storico” rilasciati nel corso del triennio di riferimento, suddivisi per modalità di rilascio – *online o in presenza*:

Tabella x: n° certificati percorso lavoratore rilasciati – Elaborazione dati SILER

Modalità di rilascio	2018	2019	2020
Online	1.965	7.132	38.964
Presenza	216.416	233.178	162.739



Totale Regionale	218.381	240.310	201.703
-------------------------	----------------	----------------	----------------

Di seguito si riporta il numero di aste ex. Art.16 L.56/87 che regola le modalità di assunzione presso la pubblica amministrazione per lavori, sia a tempo determinato sia indeterminato, per i quali è previsto il solo requisito di istruzione della scuola dell'obbligo:

Tabella x: n° aste art.16 L.56/87 – Elaborazione dati SILER

Aste art.16 L.56/87		
2018	2019	2020
170	173	90

Per ogni richiesta della pubblica amministrazione viene predisposta una graduatoria; di seguito si riporta il numero delle persone inserite nelle graduatorie sopra riportate:

Tabella x: n° inserimenti in graduatoria per aste art.16 L.56/87 – Elaborazione dati SILER

inserimenti in graduatoria Aste art.16 L.56/87		
2018	2019	2020
4.767	11.178	8.955

Il triennio di riferimento ha visto la partecipazione del sistema dei soggetti accreditati all'erogazione di prestazioni/misure di politica attiva per il lavoro in sinergia con i CPI.

Questa partecipazione è attuativa di quanto previsto dalla Delibera di Giunta regionale n. 186/2019 attraverso la quale sono stati finanziati interventi finalizzati all'occupazione, dalla Delibera di Giunta regionale n. 1822/2019 relativa a interventi rivolti a persone fragili e vulnerabili ai sensi della LR 14/2015, dalla Delibera di Giunta regionale n. 696/2019 relativa agli interventi finanziati attraverso il Fondo Regionale Disabili e dalla Delibera di Giunta n. 876/2019 riguardante il programma Garanzia Giovani.

Nel corso del 2020 sono state poco più di 19.000 le persone coinvolte in un percorso di politica attiva con i soggetti accreditati.

Progettazione del servizio di supporto al lavoro autonomo

Il servizio è stato progettato in coerenza con quanto definito nella prestazione "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego" approvata con la Delibera di Giunta regionale n. 1959/2016. Secondo la prospettiva assunta, la prestazione viene erogata in 9 CPI dislocati nei territori corrispondenti alle province, come previsto dalla Delibera di Giunta regionale n. 267 del 18/02/2019.

Il servizio prevede una fase preliminare, realizzata in tutti i CPI all'interno della prestazione "Definizione di misure personalizzate per l'occupabilità", e una fase di attuazione del supporto vero



e proprio, per le persone interessate ad occuparsi nella forma del lavoro autonomo o dell'avvio di impresa, realizzata nei nove punti provinciali.

La situazione determinatasi a seguito della diffusione della pandemia ha impedito la realizzazione di incontri di approfondimento sia con operatori e responsabili dei CPI che con soggetti esterni già attivi nel campo del supporto al lavoro autonomo/avvio di impresa, causando quindi l'impossibilità di dare compimento alla progettazione del servizio (compreso gli sviluppi informatici) e alla sua attuazione nel corso del triennio di riferimento.

L'attuazione di misure e progetti nazionali e regionali prioritari

Di seguito si propone un breve affondo per i diversi programmi-percorsi di politica attiva previsti dalle norme regionali che prevedono un coinvolgimento dei soggetti privati accreditati. Per quanto attiene al FRD si rimanda allo specifico capitolo e per quanto riguarda i percorsi attuativi della L.R. 14/2015 si rimanda alla specifica clausola valutativa redatta dall'Agenzia Regionale per il Lavoro.

DGR 1205/2017 – Interventi per l'occupazione della Rete Attiva per il Lavoro

Il quadro di riferimento dell'Agenzia è costituito dalla Delibera di Giunta regionale n. 1205/2017 con la quale è stato approvato il "Il Piano di intervento per l'occupazione - prestazioni e misure di Politica attiva del lavoro della rete attiva per il lavoro".

Nello specifico, la Giunta Regionale ha previsto la strutturazione di una "Rete attiva per il lavoro" composta da servizi pubblici e privati accreditati, che deve operare nel quadro delle regole nazionali e regionali al fine di garantire standard qualitativi ed aggiuntivi rispetto a quelli previsti dai livelli essenziali delle prestazioni.

Di seguito si riportano i programmi sottoscritti:

Utenti che hanno sottoscritto un programma 1205/2017	
2018	2019
5.596	5.346

DGR 186/2019 - Interventi per l'occupazione della Rete Attiva per il Lavoro

Il quadro di riferimento dell'Agenzia è costituito dalla Delibera di Giunta regionale n. 186/2019 - "Approvazione degli interventi per l'occupazione della rete attiva per il lavoro e delle procedure di attuazione. Approvazione delle disposizioni per garantire l'operatività della rete attiva e la continuità dell'offerta".

Di seguito si riportano i programmi sottoscritti:

Utenti che hanno sottoscritto un programma 186/2019	
2019	2020
7.774	5.570

DGR 876/2019 – Garanzia Giovani

Il quadro di riferimento dell'Agenzia è costituito dalla Delibera di Giunta regionale n. 876/2019 con la quale sono state approvate le "Modalità di adesione e di attivazione delle misure del programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani-Fase 2".

In analogia con quanto realizzato nell'attuazione del Programma Garanzia Giovani precedente, le misure che costituiscono oggetto del Patto di servizio sono individuate dal Cpl e, a seguito di un colloquio, sono proposte al giovane. Una volta condivise, le misure sono registrate nel Patto di Servizio sottoscritto dal Cpl e dal giovane stesso che identifica, contestualmente, il soggetto accreditato al quale si rivolgerà per la realizzazione delle attività previste.

In relazione agli obiettivi previsti, l'Agenzia ha proceduto a:

✓ **Promuovere la più ampia partecipazione dei giovani Neet al Programma regionale**

I CPI hanno provveduto a fornire informazioni e a sensibilizzare l'utenza potenzialmente interessata, nelle modalità e con gli strumenti resi possibili dalle norme anti-Covid.

✓ **Garantire processi di attuazione corretti ed efficaci**

Sono state definite le modalità operative relative al processo di presa in carico, profiling e definizione-sottoscrizione del Patto di servizio entro lo standard temporale definito dalla Regione.

Tali procedure sono state aggiornate e riviste nel corso del 2020 a causa della crisi pandemica e la conseguente impossibilità di ricevere gli utenti in presenza, sia da parte dei servizi per l'impiego pubblici sia da parte dei servizi per il lavoro privati accreditati.

È stato assicurato il presidio dell'attuazione corretta ed efficace delle modalità operative definite mediante una periodica attività di monitoraggio delle attività realizzate.

✓ **Monitorare la realizzazione delle attività di competenza sia dei Cpl che dei soggetti accreditati**

Sono stati effettuate numerose rilevazioni, con cadenza mensile, relativamente alle attività erogate dai soggetti privati accreditati.

In particolare, sono state analizzate le principali caratteristiche dell'utenza, l'attivazione di ciascun soggetto accreditato anche rispetto alle diverse realtà locali e ai diversi programmi di politica attiva, le misure di politica attiva previste nei programmi stipulati dagli utenti, il grado e le tempistiche di attivazione e di realizzazione delle diverse misure e gli esiti occupazionali di tali programmi per i loro fruitori.

Al fine di rendere stabile e facilmente fruibili le informazioni sopra riportate è stato realizzato un cruscotto di monitoraggio disponibile mediante la piattaforma Knowage, integrata all'interno del portale Lavoro per Te, che è stato rilasciato in produzione nel corso del mese di dicembre.

Utenti che hanno sottoscritto un programma 876/2019	
2019	2020
2.424	5.589

Reddito di cittadinanza

Nel corso del 2019 è stata data attuazione alla Legge istitutiva del Reddito di Cittadinanza (RdC) attraverso un processo che ha inevitabilmente tenuto conto degli effetti della pandemia in corso e della vigenza dei provvedimenti normativi del Governo e delle disposizioni regionali.

In relazione agli obiettivi previsti, l'Agenzia ha proceduto ad assicurare:

✓ **La definizione delle modalità operative per l'attuazione della Legge da parte dei Cpl**

L'Agenzia ha attuato, nel corso del 2020, le disposizioni di legge definendo linee guida comuni per tutti gli ambiti territoriali e i Centri per l'Impiego della Regione. Le linee guida sono state aggiornate anche in seguito a nuove disposizioni o evoluzioni dei sistemi informativi. Tra le principali norme si segnala la previsione del DL 18/2020 di un periodo di sospensione della condizionalità anche relativa ai beneficiari di RdC tra il 17 marzo 2020 e il 16 luglio 2020.

Le linee guida sono state trasmesse a tutti i territori e riguardano:

- la convocazione dei beneficiari di RdC notificati tramite cooperazione applicativa sul SILER;
- Presa in carico dei beneficiari di RdC convocati;
- Attuazione delle politiche attive previste nel Patto per il Lavoro;
- Gestione del regime di condizionalità;
- La presa in carico di tutte le persone che costituiscono utenza dei Cpl.

Riguardo la gestione dei PUC, si segnala che al 31/12/2020 risultano 161 progetti che prevedono in coinvolgimento complessivo di 782 beneficiari del RdC.

✓ **Il perfezionamento e la gestione della procedura regionale relativa all'Assegno di ricollocazione (AdRdC)**

A seguito della Delibera di ANPAL a fine 2019 e del relativo avviso ai soggetti erogatori, sono stati definiti gli interventi che compongono la proposta di misure che i Cpl dell'Emilia-Romagna potranno erogare nell'ambito dell'AdRDC.

