



L'ASSESSORE
GIOVANNI PAGLIA

GIUNTA REGIONALE
ASSESSORATO POLITICHE ABITATIVE,
LAVORO, POLITICHE GIOVANILI

Al Presidente dell'Assemblea Legislativa
Maurizio Fabbri

Oggetto: Relazione ai sensi della L.R 17/2005 – 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".

Cordialmente

Giovanni Paglia
firmato digitalmente





Relazione
sull'attuazione della Legge Regionale 17/2005
“Norme per la promozione dell'occupazione,
della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”

Art.47-Clausola valutativa



Indice

PREMESSA.....	2
1. IL CONTESTO TERRITORIALE DI RIFERIMENTO.....	4
1.1 Il profilo economico regionale.....	4
1.2 Il profilo del mercato del lavoro regionale	6
1.3 Il profilo demografico regionale	9
2. L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO NORMATIVO	12
3. POLITICHE, STRUMENTI E RISULTATI	15
3.1 Percorsi formativi	16
3.2 Attività di orientamento	23
3.3 Tirocini.....	28
3.4 Preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro	39
3.5 Strumenti per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità	52
3.6 Azioni di inclusione socio-lavorativa nell'ambito del FSE+ 2021-2027	70
4. LA RETE REGIONALE PER IL LAVORO	72
4.1 L'evoluzione dei Cpl.....	72
4.2 La Rete attiva	77
4.3 La rete regionale allargata.....	79
5. IL SISTEMA REGIONALE DEI SERVIZI PER IL LAVORO.....	81
5.1 L'attuazione delle prestazioni.....	81
5.2 L'investimento sul sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER).....	100
6. SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO.....	104
7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	108
7.1. Rilevi sull'applicabilità della Clausola valutativa	108
7.2. Attualità e possibili sviluppi	110

PREMESSA

Il presente documento costituisce la relazione sull'attuazione della Legge Regionale 17/2005 "*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*" e ss.mm.ii. e presenta i dati più significativi relativi ai risultati ottenuti nel promuovere e nel migliorare la qualità, la sicurezza e la regolarità del lavoro in Regione Emilia-Romagna.

In base all'art. 47 "*Clausola Valutativa*" della citata legge, infatti, la Giunta è chiamata a presentare alla commissione assembleare competente una rendicontazione periodica che fornisca informazioni sui seguenti aspetti:

- a) l'attivazione, in termini di risorse impiegate e di destinatari raggiunti, dei singoli strumenti di politica attiva del lavoro;
- b) il coinvolgimento di soggetti istituzionali, anche territoriali, nella progettazione delle misure di integrazione lavorativa, principalmente predisposte per aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità;
- c) le modalità di utilizzo dei tirocini e delle azioni di orientamento, nonché le caratteristiche dei percorsi formativi attivati nell'ambito delle tipologie di apprendistato;
- d) il grado di esercizio delle funzioni relative ai servizi per l'impiego e lo stato di operatività del sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER);
- e) le 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;
- f) le principali criticità emerse, nel periodo considerato, nell'attuazione della legge e le possibili proposte di modifica normativa.

La relazione riporta le informazioni relative al triennio 2021-2023 e, al fine di agevolare la lettura dei dati consentendo la loro interpretazione rispetto agli aspetti suddetti, il documento viene articolato nei seguenti capitoli:

- il primo delinea il contesto nel quale la Regione, nel periodo considerato, ha operato e ne descrive gli elementi più significativi relativi all'assetto economico, del mercato del lavoro e demografico.
- Il secondo approfondisce i principali sviluppi normativi intervenuti nel triennio, sia sul piano regionale che su quello nazionale, evidenziando in che modo tali trasformazioni abbiano influenzato il quadro di riferimento entro cui la Regione ha attuato le politiche e svolto le proprie funzioni.
- Il terzo presenta i dati relativi ai diversi strumenti di politica attiva – così come indicati nell'art. 9 della L.R. 17/2005 - attivati nel periodo considerato, riportando le principali evidenze in termini di risorse impiegate e destinatari coinvolti.
- Il quarto capitolo è dedicato a ricostruire la rete regionale per il lavoro, presentando l'evoluzione dei servizi pubblici per l'impiego, del sistema integrato pubblico-privato e del network allargato, soggetti, tutti, che hanno partecipato all'attuazione degli interventi per l'accompagnamento e l'inserimento lavorativo delle persone, principalmente di quelle più fragili e con disabilità.
- Il quinto capitolo rendiconta quanto realizzato del sistema regionale per il lavoro, sia in termini di prestazioni realizzate per le persone e per le imprese, sia in termini di sviluppo e potenziamento del sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER).
- Il sesto capitolo riguarda le iniziative realizzate dalla Regione, nell'esercizio delle funzioni di indirizzo, coordinamento e promozione che le competono, ai fini della prevenzione, dell'anticipazione dei rischi e del miglioramento delle condizioni di lavoro.

- Il settimo e ultimo capitolo, infine, riporta le criticità più rilevanti riscontrate durante il periodo di attuazione della normativa e gli elementi che possono supportare una riflessione utile a superare tali criticità.

Si segnala, infine, che all'interno della relazione sono evidenziati i passaggi in cui tali criticità emergono espressamente e che, come detto, vengono portati a sintesi nell'ultimo capitolo.

1. IL CONTESTO TERRITORIALE DI RIFERIMENTO

1.1 Il profilo economico regionale¹

Nel triennio 2021–2023 l'economia emiliano-romagnola ha attraversato tre fasi distinte: un forte rilancio, un anno di consolidamento e, infine, un rallentamento diffuso. Sullo sfondo, l'onda lunga post-pandemica, l'impennata dei prezzi energetici e l'incertezza legata alla guerra in Ucraina hanno scandito tempi e intensità della ripresa.

Dopo la brusca frenata legata all'emergenza sanitaria, l'Emilia-Romagna è stata tra le prime regioni italiane a recuperare i livelli di attività economica pre-crisi già alla fine del 2021. Secondo le stime Prometeia, il PIL regionale è cresciuto del 6,5%, colmando gran parte del divario rispetto al 2019. La ripresa ha trovato impulso soprattutto nel comparto industriale e in quello delle costruzioni, favoriti sia dalla domanda rimasta inesausta nei mesi di chiusura sia dalle misure straordinarie di sostegno varate a livello nazionale, in particolare per l'edilizia.

Nei primi nove mesi del 2021, l'indagine di Unioncamere Emilia-Romagna segnala per la produzione industriale un incremento dell'11,5% rispetto all'anno precedente. La crescita è stata alimentata tanto dalla domanda estera quanto da quella interna, con risultati particolarmente positivi nella meccanica, nella lavorazione dei metalli e nel legno, mentre più contenuto è apparso l'incremento del settore alimentare, già meno penalizzato dalla fase recessiva.

Nel complesso dell'anno, le esportazioni sono aumentate del 16,9% rispetto al 2020, superando i livelli antecedenti la pandemia, trainate da una domanda internazionale in forte accelerazione.

Il valore aggiunto delle costruzioni, secondo le stime Prometeia, è cresciuto del 22,1% a prezzi costanti. Si tratta di un incremento significativo, che ha permesso al settore non solo di recuperare, ma di superare ampiamente i livelli del 2019. Unioncamere Emilia-Romagna evidenzia come la dinamica sia stata particolarmente marcata nella seconda parte dell'anno e per le imprese di piccole dimensioni.

Nel commercio al dettaglio, le vendite in termini nominali sono aumentate del 4,2%, con una spinta concentrata soprattutto nel secondo trimestre e nei beni non alimentari. La crescita ha coinvolto le diverse tipologie di impresa, pur con intensità differenti: il pieno recupero dei livelli antecedenti l'emergenza sanitaria si è infatti concretizzato soltanto nella grande distribuzione. Anche il settore del turismo ha evidenziato una fase di rilancio, beneficiando della riapertura graduale dei flussi e della ripresa della mobilità interna. Tuttavia, i livelli complessivi di presenze sono rimasti inferiori a quelli pre-crisi, in particolare per la componente estera.

Il 2022 ha rappresentato per l'economia regionale un anno di consolidamento, caratterizzato da una crescita sostenuta ma segnato dall'emergere di criticità quali il rincaro energetico, le difficoltà negli approvvigionamenti e l'inflazione.

Secondo le stime del Centro studi di Unioncamere Emilia-Romagna su dati Prometeia, il PIL regionale è aumentato del 4,1%, collocando la regione tra le realtà più dinamiche del Paese in termini di crescita. Tale espansione è derivata in larga misura dai consumi delle famiglie e dagli investimenti delle imprese. Questo andamento, però, nel secondo semestre dell'anno ha perso vigore, influenzato dall'incertezza

¹ Il testo del paragrafo è liberamente tratto dai seguenti rapporti: Unioncamere Emilia-Romagna - Regione Emilia-Romagna. *"Rapporto 2021 sull'economia regionale"*. Dicembre 2021; Unioncamere Emilia-Romagna - Regione Emilia-Romagna. *"Rapporto 2022 sull'economia regionale"*. Dicembre 2022; Unioncamere Emilia-Romagna - Regione Emilia-Romagna. *"Rapporto 2023 sull'economia regionale"*. Dicembre 2023. Banca d'Italia. Rapporto annuale *"L'economia dell'Emilia-Romagna"*. Giugno 2022; Banca d'Italia. Rapporto annuale *"L'economia dell'Emilia-Romagna"*. Giugno 2023; Banca d'Italia. Rapporto annuale *"L'economia dell'Emilia-Romagna"*. Giugno 2024.

legata al conflitto in Ucraina, dall'inasprimento della politica monetaria e dall'ulteriore accelerazione dell'inflazione.

Nel complesso, la ripresa ha coinvolto tutti i settori, sebbene in misura disomogenea: la produzione industriale è aumentata in modo contenuto, penalizzata dal forte aumento dei costi energetici e delle materie prime, nonché da difficoltà di approvvigionamento di beni intermedi, parzialmente mitigate nel secondo semestre. L'indagine Unioncamere rileva le performance positive della meccanica e della moda, mentre più modesta risulta la crescita in altri comparti. Il 2022 risulta in crescita anche per le costruzioni, che hanno proseguito il trend positivo, trainate ancora dagli incentivi fiscali. Segnali di rallentamento evidenti si sono però registrati nell'ultima parte dell'anno.

Il settore dei servizi ha continuato a crescere a ritmi elevati, supportato dalla revoca delle misure di contenimento attuate durante la pandemia (+5,5% è la crescita del valore aggiunto a prezzi costanti).

Il comparto turistico ha mostrato un ulteriore miglioramento: i pernottamenti nelle strutture ricettive regionali sono aumentati del 23,9%. Nonostante l'incremento, i volumi complessivi restano comunque inferiori rispetto ai livelli pre-pandemia (2019), a causa soprattutto della persistente contrazione della componente estera. Le esportazioni hanno mantenuto un andamento positivo, soprattutto verso Francia e Regno Unito, a fronte di flessioni verso Germania, Stati Uniti e Cina.

L'agricoltura, infine, ha registrato una contrazione del valore aggiunto superiore al 3%, principalmente a causa di eventi meteorologici avversi.

Il 2023 ha rappresentato per l'Emilia-Romagna un anno di cambio di passo, caratterizzato da un rallentamento della dinamica economica. L'inasprimento della politica monetaria, l'aumento dei tassi di interesse, il calo della fiducia di imprese e consumatori e gli effetti dell'alluvione in Romagna hanno inciso negativamente sul quadro congiunturale, pur senza compromettere il ruolo della regione tra le economie trainanti a livello nazionale.

Secondo il *Rapporto 2023 sull'economia regionale*, elaborato da Regione Emilia-Romagna e Unioncamere su stime Prometeia, il PIL regionale è cresciuto dello 0,7%.

Il comparto industriale ha mostrato una flessione significativa: il valore aggiunto è diminuito del 2% a prezzi costanti e il fatturato ha registrato un calo dell'1,3% a settembre (al netto dell'inflazione). La contrazione ha colpito soprattutto metallurgia e lavorazioni del legno, mentre hanno registrato risultati positivi l'industria alimentare e, seppure in misura più contenuta, la meccanica e i mezzi di trasporto. L'indagine Unioncamere segnala inoltre una riduzione degli ordini, accentuatasi nella seconda metà dell'anno, prefigurando un ulteriore calo dell'attività per la prima parte del 2024.

Secondo Prometeia, nel 2023 il valore aggiunto dell'industria in senso stretto si è ridotto dell'1,0% a prezzi costanti, penalizzato soprattutto dalla debolezza della domanda estera. Le costruzioni hanno mantenuto un andamento positivo, anche se meno vivace rispetto all'anno precedente, connesso ancora agli incentivi edilizi ma con una spinta ormai in attenuazione.

L'agricoltura ha subito un'ulteriore contrazione (valore aggiunto inferiore al -4%), a causa delle avverse condizioni climatiche e degli eventi alluvionali.

Il settore dei servizi è cresciuto del +2,2%, mostrando quindi un dinamismo più contenuto rispetto al 2022. È proseguito il recupero del comparto turistico: i pernottamenti complessivi sono aumentati del 2,4%, grazie soprattutto alla componente estera (+12,9%), mentre le presenze italiane hanno registrato una diminuzione dell'1,3%. Gli arrivi sono cresciuti del 6,6%, trainati ancora una volta dagli ospiti stranieri.

Nel complesso, l'economia emiliano-romagnola è uscita dal triennio 2021–2023 in una posizione ancora solida, dimostrando, in questi anni, una capacità notevole di adattamento e reazione: dopo il forte rimbalzo del 2021, che ha riportato in tempi rapidi l'economia ai livelli pre-pandemici, il 2022 ha rappresentato un anno di consolidamento, mentre il 2023 ha evidenziato i primi segnali di rallentamento del ciclo economico, segnato dal protrarsi dell'instabilità internazionale, dalle restrizioni monetarie e dalle criticità legate agli eventi climatici estremi, come l'alluvione che ha colpito duramente il territorio romagnolo. Nonostante ciò, la regione ha confermato il proprio ruolo di traino per il Paese, sostenuta dalla solidità del proprio tessuto produttivo, dalla diversificazione settoriale e dalla qualità delle proprie filiere.

1.2 Il profilo del mercato del lavoro regionale²

Nel triennio 2021–2023 il mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna ha reagito con dinamismo alla crisi pandemica, consolidando progressivamente i segnali di ripresa.

Dopo il brusco arresto causato dal lockdown del 2020, il percorso di riassorbimento degli effetti della crisi sanitaria ha avuto inizio nel 2021, si è consolidato nel 2022 e ha trovato una fase di ulteriore stabilizzazione nel 2023, nonostante il contesto economico si sia fatto più incerto. La dinamica del mercato del lavoro regionale riflette in modo coerente la ripresa dell'attività economica e produttiva, ma anche i mutamenti strutturali che stanno interessando la composizione della forza lavoro e l'organizzazione dell'occupazione, come l'inattività, la fragilità del lavoro autonomo e i divari di genere.

Nella media del 2021, primo anno di effettivo recupero dopo l'emergenza sanitaria, l'Emilia-Romagna ha registrato forze lavoro pari a 2.092,1 mila unità, in leggerissima crescita rispetto all'anno precedente (3,3 mila attivi in più, corrispondenti ad una variazione del +0,2%), grazie al contributo della componente femminile³.