In particolare, nel corso del 2020, si è deciso di procedere in modalità sperimentale assegnando in una prima fase un massimo di 103 AdRDC anche in virtù della novità dello strumento e delle particolari criticità, sperimentazione destinata a supportare la messa a regime dello strumento nel periodo successivo.

Le misure proposte discendono dalla necessità di far coesistere:

- l'esigenza di fornire uno standard in termini quantitativi di impegni e attività previste per il singolo beneficiario;
- personalizzare gli interventi per massimizzarne l'efficacia.

✓ **Monitoraggio delle attività realizzate in attuazione della Legge**



L'Agenzia effettua monitoraggi mensili dello stato di attuazione delle azioni di convocazione e presa in carico dei beneficiari RdC che sono utilizzati per il controllo interno, ma anche condivisi con Anpal Servizi nell'ambito della convenzione di attuazione del Reddito di Cittadinanza. Ogni mese in particolare viene verificato il numero di: notifiche "Work Ready" (cioè attribuite dal Ministero ai Cpl); notifiche in attesa di convocazione; convocati; convocati presenti; Patti per il Lavoro sottoscritti; Esclusi; Esonerati; Sospesi; Trasformati; Convocati ad attività successive alla 1° convocazione; Decaduti; Revocati; Terminati.

Nel biennio di attuazione sono pervenute, tramite il Sistema informativo Lavoro Emilia-Romagna, 49.325 notifiche di reddito di cittadinanza; di seguito si riporta la suddivisione per genere e per nazionalità:

Tabella x: n° persone che hanno ricevuto una notifica Rdc per genere – Elaborazione dati SILER

Beneficiari	2019	2020	Totale Regionale
Utenti con notifica Rdc	31.800	17.525	49.325
<i>di cui femmine</i>	17.139	9.458	26.597
<i>di cui maschi</i>	14.661	8.067	22.728

Tabella x: n° persone che hanno ricevuto una notifica Rdc per nazionalità – Elaborazione dati SILER

Nazionalità beneficiari	2019	2020	Totale Regionale
Italiana	20.662	11.220	31.882
Comunitaria	1.446	1.044	2.490
Extra - comunitaria	9.184	5.233	14.417
Dato non presente	508	28	536

Nel corso del 2020 sono state presi in carico 23.429 beneficiari RdC, portando così il totale complessivo, dall'inizio di questo programma, a 36.519.

Tabella x: n° persone che sono state convocate e presi in carico – Elaborazione dati SILER

Beneficiari	2019	2020	Totale Regionale
Utenti convocati	14.584	29.843	44.427
Utenti profilati	13.090	23.429	36.519

All'interno dei 36.519 utenti profilati, sono compresi:

- Esclusi, ovvero le persone escluse per la presenza di una specifica causa;
- Esonerati, persone esonerate per la presenza di una causa di esonero;
- Trasformati, situazioni per cui, a seguito della valutazione di fragilità e vulnerabilità, il beneficiario è stato notificato ai servizi competenti per la sottoscrizione del Patto per l'Inclusione;
- Decaduti, ovvero persone per cui è intervenuta una notifica di decadenza;

Tabella x: n° persone con presa in carico Rdc effettuata per stato – Elaborazione dati SILER

Beneficiari	al 31/12/2019	al 31/12/2020
Esclusi	3.369	5.747
Esonerati	2.297	3.646
Rifiutato il beneficio	75	151
Avviati	4.279	6.429
Trasformati	2.575	3.660
Percorso concluso	124	3.663
Decaduti dal beneficio	1.258	10.560

Inoltre, nel corso del 2020 sono stati comunicati ad Inps 2.460 eventi di condizionalità per segnalare ad ANPAL e quindi ad INPS le inadempienze dei beneficiari rispetto agli obblighi previsti dalle norme.

Sono state realizzate dall'osservatorio alcune valutazioni in merito agli esiti occupazionali dei beneficiari di RdC. Gli esiti dei monitoraggi hanno costituito riferimento per l'aggiornamento delle procedure.

✓ **Attuazione operativa della convenzione con Anpal Servizi SpA sui Navigator**

In base alla convenzione sottoscritta tra la Regione e Anpal Servizi Spa a luglio 2019, poi recepita dall'ARL anche attraverso la sottoscrizione di un specifico accordo per il trattamento dei dati personali, da agosto 2019 sono stati resi operativi i *navigator*. Si tratta di collaboratori di Anpal Servizi, previsti dal D.L. 4/2019 e dal Piano di rafforzamento dei CPI che sono tenuti a supportare i Centri Per l'Impiego in tutte le fasi attuative del Reddito di Cittadinanza

I navigator si sono occupati in particolare di:

- Supportare la convocazione dei beneficiari RdC notificati ai Cpl, anche attraverso:
 - la gestione delle agende
 - il contatto e il recall ai beneficiari
 - l'acquisizione della documentazione giustificativa per le assenze
 - la messa a disposizione di centralini dedicati al reddito di cittadinanza in ogni CPI.
- Supportare la gestione della presa in carico dei beneficiari RdC e l'attuazione delle politiche tramite:
 - Una prima valutazione e acquisizione di documentazione in merito alle cause di esclusione o esonero
 - La valutazione d'accesso dell'indice di fragilità
 - La gestione laboratori e supporti informativi e di orientamento per i beneficiari di reddito di cittadinanza



- Il supporto all'utilizzo del portale regionale "Lavoro per te" in particolare per la stesura del CV e la segnalazione di vacancies
- L'avvio di una azione di Mappatura delle Opportunità Occupazionali con le imprese del territorio, anche a supporto dei servizi di Incrocio tra domanda e offerta di lavoro dei Cpl dell'Emilia-Romagna;
- L'assegnazione e la gestione delle procedure connesse all'Assegno di Ricollocazione per i beneficiari di RdC
- L'assegnazione ai Progetti di Utilità Collettiva (PUC) a gestione comunale
- L'erogazione di alcune politiche attive del lavoro anche a favore di beneficiari RdC inseriti in Patti per l'Inclusione.
- Il monitoraggio delle attività e il supporto alla gestione del regime di condizionalità.

Il numero di navigator previsto in convenzione è di 165. Al 31/12/2020 ne erano in forza 147.

✓ **La predisposizione delle condizioni per l'attuazione della Legge**

In merito ai sistemi informativi, nel corso del 2020 è stata realizzata l'unificazione del SILER su base regionale e non più provinciale, che ha permesso una migliore condivisione delle informazioni tra i vari Cpl, specialmente nelle casistiche di cambio di residenza/domicilio del beneficiario RdC oltre che per la gestione di alcuni controlli.

Su altri aspetti specifici del reddito di cittadinanza sono invece state apportate alcune migliorie per le quali è prevista la cooperazione applicativa, come la possibilità di cancellare gli eventi di condizionalità nel caso questi non siano ancora stati trasmessi a INPS.

Per alcuni elementi previsti dalla normativa sull'RdC quali l'assegnazione e la gestione dell'Assegno di Ricollocazione e dei PUC, ANPAL non ha attuato la cooperazione applicativa con i sistemi regionali. Pertanto gli operatori dei CPI e i navigator hanno utilizzato il sistema nazionale MyANPAL per poter gestire queste politiche.

Assegno di ricollocazione

L'Assegno di Ricollocazione (AdR) costituisce una misura di politica attiva per il lavoro prevista dal D.Lgs. n. 150/2015 e ha come obiettivo il miglioramento della possibilità della persona disoccupata di ricollocarsi nel mondo del lavoro.

Si sostanzia in un servizio di assistenza intensiva alla ricerca di un'occupazione erogato da un CPI o da un soggetto accreditato al lavoro che viene remunerato esclusivamente in caso di successo occupazionale. Si segnala che anche i soggetti con accreditamento nazionale, pur non accreditati dall'ARL, possono partecipare all'erogazione del servizio anche sul territorio regionale.

Le modalità specifiche di attuazione sono deliberate dall'ANPAL con propri atti e valgono sull'intero territorio nazionale.

Sono previste 3 tipologie di Assegno di Ricollocazione:

- **ADR NASPI:** previsto come misura assegnata ai percettori di NASPI da oltre 4 mesi e che ha visto nel triennio due differenti fasi:



- dopo la prima sperimentazione del 2017, nel corso del 2018 è iniziata la “messa a regime”, che però non ha mai portato all’assegnazione automatica da parte di ANPAL, ma solo all’invio di comunicazioni ai potenziali beneficiari affinché usufruissero dello strumento procedendo alla richiesta e alla scelta del soggetto erogatore pubblico o privato. La procedura prevedeva che ognuno dei 38 CPI fosse incaricato della valutazione dei requisiti di accesso alla misura dei richiedenti (oppure ANPAL procedeva per silenzio-assenso), mentre solo 15 CPI sono stati indicati dall’ARL in qualità di soggetti erogatori pubblici dell’ADR NASPI e sono stati scelti da 100 utenti (di cui 15 con successo occupazionale).
 - dal 29 gennaio 2019 con l’introduzione dell’RdC l’ADR NASPI è stato sospeso.
- **ADR CIGS:** previsto dall’art. 24-bis del d.lgs. 148/2015 è rivolto ai lavoratori in CIGS per crisi o riorganizzazione nelle procedure per le quali, non essendo previsto il completo riassorbimento degli esuberanti, l’azienda procede alla stipulazione di un accordo di ricollocazione con le parti sindacali. Per i lavoratori si tratta comunque di una possibilità, non un obbligo e la gestione è totalmente in carico all’ANPAL. Sono anche previsti specifici incentivi sia in capo al datore di lavoro che intende assumere sottoforma di sgravio contributivo, che in capo al lavoratore che rescinde il rapporto in CIGS per accettare un nuovo contratto di lavoro, sottoforma di sgravio fiscale e integrazione al reddito. L’attuazione è partita nel corso del 2018 e non ha subito la sospensione prevista per l’ADR NASPI, pertanto, anche nel 2019 e nel 2020 è stato possibile accedere al servizio. Con la finalità di evitare la perdita dell’opportunità, con il supporto di Anpal Servizi sono state realizzate le sessioni informative utili e propedeutiche al rilascio dell’AdR CIGS per tutti i lavoratori interessati e coinvolgimento delle parti aziendali e sindacali firmatarie dell’accordo di ricollocazione. Mentre le sessioni informativi si tengono nel CPI competente per la sede aziendale coinvolta, l’ARL eroga il servizio di assistenza intensiva solo in 15 CPI. Nel corso del triennio i 15 CPI sono stati scelti da 108 lavoratori (di cui 16 con successo occupazionale).
- **ADR per beneficiari di Reddito di Cittadinanza (ADRDC):** prevista dall’art. 9 del D.L. 4/2019, come misura obbligatoria di politica attiva del lavoro assegnata a tutti i beneficiari sottoscrittori di un Patto Per il Lavoro è stata regolata con deliberazione ANPAL n. 23 del dicembre 2019. La partenza prevista per l’inizio del 2020 è stata fortemente influenzata dall’emergenza sanitaria che ha indotto la necessità di interrompere per diversi mesi la realizzazione di incontri di gruppo rivolti ai titolari di AdR e ritardato la messa a punto del sistema informativo da parte dell’ANPAL. L’ARL ha comunque proceduto nel corso del 2020 alla definizione di 3 cluster di utenti e, per ciascuno di questi, un percorso di politica attiva personalizzato da offrire all’interno dell’ADRDC. L’ARL ha anche deciso che per questo servizio tutti e 38 i CPI siano soggetti erogatori, con il supporto dei navigatori. A settembre 2020 è comunque stato dato avvio ad una prima sperimentazione che ha portato all’assegnazione di circa 50 AdRdC di cui 41 hanno visto come soggetto erogatore un Centro per l’Impiego della Regione Emilia-Romagna. La sperimentazione condotta nel corso della seconda metà del 2020 ha creato le condizioni per assicurare la piena attuazione dell’AdR per RDC nel periodo immediatamente successivo.



Gamma di servizi online rivolti ai cittadini e alle imprese: portale lavoro per te e app dei servizi per il lavoro

Nel corso del triennio di riferimento le attività di sviluppo del portale Lavoro per Te hanno subito una forte accelerazione, nell'ottica di digitalizzare alcuni servizi svolti in presenza all'interno dei Centri per l'Impiego e revisionarne altri in modo da rendere il portale maggiormente fruibile e immediato per l'utenza.

Le principali novità introdotte hanno riguardato:

- un restyling grafico complessivo del portale Lavoro per Te in modo da renderlo maggiormente immediato nella fruizione e allinearli ai portali regionali;
- l'introduzione per i cittadini di uno specifico modulo dedicato all'orientamento in cui vengono messi a disposizione dell'utente specifici esercizi e strumenti per pianificare la ricerca di lavoro, nel cui svolgimento può essere richiesto il supporto anche degli operatori dei Centri per l'Impiego;
- l'implementazione del servizio di stipula in modalità telematica del Patto di Servizio tramite OTP oppure tramite autenticazione al Portale con credenziali SPID. Il servizio introdotto prevede la possibilità per i cittadini di effettuare l'accettazione del Patto tramite sistema OTP (one time password)/SPID, previo colloquio svolto a distanza, senza quindi la necessità di recarsi presso il Cpl di competenza;
- la revisione e l'implementazione di strumenti relativi al servizio di Incontro Domanda-Offerta di lavoro, sia lato cittadini sia lato aziende e Cpl, al fine di allineare gli strumenti a disposizione con quanto previsto dalla DD Num. 1206 del 28/07/2020 "Linee guida per la gestione delle richieste di personale delle imprese e delle candidature delle persone".
- l'avvio della nuova piattaforma SARE, sempre all'interno di Lavoro per Te, rivista da un punto di vista grafico per favorire la user experience e aggiornata a livello tecnologico per garantire prestazioni migliori.
- la revisione e l'aggiornamento del modulo del portale Lavoro per Te relativo ai tirocini, adeguandolo alla necessità emerse.

Per quanto concerne l'App, l'Agenzia Regionale per il Lavoro ha sviluppato la App «Lavoro per Te» con l'obiettivo di aumentare i canali di accesso ai servizi per il lavoro da parte dei cittadini, favorendone la fruizione da dispositivo mobile.

Da luglio 2019, l'applicazione consente ai cittadini di accedere a una serie di servizi del portale Lavoro per Te direttamente da dispositivo mobile, senza doversi recare di persona al Centro per l'Impiego.

I servizi offerti in una prima versione resa disponibile all'utenza hanno riguardato:

- consultazione e ricerca delle offerte di lavoro presenti sul portale Lavoro per Te e invio della candidatura,
- redazione e modifica dei propri curricula vitae,



- servizi amministrativi, permettendo l'accesso al percorso lavoratore,
- ricezione automatica di notifiche sulle ricerche di lavoro salvate e di eventuali comunicazioni da parte dei CPI.

Gli sviluppi nel corso del 2020 hanno riguardato principalmente la revisione del servizio di Incontro Domanda-Offerta. In tal senso sono stati allineati i flussi informativi tra portale-App, adeguando quest'ultima ai nuovi format di Curriculum Vitae e offerte di lavoro sviluppate nel portale Lavoro per Te; altro sviluppo realizzato, sempre per tale servizio, è stato l'introduzione della possibilità per l'utente di allegare direttamente nell'App un CV per potersi candidare alle offerte presenti.

Ulteriore servizio implementato all'interno dell'App è stato quello relativo alla notifica e ricezione del codice OTP necessario ai fini della stipula del Patto di Servizio in modalità telematica.

Congiuntamente a tali attività, sono state svolte le analisi tecniche preliminari al fine di rilasciare in produzione nei primi mesi del 2021 la possibilità per gli utenti di compilare un CV direttamente all'interno dell'App e di accedere a questa tramite credenziali SPID/CIE.

Monitoraggio delle politiche e delle attività realizzate dai Centri per l'impiego

Nel corso del 2020 è stato realizzato un primo monitoraggio quali-quantitativo delle politiche per il lavoro erogate dai servizi regionali pubblici. È stata inoltre realizzata un'applicazione, ossia un cruscotto di monitoraggio disponibile mediante la piattaforma Knowage accessibile dal portale Lavoro per Te, per il monitoraggio quali-quantitativo delle politiche per il lavoro erogate dai servizi privati accreditati. Tale strumento sarà arricchito, sulla base di una sperimentazione effettuata nel corso del 2020, da un sistema di controllo di gestione dell'Agenzia, con le informazioni relative alle attività erogate dai servizi regionali pubblici anche in relazione ai livelli essenziali delle prestazioni.

Approfondimento servizio incontro-domanda offerta

Il presente paragrafo è specificamente dedicato azioni di politica attiva del lavoro volte all'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera a) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente il grado di attivazione, in termini di risorse impiegate e di destinatari raggiunti, dei singoli strumenti di politica attiva del lavoro, con particolare riferimento alla preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro di cui all'art. 9.

A partire dal secondo semestre 2019 l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, ha avviato un percorso di ridisegno e sviluppo del servizio di incontro domanda offerta di lavoro sia per il versante delle imprese sia per quello dei cittadini.

Tale percorso di ridefinizione del servizio si innesta in un contesto di revisione complessiva dei processi operativi dei Centri per l'Impiego per dare piena attuazione alla DGR 1959/2016 che definisce le prestazioni dei servizi per il lavoro pubblici e privati e ai LEP nazionali definiti dal D.L. 4/2018 che specificano i livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale. In tal senso una delle prestazioni cardine individuate in entrambi gli atti è quella relativa al servizio di incontro domanda offerta, declinato sia come servizio ai cittadini che alle imprese.



Ulteriori elementi fondanti di tale revisione del processo sono stati quelli di rendere da un lato maggiormente proattiva l'utenza dei Centri per l'Impiego nella ricerca di un'occupazione, mettendogli a disposizione anche sistemi informativi di supporto in modo da ricevere candidature rispondenti alla richiesta delle imprese e di ottenere in tal modo informazioni circa gli utenti effettivamente "disponibili" (superando quindi anche il concetto di selezione tramite banca dati); dall'altro quello di rendere l'intero processo operativo del servizio di incontro domanda-offerta il più possibile completo e trasparente nei confronti di cittadini e imprese, fornendo informazioni puntuali ad entrambi i tipi di soggetti in ogni fase del processo. L'obiettivo è stato infatti quello di rendere sia cittadini che imprese sempre a conoscenza delle modalità con cui il processo di selezione si realizza e i risultati che in ogni fase del processo sono stati raggiunti.

A partire quindi dal secondo semestre 2019 l'Agenzia ha avviato un percorso partecipato da referenti del servizio di incontro domanda offerta individuati dai dirigenti di ambito territoriale finalizzato alla definizione del processo operativo, tenendo conto delle modalità di servizio esistenti e individuando i requisiti per lo sviluppo di queste. Gli obiettivi del percorso intrapreso dal gruppo di lavoro individuato, la cui realizzazione è avvenuta sia in termini di attivazione che di sviluppo delle soluzioni definite secondo varie fasi tra il 2019 e il 2020, sono stati quelli di:

- **Definire modalità e standard comuni di gestione delle offerte di lavoro e candidature:** Raccolta di requisiti e buone pratiche al fine di adottare successivamente un atto da parte dell'Agenzia contenente modalità e standard di realizzazione delle attività di gestione delle offerte di lavoro e candidature;
- **Progettare strumenti e modalità comuni:** Revisione e progettazione di strumenti e modalità di gestione comuni al fine di supportare l'evoluzione del servizio sia a livello di processo sia di sistemi informativi.
- **Avvio di un percorso formativo diffuso:** Realizzazione, a seguito della definizione delle relative modalità, di un percorso formativo per la piena adozione sul territorio regionale dei cambiamenti definiti.
- **Strutturazione di un monitoraggio:** Avvio, a seguito dell'adozione delle nuove modalità, di un'attività di monitoraggio tesa a comprendere la sostenibilità degli strumenti (anche relativi ai sistemi informativi) e standard definiti ed eventualmente attivare azioni correttive.