Si rileva, inoltre, un incremento degli occupati, pari a 1 milione e 978 mila unità. Rispetto allo stesso periodo del 2020, l'aumento è stato di 12,2 mila unità, un dato positivo ma non sufficiente a colmare il divario con il 2019, rispetto al quale si contano 47,6 mila occupati in meno.

I tassi principali nel 2021 confermano questa fase intermedia: occupazione al 68,5% (in ripresa, ma ancora -1,9 punti rispetto al 2019), disoccupazione al 5,5% (in miglioramento sia rispetto al 2020 che al 2019), inattività in crescita al 27,5%.

Sul fronte della tipologia contrattuale, si è assistito a una crescita netta del lavoro dipendente, in particolare nelle forme più flessibili (tempo determinato, somministrato, apprendistato), mentre il lavoro indipendente continua a contrarsi (-8.900 unità nel 2021), proseguendo in una tendenza già in atto dal 2015.

Nel 2021, il parziale recupero dell'occupazione ha riguardato esclusivamente il settore industriale: l'Industria in senso stretto è cresciuta di 10,9 mila occupati (+2,1%), mentre le costruzioni — sostenute dalla realizzazione degli interventi legati al Superbonus 110% — hanno registrato un aumento di 12,4 mila unità (+11,8%). L'occupazione nei servizi è rimasta pressoché invariata.

² Il testo del paragrafo è liberamente tratto dai seguenti documenti: Osservatorio del mercato del lavoro. *“Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nei dati Istat 2018 – 2021”* – luglio 2022; Osservatorio del mercato del lavoro. *“Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nei dati Istat 2019 – 2022”* – maggio 2023; Osservatorio del mercato del lavoro. *“Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nei dati Istat 2019 – 2023”* - giugno 2024; Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna, *“Piano di Attività 2021”*; Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna, *“Piano di Attività 2022”*; Agenzia regionale per il lavoro Emilia-Romagna, *“Piano di Attività 2023”*.

I valori positivi del 2021 sono da attribuire maggiormente alla componente maschile. Infatti, il 2021 ha segnato un recupero solo parziale per la componente femminile: il numero di donne occupate è solo di 2,1 mila unità in più rispetto al 2020 e ancora di 34,5 mila unità in meno rispetto al 2019, quando per i maschi l'aumento 2021 è stato di 10,1 mila unità e il calo rispetto al 2019 solo di 13,1 mila unità. Il tasso di occupazione femminile (61,6%) risulta, quindi, ancora di 2,5 punti inferiore al 2019, mentre quello maschile è solo di 1,3 punti sotto al periodo pre-pandemico.

La più marcata differenza di genere si riscontra però nei valori della disoccupazione. Infatti, mentre il dato maschile si presenta positivo (45,3 mila disoccupati, in calo di 11,1 mila unità rispetto al 2020), il dato femminile è invece negativo, con 68,4 mila disoccupate nel 2021, in aumento di 2,2 mila unità rispetto al 2020. Il tasso di disoccupazione femminile è quindi passato dal 6,6% del 2019 al 7,2% del 2021 a fronte di quello maschile calato dal 4,7% del 2019 al 4,0% nel 2021.

L'inattività, invece, è cresciuta nella componente maschile (+4,6 mila unità) ed è calata nella componente femminile (-5,1 mila unità): elemento di spiegazione di questo fenomeno può essere individuato nel fatto che dal 2021 è considerata inattiva una parte consistente delle persone in cassa integrazione, tutela che riguarda in particolare settori a prevalenza maschile.

Gli indicatori del mercato del lavoro mostrano, infine, quanto l'emergenza pandemica sia stata pesante per i giovani di 15-24 anni nel corso del biennio 2020-21. Nel 2021 la classe 15-24 anni registra una contrazione del tasso di occupazione di -4,1 p.p. sul 2019, un valore ben superiore rispetto al divario evidenziato dalla classe aggregata 15-64 anni. Il tasso di disoccupazione, inoltre, mostra nel 2021 un +4,8 p.p. sul 2019.

La classe 25-34 anni evidenzia, invece, un buon recupero nel 2021: il tasso di occupazione della classe 25-34 anni registra nel 2020 una contrazione di -3,0 punti percentuali che vengono però interamente recuperati nel corso del 2021. Il tasso di disoccupazione scende ampiamente sotto il livello pre-Covid nel 2021 (al 7,0%).

Nel 2022, il mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna si caratterizza per un consolidamento della ripresa, pur in un contesto di crescenti incertezze macroeconomiche.

Nella media 2022, le forze di lavoro in Emilia-Romagna si attestano intorno a 2.106,6 mila unità, in leggera crescita per il secondo anno consecutivo (14,4 mila attivi in più rispetto al 2021, corrispondenti ad una variazione del +0,7%), con un contributo positivo di entrambe le componenti di genere.

Nel medesimo periodo si contano, in regione, 2.001,3 mila occupati, in crescita del +1,2% sul 2021 (22,8 mila occupati in più, di cui la maggioranza afferente alla componente femminile), ma ancora sotto al livello del 2019 (24,7 mila unità in meno, corrispondenti ad una variazione del -1,2%).

Le persone in cerca di occupazione sono pari a 105,3 mila unità, dato in diminuzione per il secondo anno consecutivo (-8,9 mila persone nel 2021 e -8,4 mila nel 2022) portando la platea di disoccupati ampiamente al di sotto del periodo pre-pandemia (quando erano stimate attorno 118,4 mila unità).

Gli inattivi in età lavorativa sono stimati in 737,3 mila unità, di cui il 61,0% circa di genere femminile. Tale popolazione, cresciuta significativamente nel 2020 a causa della pandemia, era rimasta pressoché stabile nel 2021, mentre ha evidenziato una contrazione nel 2022: sono 27,3 mila gli inattivi di 15-64 anni in meno rispetto all'anno precedente (-3,6%).

Il tasso di occupazione regionale (15-64 anni) si colloca al 69,7% (a fronte di un valor medio nazionale del 60,1%), terzo dato più elevato tra le regioni italiane, dopo il Trentino-Alto Adige e la Valle d'Aosta, ed in linea con la media europea (69,8%). Il tasso di disoccupazione (15-74 anni) si attesta al 5,0%.

Il saldo complessivo delle posizioni di lavoro dipendente è stato positivo, con +28,1 mila posti di lavoro, trainato dall'incremento dei contratti a tempo indeterminato (+35,1 mila unità) e da un calo di quelli a termine (-7 mila).

I settori che hanno trainato la crescita delle posizioni dipendenti sono stati l'industria in senso stretto e il comparto del commercio, alberghi e ristoranti, con incrementi rispettivamente di 13,9 mila e 5,7 mila unità rispetto al 2021. Le costruzioni hanno offerto un contributo significativo (+4,9 mila), mentre le altre attività dei servizi hanno mostrato una crescita più moderata (+3 mila). L'agricoltura, insieme a silvicoltura e pesca, ha registrato un saldo lievemente positivo, pari a 0,6 mila posizioni in più dall'inizio dell'anno.

Il numero di occupati è cresciuto sia tra gli uomini (5,6 mila nel 2022) che tra le donne (17,2 mila nel 2022). Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione, è accaduto il contrario, con una leggera crescita tra i maschi (1,2 mila in più) e una diminuzione tra le femmine (9,5 mila in meno).

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni), stimato attorno al 63,4%, colloca l'Emilia-Romagna nettamente al di sopra della media nazionale (51,1%). Il divario di genere, che era salito fino a 13,7 punti percentuali nel 2021, è calato nel 2022 a 12,6 punti percentuali.

Il gender gap regionale si è ridotto anche per quanto riguarda la disoccupazione, da 3,2 punti percentuali del 2021 a 2,1 punti del 2022, anno in cui il tasso di disoccupazione femminile (15-74 anni) è stimato attorno al 6,2% (in riduzione di un punto percentuale rispetto all'anno precedente).

Nel 2022, la diminuzione degli inattivi in età lavorativa ha interessato entrambi i generi: 16,8 mila unità in meno per le donne e 10,4 mila in meno per gli uomini.

Tra tutte le classi di età, quella dei più giovani è risultata la più penalizzata dall'emergenza, seppur in ripresa nel corso del 2022: il tasso di attività dei giovani 15-24 anni è stimato attorno al 28,7%, in crescita rispetto al 2021. Dinamica positiva anche per il tasso di occupazione, che passa dal 20,4% del 2021 al 23,7% del 2022. Il tasso di disoccupazione, stimato attorno al 17,3%, si riduce di quasi 6 punti percentuali rispetto al 2021.

Con riferimento alla classe 25-34 anni gli indicatori del mercato del lavoro registrano un miglioramento rispetto al 2019, mostrando che i giovani tra 25 e 34 anni hanno sì accusato il colpo dell'emergenza pandemica nel corso del 2020 ma hanno visto migliorare la propria condizione occupazionale già a partire dal 2021 (diversamente dalla classe 15-24 anni che migliora solo a partire dal 2022).

Il tasso di attività (25-34 anni) è stimato in crescita all'84,2% nel 2022 (81,5% nel 2021). Per quanto riguarda l'occupazione, il relativo tasso è in crescita per il secondo anno consecutivo, stimato al 79,1% nel 2022 e migliora anche il tasso di disoccupazione, che cala dal 7,0% del 2021 al 6,3% del 2022.

Nella media 2023, le forze di lavoro in Emilia-Romagna sono stimate attorno a 2.128,3 mila unità, rilevando una lieve crescita per il terzo anno consecutivo e mostrando un contributo positivo di entrambe le componenti di genere.

Nel medesimo periodo si contano in regione 2.023,2 mila occupati, in crescita del +1,1% sul 2022 (21,9 mila occupati in più), dato estremamente vicino al livello del 2019.

In regione le persone in cerca di occupazione, nel 2023, sono 105,1 mila unità, numero sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, mentre gli inattivi in età lavorativa sono 710,8 mila unità, di cui il 60,8% circa di genere femminile.

In regione il tasso di occupazione (15-64 anni) si attesta, nel 2023, al 70,6%, in crescita rispetto al 69,7% del 2022, confermando il pieno recupero rispetto al periodo pre-pandemico. Il tasso di disoccupazione

(15-74 anni) si conferma al 5,0%, stesso valore del 2022, dato inferiore alla media europea (6,1%), mentre il tasso di inattività si attesta al 25,9%, leggermente inferiore a quello del 2019.

La crescita degli occupati nel 2023 (a differenza di quanto osservato nei due anni precedenti) è dipesa sia dai lavoratori dipendenti che dai lavoratori indipendenti. I primi sono cresciuti di 10,2 mila unità (+0,6%) mentre i secondi sono aumentanti di circa 11,7 unità (+2,8%). Gli occupati indipendenti rimangono lontani dai livelli pre-Covid (25,6 mila unità in meno rispetto al 2019) a differenza di quelli dipendenti (+22,8 mila unità rispetto al 2019).

A livello settoriale la crescita occupazionale registrata in regione nel 2023 è stata trainata dall'industria in senso stretto (10,8 mila occupati in più) e dal commercio, alberghi e ristoranti (34,5 mila occupati in più), che hanno compensato la contrazione nelle altre attività dei servizi, nelle costruzioni e nell'agricoltura, silvicoltura e pesca.

Nel 2023 in regione le donne attive in età lavorativa (968,5 mila unità) sono cresciute di 11,5 mila unità (+1,2%), non ancora a sufficienza per assorbire completamente l'effetto della crisi pandemica. Il tasso di attività femminile (15-64) si attesta attorno al 68,7%, tra i più alti tra le regioni italiane. Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni), nel 2023, risulta stimato attorno al 64,4 %, evidenziando un divario di genere pari a 12,4 punti percentuali. Il tasso di disoccupazione femminile (15-74 anni) viene confermato attorno al 6,2%, evidenziando un gap rispetto al tasso maschile di 2,3 punti percentuali.

Tra i giovani gli indicatori del mercato del lavoro mostrano un trend positivo che prosegue anche nel 2023, con un miglioramento dei livelli di attività e di occupazione e una progressiva diminuzione del tasso di disoccupazione. Nel 2023 il tasso di attività dei giovani 15-24 anni risulta del 30,3%, in crescita rispetto al 2022 (28,7%). Dinamica positiva anche per il tasso di occupazione, che passa dal 23,7% del 2022 al 25,1% del 2023. Il tasso di disoccupazione, stimato per il 2023 attorno al 17,0%, sostanzialmente stabile rispetto al 17,3% del 2022.

Nella classe di età 25-34 anni, il tasso di attività cresce all'84,9% nel 2023. Per quanto riguarda l'occupazione, il relativo tasso è in leggera crescita per il terzo anno consecutivo, pari al 79,8% nel 2023, anche in questo caso dato superiore al 2019 (75,6%). Migliora leggermente anche il tasso di disoccupazione, che cala dal 6,3% del 2022 al 6,0% del 2023.

Nel complesso, quindi, il mercato del lavoro emiliano-romagnolo nel triennio 2021-2023 ha segnato buone performance, consolidando il sostanziale recupero degli impatti economici e sociali dovuti alla crisi sanitaria, avviatosi nel corso del 2021, del 2022 e proseguito anche nel 2023, seppur con esiti complessivamente meno positivi rispetto a quelli dell'anno precedente.

Permangono tuttavia alcune fragilità strutturali, come la dinamica demografica, con l'invecchiamento della popolazione e un calo dei giovani in età lavorativa che riduce il potenziale di ricambio nel mercato del lavoro, il marcato divario di genere e la rilevante componente di inattivi, composta prevalentemente da donne.

1.3 Il profilo demografico regionale⁴

Tra il 2021 e il 2023 la demografia dell'Emilia-Romagna ha attraversato una fase iniziale di calo, legata agli strascichi della pandemia, seguita da un recupero graduale, sostenuto più dai movimenti migratori

⁴ Il testo del paragrafo è liberamente tratto dai seguenti rapporti: "Ufficio statistica, Regione Emilia-Romagna. Popolazione residente in Emilia-Romagna. Dati al 1.1.2021. Maggio 2021"; "Ufficio statistica, Regione Emilia-Romagna. Popolazione residente in Emilia-Romagna. Dati al 1.1.2022. Maggio 2022"; "Ufficio statistica, Regione Emilia-Romagna. Popolazione residente in Emilia-Romagna. Dati al 1.1.2023. Maggio 2023"; "Ufficio statistica, Regione Emilia-Romagna. Popolazione residente in Emilia-Romagna. Dati al 1.1.2024. Maggio 2024".

che dalla dinamica naturale. Le differenze per genere, età e cittadinanza restano marcate e aiutano a leggere la trasformazione in corso.

Al 1° gennaio 2022 la popolazione residente in Emilia-Romagna era pari a 4.458.006 unità, di cui il 51,2% di sesso femminile, in calo complessivamente di 4.276 unità rispetto al 2021 (-0,1%). Si tratta della seconda flessione consecutiva, dopo quella più marcata del 2020 (-0,32%, oltre 14 mila residenti in meno), dovuta agli effetti diretti della pandemia (mortalità) e indiretti (riduzione delle migrazioni).