Al termine del percorso realizzato dal gruppo di lavoro per la definizione e progettazione del nuovo servizio di incontro domanda offerta, con Determina Dirigenziale **Num. 1206 del 28/07/2020** l'Agenzia ha definito le "Linee guida per la gestione delle richieste di personale delle imprese e delle candidature delle persone", tese a far evolvere il servizio e renderlo più efficace.

Le nuove modalità di servizio consentono, in linea con gli obiettivi prefissati dall'Agenzia, un processo di elaborazione delle richieste di personale più chiaro e trasparente nei confronti delle imprese e dei cittadini, maggiore facilità nelle interazioni con il Centro per l'Impiego sia in fase di accesso al servizio sia durante la fase di gestione delle candidature e la possibilità per l'impresa di avere una rosa di nominativi per l'offerta segnalata maggiormente congruente rispetto all'esigenze espresse.



L'avvio delle nuove modalità, anche in ragione dell'adeguamento dei sistemi informativi, è avvenuto a partire dal **14/09/2020**.

Principali novità introdotte nel servizio

Le principali novità introdotte, anche a seguito del lavoro svolto dal gruppo dei referenti, hanno riguardato:

- L'adozione di un modulo di adesione al servizio di incontro domanda e offerta per le imprese che permetterà di aderire un'unica volta al servizio e che sarà comune a tutti i territori;
- L'aggiornamento e la ridefinizione dei modelli di richieste di personale e di Curriculum Vitae per permettere sia alle imprese che ai cittadini di utilizzare strumenti in linea con i principali portali di incontro domanda-offerta presenti nel web;
- La pubblicazione, salvo casi specifici e definiti nelle linee guida, di tutte le offerte ricevute e la definizione di tempistiche di pubblicazione al fine di omogenizzare il servizio per le imprese nei vari territori;
- L'analisi da parte dei Centri per l'Impiego delle sole candidature ricevute sulla base dell'ordine di arrivo di queste, al fine di individuare in modo puntuale i candidati più idonei da segnalare alle imprese e rendere il processo di candidatura più trasparente per i cittadini.
- L'introduzione di una scheda di valutazione delle candidature ricevute al fine di agevolare i Centri per l'Impiego e le imprese che pubblicano in autonomia nell'individuazione della candidatura più idonea tra quelle ricevute.
- L'invio di una rosa ristretta di nominativi all'impresa, secondo tempistiche comuni definite e con un numero di candidature standard, selezionate sulla base dei curriculum vitae ricevuti che presentano le caratteristiche rispondenti ai bisogni espressi dall'azienda.

Principali sviluppi dei sistemi informativi

Al fine di garantire l'attuazione del nuovo modello di servizio è stato realizzato, sulla base dei requisiti raccolti dal gruppo di lavoro, un aggiornamento dei sistemi informativi che ha riguardato i principali strumenti in uso sia ai Centri per l'Impiego sia alle aziende e cittadini. Nello specifico sono stati oggetto di sviluppo e implementazione:

- Il Sistema Informativo Lavoro (SIL) in uso ai Centri per l'Impiego, rivisto nella sua parte relativa alla pubblicazione delle offerte di lavoro e di invio dei Curriculum Vitae al portale Lavoro per Te;
- Il portale Lavoro per Te, lato cittadini e imprese e Centri per l'impiego, aggiornato per migliorarne la fruibilità sia nella pubblicazione e gestione delle offerte di lavoro, sia nella compilazione dei Curriculum Vitae, sia nella gestione delle candidature, introducendo elementi innovativi quali la scheda di valutazione delle candidature e la possibilità di contatto con i candidati.
- L'APP di Lavoro per Te, lato cittadini, aggiornata per consentire agli utenti di visualizzare le offerte secondo i nuovi format definiti, per permettere una gestione delle candidature più

immediata, introducendo la possibilità di compilazione di un Curriculum Vitae “semplificato” direttamente da quest’ultima.

Tali aggiornamenti, in produzione dalla prima metà di settembre 2020, sono stati oggetto di successivi sviluppi e sistematizzazioni anche sulla base di esigenze emerse nel corso della prima fase di attuazione delle nuove modalità.

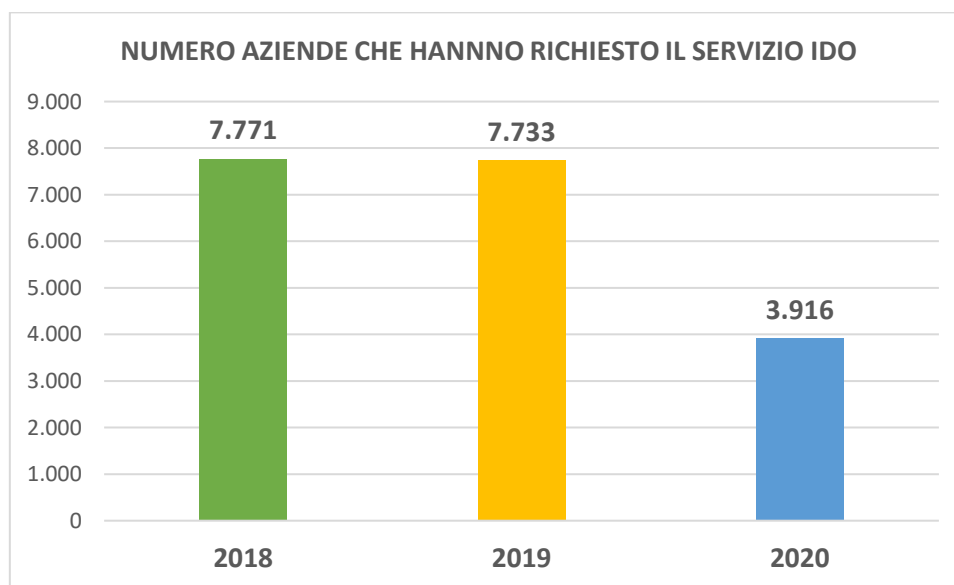
Dati inerenti il servizio di incontro tra domanda e offerta

Di seguito vengono riportati alcuni indicatori del monitoraggio per il servizio di incontro domanda offerta. Rispetto a quanto emerge nel triennio preso in considerazione vanno segnalati alcuni aspetti soprattutto relativamente all’annualità 2020.

Questa, infatti, risulta un’annualità del tutto straordinaria segnata dall’emergenza pandemica COVID-19 che ha avuto un forte impatto, in termine del servizio monitorato, soprattutto in relazione al numero di imprese che si sono rivolte ai Centri per l’Impiego per usufruire del servizio. Tale significativo decremento è visibile in modo immediato nel grafico 1 e 2 relativi al numero di imprese che hanno usufruito del servizio e il numero di richieste di personale pubblicate.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all’anno 2020 è stato il cambio, a partire dal 14/09/2020, delle modalità operative del servizio come precedentemente descritto. Questo ha comportato un significativo cambiamento rispetto alle candidature da sottoporre alle imprese dovuto principalmente al fatto che a differenza degli anni precedenti, queste non sono più ricercate e selezionate dai Cpl dalla banca dati presente in SIL, ma bensì provengono direttamente dai cittadini che hanno visionato l’offerta all’interno del portale Lavoro per Te o dall’App e si sono poi candidati. Ciò ha inevitabilmente comportato un periodo fisiologico di transizione e pratica degli strumenti informativi sviluppati e delle nuove modalità operative definite dell’Agenzia.

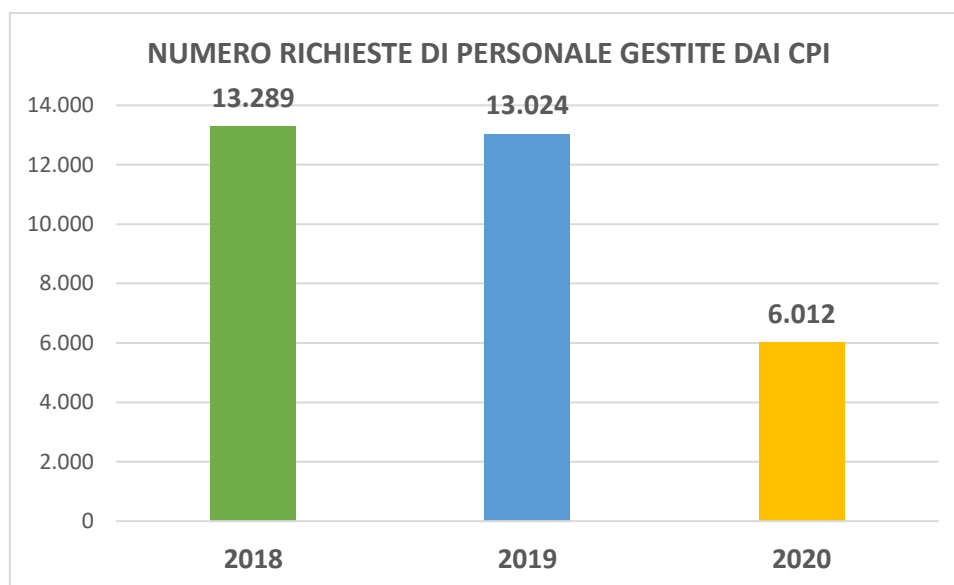
1. Numero di aziende che hanno richiesto il servizio IDO



Il dato risulta stabile nelle prime due annualità considerate, mentre risulta in netta diminuzione per l’anno 2020 per le ragioni sopra evidenziate.

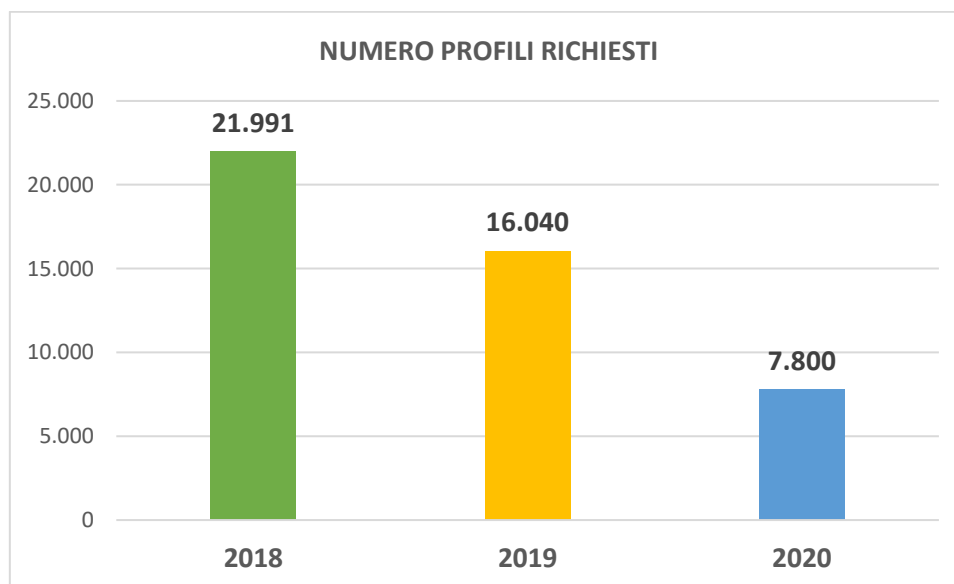


2. Numero richieste di personale gestite dai Cpl



Il dato mostra una tendenza simile tra il 2018 e il 2019, mentre riporta una forte diminuzione nel 2020. Elemento di interesse è la fidelizzazione delle imprese al servizio offerto; infatti, rispetto al numero di imprese che hanno richiesto il servizio si ha, anche per il 2020, si ha all'incirca la media di due offerte pubblicate per ogni azienda.

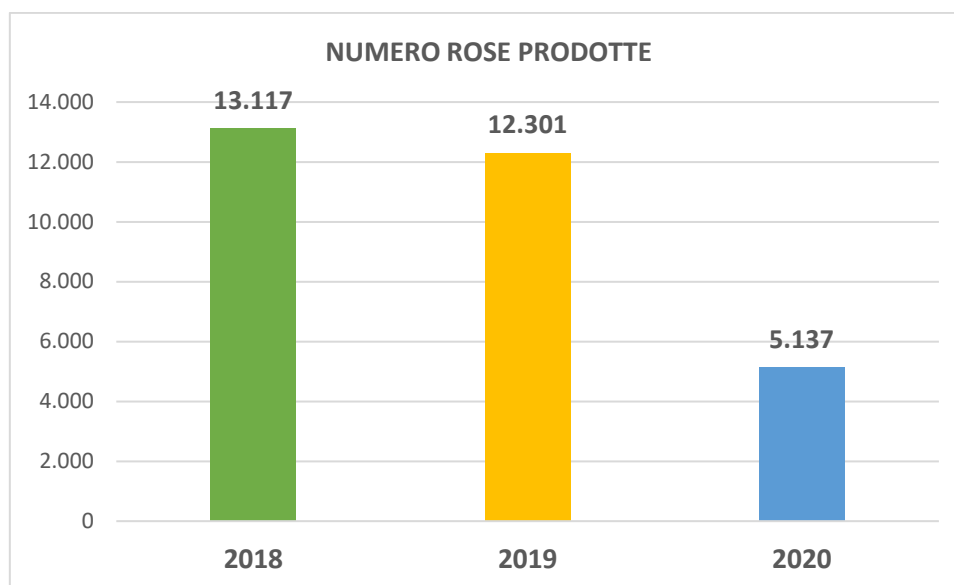
3. Numero di profili richiesti



Ogni richiesta di personale può prevedere la richiesta di più profili professionali. Il dato, soprattutto per il 2018, risente di alcuni valori estremi legati o a richieste di personale specifiche in cui le aziende hanno richiesto l'intermediazione per molte delle figure che avrebbero dovuto assumere sia di probabili errori di imputazione nel sistema informativo in fase di compilazione della richiesta di personale.

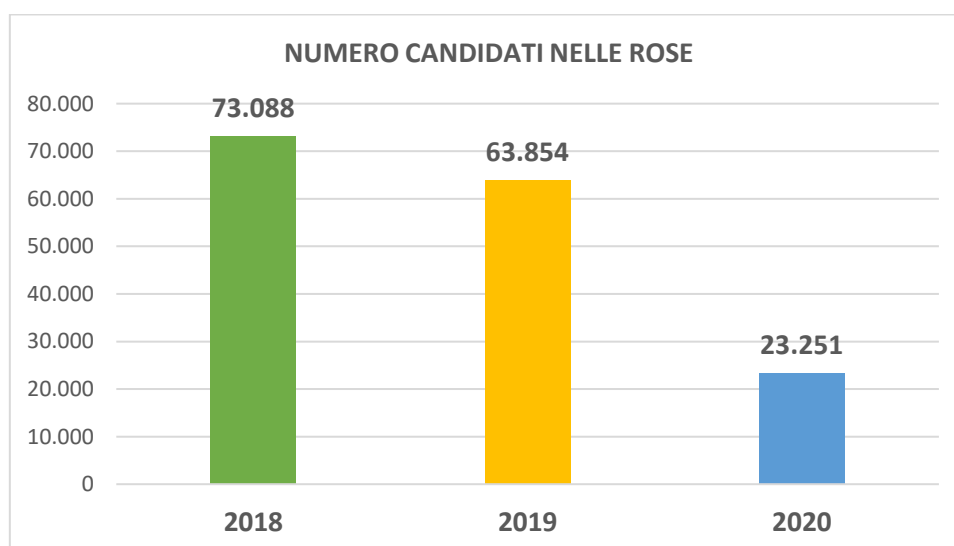


4. Numero di rose prodotte fornite alle imprese



Il dato è in linea con le richieste di personale gestite da parte dei Centri per l'Impiego. Eventuali scostamenti per difetto rispetto a queste, visibile in tutte e tre le annualità considerate, sono dovuti a offerte per le quali non si sono riusciti a individuare candidati in linea con il profilo richiesto dall'azienda oppure per via di offerte che per loro tipologia, non sempre nella pratica venivano gestite tramite la produzione di una rosa definitiva all'interno del sistema informativo. Il dato risente inoltre per tutte e tre le annualità, di richieste di personale per le quali sono state prodotte più rose di candidati, a seguito ad esempio di una richiesta da parte dell'impresa di visionare un numero maggiore di candidati.

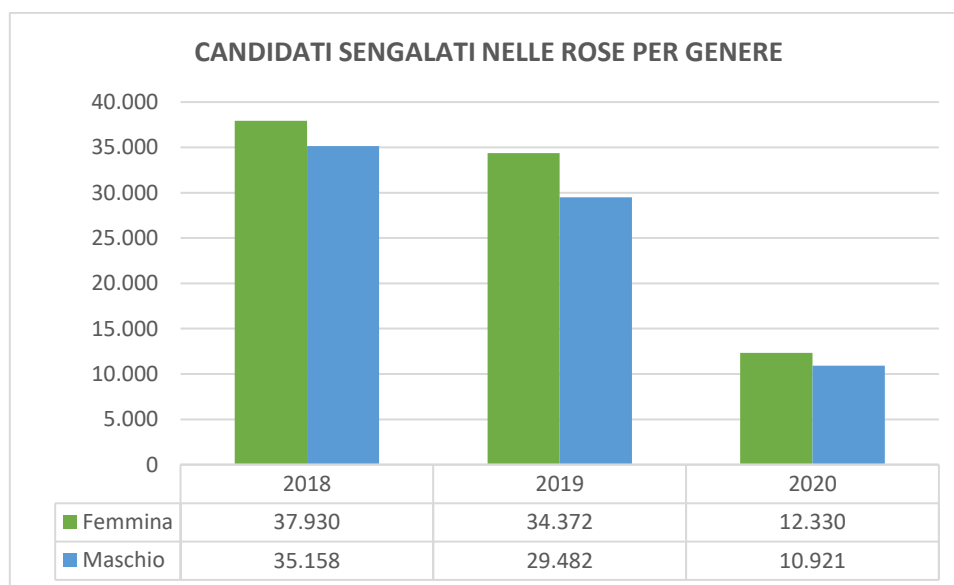
5. Numero di candidato inseriti nelle rose fornite alle imprese



Nelle prime due annualità osservate, 2018 e 2019, risulta una diminuzione delle candidature segnalate alle imprese. Il dato 2020, che presenta una sostanziale diminuzione, può essere ricondotto al netto decremento delle offerte gestite causa pandemia e all'avvio delle nuove modalità operative nell'ultimo trimestre dell'anno.