Dal punto di vista strutturale, la fascia 0–14 anni ha continuato a ridursi, con una contrazione di oltre 10.000 unità nel solo 2021, prevalentemente tra i bambini sotto i dieci anni. Analogamente, la popolazione compresa tra i 30 e i 44 anni ha registrato una flessione significativa (-15.000 circa), concentrata nei 35–44 anni. In crescita invece i giovani tra i 15 e i 29 anni, soprattutto la classe dei 15–24enni, riflesso della natalità in aumento tra la metà degli anni Novanta e i primi Duemila.

Si è confermato l'incremento delle coorti adulte e anziane, con un conseguente innalzamento dell'indice di vecchiaia a 195 anziani (65 anni e oltre) ogni 100 giovani (0–14 anni). L'indice di dipendenza totale si attesta a 58,3, con una diminuzione della componente giovanile e un aumento di quella senile. In generale, il peso della popolazione con 65 anni e oltre (24,3%) è circa il doppio rispetto a quello dei giovani sotto i 15 anni (12,5%).

Nel 2021, l'andamento demografico è stato influenzato principalmente dagli effetti della pandemia: dopo una contrazione nei primi sei mesi, i saldi naturali e migratori sono tornati su livelli più stabili nella seconda metà dell'anno. Il bilancio complessivo, tuttavia, si è mantenuto più contenuto rispetto alla media nazionale (-0,4 %).

Le persone con cittadinanza non italiana sono 569.460, pari al 12,8% della popolazione regionale, in aumento di 4.658 unità rispetto all'anno precedente. Cresce la componente adulta e anziana, mentre diminuiscono i minori e i giovani adulti, anche a causa delle numerose acquisizioni di cittadinanza (oltre 16.700 nel 2021). L'età media degli stranieri è salita a 35,7 anni.

Il 2022 ha segnato una lieve inversione di tendenza: al 1° gennaio 2023 i residenti, in regione, sono saliti a 4.460.030 (+0,05%). È una crescita contenuta, ma significativa, perché avviene in un contesto nazionale ancora recessivo.

L'aumento della popolazione regionale è trainato dalla componente maschile (+3.860 unità), mentre le donne risultano ancora in diminuzione (-1.836). Persistono le tendenze di contrazione tra i minori di 15 anni (-10.000 unità) e nella fascia 30–44 anni (-9.000), mentre prosegue l'espansione delle fasce 60–74 e over 75: l'incremento complessivo della popolazione è dovuto esclusivamente alle fasce over 50 anni (+21.500 unità), mentre si perdono circa 19.500 residenti sotto i 50 anni. L'indice di vecchiaia sale a 199, mentre l'indice di dipendenza resta pressoché stabile (58,1).

La popolazione straniera si contrae lievemente scendendo a 568.804 (-656 unità), pur mantenendo un'incidenza del 12,8%. Il calo è dovuto soprattutto alle acquisizioni di cittadinanza italiana, mentre gli ingressi dall'estero restano deboli. Si rafforza, inoltre, la tendenza all'invecchiamento della popolazione straniera: l'età media è ora 36,2 anni.

Nel corso del 2023 si consolida una crescita moderata della popolazione: al 1° gennaio 2024 si registravano 4.473.570 residenti (+0,3 %), risultato che colloca l'Emilia-Romagna tra le poche regioni italiane in crescita. L'incremento è equamente distribuito tra cittadini italiani (+6.868) e stranieri (+6.672), ma con un contributo prevalente da parte della componente maschile (+10.685). La popolazione straniera è di 575.476 persone, pari al 12,9% del totale, registrando quindi un incremento in linea con la popolazione complessiva. Nonostante le acquisizioni di cittadinanza (oltre 25.500 nel

2023) e la contrazione dei minori stranieri, l'Emilia-Romagna si conferma la regione con la più alta incidenza di residenti stranieri sul totale della popolazione. Le comunità maggiormente rappresentate sono Romania, Marocco e Albania, che da sole superano il 40% della popolazione straniera residente in Regione.

Dal punto di vista anagrafico, si confermano, nel 2023, le principali tendenze già osservate: riduzione della fascia 0–14 anni (-9.500 unità) in linea con il calo della natalità (circa 28.500 nati), lieve aumento tra i 15–29enni, ulteriore contrazione tra i 30–44enni (-5.000 unità) e dei 45–59enni, ed espansione delle classi 60–74 e 75+, entrambe in crescita di circa 10.000 unità. Particolarmente marcata è la flessione nella fascia 40–49 anni (-18.000 unità), che corrisponde al forte calo della natalità che registratosi nel periodo tra il 1974 e il 1983.

L'indice di vecchiaia raggiunge quota 205 e l'indice di dipendenza totale è pari a 58, con una dipendenza senile in aumento che ha raggiunto il valore di 39 e una dipendenza giovanile in calo, attualmente pari a 19. L'età media degli stranieri è 36,2 anni, mentre quella degli italiani supera i 48,4.

Nel complesso, il triennio 2021–2023 si è articolato in un passaggio da una lieve flessione demografica, dovuta principalmente all'emergenza pandemica e al calo delle nascite, a una moderata ripresa, manifestatasi in modo più marcato nel 2023. Tuttavia, rimangono evidenti le criticità legate all'invecchiamento strutturale della popolazione, alla continua diminuzione delle coorti giovanili e alla persistente riduzione della natalità, associati in particolare alle dinamiche di genere.

2. L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO NORMATIVO

Tra il 2021 e il 2023 il contesto normativo italiano in materia di politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego è stato caratterizzato da significative trasformazioni, spinto dalle esigenze di adattamento post-pandemico, dalle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e da un riaccesso dibattito politico sul ruolo delle misure di sostegno al reddito.

Se i primi mesi del 2021 non presentano particolari novità sul piano normativo (a livello regionale sono rimasti attivi gli interventi a sostegno delle crisi aziendali e sono riprese con maggiore intensità le attività di presa in carico dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza, dei giovani aderenti al programma Garanzia Giovani, dell'utenza fragile e vulnerabile ai sensi della L.R. 14/2015; utenti NASpl, persone con disabilità e disoccupati che non beneficiano di sostegni al reddito), la fine dell'emergenza sanitaria e la necessità di consolidare il ritorno alla "normalità" hanno segnato l'inizio di una fase di transizione, avviatasi a livello nazionale.

La crisi pandemica non si è infatti limitata a interrompere le dinamiche economiche e occupazionali consuete, ma ha anche acuito squilibri strutturali e amplificato divari già esistenti nel tessuto socio-lavorativo italiano e anche regionale.

In questo quadro, l'Italia ha deciso di agire per rilanciare l'economia nazionale, per ripristinare i livelli occupazionali al periodo pre-Covid, ma anche di intervenire in modo strutturale sul funzionamento del mercato del lavoro e dei suoi meccanismi: è proprio da questa esigenza, condivisa a livello europeo, che nasce il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), strumento di attuazione degli indirizzi del programma Next Generation EU.

Il PNRR ha rappresentato un'opportunità unica per ridisegnare le politiche attive del lavoro, destinando risorse ingenti (circa 4,4 mld €) a interventi mirati alla modernizzazione dei servizi per l'impiego, al rafforzamento delle competenze della forza lavoro e al sostegno dell'inclusione attiva.

Nel 2021 ha preso avvio la concertazione per l'attuazione del Programma GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – introdotto dalla Legge di Bilancio 2021, quale strumento di riforma strutturale del sistema delle politiche attive del lavoro.

Il Programma, uno dei pilastri della Missione 5 del PNRR, si è proposto di rivoluzionare l'approccio italiano alle politiche attive, promuovendo una presa in carico personalizzata dei beneficiari, assicurando livelli essenziali uniformi di prestazione per tutti i servizi per l'impiego offerti nel territorio nazionale e incentivando la cooperazione strutturata pubblico-privata.

GOL ha introdotto percorsi differenziati di accompagnamento al lavoro, tarati sulle caratteristiche dei beneficiari, dai più vicini al mercato del lavoro fino a quelli più distanti e in condizione di fragilità sociale o lavorativa. Un ruolo centrale e strategico del Programma, inoltre, è lasciato alla formazione, strumento cardine per l'adeguamento delle competenze professionali delle persone alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione, attraverso percorsi di upskilling e reskilling.

In questo scenario, inoltre, anche il ruolo delle Regioni è stato oggetto di un nuovo inquadramento: tutte sono state chiamate a redigere un proprio Piano Attuativo Regionale (PAR) per declinare il Programma GOL secondo esigenze e contesti locali, stabilendo priorità di intervento da finanziare con risorse assegnate sulla base dei risultati raggiunti, misurati attraverso milestone e obiettivi/target stabiliti dal PNRR.

La regione Emilia-Romagna, con Delibera dell'Assemblea Legislativa 81 del 10/05/2022 ha approvato il proprio Piano attuativo Regionale, e ha avviato l'attuazione del programma a partire dal luglio 2022,

perseguendo l'obiettivo del raggiungimento del target previsto dal Decreto di approvazione del Programma di 38.040 beneficiari presi in carico entro il 31/12/2022, per un totale di risorse, attribuite in sede di prima attuazione, pari a 55.792.000,00 di euro.

L'effettiva implementazione del programma, anche in Emilia-Romagna, ha introdotto cinque percorsi differenziati sulla base dei bisogni occupazionali e formativi dei destinatari (*Percorso 1. Reinserimento lavorativo; Percorso 2. Aggiornamento (Upskilling); Percorso 3. Riqualificazione (Reskilling); Percorso 4. Lavoro e inclusione; Percorso 5. Ricollocazione collettiva*) e ha sensibilmente modificato la modalità di gestione della presa in carico da parte dell'utenza dei Cpl che, nella fase attuativa, ha coinvolto prioritariamente i beneficiari di NASpl, DIS-COLL e Reddito di Cittadinanza.

Con l'avvio del Programma GOL sono stati introdotti nuovi Livelli Essenziali di Prestazione (LEP), ed è stata prevista l'adozione di uno strumento di profilazione qualitativa che introduce modalità diffuse in tutto il territorio nazionale di valutazione dell'utenza al fine di individuare la tipologia di presa in carico più adeguata.

Oltre all'attuazione del Programma GOL, il 2022 ha visto, inoltre, l'adozione del Decreto Ministeriale 43 dell'11 marzo 2022, recante le *“Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità”*, in attuazione dell'art. 1 del d.lgs. 151/2015. Il provvedimento offre un quadro di riferimento complessivo in termini di principi e interventi, finalizzato a rendere più efficace l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: introduce l'approccio bio-psico-sociale orientato alla valorizzazione dell'autonomia delle persone con disabilità; promuove la creazione di reti territoriali integrate tra servizi, mirando a una risposta coordinata, omogenea e puntuale sul territorio; interviene al fine di standardizzare l'attuazione delle norme da parte dei servizi competenti, riducendo i divari territoriali e orientando l'intero sistema verso un miglioramento continuo delle prestazioni, anche attraverso attività di monitoraggio e condivisione delle buone pratiche tra le diverse realtà locali.

Infine, sempre nel corso del 2022, sono rimasti attivi gli interventi a sostegno delle crisi aziendali e, parallelamente all'introduzione del Programma GOL, sono proseguite le attività rivolte a:

- i giovani che hanno aderito al programma Garanzia Giovani;
- i disabili inseriti nei percorsi finanziati dal Fondo Regionale Disabili;
- gli utenti non inseriti/inseribili nel Programma GOL per i quali si sono attivati programmi di intervento specifici.

Sono rimasti attivi, da ultimo, anche gli interventi a sostegno delle crisi aziendali.

Il 2023 è stato segnato, in primo luogo, dallo sforzo operativo da parte dell'Agenzia regionale per il lavoro (di seguito anche solo Agenzia o ARL) e della sua articolazione territoriale (38 Centri per l'Impiego e 9 Uffici per il collocamento mirato) profuso nell'attuazione del Programma GOL arrivando al superamento del target delle 58.500 “prese in carico”, obiettivo connesso all'intervento M5C1-1 “1.1 Politiche attive del lavoro e formazione” del PNRR e assegnato alla Regione Emilia-Romagna per l'anno di riferimento.

A questo, nel corso del 2023, si accompagnano ulteriori importanti evoluzioni normative che hanno determinato significativi impatti in materia di politiche del lavoro.

La prima è rappresentata dall'abolizione del Reddito di Cittadinanza (RdC), sostituito da due nuove misure previste nel D.L. 48/2023 (convertito in L. 85/2023): il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), a titolarità dei servizi per l'impiego, e l'Assegno di Inclusione (ADI), avviato nel gennaio 2024 e gestito con il coinvolgimento prioritario dei servizi sociali, pur prevedendo un raccordo con i Cpl per le componenti attivabili.

A partire da settembre 2023 le persone non più beneficiarie del RdC e in possesso di determinati requisiti (età compresa tra 18 e 59 anni, ISEE massimo di 6.000€, requisiti di cittadinanza, soggiorno, residenza ed economici) hanno avuto la possibilità di richiedere l'SFL a cui è seguita la convocazione da parte del servizio per il lavoro per la definizione e sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato.

Il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) è una misura individuale di sostegno al reddito che prevede la partecipazione a programmi di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro, a fronte delle quali è riconosciuta un'indennità di partecipazione - un beneficio economico di 350 euro al mese - erogata per tutta la durata della misura entro il limite massimo di 12 mensilità.

L'introduzione di questa misura attribuisce una responsabilità diretta ai servizi per il lavoro nell'assicurare che i beneficiari possano effettivamente percepire il sostegno al reddito ogni mese: infatti, la partecipazione attiva del beneficiario alla fruizione dei programmi di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale non è solo una condizione per mantenere il beneficio - così come lo era stato in precedenza con altre esperienze di misure di sostegno al reddito - ma anche un requisito per accedervi.

L' "Assegno di Inclusione" (ADI) invece, il cui avvio è avvenuto nel 2024, è destinata a nuclei familiari che, oltre ai requisiti economici (tra cui un ISEE massimo di 9.360€ come nel RdC), abbiano almeno un componente minorenni o over 60 o con grave disabilità oppure certificato in carico ad un servizio sociale territoriale.

Le evoluzioni normative del 2023 a livello nazionale, inoltre, hanno visto la chiusura dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con il decreto-legge 75/2023. Tale provvedimento ha comportato il trasferimento di tutte le competenze dell'ANPAL al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o all'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP).

Il quadro normativo del 2023 si completa, infine, precisando che:

- l'Agenzia Regionale per il Lavoro ha proseguito il lavoro di attuazione delle Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità per sostenere la standardizzazione dei processi e orientare le azioni verso un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni;
- sono proseguite le attività rivolte ai giovani che hanno aderito al programma Garanzia Giovani, in via di esaurimento a livello regionale; alle persone con disabilità inserite nei percorsi finanziati dal Fondo Regionale Disabili; agli utenti non inseriti/inseribili nel Programma GOL e per i quali si sono attivati programmi di intervento specifici;
- sono proseguiti gli interventi a supporto delle situazioni di crisi aziendale e la gestione delle richieste di accesso agli ammortizzatori sociali (CIG e FIS).

Nel complesso, il triennio 2021-2023 ha rappresentato un passaggio importante per il sistema delle politiche attive del lavoro, segnato riforme, innovazioni operative e ridefinizione dei ruoli istituzionali, i cui effetti si rilevano anche nei dati e nelle analisi presentate nel proseguo di questa relazione.

3. POLITICHE, STRUMENTI E RISULTATI

Il presente capitolo propone, come previsto dall'articolo 47, lettera a), della Legge Regionale 17 del 2005, una ricognizione puntuale sul grado di attivazione degli strumenti di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 9 della medesima legge.

L'analisi proposta si sviluppa per singolo strumento di politica attiva che viene visto nel contesto normativo e programmatico in cui è collocato e di cui viene illustrata l'attività svolta nel triennio 2021–2023 dal sistema regionale dei servizi per il lavoro composto dai servizi pubblici e dai soggetti accreditati.

Entrando nello specifico, si rileva che, nel periodo considerato, sono state attivate misure per l'accompagnamento all'inserimento, al reinserimento e alla mobilità professionale con particolare attenzione a intervenire in chiave preventiva sulla disoccupazione attraverso interventi orientati a ridurre sia l'impatto individuale che il costo sociale derivante dall'esclusione dal mercato del lavoro.

In tal senso, gli strumenti che la Regione ha attuato riguardano in particolare:

- misure integrate di presa in carico, con servizi orientativi alle persone (acquisizione di informazioni, colloqui orientativi singoli e di gruppo, consulenza orientativa, seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro), promozione di tirocini, servizi di formalizzazione delle competenze acquisite in esito ai tirocini, servizi di affiancamento nella ricerca di opportunità di lavoro, incrocio domanda/offerta nell'ambito della Rete attiva per il lavoro, composta dai Centri per l'impiego e dai soggetti privati accreditati;
- formazione flessibile e personalizzabile, integrata con le misure per l'accompagnamento al lavoro e l'avvio di lavoro autonomo, per permettere alle persone di acquisire conoscenze e competenze trasversali e di base, con particolare riferimento alle competenze green e digitali, nonché competenze tecniche e professionali rispondenti alla domanda espressa dalle imprese delle filiere produttive regionali;
- formazione mirata al conseguimento di qualifiche professionali coerenti con la domanda di competenze espresse dalle imprese, con particolare riferimento all'economia e transizione verde in coerenza con la Strategia di Specializzazione intelligente regionale.

Per quanto riguarda in particolare le azioni di orientamento e formazione, numerose sono le attività realizzate nel corso del triennio 2021-2023, a valere su fondi regionali, in particolar modo il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 19 della L.R. 17/2005 (FRD), sulle risorse del FSE+ 2021-2027 (il cui Programma regionale è stato adottato con deliberazione dell'Assemblea legislativa 69 del 02/02/2022) e, infine, attraverso il Programma Nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR.

Per ciascuno degli strumenti attivati di cui all'art. 9 della Legge Regionale, vengono restituiti i dati relativi:

- alla tipologia dei destinatari coinvolti;
- al volume delle attività realizzate;
- all'efficacia delle misure attuate nel favorire l'accesso, il reinserimento o la permanenza nel mercato del lavoro.

Al fine di garantire coerenza con quanto previsto dalla L.R. 17/2005 in ordine alla "Clausola valutativa" e di offrire una lettura analitica dei contenuti del capitolo, si precisa che nelle pagine seguenti sono

illustrati e analizzati tutti gli strumenti di politica attiva del lavoro – tra quelli richiamati all’articolo 9 della Legge Regionale 17/2005 – che risultano essere stati adottati a livello regionale nel corso del triennio oggetto della presente relazione.

Tali strumenti sono stati introdotti nel rispetto del quadro normativo definito dalla L.R. 17/2005 e sue successive modifiche, dalle prestazioni così come definite dalla DGR 1959/2016 e in coerenza con l’assetto nazionale delineato dalla riforma dei servizi per il lavoro introdotta dal d.lgs. 150/2015, dai Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.M. 4/2018), nonché dalla successiva riforma strutturale avviata con il Programma GOL (D.M. 5 novembre 2021).

Si segnala inoltre che, all’interno del paragrafo dedicato agli “*Strumenti per l’inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità*”, viene trattato anche lo strumento degli “incentivi” previsto dagli articoli 9, lettera f) e 10 della L.R. 17/2005. Nello stesso paragrafo sono inoltre riportate informazioni relative ad alcuni percorsi formativi rivolti a persone con disabilità, che – per coerenza tematica – non sono stati inclusi nel paragrafo 4.1 dedicato alla formazione.

Tale scelta risponde all’esigenza di restituire in modo più organico e integrato l’insieme degli strumenti attivati a sostegno dell’inserimento lavorativo delle persone con disabilità, offrendo una lettura unitaria delle misure riconducibili all’obiettivo comune di favorire l’inserimento, il reinserimento e l’integrazione lavorativa di questa utenza, così come previsto dal quadro normativo regionale.

3.1 Percorsi formativi

Nelle pagine che seguono sono presentati e analizzati i dati relativi ai principali percorsi formativi attivati a livello regionale nel triennio di riferimento.

Si intende così dare conto di quanto realizzato in ordine a questi che l’articolo 9 della Legge Regionale 17/2005 colloca tra gli strumenti di politica attiva del lavoro atti a perseguire gli obiettivi che la legge stessa si pone.

Nelle stesse pagine sono rendicontati anche i dati relativi agli assegni formativi, anch’essi citati tra gli strumenti nel medesimo art. 9 della legge.

Attivazione della componente formativa per l’attuazione del Programma Nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)

Con l’avvio del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), la Regione Emilia-Romagna ha dato impulso a un nuovo ciclo di programmazione e attuazione delle misure formative, in coerenza con quanto previsto dal Piano Attuativo Regionale (Delibera dell’Assemblea Legislativa 81 del 10/05/2022) e nell’ambito della strategia complessiva di rilancio delle politiche attive del lavoro.

Nell’attuazione del Piano, la Regione ha perseguito l’obiettivo di operare secondo una logica di programmazione strategica e integrata delle risorse europee, nazionali e regionali, promuovendo la collaborazione tra i diversi livelli istituzionali e valorizzando la sinergia tra interventi. A partire dal Programma Regionale FSE+, dal Piano di potenziamento dei Centri per l’impiego e dal Piano Nazionale Nuove Competenze, l’azione regionale si è orientata verso la costruzione di una visione organica e coordinata, capace di garantire un accesso universale e qualificato alle politiche attive del lavoro.

A fondamento di questa strategia, la Regione ha assunto una serie di principi quali: il protagonismo delle nuove generazioni, il contrasto alle disuguaglianze di genere – con l'obiettivo di garantire il pieno coinvolgimento delle donne nei processi di crescita e coesione – la sostenibilità, l'innovazione, la transizione ecologica e digitale, nonché la piena partecipazione dell'intero territorio alla realizzazione degli obiettivi. Particolare attenzione è stata dedicata alla valorizzazione delle comunità locali, incluse quelle più periferiche, in un'ottica di riduzione delle disuguaglianze e di promozione di uno sviluppo equo e coeso.

Le opportunità formative che sono state assicurate nell'ambito dell'attuazione del Programma GOL sono state programmate secondo l'approccio della personalizzazione degli interventi e della risposta agli effettivi bisogni degli utenti e sono articolate secondo le quattro tipologie di percorso attivabili per i beneficiari del programma:

- GOL 1 - Percorso di reinserimento lavorativo
- GOL 2 - Percorso di aggiornamento (Upskilling)
- GOL 3 - Percorso di riqualificazione (Reskilling)
- GOL 4 - Percorso lavoro ed inclusione

In particolare, nell'arco del triennio, sono state rese disponibili le misure formative relative ai percorsi di seguito presentati:

- **Percorso di aggiornamento (Upskilling) (GOL 2):** gli interventi attivabili nell'ambito di questo percorso sono destinati ai soggetti – individuati in esito all'assessment previsto dal Programma GOL - che necessitano di misure formative di breve durata, orientate in prevalenza allo sviluppo di competenze professionalizzanti. L'intensità dell'attività formativa è contenuta, essendo finalizzata all'adeguamento mirato delle competenze rispetto alle richieste del mercato del lavoro.
- **Percorso di riqualificazione (Reskilling) (GOL 3):** gli interventi attivabili nell'ambito di questo percorso sono destinati a persone che, in esito all'assessment previsto dal Programma GOL, necessitano di un rafforzamento strutturale delle proprie competenze professionali. Il percorso GOL 3 prevede infatti l'integrazione delle misure di politica attiva del lavoro con interventi formativi di maggiore intensità e durata rispetto all'upskilling. Le iniziative formative proposte sono individuate sulla base di un'analisi del divario di competenze e sono orientate alla costruzione di un progetto formativo coerente con le opportunità occupazionali e le aspettative individuali di ciascun utente.
- **Percorso Lavoro ed Inclusione (GOL 4):** gli interventi previsti nell'ambito di questo percorso sono destinati a persone che, in esito all'assessment previsto dal Programma GOL, presentano bisogni complessi tali da richiedere un'integrazione strutturata tra misure formative e strumenti di politica attiva del lavoro attuativi del Piano Attuativo Regionale GOL e di quanto previsto dalla Legge Regionale 14/2015 "*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*". Le misure attivabili - disponibili nei 38 ambiti distrettuali regionali – prevedono anche l'integrazione tra i servizi pubblici per il lavoro, i servizi sociali e i servizi sanitari, garantendo un accompagnamento personalizzato e multiprofessionale dell'utenza.

Nel triennio considerato, la Regione ha destinato risorse significative alla realizzazione dei percorsi formativi previsti dal Programma GOL, con un investimento complessivo che supera i 49 milioni di euro,

con una distribuzione che riflette l'intensità del supporto richiesto dai diversi target di beneficiari. Tale ripartizione evidenzia la volontà della Regione di concentrare risorse sui percorsi destinati alle persone in condizioni più complesse e con maggiori ostacoli all'inserimento lavorativo.

Tabella 1. Risorse destinate ai percorsi formativi del Programma GOL – Anni 2022, 2023

PERCORSO	IMPORTO
GOL 2	6.986.728,00 €
GOL 3	17.236.210,00 €
GOL 4	24.985.950,00 €
TOTALE	49.208.888,00 €

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Per quanto riguarda i partecipanti, nel complesso **oltre 42.000 persone** hanno preso parte ad attività formative finanziate nell'ambito dei percorsi GOL 2, 3 e 4. GOL 2 ha registrato il numero più elevato di partecipanti, con oltre 25.000 utenti coinvolti, seguito da GOL 4 con oltre 9.300 e da GOL 3 con circa 7.500 partecipanti.

Dal punto di vista della composizione dei destinatari, la platea risulta ampia e diversificata. Nei percorsi si registra una forte presenza femminile rispetto a quella maschile, segno che il Programma GOL, così come da suo mandato, ha raggiunto i target potenzialmente più fragili, tra cui rientra l'utenza femminile. Altro elemento rilevante è la presenza costante di cittadini stranieri in tutte le tipologie di percorso: si tratta di quote significative – comprese tra il 42% e il 46% – che mettono in luce il ruolo strategico delle politiche attive anche nella promozione dell'integrazione socio-lavorativa.

Tabella 2. Partecipanti coinvolti nei percorsi formativi per genere e cittadinanza – Anni 2022, 2023

GOL 2	PARTECIPANTI COINVOLTI: 25.339			
	di cui:			
	GENERE		CITTADINANZA	
	F	M	ITALIANA	STRANIERA
	15.586	9.753	14.172	11.167
GOL 3	PARTECIPANTI COINVOLTI: 7.553			
	di cui:			
	GENERE		CITTADINANZA	
	F	M	ITALIANA	STRANIERA
	4.366	3.187	4.087	3.466
GOL 4	PARTECIPANTI COINVOLTI: 9.337			
	di cui:			
	GENERE		CITTADINANZA	
	F	M	ITALIANA	STRANIERA
	5.468	3.869	5.387	3.950

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Nel complesso, quindi, l'attuazione delle misure formative previste dal Programma GOL ha rappresentato per tutte le regioni – e anche per la Regione Emilia-Romagna – un'importante occasione

per il rafforzamento dell'offerta delle politiche attive e per la conferma del ruolo della formazione quale leva per l'occupabilità, la riqualificazione e l'inclusione.

Al contempo, una quantità così elevata di risorse disponibili e di beneficiari da coinvolgere/coinvolti ha costituito un'opportunità significativa di crescita per l'intero sistema regionale dei servizi per il lavoro e della formazione, consentendo di rafforzare le relazioni tra soggetti pubblici e privati, mettere a regime nuovi modelli di collaborazione, consolidare le capacità gestionali e, più in generale, lavorare sul miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei processi operativi condivisi.

Percorsi formativi attivati nell'ambito dell'apprendistato

Il presente paragrafo è specificamente dedicato alle attività formative previste dal 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.

Nell'ambito dello stesso paragrafo sono trattati anche gli assegni formativi, citati invece tra gli strumenti dell'art. 9 lettera b) della Legge Regionale.

Le disposizioni degli artt. 43 e 45 del d.lgs. 81/2015 "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*", riguardanti l'apprendistato, sono state recepite con DGR 963 del 21/06/2016, con la quale, 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.

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, attraverso Delibere di Giunta Regionale, di specifici 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.

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.

Con continuità su tutto il triennio, sono state predisposte le procedure per ampliare le modalità per il conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore nell'apprendistato di I livello, al fine di rendere disponibile un'offerta aggiuntiva di percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) autorizzati e non finanziati.

L'obiettivo è stato quello di sostenere e promuovere l'istituto dell'apprendistato di I livello per consentire ai giovani di acquisire un certificato di specializzazione tecnica superiore e quale modalità per valorizzare l'impegno delle imprese a sostenere un inserimento qualificato nel mondo del lavoro. Per l'accesso e la fruizione individuale ai percorsi si è reso disponibile lo strumento dell'assegno individuale (voucher) per il finanziamento della componente formativa esterna all'impresa e delle attività di personalizzazione e accompagnamento individualizzato. Al fine di garantire adeguate azioni di accompagnamento, tutoraggio e valutazione, è riconosciuto un assegno (voucher) a ciascun apprendista ammesso a partecipare al percorso formativo, del valore di 2.500 euro, mentre per favorire la partecipazione alla formazione, è previsto, inoltre, il riconoscimento di un assegno formativo (voucher) finalizzato esclusivamente al sostegno del costo della componente formativa esterna all'impresa del valore di 4.000 euro.

Nel triennio 2021-2023 sono stati **193** gli apprendisti che hanno partecipato ad un percorso formativo nell'ambito dell'Apprendistato IFTS.

Con riferimento al contratto di I livello per il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale la componente formativa è stata resa disponibile prevedendo 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 richiesta agli enti di formazione professionale accreditati la disponibilità a offrire percorsi destinati ai giovani assunti con contratto di apprendistato di I livello, finalizzati all'acquisizione di un certificato di qualifica professionale con valore di diploma.

Al fine di sostenere le attività di personalizzazione dell'offerta di tutoraggio e di accompagnamento è reso disponibile un assegno formativo (voucher) dell'importo di 2.500 euro per ciascun giovane assunto e un assegno del valore di 4.000 euro per la componente formativa esterna all'impresa.