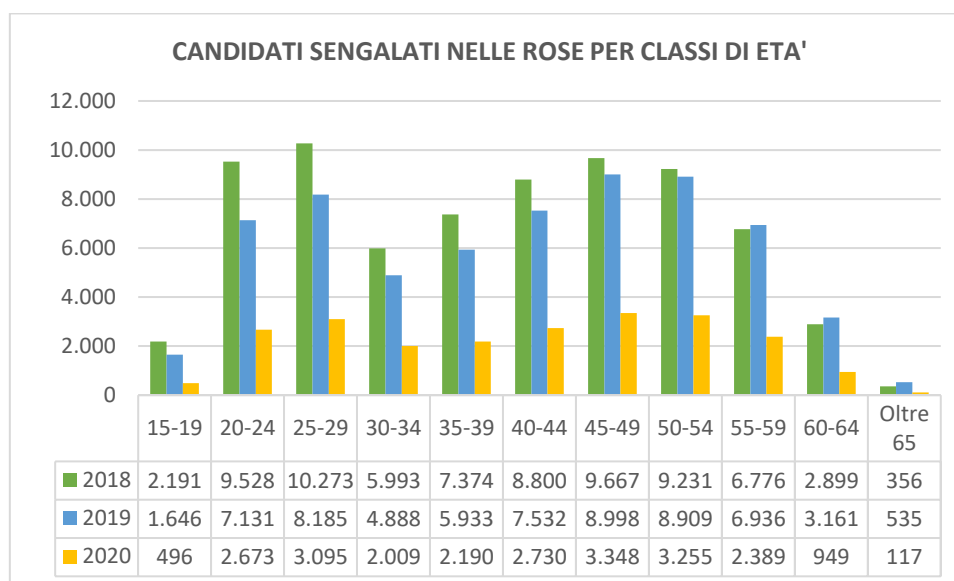


6. Candidati segnalati nelle rose per genere



L'indicatore mostra come ci sia in tutte le tre annualità osservate una ripartizione pressoché simile tra uomini e donne nelle rose inviate alle imprese, con un leggero vantaggio di quest'ultime.

7. Candidati segnalati nelle rose per classi di età



L'indicatore mostra come la maggioranza dei candidati segnalati alle imprese, in tutte e tre le annualità considerate, risulta compresa nelle fasce di età comprese tra i 20-24, 25-29, 45-49 e 50-54. I candidati di oltre i 65 anni risultano essere spesso frutto di un'errata associazione a livello di sistema informativo tra l'anagrafica del lavoratore censito nel sistema e l'offerta di lavoro gestito

L'investimento sul sistema informativo lavoro Emilia-Romagna

Lo strumento che ha assicurato e assicura la gestione continua e costante dell'erogazione dei servizi per il lavoro in Emilia-Romagna, anche attraverso la modalità della rete dei servizi, è il Sistema Informativo Lavoro regionale nelle sue diverse componenti (SIL, SARE, Portale Lavoro per Te, App



Lavoro per Te, NCR e NSR, Sistema di Monitoraggio statistico) che consente, mediante una costante manutenzione anche di carattere evolutivo e la cooperazione applicativa nell'ambito del SIU, l'erogazione, il monitoraggio e la valutazione quali-quantitativa delle prestazioni dei servizi per il lavoro e, più in generale, del mercato del lavoro regionale.

Il SILER – Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna – è un sistema modulare formato da più componenti connesse tra loro e cooperanti con altri sistemi a livello locale (SIFER) e nazionale. Al sistema accedono sia gli operatori dei Servizi pubblici per l'impiego, sia quelli delle pubbliche amministrazioni con competenze in ambito sociale e sanitario (Comuni e AUSL) sia i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro regionali che gestiscono politiche attive per il lavoro.

Le componenti principali sono le seguenti:

- SIL: è il sistema utilizzato dai Servizi per l'Impiego territoriali dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e dalle altre Amministrazioni. Al suo interno si possono logicamente distinguere due componenti applicative strettamente integrate tra loro: la prima dedicata a gestire tutti gli eventi amministrativi, ovvero a presiedere all'applicazione della normativa nazionale e regionale ed alla sua gestione, compresi il profiling e il patto di servizio; la seconda componente si occupa della gestione dei servizi erogati dai Centri per l'impiego, quali i servizi di orientamento, di raccolta delle disponibilità e delle competenze dei lavoratori, di raccolta delle offerte di lavoro provenienti dalle aziende e dell'incrocio tra domanda e offerta, e in generale di attivazione di interventi di politica attiva. Viene utilizzato sia per le attività di front-office che per quelle di back-office. Sono attivi, inoltre, scambi informativi con il sistema regionale della Formazione Professionale (SIFER).
- Portale LavoroxTe: è il portale dei servizi on-line per il lavoro e si configura come unico «luogo virtuale» dove si raccolgono informazioni e servizi offerti dai diversi canali informatici istituzionali dell'Agenzia mettendo a fattore comune esperienze, competenze, informazioni, creando una sinergia che amplifica il raggio di azione e incrementa le potenzialità del servizio. Le funzionalità offerte da Lavoro per Te sono molteplici e si possono distinguere tra:
 - Servizi ai cittadini: i cittadini possono, una volta registrati fruire di una serie di servizi che prevedono, da un lato, la possibilità di effettuare adempimenti amministrativi quali la comunicazione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), la stampa del percorso lavoratore, dello stato occupazionale e l'adesione al programma Garanzia Giovani, la firma online del patto di servizio e dei suoi eventuali aggiornamenti dall'altro fruire di servizi specialistici quali quelli di incontro domanda/offerta di lavoro (creazione cv, lettera di presentazione, consultazione offerte di lavoro ed eventuale candidatura), supporto all'orientamento, consulenza specialistica o prenotazione di appuntamenti con gli SPI regionali.
 - Servizi alle imprese: le aziende registrate al portale possono, attraverso la loro scrivania, presentare le domande di accreditamento ai servizi per il lavoro, creare una vetrina dell'azienda in grado di presentare la propria mission aziendale, inserire le proprie vacancy ed entrare in contatto con i candidati, consultare i curricula, creare e visualizzare le convenzioni e i progetti formativi per l'avvio di tirocini, verificarne e concordarne i contenuti e darne l'approvazione.



- Servizi dedicati agli operatori dei servizi per il lavoro: in particolare si tratta di funzionalità collegate ai vari ambiti di intervento che coinvolgono i Servizi per l'Impiego tra i quali: gestione della garanzia Giovani, gestione dei tirocini, gestione delle domande di accreditamento ai servizi per il lavoro, modulo Assister per la gestione dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale per le persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità (L.R. n.14/2015), gestione dell'agenda, attraverso la quale è possibile pianificare le disponibilità e gestire gli appuntamenti, anche da parte dei servizi per il lavoro privati accreditati.
- APP LavoroxTe: è l'applicazione per smartphone che consente di accedere da dispositivo mobile ai servizi dei Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna, senza doversi recare di persona presso gli uffici. Tramite App è possibile ricevere notifiche e informazioni in tempo reale dai Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna o attivare alert per ricevere offerte di lavoro personalizzate in base ai filtri impostati. Si può infine scaricare il proprio percorso lavoratore ed utilizzarlo presso i soggetti che ne facciano richiesta.
- NCR – Nodo di Coordinamento Regionale: costituisce il sistema regionale di smistamento delle Comunicazioni Obbligatorie e dei Prospetti Informativi L.68/99 (collocamento mirato), nonché di altre tipologie di comunicazione. Svolge un duplice ruolo: smista le comunicazioni all'interno della Regione verso SIL e trasmette le Comunicazioni in uscita ai destinatari esterni alla Regione. Possiede inoltre una opportuna gestione di code per il reinoltro delle comunicazioni in presenza di errori o problemi durante la trasmissione.
- S.A.R.E.: è una applicazione autonoma, strettamente integrata con il SIL. Il sistema gestisce tutte le comunicazioni che le aziende sono obbligate ad effettuare, per le quali è stato istituito, o a livello nazionale o a livello regionale, un corrispondente modello telematico: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione di un rapporto di lavoro, Prospetti Informativi ex legge 68/99. Il SARE «smista», per il tramite del Nodo di Coordinamento Regionale, le diverse comunicazioni ai soggetti che per competenza sono depositari della comunicazione stessa; su questi nodi tali comunicazioni impattano in tempo reale sulla situazione dei lavoratori coinvolti e consentono agli operatori dei Centri per l'Impiego di poter visualizzare e, se necessario, gestire in modo efficace le informazioni aggiornate.
- Sistema di Monitoraggio Statistico: il sistema di monitoraggio statistico costituisce il modulo utilizzato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro per la produzione degli indicatori statistici relativi al mercato del lavoro. Viene allineato periodicamente con le informazioni provenienti da SIL e dagli altri moduli. Questo sottosistema è costituito da un Data Warehouse alimentato periodicamente con le variazioni introdotte nel sistema SILER e interrogabile attraverso una componente applicativa di Business Intelligence, che mette a disposizione funzionalità per la reportistica e per l'analisi multidimensionale dei dati. Nell'ambito del sistema di monitoraggio sono inoltre stati sviluppati specifici cruscotti per l'osservazione costante dell'andamento delle politiche attive erogate a livello regionale.

Il SILER opera in cooperazione applicativa col SIU nazionale, secondo gli standard definiti da Ministero del Lavoro e Anpal, ed attraverso di esso viene garantito il monitoraggio fisico dell'avvio delle attività previste dai programmi inseriti nel patto di servizio.



Tutti i soggetti accreditati al lavoro accedono al SILER, tramite la stipula di apposita convenzione, per l'aggiornamento in tempo reale delle informazioni sui programmi relativi agli utenti presi in carico.

Il SILER opera, inoltre, in cooperazione applicativa col SIFER regionale a cui trasmette quotidianamente tramite web service i dati relativi al dettaglio dei programmi contenuti nei patti di servizio e le attività/misure dei servizi per il lavoro avviati per i beneficiari di misure di politica attiva finanziate dalla Regione.