Nel triennio 2021-2023 sono stati **16** gli apprendisti che hanno partecipato ad un percorso formativo nell'ambito dell'Apprendistato leFP.

Nel 2023 sono state avviate le procedure per sostenere e promuovere l'istituto dell'apprendistato di I livello per consentire ai giovani di acquisire la qualifica e il diploma professionale nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) erogati in sussidiarietà dagli Istituti professionali accreditati o il diploma di istruzione secondaria superiore. In particolare, la procedura dispone le modalità per la costituzione e il successivo aggiornamento dei Cataloghi dell'offerta, nonché le modalità per sostenere l'accesso e la fruizione individuale ai percorsi attraverso lo strumento dell'assegno (voucher) per il finanziamento delle attività di personalizzazione e accompagnamento individualizzato. L'obiettivo è stato validare un elenco di candidature che costituiranno i cataloghi

dell'offerta formativa a partire dall'anno scolastico 2023/2024. 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 ogni annualità.

Nell'attuazione del PNRR e Fondi Complementari di competenza, nell'ambito della missione "Inclusione e Coesione" - Misura5C1 "Politiche del lavoro" è previsto l'investimento per il Rafforzamento del Sistema Duale per rendere il sistema educativo e formativo più sinergico con il mercato del lavoro e favorire l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze che siano anche in linea con la transizione ecologica e digitale. Il sistema duale di formazione è realizzato anche attraverso l'apprendistato, da parte dei giovani e, in via sperimentale, anche per gli adulti senza titolo di studio secondario. Nel corso del 2022 e 2023 sono state attivate le procedure per l'approvazione dell'offerta formativa di percorsi per il diploma leFP in modalità duale in apprendistato di I livello o in "alternanza rafforzata", che arricchisce le opportunità di acquisizione di un diploma professionale per le ragazze e i ragazzi che hanno già acquisito una qualifica triennale.

L'apprendistato di II livello (professionalizzante) è un contratto di lavoro che può essere attivato a favore dei giovani, entro i 29 anni, 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). Il contratto ha una durata massima di 3 anni, 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

La componente formativa si articola in una "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 in una "formazione esterna" disciplinata dalla Regione.

La Regione ha garantito con continuità la componente formativa esterna che 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, 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 700 euro per ciascun apprendista per le 40 ore di formazione.

Nel triennio 21-23 sono stati **57.310** gli apprendisti che hanno partecipato ad un percorso formativo nell'ambito dell'Apprendistato professionalizzante.

Con continuità in tutto il triennio si è resa disponibile anche l'offerta di formazione esterna dei contratti di apprendistato per lo svolgimento di attività stagionali in attuazione del Protocollo d'intesa di cui alla DGR 963/2016. Quest'operazione ha richiesto la validazione di un elenco di organismi di formazione professionale accreditati, impegnati a rendere disponibile l'offerta formativa.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato di cui all'art. 43 comma 8 del d.lgs. 81/2015 per lo svolgimento di attività stagionali i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni che sono iscritti ad un percorso di Istruzione o di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione.

I giovani che hanno assolto il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, con il compimento del 18esimo anno di età o con il conseguimento di una qualifica professionale, e che non sono iscritti ad un percorso di istruzione o di istruzione e formazione professionale, devono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante. La formazione è finanziata dalla Regione attraverso l'erogazione di assegni formativi (voucher) annuali di valore proporzionale alle ore di formazione e in misura massima di 240 euro per ciascun apprendista per un massimo di 16 ore di formazione.

Nel triennio 21-23 sono stati **753** gli apprendisti che hanno partecipato ad un percorso formativo nell'ambito dell'Apprendistato stagionale.

Relativamente al contratto di apprendistato di III livello per l'alta formazione a seguito della Delibera di recepimento del Protocollo citato, 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 pari a 5.000 euro (importo massimo) per l'apprendistato per la laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico, fino a 6.000 euro per l'apprendistato per il master di I e di II livello, 2.500 euro per ogni annualità, per un massimo di 7.500 euro per tre annualità con riferimento al Master in dottorato di ricerca.

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 di lavoro a contenuto formativo finalizzato alla realizzazione di attività di ricerca, 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 Emilia-Romagna - agli enti di ricerca ed innovazione accreditati dal Ministero dell'Università della Ricerca e alle strutture di ricerca industriale e ai Centri per l'Innovazione accreditati dalla Regione Emilia-Romagna di manifestare la propria disponibilità. Anche in questo caso, a fronte dell'attivazione del contratto, la Regione rende disponibile un assegno formativo dell'importo annuo di 2.500 euro.

Nel triennio 21-23 sono stati **46** gli apprendisti che hanno partecipato ad un percorso formativo nell'ambito dell'Apprendistato di alta formazione e ricerca.

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 euro.

In conclusione, il complesso degli interventi formativi realizzati nel triennio 2021–2023, a partire dall’attuazione del Programma GOL fino all’offerta strutturata in apprendistato, sostenuta da misure concrete come gli assegni formativi individuali, restituisce l’immagine di un sistema regionale che ha posto la formazione al centro delle politiche attive del lavoro così come previsto dalla L.R. 17/2005.

Ciò ha consentito la messa in atto di interventi finalizzati ad accompagnare e a sostenere l’occupabilità delle persone nei diversi cicli di vita e promuovere condizioni di maggiore equità nell’accesso al Mercato del Lavoro, di coesione sociale e crescita sostenibile.

3.2 Attività di orientamento

Nel quadro degli strumenti di politica attiva del lavoro, l’orientamento assume un ruolo centrale nella costruzione di percorsi personalizzati di inserimento e reinserimento lavorativo.

Il presente paragrafo risponde a quanto richiesto dalla lettera a) dell’art. 47 della L.R. 17/2005, fornendo un’analisi sul grado di attivazione dell’orientamento, uno degli strumenti citati nella Legge Regionale, all’art. 9, lettera c), come leva per il perseguimento degli obiettivi che la legge stessa si prefigge.

Si tratta di una prestazione ad alto valore aggiunto, rivolta in particolare a quei cittadini che si trovano in situazioni di vulnerabilità occupazionale, transizione professionale o difficoltà di collocamento, e che necessitano di un accompagnamento qualificato e continuativo. Attraverso l’esplorazione delle esperienze maturate, delle competenze possedute, delle potenzialità da valorizzare e delle eventuali criticità da affrontare, l’attività di orientamento consente di definire obiettivi professionali realistici e coerenti, delineando un progetto personalizzato di sviluppo professionale.

L’efficacia dell’orientamento risiede nella sua capacità di connettere in modo mirato la persona al Mercato del Lavoro, facilitando l’accesso a opportunità occupazionali, formative o di politica attiva, in coerenza con le caratteristiche della persona e, al contempo, con il fabbisogno dei territori e l’evoluzione dei settori produttivi.

Tutti i programmi di politica attiva che si sono susseguiti nel corso del triennio 2021-2023 hanno dato accesso alla prestazione di orientamento specialistico.

In particolare, il programma Garanzia Giovani, e i programmi finanziati con il Fondo Regionale Disabili hanno consentito, complessivamente, a più di **34.900 persone** di accedere alla prestazione di orientamento (“attività proposte” della tabella sottostante).

Tabella 3. Programmi (diversi da Programma GOL) e attività proposte - Anni 2021, 2022, 2023

PROGRAMMI	ANNO 2021			ANNO 2022			ANNO 2023		
	Attività proposte	di cui avviate ⁵	% avvio	Attività proposte	di cui avviate	% avvio	Attività proposte	di cui avviate	% avvio
Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019	3.446	2.692	78%	0	2	-	0	0	-
Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021	3.533	2.781	79%	3.499	2.783	80%	0	1	-
Fondo Regionale disabili (2018,2029,2020,2021,2023)	4.546	4.007	88%	5.483	4.690	86%	5.636	4.853	86%
Garanzia Giovani - DGR 876/2019	5.621	5.352	95%	7.954	6.977	88%	5.716	5.928	104%
2019-2020 DGR-1822/2019 Attuazione L.R. 14/2015	3.631	2.973	81,9%	1.016	826	81,3%	1	0	0%
Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziativa di inserimento lavorativo	321	267	83%	287	392	137% ⁶	157	0	0%
TOTALE	21.098	18.072	86%	18.239	14.844	86%	11.510	10.782	94%

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Con l'attivazione del Programma GOL, avviato a partire da luglio 2022 nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'orientamento è stato oggetto di un significativo potenziamento, sia dal punto di vista metodologico che operativo. Il Programma ha infatti introdotto un approccio universalistico, personalizzato e graduale di presa in carico, rendendo l'orientamento una fase centrale del percorso dell'utente nei servizi per il lavoro.

Per gli utenti che rientrano nel percorso 1 e 2 del Programma GOL, in cui dovrebbero essere intercettati cittadini più facilmente ricollocabili, le ore fruibili di orientamento, secondo gli standard previsti dal Programma GOL nell'ambito dei LEP, risultano essere 6, mentre per l'utenza con bisogni complessi e più distante dal mercato del lavoro – percorsi 3 e 4 - le ore aumentano fino a 10.

Tabella 4. Programma GOL - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

TIPO PROGRAMMA GOL	ANNO 2022			ANNO 2023		
	Attività Proposte	Di cui Avviate	% Avviate su Proposte	Attività Proposte	Di cui Avviate	% Avviate su Proposte
GOL 1	23.675	23.577	99,6%	43.386	42.913	98,9%
GOL 2	8.548	8.526	99,7%	13.323	12.990	97,5%
GOL 3	2.488	2.478	99,6%	3.747	3.625	96,7%
GOL 4	112	108	96,4%	4.866	4.774	98,1%
TOTALE	34.823	34.689	99,7%	65.322	64.302	98,4%

Fonte: elaborazioni su dati SILER

⁵ Si intendono come "attività avviate", di qui in poi, per tutto il documento, tutte le attività con esito: "avviato", "interrotto" e "concluso".

⁶ Questi valori dipendono dal fatto che le attività proposte in un dato momento possono, spesso, essere state avviate anche diversi mesi dopo, incidendo perciò nei conteggi relativi all'anno successivo.

Come si evince dalla tabella, le attività di orientamento nei due anni osservati si sono concentrate su utenti dei percorsi 1 e 2, che risultano comunque essere i più numerosi (rispettivamente 28.456 utenti profilati rientranti nel percorso GOL 1 nel 2022, 53.667 nel 2023 e 10.709 profilati rientranti nel percorso GOL 2 nel 2022 e 17.655 nel 2023).

La quasi totalità delle attività proposte risulta essere stata avviata.

La distribuzione per genere evidenzia una prevalenza del genere femminile, a prescindere dalla tipologia di programma. Questa predominanza risulta ancora più marcata se si osservano i dati, dal 2022, relativi al Programma GOL: il 62% circa delle persone che hanno fruito della prestazione di orientamento è donna, mentre il 37% uomo.

Tabella 5. Programmi (diversi da Programma GOL) per genere - Anni 2021, 2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI ⁷				
Genere	2021	2022	2023	Totale
F	10.105	8.666	5.473	24.244
M	7.967	7.004	5.309	20.280
Totale complessivo	18.072	15.670	10.782	44.524

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 6. Programma GOL per genere - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Genere	2022	2023	Totale
F	22.110	39.475	61.585
M	12.579	24.827	37.406
Totale complessivo	34.689	64.302	98.991

Fonte: elaborazioni su dati SILER

La distribuzione per cittadinanza è polarizzata tra utenti di cittadinanza italiana ed extra-comunitaria.

Tabella 7. Programmi (diversi da Programma GOL) per cittadinanza - Anni 2021, 2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI ⁸				
Cittadinanza	2021	2022	2023	Totale complessivo
ITALIANA	14.604	13.032	8.691	36.327
COMUNITARIA	493	416	371	1.280
EXTRA-COMUNITARIA	2975	2222	1720	6.917
Totale complessivo	18.072	15.670	10.782	44.524

Fonte: elaborazioni su dati SILER

⁷ Rientrano in questa classificazione tutti i programmi precedentemente citati nella tabella 3: Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019; Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021; Fondo Regionale disabili (2018,2029,2020,2021,2023); Garanzia Giovani - DGR 876/2019; 2019-2020 DGR-1822/2019 Attuazione L.R. 14/2015; Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziative di inserimento lavorativo.

⁸ v. nota 5

Tabella 8. Programma GOL per cittadinanza – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Cittadinanza	2022	2023	Totale complessivo
ITALIANA	24.089	43.562	67.651
COMUNITARIA	2937	4943	7.880
EXTRA-COMUNITARIA	7663	15797	23.460
Totale complessivo	34.689	64.302	98.991

Fonte: elaborazioni su dati SILER

La classificazione per classi d'età presenta invece dei dati diversificati tra tipologie di programmi: in “altri programmi”, le attività di orientamento risultano essere state avviate principalmente per gli under 25. Questo dato potrebbe essere attribuito, in maniera prevalente, ai giovani che hanno aderito e hanno successivamente realizzato un programma Garanzia Giovani, ampiamente conosciuto e diffuso tra la sua utenza potenziale.

Tabella 9. Programmi (diversi da Programma GOL) per classi d'età – Anni 2021, 2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI ⁹				
Classi d'età	2021	2022	2023	Totale complessivo
under 25	5.810	6.334	3.881	16.025
25 - 29 anni	3.194	3.023	3.019	9.236
30 - 39 anni	2.805	1.649	649	5.103
40 - 54 anni	4.430	3.101	1.946	9.477
over 55	1.833	1.563	1.287	4.683
Totale complessivo	18.072	15.670	10.782	44.524

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Con il Programma GOL, invece, che ha significativamente ampliato la platea complessiva degli utenti, la distribuzione per classe d'età si concentra prevalentemente nelle fasce 40–54 anni e 30–39 anni.

Tabella 10. Programma GOL per classi d'età – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Classi d'età	2022	2023	Totale complessivo
under 25	3.294	8.053	11.347
25 - 29 anni	2.842	6.266	9.108
30 - 39 anni	7.898	14.730	22.628
40 - 54 anni	12.958	21.627	34.585
over 55	7.697	13.626	21.323
Totale complessivo	34.689	64.302	98.991

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Con l'attuazione del Programma GOL, come detto, l'orientamento assume una funzione cardine per la costruzione del progetto occupazionale dell'utente, enfatizzato anche dall'introduzione dello strumento di Skill Gap Analysis, dispositivo di supporto per l'analisi del divario di competenze – ovvero la valutazione sistematica della distanza tra le competenze effettivamente possedute dall'utente e

⁹ v. nota 5

quelle richieste per lo svolgimento di una determinata professione – che consente di definire con maggiore precisione i fabbisogni individuali in termini di formazione, riqualificazione (Reskilling) o aggiornamento (Upskilling), nonché di orientare le successive azioni di accompagnamento all’inserimento lavorativo.

In questo senso, la Skill Gap Analysis (SGA) rappresenta una componente funzionale e integrata dell’intero percorso di presa in carico previsto da GOL, trovando diretta applicazione all’interno dell’orientamento specialistico e rappresentando il presupposto per l’elaborazione del progetto personalizzato, in cui vengono definite le misure più appropriate in relazione agli obiettivi professionali e alle opportunità presenti nel territorio.

L’ARL, in questo contesto, nel corso del 2023, è stata impegnata nel definire un proprio strumento in grado di supportare gli operatori nella realizzazione della SGA, e delle modalità operative che prendono in esame diversi ambiti di indagine (esperienze pregresse, competenze richieste dal MdL e offerta formativa), al fine di far emergere gap di competenze che possono essere colmati mediante l’attivazione degli interventi formativi coerenti all’esigenza rilevata.

Lo strumento e le indicazioni operative sono stati oggetto di uno specifico percorso formativo dedicato agli operatori dei Centri per l’impiego (Cpl) e Uffici per il collocamento mirato (CM) e dei servizi privati accreditati al lavoro coinvolti nell’attuazione del Programma GOL, per un numero di edizioni complessive di 32 (10 ore per edizione) arrivando a coinvolgere 553 operatori.

Infine, per chiudere la panoramica sullo stato di attuazione dello strumento di orientamento, va ricordato che, accanto alla prestazione erogata direttamente dai Cpl, l’ARL ha sviluppato un modulo online di orientamento specialistico, accessibile all’utenza attraverso il Portale Lavoro per Te.

Il modulo può essere fruito da tutti coloro che hanno un account sul Portale (a prescindere dal loro stato occupazionale) e può essere utilizzato autonomamente o con il supporto degli operatori dei Centri per l’impiego nell’ambito dell’erogazione dell’orientamento specialistico.

Nel 2021 sono state 4.471 le persone che hanno avviato gli esercizi disponibili sul modulo online presente sul Portale Lavoro per Te, numeri che si sono leggermente ridotti nel corso del 2022 e in maniera significativa, invece, nel corso del 2023 (rispettivamente del 2% e del 39%). Tale andamento è attualmente oggetto di approfondimento tecnico da parte dell’Agenzia, con riferimento sia agli aspetti contenutistici che a quelli tecnologici.

Tabella 11. Numero di utenti che hanno avviato gli esercizi sul modulo online – Anni 2021, 2022, 2023

Anno	N. utenti che hanno avviato gli esercizi sul modulo online
2021	4.471
2022	4.394
2023	2.662

Fonte: elaborazioni su dati Lavoro per Te

L’analisi condotta conferma il ruolo strategico dell’orientamento all’interno del sistema regionale delle politiche attive del lavoro.

Conformemente a quanto disposto dall’art. 9, comma 2 della L.R. 17 e richiamato anche dall’art. 32, comma 3, lett. b) della L.R. 12/2003, il servizio di orientamento si esplica attraverso azioni concrete di

accompagnamento, informazione e consulenza personalizzata, finalizzate al sostegno della persona nella ricerca di una prima o nuova occupazione coerente con le sue risorse e in linea con quanto richiesto dal mercato del lavoro.

Nel triennio 2021–2023, la prestazione di *orientamento* ha interessato un numero ampio e diversificato di utenti attraverso i diversi programmi attivati, tra cui spiccano Garanzia Giovani, il Fondo Regionale Disabili e, a partire dal 2022, il Programma GOL, che ha significativamente ampliato la platea dei destinatari.

In coerenza con l'art. 8 della L.R. 17/2005, l'orientamento specialistico è stato promosso con l'obiettivo di favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio, quali giovani, donne e cittadini extra-comunitari. La prestazione è finalizzata, infatti, a supportare gli utenti nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza rispetto alle proprie competenze, attitudini e aspirazioni, contribuendo alla definizione di percorsi professionali coerenti e sostenibili.

3.3 Tirocini

Uno degli strumenti di politica attiva indicati nell'art. 9 che concorrono al perseguimento della finalità della L.R. 17/2005 è l'istituto del tirocinio, disciplinato dagli art. 24-26 della stessa Legge Regionale. per questa ragione, il presente paragrafo risponde alla lettera a) e alla lettera c) dell'art. 47 della legge, dando conto delle modalità di utilizzo dei tirocini nel triennio oggetto della presente relazione.

Il tirocinio, inteso nella norma e in questa trattazione, come “esperienza extracurriculare”, rappresenta uno degli strumenti prioritari attraverso cui la Regione Emilia-Romagna promuove l'inserimento qualificato nel mercato del lavoro delle persone, con particolare attenzione ai giovani e ai soggetti in transizione formativa e occupazionale. Si tratta di una misura di natura formativa, non configurabile come rapporto di lavoro, finalizzata all'acquisizione di competenze professionali mediante esperienze dirette in contesti produttivi reali.

La disciplina dei tirocini è stata oggetto di un profondo aggiornamento normativo che, con l'entrata in vigore della Legge Regionale 1 del 4 marzo 2019, ha modificato in modo sostanziale la L.R. 17/2005.

Le modifiche normative introdotte perseguono due obiettivi strategici. Il primo è la qualificazione dello strumento del tirocinio, da realizzarsi attraverso un impianto regolativo rigoroso che prevede un controllo puntuale degli elementi progettuali prima dell'avvio, di competenza dell'ARL; la promozione della sua attuazione affidata a soggetti inseriti in un elenco regionale specificamente istituito, e l'attivazione di un sistema di monitoraggio continuo, non solo quantitativo ma anche qualitativo, sull'andamento e sull'efficacia dei tirocini attivati.

Il secondo obiettivo consiste nel rafforzamento dell'azione di contrasto a possibili utilizzi elusivi dello strumento, mediante l'introduzione di un impianto sanzionatorio strutturato, volto a garantire la piena aderenza dei percorsi attivati alle finalità formative previste. In tutto il nuovo impianto normativo, infine, particolare rilievo è attribuito al principio di tutela del tirocinante, in coerenza con la funzione formativa dello strumento.

Da ultimo, per consentire una piena rappresentazione delle attività dell'Agenzia in merito all'istituto del tirocinio occorre ricordare i controlli di primo e secondo livello che questa svolge al fine di perseguire l'obiettivo della Regione di “*promuovere, anche perseguendo la più stretta integrazione con il Ministero del lavoro, la qualità e il corretto utilizzo dei tirocini*” (L.R. 1/2019, art. 26 quinquies, comma 2). Tali controlli vengono inoltre effettuati in collaborazione con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro (che

esercita funzioni di controllo e vigilanza in materia di lavoro) con il quale è stato sottoscritto uno specifico Protocollo.

L'andamento dei tirocini, come evidenzia la tabella, mostra un progressivo consolidamento dell'uso dell'istituto dal 2016 fino al 2019. Il trend ha poi risentito degli effetti dell'emergenza sanitaria, che ha determinato la sospensione dei tirocini, per poi riprendere in maniera molto positiva nel 2021, anno in cui si sono registrati livelli molto vicini al periodo pre-pandemia. Nel biennio 2022 e 2023, il ricorso al tirocinio ha invece registrato un calo, rispettivamente di -12,6% e -22,3% sul 2021.

Tabella 12. Avviamenti di tirocinio - Anni 2016 - 2023

AVVIAMENTI DI TIROCINIO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totale complessivo	27.420	28.177	29.378	27.663	19.543	27.203	23.203	21.134

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Nel triennio 2021–2023, si osserva una contrazione uniforme del numero di avviamenti, con un calo particolarmente significativo, in termini di valori assoluti, nelle fasce 20–24 e 25–29 anni (rispettivamente –22 % e –31 %) rispetto al quale sono in corso riflessioni e approfondimenti da parte dell'Agenzia.

Tabella 13. Avviamenti in tirocinio per classi di età – Anni 2021, 2022, 2023

CLASSI D'ETÀ	2021	2022	2023
16-19	4.054	3.880	3.688
20-24	9.747	8.603	7.557
25-29	6.723	5.431	4.615
30-34	1.773	1.509	1.355
35-39	1.013	961	808
40-44	969	793	697
45-49	923	803	661
50-54	903	770	696
55-59	673	629	608
60-64	366	345	361
65+	59	58	88
Totale complessivo	27.203	23.782	21.134

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Si registra, invece, un progressivo riequilibrio tra avviamenti maschili e femminili: nel 2021 la quota femminile era del 50,4%, salita al 52,2 % nel 2023. Diminuiscono invece gli avviamenti per tirocinanti di sesso maschile, che si contraggono da 49,6% a 47,8%.

Tabella 14. Avviamenti di tirocinio per genere - Anni 2021, 2022, 2023

GENERE	2021	2022	2023
M	49,6%	47,1%	47,8%
F	50,4%	52,9%	52,2%

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Tabella 15. Avviamenti di tirocinio per cittadinanza - Anni 2021, 2022, 2023

CITTADINANZA	2021	2022	2023
ITALIANA	23.327	20.469	18.339
COMUNITARIA	535	485	416
EXTRA-COMUNITARIA	3.341	2.828	2.379
Totale complessivo	27.203	23.782	21.134

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

La quota dei tirocini di cittadini stranieri diminuisce nel triennio, in coerenza con l'andamento generale dell'istituto, confermando però al tempo stesso il suo ruolo di strumento di inclusione e accesso al lavoro per la popolazione straniera.

Tra il 2021 e il 2023 il numero di enti e imprese ospitanti è diminuito del 21%, coerentemente con la diminuzione del numero di avviamenti.

Tabella 16. Numero di soggetti ospitanti, attività e avviamenti - Anni 2021, 2022, 2023

Ospitanti, attività e avviamenti	2021	2022	2023
Numero di ospitanti	12.396	10.954	9.782
Numero medio per tirocinante	1,0	1,0	1,0
Numero medio di avviamenti per azienda ospitante	2,1	2,1	2,1

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Il numero medio di avviamenti per azienda rimane stabile (2,1 nel 2023), a dimostrazione della fidelizzazione degli attori economici già attivi.

Tabella 17. Avviamenti di tirocinio per attività economica dei soggetti ospitanti - Anni 2021, 2022, 2023

Codice ATECO	2021
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	3.738
ATTIVITA DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.636
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.454
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	1.081
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	1.080
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	895
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA CONNESSE	891
INDUSTRIE ALIMENTARI	773
ISTRUZIONE	701
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	697
Codice ATECO	2022
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	3.062
ATTIVITA DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.477
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.180
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA CONNESSE	913
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	879
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	755
INDUSTRIE ALIMENTARI	739
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	727
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	716
ISTRUZIONE	623
Codice ATECO	2023
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	2.595
ATTIVITA DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.303
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.000
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA CONNESSE	766
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	765
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	718
ISTRUZIONE	661
INDUSTRIE ALIMENTARI	643
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	619
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	608

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Con riferimento ai settori economici di collocazione delle imprese in cui vengono ospitati i tirocini, si confermano, nei tre anni, ai primi posti i settori del commercio al dettaglio, ristorazione e commercio all'ingrosso.

Nel progetto formativo individuale personalizzato, redatto per l'avvio dei tirocini, deve essere indicata la qualifica del Sistema Regione delle Qualifiche (SRQ) a cui il tirocinio fa riferimento e le unità di competenza collegate che dovrebbero essere acquisite dal tirocinante nel corso dell'esperienza formativa.

Nei tre anni risulta omogenea la distribuzione delle qualifiche indicate nei progetti formativi, in linea con le attività economiche dei soggetti che hanno ospitato i tirocini. Osservando le prime 10 qualifiche indicate, nel triennio, si può inoltre notare una prevalenza di qualifiche di operatore (di norma 3° livello

EQF), che richiedono l'acquisizione di capacità e conoscenze di natura prevalentemente tecnico-operativa, rispetto a profili di "tecnico" (di norma 4° livello EQF), in cui, oltre alla dimensione tecnica, sono richieste competenze di carattere gestionale oltreché autonomia e responsabilità nello svolgimento delle attività.

Tabella 18. Avviamenti per Qualifica SRQ (primi 10 per annualità) - Anni 2021, 2022, 2023

2021 - Qualifica SRQ	Avviamenti	% sul totale
Non disponibile ¹⁰	3.959	14,6%
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	3.289	12,1%
OPERATORE ALLE VENDITE	2.260	8,3%
TECNICO COMMERCIALE – MARKETING	1.022	3,8%
OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI	1.006	3,7%
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE	989	3,6%
OPERATORE DEL PUNTO VENDITA	640	2,4%
OPERATORE DI CURA E PULIZIA DI SPAZI E AMBIENTI	636	2,3%
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	536	2%
ANALISTA PROGRAMMATORE	521	1,9%
2022	Avviamenti	% sul totale
Non disponibile	3.685	15,5%
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	2.892	12,2%
OPERATORE ALLE VENDITE	2.468	10,4%
TECNICO COMMERCIALE – MARKETING	899	3,8%
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE	837	3,5%
OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI	739	3,1%
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	578	2,4%
OPERATORE DI CURA E PULIZIA DI SPAZI E AMBIENTI	524	2,2%
TECNICO CONTABILE	472	2%
OPERATORE MECCANICO	373	1,6%
2023	Avviamenti	% sul totale
Non disponibile	3.000	14,2%
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	2.687	12,7%
OPERATORE ALLE VENDITE	2.090	9,9%
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE	824	3,9%
TECNICO COMMERCIALE – MARKETING	782	3,7%
OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI	700	3,3%
OPERATORE DI CURA E PULIZIA DI SPAZI E AMBIENTI	514	2,4%
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	512	2,4%
TECNICO CONTABILE	455	2,2%
TECNICO ANALISTA PROGRAMMATORE	431	2%

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Lo strumento del tirocinio può rappresentare un'opportunità rilevante per le persone a seconda delle diverse caratteristiche che queste presentano. Per i giovani al termine di un percorso di studi o formazione, può costituire un'occasione concreta di acquisizione di competenze professionalizzanti,

¹⁰ Il tirocinio finalizzato all'inclusione sociale può avere, come obiettivi formativi, sia competenze socio-relazionali che competenze tecnico-professionali relative a una qualifica. Il "non disponibile" è connesso a questa tipologia specifica di tirocini.

immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Per i disoccupati di lunga durata, si configura come un'opportunità di riqualificazione e di reinserimento occupazionale. Per le persone con disabilità o in condizioni di svantaggio, infine, il tirocinio assume un valore particolarmente rilevante quale esperienza capace di rafforzare l'autonomia individuale e favorire i percorsi di inclusione sociale, anche in raccordo con i servizi socio-sanitari di riferimento.

La normativa regionale (come definito all'art. 26 novies della Legge Regionale 17/2005), prevede una disciplina specifica per i tirocini destinati a persone in condizione di particolare fragilità o vulnerabilità, caratterizzate da una significativa distanza dal mercato del lavoro e già in carico ai servizi sociali e/o sanitari. Tali servizi possono essere afferenti a Comuni, Unioni di Comuni, Aziende Unità Sanitarie Locali (AUSL), Aziende Servizi alla Persona (ASP) o, in alcuni casi, al Ministero della Giustizia.

Questi tirocini, riconosciuti come strumenti di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento, sono finalizzati a promuovere, in primo luogo, l'inclusione sociale, l'autonomia personale e, ove necessario, la riabilitazione socioprofessionale dei beneficiari. Nel triennio, il ricorso a questa tipologia di tirocinio (c.d. tirocini inclusivi) è leggermente diminuito, pur mantenendosi costante la sua incidenza sul totale degli avviamenti in tirocinio.