Tutti i moduli che compongono il SILER sono stati oggetto di manutenzione e adeguamento nel corso del triennio 2018-2020.

I principali aggiornamenti che hanno riguardato il Sistema Informativo lavoro nel triennio 2018-2020 sono i seguenti:

1. Attività di manutenzione adeguativa per sviluppare la collaborazione tra Servizi pubblici e Soggetti privati accreditati: il sistema di Accreditamento dei soggetti privati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro è stato gestito attraverso la piattaforma Lavoro per Te, consentendo all'ARL di migliorare la qualità e l'estensione sul territorio dei servizi per il lavoro. L'approccio cooperativo che caratterizza la Rete Attiva per il lavoro ha inoltre comportato un maggior coinvolgimento dei Soggetti Attuatori nella gestione dei programmi ex L.R. 14/2015 sulla piattaforma Assit-ER.
2. Attività di integrazione tra Enti pubblici: per raggiungere l'obiettivo di integrazione tra enti pubblici, è stato periodicamente aggiornato AssistER, ovvero la piattaforma condivisa con i Comuni e le Asl per la presa in carico delle persone in condizioni di fragilità, il cui utilizzo è stato esteso alla gestione del Reddito di Cittadinanza. Nel corso del 2020 sono stati, inoltre, unificati i database provinciali del sistema informativo regionale per il lavoro (SIL), così da creare un sistema unico regionale che rappresenti la base dell'infrastruttura operativa dell'Agenzia per il Lavoro, in quanto tale sistema gestisce tutte le attività dei Centri per l'impiego e scambia informazioni con i sistemi informativi nazionali. Per poter garantire tali flussi informativi, sono stati costantemente aggiornati i sistemi di interoperabilità, anche alla luce delle evolutive previste dal Sistema Informativo Unitario delle Politiche per il Lavoro sviluppato da ANPAL. Il SIL Unico favorisce pertanto la realizzazione di processi distribuiti e la standardizzazione dei flussi di dati tra amministrazioni. Sono state, inoltre, incrementate le informazioni consultabili sul SIL tramite cooperazione applicativa con i sistemi nazionali, così da semplificare l'accesso alle informazioni già in possesso della Pubblica Amministrazione utili per la gestione dei lavoratori e delle politiche attive.
3. Attività di adeguamento normativo: gli applicativi sono stati interessati da una progettazione e da implementazioni che hanno consentito di adeguare gli applicativi stessi alle mutate condizioni normative. Oltre agli impatti previsti dal Dlgs 150/2015, sono state svolte attività legate a sviluppi normativi sia di portata regionale sia di ambito nazionale. Sono state apportate modifiche alla piattaforma per la gestione dei tirocini TxTe in ottemperanza a quanto previsto dalla L.R. 1/2019 e dalla Dgr 1143/2019 e, a fronte delle nuove programmazioni di politica attiva (Area 1 e Area 2), sono stati effettuati i relativi adeguamenti sul SIL, sul portale, su Assist-ER e sui flussi con SIFER (adeguamenti L.R. 14/2015: programmazione 2018, 2019, FRD: Dgr 696/2019 e Dgr 1153/2020, Politiche attive: Dgr



186/2019). E' stato realizzato l'adeguamento dei sistemi per la gestione dei flussi informativi relativi all'attuazione del Reddito di Cittadinanza (DL 4/2019) e per consentire l'inserimento, invio e gestione delle domande di CIG in deroga (ex DL 9/2020 e DL 18/2020) da parte delle aziende e le successive attività di istruttoria da parte dell'Agenzia Regionale del Lavoro.

4. Integrazione servizi on line: nel corso del triennio è stato ampliato il catalogo di servizi online rivolto a cittadini e imprese, è stata migliorata l'usabilità degli applicativi esistenti (es: portale per l'attivazione dei tirocini) e sono state create nuove piattaforme tramite cui erogare tali servizi (App LxTe, Nuovo Sare). È stata favorita la fruizione dei servizi da remoto (es: firma del Patto online) per rispondere alle mutate esigenze organizzative dei CPI e per "avvicinare" i servizi alle persone, anche alla luce dell'emergenza dovuta alla pandemia da Covid-19. I nuovi servizi digitali online, come ad esempio il modulo di orientamento, consentono da un lato di ridurre il carico di lavoro degli operatori, riducendo i tempi e i costi di attuazione dei servizi dall'altro di aumentare l'autonomia dei cittadini nel loro inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro. I servizi di Incrocio tra domanda e offerta di lavoro offerti tramite il Portale Lavoro per te sono stati interamente riprogettati per garantire l'attivazione dei lavoratori in cerca di un impiego e per garantire strumenti di matching alle imprese del territorio. Il portale Lavoro per Te rappresenta lo strumento di front end, dunque utilizzato direttamente da cittadini e imprese, per la fruizione di tale servizio.
5. Monitoraggio dei servizi e mercato del lavoro: è stata adottata la piattaforma Knowage per rendere maggiormente organici gli strumenti per il monitoraggio e la valutazione delle attività. Sono stati implementati diversi cruscotti tematici con l'obiettivo di valorizzazione il patrimonio informativo pubblico e garantire la creazione di servizi digitali a valore aggiunto per cittadini e imprese. Le informazioni contenute nei cruscotti forniscono inoltre ai policy maker strumenti data-driven da utilizzare nei processi decisionali. E' stato, inoltre, sviluppato un nuovo sistema a supporto dell'analisi congiunturale e per le ulteriori esigenze dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro.

E' inoltre continuata la cooperazione inter-istituzionale, avviata fin dal 2007, per il riuso del SIL-ER tramite apposite convenzioni con la Regione Umbria, la Regione Puglia, la Regione Calabria, la Regione Autonoma Valle d'Aosta e la Provincia Autonoma di Trento. Tale modalità, da un lato, ha permesso il riuso dei sistemi SIL-ER (Sistema informativo lavoro-SIL), SA.RE (Semplificazione Amministrativa in Rete), del Portale di servizi on line "Lavoro per Te" e dell'AppLxte, dall'altro, ha consentito di condividere le analisi per l'attuazione della riforma dei servizi per l'impiego (SPI).

Nel 2020 è stata sottoscritta tra le amministrazioni interessate una nuova convenzione che assegna ad appositi tavoli tecnici interistituzionali i compiti di definizione del piano delle attività di aggiornamento dei sistemi sia per quanto riguarda l'evoluzione normativa sia in relazione alle specifiche esigenze funzionali e procedurali espresse dalle Amministrazioni firmatarie, identificando i contenuti degli interventi, le priorità, la pianificazione ed i costi da sostenere per la loro implementazione.

I costi per l'innovazione, la manutenzione e l'adeguamento del sistema Informativo lavoro nel triennio 2018-2020 hanno richiesto un impegno finanziario complessivo pari a € 6.176.224,75



Il sistema delle autorizzazioni per l'intermediazione di personale

Il presente paragrafo è specificamente dedicato alla funzione di autorizzazione regionale all'intermediazione di personale ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera d) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente il grado di esercizio delle funzioni indicate all'articolo 32, commi 3 e 5, anche con riferimento ai soggetti autorizzati di cui agli articoli 39 e 40.

La Regione ha disciplinato le modalità e i criteri per l'autorizzazione a svolgere in Emilia-Romagna servizi di intermediazione e servizi di ricerca, selezione e supporto alla ricollocazione del personale, individuando con la Legge regionale 13/2015 l'Agenzia regionale per il lavoro quale ente che provvede all'autorizzazione su richiesta del soggetto interessato.

L'autorizzazione regionale fa riferimento esclusivamente al territorio dell'Emilia-Romagna e le attività svolte dai soggetti autorizzati sono rivolte solo alle società che abbiano sedi operative entro i confini regionali.

I servizi erogati dai soggetti autorizzati devono essere gratuiti per i lavoratori ed è vietata ogni pratica discriminatoria nello svolgimento delle attività.

L'Agenzia ha anche il compito di vigilare sull'attività dei soggetti autorizzati e può sospendere o revocare il provvedimento di autorizzazione in caso di perdita dei requisiti o di violazione delle norme.

L'Agenzia regionale per il lavoro ha autorizzato le seguenti agenzie private allo svolgimento delle attività di intermediazione e servizi di ricerca, selezione e supporto alla ricollocazione del personale:

- 5 soggetti nel 2018
- 3 soggetti nel 2019
- 2 soggetti nel 2020

La scarsa numerosità delle autorizzazioni è dovuta al fatto che la procedura era già stata attivata da molti soggetti negli anni precedenti, in particolare in quanto questa autorizzazione rappresenta un requisito previsto dalla normativa regionale per richiedere ed ottenere l'accreditamento nell'ambito dei servizi per il lavoro.

Al 31/12/2020 risultano un totale di 69 soggetti autorizzati ai servizi di intermediazione e di ricerca, selezione e supporto alla ricollocazione del personale.

La tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Il presente paragrafo è specificamente dedicato al tema della salute e sicurezza sul lavoro ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera e) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente la tipologia e i principali risultati delle iniziative promosse per la prevenzione, l'anticipazione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché per la promozione della regolarità delle condizioni di lavoro.



La vigilanza e la sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla base dell'art. 13 del D.Lgs 81/2008 è materia che compete a più organismi: alle Aziende USL per tutti i comparti con esclusione delle ex Ferrovie dello Stato, all'Ispettorato territoriale del lavoro, che è emanazione del Ministero del Lavoro, e al Corpo dei Vigili del Fuoco per la prevenzione incendi.

Per quanto riguarda le aziende AUSL, in termini di aziende da controllare la Regione Emilia-Romagna ha fissato il proprio standard sulle aziende da ispezionare annualmente al 9% del totale delle imprese attive, percentuale superiore a quanto prevedono i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) definiti a livello nazionale.