Tabella 19. Avviamenti di tirocinio inclusivi - Anni 2021, 2022, 2023

Tirocini inclusivi	2021	2022	2023
n. avviamenti	5.510	4.723	4.166
% tirocini inclusivi/tot. avviamenti	20,3%	19,3%	19,7%

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Tabella 20. Avviamenti di tirocinio per tipologia di svantaggio - Anni 2021, 2022, 2023

Tipologia svantaggio	2021	2022	2023
Richiedenti asilo/protezione/...	485	378	328
Persona svantaggiata (L.381/91)	426	403	369
Vittima di violenza	6	14	12
Vittima di tratta (d.lgs. 24/2014)	75	56	24
Persona con disabilità (L.68/1999)	930	727	638

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Il ricorso al tirocinio inclusivo ha coinvolto principalmente persone con disabilità, persone svantaggiate ai sensi della L.381/91 e persone richiedenti / titolari di asilo e protezione internazionale o umanitaria / titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del D.p.r. 21 del 12 gennaio 2015.

Inoltre, analisi dei tirocini – inclusivi e non – che hanno coinvolto cittadini con disabilità mostra che, nonostante una diminuzione del numero assoluto di circa l'8% tra il 2021 e il 2023, la loro incidenza sia sul totale dei tirocini, sia su quelli inclusivi, è in crescita. Questo evidenzia, di fatto, come il tirocinio venga sempre più riconosciuto come uno strumento strutturale ed efficace di accompagnamento al lavoro, capace di coniugare finalità formativa, personalizzazione del percorso e accesso graduale all'occupazione in un'ottica di inclusione attiva e duratura.

Tabella 21. Numero tirocini avviati per persone con disabilità L.68/1999 - Anni 2021, 2022, 2023

Tirocini	2021	2022	2023
n. tirocini utenti L. 68/1999	2.496	2.358	2.295
% su tirocini inclusivi	45,3%	49,9%	55,1%
% su totale tirocini	9,2%	9,9%	10,9%

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Dal 2019, con la nuova normativa sui tirocini e con la relativa introduzione del principio dell'autorizzazione preventiva, sono state previste due diverse modalità di gestione dell'istruttoria: una procedura "ordinaria" e una procedura "immediata".

Nel primo caso, la verifica dell'idoneità e della congruenza del tirocinio avviene trascorsi dieci giorni di calendario dal momento in cui la documentazione è recepita dal sistema informativo. Nel secondo caso, invece, a seguito della rinuncia da parte del soggetto ospitante e del soggetto promotore alla possibilità di modificare successivamente i contenuti della documentazione presentata, la verifica viene effettuata contestualmente al recepimento sul sistema. L'esito è poi reso disponibile al soggetto promotore già il giorno successivo.

L'introduzione della procedura di istruttoria "immediata" e l'informatizzazione della gestione del processo ha accelerato le tempistiche di attivazione rispetto al processo ordinario.

Il ricorso alla procedura di istruttoria "immediata" è stato ampiamente preferito dai soggetti ospitanti e promotori rispetto alla procedura ordinaria, con tempi medi di attivazione del tirocinio che, nel triennio, si attestano intorno ai 5, rispetto ai 17 della procedura ordinaria.

Tabella 22. Tipologia di istruttoria e tempo medio attivazione - Anni 2021, 2022, 2023

Tipologia di istruttoria	Tipologia di istruttoria di tot. tirocini			Tempi medi di attivazione in giorni		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Istruttoria Immediata	74,9%	82,5%	89,2%	5,1	5,3	5,8
Istruttoria Ordinaria	25,1%	17,5%	10,8%	17,1	16,3	17,4

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Un'ultima tipologia di tirocinio da osservare nel periodo considerato riguarda i c.d. tirocini per stranieri. Si tratta di tirocini per cittadini residenti fuori dall'UE¹¹, disciplinati dalla normativa nazionale sull'immigrazione (d.lgs. 286/1998 e DPR 394/1999) come casi particolari di ingresso in Italia. L'art. 40, co. 10 del DPR 394/1999 prevede che, alla richiesta di visto d'ingresso per tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale, debba essere allegato il progetto formativo vistato dalla Regione. La normativa nazionale in materia stabilisce che a tali tirocini si applichi comunque la normativa regionale e la Regione Emilia-Romagna, con DGR 33 del 21/01/2020, ha autorizzato l'ARL ad armonizzare con proprio atto le procedure per l'attivazione di tali tirocini, in attuazione delle "Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero" approvate nel 2014.

Nel periodo considerato, le richieste di visto endoprocedimentale ai progetti formativi inviate al responsabile del Servizio Politiche del Lavoro, sono cresciute considerevolmente e hanno portato – al netto di annullamenti di richieste – ad avviare, nel 2023, 985 tirocini.

Tabella 23. Tirocini per persone straniere residenti all'estero – N° richieste e tirocini avviati – Anni 2021, 2022, 2023

Richieste e tirocini avviati	2021	2022	2023	Totale complessivo
Tot richieste	400	810	1.055	2.265
Tot tirocini avviati	348	739	985	2.072

Fonte: elaborazioni su dati ARL

Le richieste di visto hanno riguardato in maniera nettamente prevalente persone straniere di sesso maschile, per lo più giovani, concentrati principalmente nelle fasce d'età al di sotto dei 39 anni.

¹¹ Questa tipologia di tirocinio non riguarda i cittadini stranieri non appartenenti all'UE già regolarmente soggiornanti in Italia a cui si applica la normativa regionale sui tirocini e che sono considerati nelle numeriche dei tirocini presentati nelle tabelle precedenti.

Tabella 24. Tirocini per persone straniere residenti all'estero per genere – Anni 2021, 2022, 2023

Genere	2021	2022	2023	Totale complessivo
F	22	43	81	146
M	326	696	904	1.926
Totale complessivo	348	739	985	2.072

Fonte: elaborazioni su dati ARL

Tabella 25. Tirocini per persone straniere residenti all'estero per classi d'età – Anni 2021, 2022, 2023

Classi d'età	2021	2022	2023	Totale complessivo
under 25	111	209	252	572
25 - 29 anni	86	209	277	572
30 - 39 anni	112	232	332	676
40 - 54 anni	39	87	123	249
over 55	0	2	1	3
Totale complessivo	348	739	985	2.072

Fonte: elaborazioni su dati ARL

Infine, osservando la cittadinanza dei richiedenti, si evince come il numero più elevato di richieste processate riguardino cittadini albanesi, seguiti da quelli marocchini, cittadinanze che ricorrono nei tre anni considerati, come le prime due più numerose. Il resto delle richieste, con numeri decisamente meno significativi, riguardano cittadinanze diverse, che vanno da quella egiziana, a quella kosovara a quella senegalese.

Tabella 26. Tirocini per persone straniere residenti all'estero per cittadinanza – Anni 2021, 2022, 2023

Cittadinanza	2021	Cittadinanza	2022	Cittadinanza	2023
ALBANIA	271	ALBANIA	495	ALBANIA	525
MAROCCO	51	MAROCCO	191	MAROCCO	335
MACEDONIA	9	SENEGAL	14	SRI LANKA	29
EGITTO	3	KOSOVO	6	SENEGAL	24
KOSOVO	2	TUNISIA	6	TUNISIA	13
ALTRE	12	ALTRE	27	ALTRE	59
Totale	348	Totale	739	Totale	985

Fonte: elaborazioni su dati ARL

L'analisi sistematica degli esiti occupazionali dei tirocini riveste un ruolo centrale nella valutazione dell'efficacia complessiva di tale misura nell'ambito delle politiche attive del lavoro, consentendo di misurare in modo oggettivo la capacità del tirocinio di facilitare l'inserimento lavorativo e di valutare la funzione di questo strumento nell'accompagnamento al lavoro, soprattutto per le fasce giovanili e i soggetti con maggiore fragilità occupazionale.

Come si evince dalla tabella, gli esiti occupazionali del triennio presentano un andamento in netto calo dal 2021 al 2023.

Tabella 27. Esiti occupazionali a 3, 6 o 12 mesi - Anni 2021, 2022, 2023

Anno	A 3 mesi			A 6 mesi			A 12 mesi		
	N°	% sul totale	% stesso datore	N°	% sul totale	% stesso datore	N°	% sul totale	% stesso datore
2021	13.499	51,1%	61%	14.479	54,8%	54,6%	15.876	60,1%	45%
2022	13.188	51%	64,4%	13.861	53,6%	58,6%	14.936	57,7%	49,6%
2023	10.957	50,1%	65,3%	11.526	52,7%	59,6%	12.347	56,4%	50,3%

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Tale andamento, pur in linea con le dinamiche generali del mercato del lavoro post pandemia e con la contrazione del ricorso ai tirocini, evidenzia una progressiva riduzione della quota di tirocinanti che risultano occupati a distanza di un anno dall'esperienza formativa.

In tutti gli anni considerati, si conferma che il tasso di occupazione a 12 mesi (osservata al 365° giorno dalla conclusione del tirocinio) è sistematicamente più elevato rispetto a quello rilevato a 3 e 6 mesi. Questo dato può essere interpretato come un indicatore della capacità del tirocinio di produrre effetti positivi nel medio termine.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda la continuità del rapporto che si è determinato con il soggetto ospitante: nel 2023, con una percentuale in crescita rispetto al 2021, oltre il 50% degli occupati a 12 mesi risulta impiegato presso lo stesso datore di lavoro presso cui è stato svolto il tirocinio.

Tabella 28. Esiti occupazionali a 3, 6 o 12 mesi per tipologia di contratto - Anni 2021, 2022, 2023

CONTRATTO	2021			2022			2023		
	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M
ALTRO	173	173	192	132	158	238	172	238	276
LAVORO INTERMITTENTE	520	592	631	452	500	530	373	415	434
A TEMPO DETERMINATO	6.222	6.659	7.041	6.053	6.331	6.469	4.915	5.131	5.335
A TEMPO INDETERMINATO	927	1.094	1.587	938	1.101	1.575	860	945	1.212
APPRENDISTATO	5.657	5.961	6.425	5.613	5.771	6.124	4.637	4.797	5.090

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

L'analisi degli esiti occupazionali per tipologia di contratto restituisce un quadro articolato: nel triennio 2021-2023 le due tipologie contrattuali più ricorrenti risultano essere il contratto a tempo determinato e l'apprendistato, che da sole rappresentano stabilmente oltre l'80% degli esiti occupazionali complessivi.

La tipologia contrattuale a tempo determinato risulta essere la forma contrattuale più diffusa in termini assoluti, con oltre 7.000 esiti nel 2021 a 12 mesi, che calano a circa 5.335 nel 2023. Il tempo indeterminato, pur rappresentando una quota più contenuta rispetto alle altre tipologie, mostra una dinamica interessante. A 12 mesi, passano da 1.587 nel 2021 a 1.212 nel 2023. La lieve flessione si accompagna tuttavia a un aumento del loro peso relativo sul totale degli esiti occupazionali, indicando che, seppur in misura minore, una parte non trascurabile dei tirocini si traduce in una stabilizzazione lavorativa duratura.

Tabella 29. Esiti occupazionali a 3, 6 o 12 mesi per macrosettore - Anno 2021

MACRO SETTORE	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M
Agricoltura	201	210	274
Altre attività dei servizi	6.372	6.881	7.334
Commercio alberghi e ristoranti	3.140	3.361	3.730
Costruzioni	682	715	762
Famiglie e convivenze	40	56	66
Industria in senso stretto	3.041	3.238	3.692
Totale complessivo	13.476	14.461	15.858

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Tabella 30. Esiti occupazionali a 3, 6 o 12 mesi per macrosettore - Anno 2022

MACRO SETTORE	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M
Agricoltura	185	217	205
Altre attività dei servizi	6.176	6.467	6.993
Commercio alberghi e ristoranti	3.147	3.352	3.623
Costruzioni	604	608	645
Famiglie e convivenze	27	33	46
Industria in senso stretto	3.025	3.153	3.397
Totale complessivo	13.164	13.830	14.909

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

Tabella 31. Esiti occupazionali a 3, 6 o 12 mesi per macrosettore - Anno 2023

MACRO SETTORE	N° ESITI 3M	N° ESITI 6M	N° ESITI 12M
Agricoltura	108	125	175
Altre attività dei servizi	5.216	5.541	5.878
Commercio alberghi e ristoranti	2.722	2.814	3.000
Costruzioni	470	494	515
Famiglie e convivenze	13	17	34
Industria in senso stretto	2.405	2.515	2.723
Totale complessivo	10.934	11.506	12.325

Fonte: elaborazioni su dati TxTe, SILER e cruscotto Knowage

L'analisi dei dati relativi agli esiti occupazionali a 3, 6 e 12 mesi, suddivisi per macrosettore economico, evidenzia un andamento complessivamente decrescente degli inserimenti nel triennio 2021-2023 con una riduzione significativa e trasversale a tutti i macrosettori.

Il settore agricolo mostra un andamento altalenante tra 2021 e 2022, per poi subire un calo più marcato nel 2023. Gli esiti occupazionali a 12 mesi scendono da 274 unità nel 2021 a 175 nel 2023, segnando una riduzione di oltre il 36%. Quello delle "Altre attività dei servizi" si conferma il comparto con il numero

più elevato di esiti occupazionali positivi, in valore assoluto, lungo tutto il triennio, ma evidenzia anch'esso una tendenza discendente: da 7.334 esiti nel 2021 a 5.878 nel 2023, pari a una riduzione del 20%.

Il settore dell'ospitalità e del commercio già dal 2022 mostra segnali di contrazione. Gli esiti a 12 mesi passano da 3.730 unità nel 2021 a 3.000 nel 2023, con una perdita di circa 730 inserimenti lavorativi (-20%). Il comparto edile mostra una graduale flessione degli esiti occupazionali: da 762 unità nel 2021 a 515 nel 2023, con una riduzione del 32%. Dati in contrazione risultano, infine, anche quelli dei macrosettori delle "Famiglie e convivenze" e quello dell'"Industria in senso stretto".

Nel triennio 2021–2023, il tirocinio extracurricolare si è confermato come uno degli strumenti centrali delle politiche attive del lavoro della Regione Emilia-Romagna. Pur in un contesto generale di contrazione del numero complessivo di avviamenti, l'analisi dei dati evidenzia risultati complessivamente positivi sotto il profilo dell'efficacia occupazionale.

Il tirocinio ha continuato a svolgere un ruolo significativo sia come misura di inserimento qualificato per i giovani alle prime esperienze lavorative, sia come strumento di riqualificazione per disoccupati e persone fragili, rispondendo concretamente agli obiettivi di promozione dell'occupabilità.

In particolare, i tirocini si sono confermati uno strumento privilegiato per favorire l'inserimento, il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio personale o sociale, con un'attenzione particolare alle persone con disabilità, come previsto alla lettera a) dell'art. 8 della Legge Regionale 17/2005. Il costante ricorso ai tirocini inclusivi, unitamente alla crescente incidenza percentuale di quelli rivolti a soggetti con disabilità, evidenzia il consolidarsi della funzione del tirocinio quale dispositivo di accompagnamento all'inclusione attiva e al lavoro per i soggetti più fragili.