Nella nostra regione, le imprese controllate dalle singole Aziende USL sono riportate nella tabella seguente:

	2018	2019	2020
Aziende controllate	20.809	20.446	15.313
Numero di violazioni	2.942	2.808	1.674

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, al di là dell'azione sanitaria, la regione interviene con la programmazione della formazione professionale e con l'Agenzia Regionale per il Lavoro promuove attraverso la rete dei Centri per l'Impiego e in collaborazione con i soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro, nonché assieme ai servizi socio-sanitari per l'inclusione delle persone più fragili e vulnerabili, la cultura del lavoro regolare e della sicurezza sul lavoro.

Azioni concrete in tal senso sono:

- garantire a tutti i tirocinanti in percorsi extracurricolari dell'Emilia-Romagna l'assicurazione contro gli infortuni e per responsabilità civile verso terzi e una formazione idonea sulla prevenzione ambientale e antinfortunistica.
- garantire un efficace sistema di controlli sia preventivo, che successivo su quanto dichiarato dalle aziende ospitanti e promotrici di tirocini, anche attraverso attività di audit e verifica a campione o con il Protocollo d'Intesa, stipulato nell'anno 2019 tra Regione, Agenzia regionale per il Lavoro e Ispettorato Interregionale del Lavoro e la convenzione operativa tra Agenzia regionale per il Lavoro e Ispettorato regionale per il Lavoro;
- garantire attraverso la gestione del portale Lavoro Per Te, un servizio pubblico, gratuito e trasparente per incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel quale vengono effettuati controlli sulle offerte di lavoro pubblicate ed è prevista un'apposita evidenza per le offerte di lavoro in agricoltura.
- garantire un efficace sistema di controlli sui soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro anche con ispezioni in loco.

L'andamento degli infortuni e delle malattie professionali nel triennio è valutabile attraverso i dati INAIL:

	2018	2019	2020
Denunce di infortunio	85.761	84.941	67.816
<i>Di cui infortuni mortali</i>	115	106	119



Denunce di malattia professionale	6.388	6.581	4.136
-----------------------------------	-------	-------	-------

Le principali criticità nell'attuazione delle Politiche Attive del Lavoro

Il presente paragrafo è specificamente dedicato al tema della criticità ed è quindi rispondente alla descrizione dell'aspetto indicato alla lettera f) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, inerente le criticità emerse nell'attuazione della legge stessa.

Nel periodo 2018, 2019 e 2020 le tre principali criticità sono riferibili a:

- tempistiche di attuazione delle riforme introdotte con norme nazionali. In particolare, le riforme introdotte con il d.lgs. 150/2015 tra cui l'introduzione dell'ANPAL con un ruolo di coordinamento nazionale anche incorporando funzioni prima direttamente riferite al Ministero del Lavoro; non è ancora completata alla fine del triennio preso in esame. Si tratta infatti di riforme complesse che richiedono un continuo confronto tra il livello nazionale e regionale con necessità di decretazione attuativa e regolamentazione di dettaglio e che è stato ulteriormente complicato dall'introduzione del Reddito di Cittadinanza, norma che si è aggiunta senza un perfetto coordinamento con l'ordinamento previgente.
- Rapporto non idoneo tra numero di operatori dei servizi pubblici per il lavoro e utenti dei servizi stessi. Infatti, nonostante l'avvio di un processo di coinvolgimento di soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro, il numero di operatori dei CPI all'inizio del triennio in esame era largamente insufficiente a garantire i servizi previsti. A soluzione della criticità l'introduzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e l'implementazione del rafforzamento previsto da norme e risorse anche nazionali ha iniziato un percorso di miglioramento che non è ancora concluso.
- Emergenza sanitaria da marzo 2020. Con l'emergenza sanitaria, i servizi per il lavoro e della formazione professionale hanno avuto gravi difficoltà nel gestire i servizi in presenza, costringendo a limitare l'accesso fisico alle sedi e ad evitare attività di gruppo. Per ovviare alle difficoltà sono stati introdotti una serie di servizi online che hanno risolto i problemi di accesso ai servizi, pur restando criticità per gli utenti non in possesso di strumenti e competenze per accedere ai servizi a distanza.

Appendice: principali dati riferiti all'anno 2021

A conclusione della presente clausola si riportano alcuni dati di sintesi inerenti l'anno 2021. I dati saranno oggetto della clausola che sarà presentata sul triennio 2021, 2022, 2023, ma si ritiene utile anticiparli per una lettura in divenire delle azioni di Politica Attiva del Lavoro.

Nell'anno 2021 sono state **170.496** le persone che hanno avuto almeno un **contatto con un Cpl**, così suddivise per territorio:

- BOLOGNA 38.165
- FERRARA 12.587
- FORLÌ-CESENA 14.385



- MODENA 30.004
- PARMA 13.592
- PIACENZA 10.539
- RAVENNA 15.459
- REGGIO EMILIA 15.834
- RIMINI 19.931

Di tutti i contatti, **72.322** hanno sottoscritto un **patto di servizio** con il CPI nell'anno 2021, con questa divisione territoriale:

- BOLOGNA 18.825
- FERRARA 5.605
- FORLÌ-CESENA 4.553
- MODENA 13.022
- PARMA 5.363
- PIACENZA 5.043
- RAVENNA 6.418
- REGGIO EMILIA 6.220
- RIMINI 7.273

Riguardo all'impegno nei confronti delle persone in condizioni di disabilità, di **fragilità e vulnerabilità**, i dati evidenziano che, nel 2021, sono state **21.493** le valutazioni multidimensionali effettuate mediante lo strumento "profilo di fragilità", di cui 16.160 realizzate dai Cpl.

Le persone per le quali il grado di multi-problematicità rilevato si è dimostrato tale da richiedere una presa in carico integrata ex L.R.14/2015 sono state 7.050; 3.135 quelle che hanno sottoscritto un programma e 3.110 le attivazioni messe in atto dai soggetti accreditati.

Sempre nell'ambito dell'utenza fragile, l'attuazione del **Reddito di Cittadinanza (RdC)** ha visto **33.702 beneficiari** (fino al 30.09.2021) notificati dall'INPS all'Agenzia e 33.590 i beneficiari di RdC convocati dai Cpl.

Su questi (ad eccezione delle persone esonerate ed escluse), sono state rilevate le caratteristiche personali mediante l'uso del profilo di fragilità (13.662 profili), con lo scopo di definire la tipologia di presa in carico/patto (per il lavoro/di inclusione) da sottoscrivere in base all'esito conseguito dalla valutazione. Sono inoltre 25.075 le persone che hanno fruito di misure/prestazioni relative al programma RdC.

Per quanto riguarda il Servizio di Incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel corso del 2021 sono state **16.008** le richieste di personale pubblicate sul Portale Lavoro per te e **200.362** le candidature ricevute dalle persone in risposta alle richieste, con una media di 12,5 candidature per ciascuna richiesta.

Riguardo all'istituto del tirocinio, si segnala che la crisi innescata dalla pandemia e dalle misure di contenimento ad essa connesse aveva, nel corso del 2020, fortemente inciso sull'andamento dei tirocini. Tuttavia, anche grazie ad una graduale ripresa dell'occupazione, nel 2021 il ricorso



all'istituto è tornato ai valori medi pre-pandemia, con un totale di **27.179** avviamenti in tirocinio presso **12.319** aziende.

Rispetto al totale degli avviamenti del 2021, il **20,2%** (5.498 tirocini) è costituito da percorsi finalizzati all'inclusione sociale, al reinserimento, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione. Di questi, quasi la metà è destinata a persone con disabilità.

Si rilevano infine 1.594 tirocini (5,9% sul totale) rivolti a beneficiari di strumenti di sostegno al reddito (Naspi, RdC, ...) e 2.168 tirocini (8% sul totale) rivolti a giovani NEET beneficiari di un programma di Garanzia Giovani.

Nel 2021, il 72,4% dei tirocinanti che hanno concluso il tirocinio da 12 mesi, ha avuto un **avviamento al lavoro successivo e nella metà dei casi (49,8%) presso il medesimo datore**

Relativamente al **Collocamento Mirato**, nel corso dell'anno 2021 si registrano **5.847 nuove iscrizioni** di utenti disabili. I **programmi attivati sono stati 14.905**, dato che raccoglie, complessivamente, sia i programmi attivati per i nuovi iscritti che quelli attivati per persone iscritte precedentemente

Nel corso del 2021 è stata assicurata continuità all'attività di gestione del sistema di **accreditamento**, con l'approvazione degli elenchi dei soggetti accreditati e delle relative variazioni attinenti alle sedi operative e altre sedi di politica attiva. Complessivamente, pertanto, il sistema dei soggetti accreditati a fine 2021 è così strutturato:

- l'Area di accreditamento 1 si compone di 30 soggetti accreditati che garantiscono l'erogazione delle prestazioni in 312 sedi;
- l'Area di accreditamento 2 conta come accreditati 53 soggetti. Questi soggetti garantiscono l'erogazione delle prestazioni in 185 sedi.

Nel quadro del **Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego** è stato previsto un importante investimento per l'incremento degli organici del personale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro. L'Agenzia conta, a fine 2021, 680 dipendenti che arriveranno, attraverso le prossime procedure selettive ed il completamento del Piano, al numero di 938. La variazione, in positivo, del numero di personale rispetto al 2020 è di 105 dipendenti. A settembre 2021, inoltre, è stata indetta una procedura selettiva pubblica per l'assunzione con contratto di formazione e lavoro di 85 unità di personale di categoria C "assistente in politiche del lavoro" che si rivolge a giovani, almeno diplomati, tra i 18 e i 32 anni. Con il completamento della procedura selettiva si raggiungerà una copertura dell'organico pari a circa al 75% delle necessità dell'ente, per poi concludere l'assetto organico nel 2022