Parallelamente, i dati sugli esiti occupazionali a 12 mesi confermano la capacità del tirocinio di generare effetti positivi anche nel medio termine, promuovendo, in linea con quanto previsto alla lettera b) dello stesso articolo 8 citato, condizioni lavorative più stabili e continuative.

Infine, l'inquadramento normativo rinnovato a partire dal 2019, in particolare con l'introduzione della procedura di autorizzazione preventiva, il rafforzamento del sistema di controlli, il riferimento alle qualifiche del SRQ e l'informatizzazione dei processi istruttori, ha consolidato la governance regionale nella gestione nell'istituto, assicurando trasparenza, coerenza progettuale e monitoraggio sistemico dello strumento.

In sintesi, nel triennio osservato il tirocinio ha continuato a rappresentare, in Emilia-Romagna, un dispositivo strategico e regolato di politica attiva, capace di rispondere in modo differenziato ai bisogni di occupabilità delle persone e alle esigenze di qualificazione del mercato del lavoro regionale. Nonostante le flessioni quantitative osservate, la diffusione trasversale nei settori economici, l'efficacia in termini di inclusione e gli esiti occupazionali complessivamente positivi confermano la coerenza dello strumento con gli obiettivi istituzionali fissati dalla L.R. 17/2005 e ne legittimano il rilievo come misura pubblica a sostegno del lavoro, dell'autonomia e della cittadinanza attiva.

3.4 Preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro

Il presente paragrafo risponde a quanto richiesto dalla lettera a) dell'art. 47 della L.R. 17/2005, fornendo un'analisi del livello di attuazione delle misure di politica attiva, sia in termini di risorse allocate che di platea raggiunta. In particolare, pone l'attenzione su uno degli strumenti citati nella Legge Regionale, all'art. 9, alla lettera e), riportando i dati relativi alla *“preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro”*.

Secondo la DGR 1959/2016, la prestazione *“Incontro domanda/offerta”*, ha la finalità di *“Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche attraverso l'intermediazione tra le competenze e le disponibilità richieste dalle organizzazioni e le caratteristiche degli utenti”*.

La prestazione realizzata dai Cpl presenta due distinte modalità di erogazione.

La prima modalità vede l'attuazione di un servizio di incontro domanda-offerta rivolto a persone e imprese che, di propria iniziativa, decidono di fruirne. Le persone che si candidano per rispondere alla *“domanda”* di lavoro possono essere sia disoccupate che occupate, le imprese possono scegliere se gestire autonomamente il processo di selezione delle candidature pervenute o, invece, farsi supportare in questa dai Cpl.

La seconda modalità è rivolta alle persone che hanno sottoscritto un Patto di Servizio all'interno del quale è stata prevista l'erogazione di questa prestazione, spesso insieme ad altre quali, ad esempio, l'orientamento specialistico o la formazione.

Per comprendere la natura e l'andamento della prima modalità di erogazione di questa prestazione, è opportuno richiamare le tappe principali del suo percorso di implementazione avviato nel 2019 dall'Agenzia Regionale per il Lavoro. In quell'anno ha infatti preso avvio una revisione strutturale dei processi operativi dei Centri per l'impiego, con l'obiettivo di dare piena attuazione a quanto previsto dalla DGR 1959/2016 – che definisce le prestazioni dei servizi pubblici e privati per il lavoro – e dai Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) stabiliti a livello nazionale dal D.L. 4/2018.

Nello specifico, da settembre 2019 è stato avviato un percorso di riorganizzazione e sviluppo della prestazione di incontro tra domanda-offerta di lavoro (IDO) che ha portato, nel settembre 2020, all'introduzione di nuove modalità operative, definite con le *“Linee guida per la gestione delle richieste di personale delle imprese e delle candidature delle persone”* (D.D. 1206 del 28/07/2020).

Queste sono state progettate per armonizzare le procedure su scala regionale e, al contempo, rendere la prestazione più efficiente e trasparente per imprese e cittadini. Il processo di gestione delle richieste di personale è stato reso più chiaro e orientato alla qualità dell'abbinamento tra profili professionali e opportunità offerte.

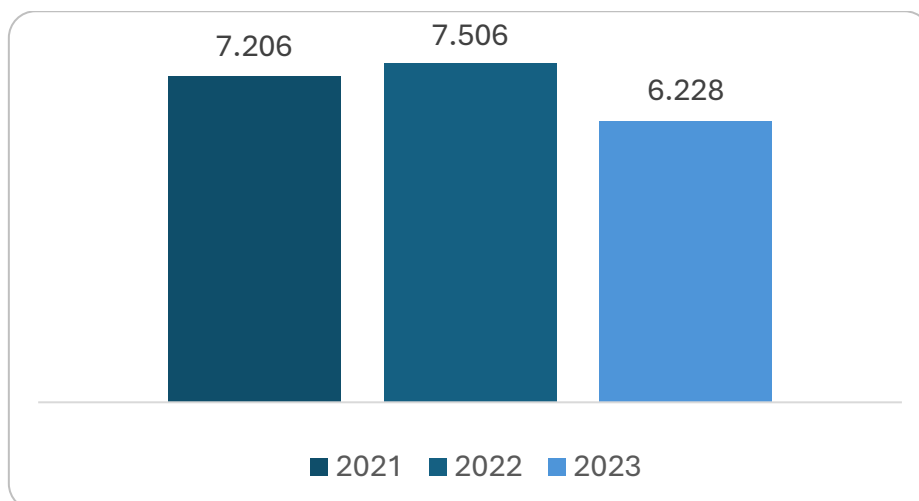
Le nuove modalità hanno riformulato la prestazione di incontro tra domanda e offerta di lavoro, trasformandola in un *“servizio”* accessibile a tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro condizione occupazionale. Al centro del nuovo impianto vi è la valorizzazione della proattività delle persone, intesa come leva strategica per accrescere l'efficacia complessiva dell'intervento e favorire una partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Il servizio, con questa revisione, assicura una maggiore facilità e tempestività nelle interazioni con il Centro per l'impiego, fondate sulla messa a disposizione, da parte dell'ARL, di sistemi informativi per la gestione del processo: il portale Lavoro per Te e la relativa APP. Tali strumenti permettono ai cittadini di candidarsi attivamente alle offerte disponibili e alle imprese di scegliere se avvalersi del supporto dei Cpl per le fasi di preselezione, oppure gestire autonomamente l'intero processo tramite portale.

L'insieme degli elementi introdotti vanno ad incidere sul miglioramento complessivo dell'efficacia del servizio, fornendo alle imprese una rosa di nominativi maggiormente congruente rispetto all'esigenze espresse nell'offerta pubblicata.

Alla luce di questa premessa, il triennio oggetto della presente relazione risulta essere il periodo di assestamento e successivo consolidamento del nuovo processo di servizio introdotto, che ha comportato il trasferimento delle principali attività di pubblicazione delle offerte di lavoro e di gestione delle candidature all'interno del portale Lavoro per Te, superando quindi l'utilizzo della banca dati SILER, come succedeva prima del 2020.

Figura 1. Richieste di personale pubblicate dai Cpl - Totale anni 2021, 2022, 2023



Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

I dati relativi alle richieste di personale gestite dai Cpl offrono la misura di quante aziende si rivolgono ai Centri per l'impiego per ricevere supporto nell'incontro tra domanda e offerta e nella gestione della preselezione dei candidati. Dal 2021 al 2022 si registra una leggera crescita (poco più del 4%), seguita da una contrazione nel 2023 pari al 17%, dati che in parte rispecchiano l'andamento delle attivazioni dei rapporti di lavoro nel triennio, cresciute del 10,7% dal 2021 al 2022 e diminuite del 3,3% nel 2023¹².

Tabella 32. Richieste di personale pubblicate dai Cpl per provincia - Anni 2021, 2022, 2023

PROVINCIA	2021		2022		2023	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
BOLOGNA	780	10,8%	795	10,6%	640	10,3%
FERRARA	292	4,1%	286	3,8%	168	2,7%
FORLÌ-CESENA	907	12,6%	1.104	14,7%	1.132	18,2%
MODENA	1.798	25,0%	1.492	19,9%	1.108	17,8%
PARMA	327	4,5%	497	6,6%	436	7,0%
PIACENZA	224	3,1%	202	2,7%	218	3,5%
RAVENNA	747	10,4%	607	8,1%	658	10,6%

¹² Si vedano i dati riportati nel Rapporto annuale "Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna", anni 2022 e 2023, dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro - ARL.

REGGIO EMILIA	589	8,2%	542	7,2%	347	5,6%
RIMINI	1.542	21,4%	1.981	26,4%	1.521	24,4%
TOTALE RER	7.206	100%	7.506	100%	6.228	100%

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

I dati per provincia dei Cpl, nel passaggio dal 2021 al 2022, pur registrando un andamento positivo a livello regionale, evidenziano come in diverse province inizino a manifestarsi contrazioni. In particolare, Modena registra una diminuzione del 17% nelle richieste pubblicate rispetto al 2021, con un trend negativo che prosegue anche nel 2023 (-26%). Andamento simile per Reggio Emilia, che segna un calo dell'8% tra il 2021 e il 2022 e una contrazione ancora più marcata nel 2023 (-36%).

Al contrario, Rimini nel 2022 registra una crescita significativa nelle richieste (+28%), per poi contrarsi nel 2023 (-23%), tornando sostanzialmente ai livelli del 2021.

Tabella 33 (a- 2021; b-2022; c- 2023). Raffronto richieste di personale pubblicate e candidature ricevute per canale – Anni 2021, 2022, 2023

Tab. 33, a-2021

PROVINCIA	2021					
	N° RICHIESTE DI PERSONALE CHIUSE ¹³	CANDIDATURE RICEVUTE				
		DA APP	%	DA PORTALE	%	TOTALE
BOLOGNA	663	5.766	12,8%	6.161	15,8%	11.927
FERRARA	247	1.121	2,5%	1.062	2,7%	2.183
FORLÌ-CESENA	732	5.833	13%	4.700	12,1%	10.533
MODENA	1.427	8.800	19,6%	7.771	19,9%	16.571
PARMA	257	1.577	3,5%	1.435	3,7%	3.012
PIACENZA	167	872	1,9%	685	1,8%	1.557
RAVENNA	622	4.745	10,5%	4.774	12,2%	9.519
REGGIO EMILIA	481	4.631	10,3%	3.964	10,2%	8.595
RIMINI	1.306	11.641	25,9%	8.430	21,6%	20.071
TOTALE RER	5.902	44.986	100%	38.982	100%	83.968

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per T

¹³ Si definiscono come "chiuse" le richieste di personale, aventi lo stato in "pubblicato" o "archiviato" all'interno di Lavoro per Te, che presentano una data scadenza rientrante nel periodo di osservazione.

Tab. 33, b-2022

PROVINCIA	2022					
	N° RICHIESTE DI PERSONALE CHIUSE	CANDIDATURE RICEVUTE				
		DA APP	%	DA PORTALE	%	TOTALE
BOLOGNA	792	4.221	11,3%	3.579	13,7%	7.800
FERRARA	282	981	2,6%	681	2,6%	1.662
FORLÌ-CESENA	1.098	5.965	15,9%	4.008	15,3%	9.973
MODENA	1.524	7.091	18,9%	5.799	22,1%	12.890
PARMA	488	2.381	6,4%	1.878	7,2%	4.259
PIACENZA	197	919	2,5%	527	2,0%	1.446
RAVENNA	609	3.440	9,2%	2.493	9,5%	5.933
REGGIO EMILIA	551	3.934	10,5%	1.963	7,5%	5.897
RIMINI	1.968	8.521	22,8%	5.257	20,1%	13.778
TOTALE RER	7.509	37.453	100%	26.185	100%	63.638

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tab. 33, c-2023

PROVINCIA	2023					
	N° RICHIESTE DI PERSONALE CHIUSE	CANDIDATURE RICEVUTE				
		DA APP	%	DA PORTALE	%	TOTALE
BOLOGNA	655	2.934	10,2%	2.130	11,4%	5.064
FERRARA	166	542	1,9%	294	1,6%	836
FORLÌ-CESENA	1.119	4.981	17,2%	3.303	17,7%	8.284
MODENA	1.124	5.877	20,3%	4.361	23,4%	10.238
PARMA	425	2.069	7,2%	1.374	7,4%	3.443
PIACENZA	225	1.048	3,6%	690	3,7%	1.738
RAVENNA	666	3.206	11,1%	1.852	9,9%	5.058
REGGIO EMILIA	362	2.294	7,9%	1.027	5,5%	3.321
RIMINI	1.552	5.952	20,6%	3.588	19,3%	9.540
TOTALE RER	6.294	28.903	100%	18.619	100%	47.522

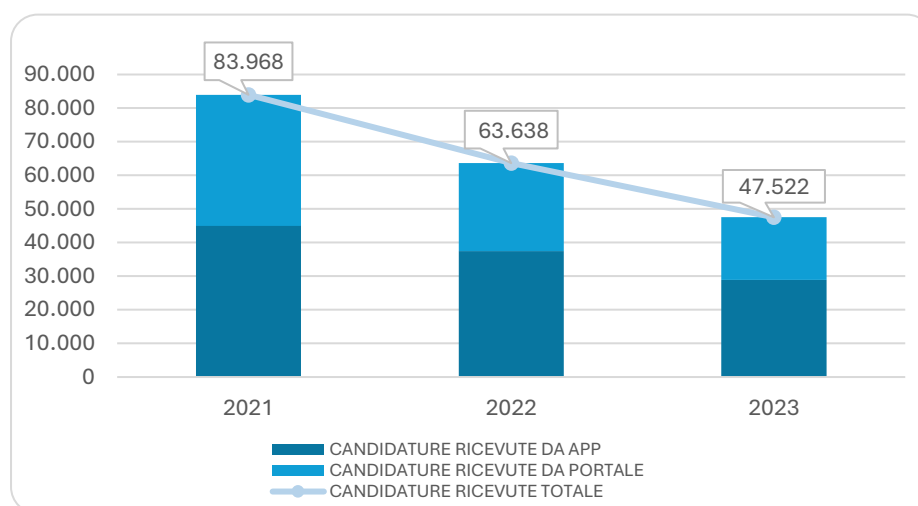
Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Nel triennio 2021–2023, come evidenziano le tabelle n. 33 a), b), c), si registra un calo progressivo del numero di richieste di personale pubblicate dai Centri per l'impiego. Il numero complessivo di richieste di personale chiuse da parte dei Centri per l'impiego evidenzia un andamento non lineare, con una fase espansiva nel 2022 sul 2021 seguita da una contrazione nel 2023. Si passa infatti da 5.902 richieste nel 2021 a 7.509 nel 2022 (+27%), per poi scendere a 6.294 nel 2023 (-16% rispetto all'anno precedente).

L'analisi disaggregata per provincia consente di cogliere ulteriori elementi di rilievo: le province di Modena, Rimini e Forlì-Cesena sono costantemente ai primi posti per numero assoluto di richieste di personale pubblicate e chiuse.

In linea con il calo di richieste di personale da parte delle imprese, sono diminuite, a livello regionale, anche le candidature ricevute (- 24% dal 2021 al 2022 e -43% se si considera la contrazione complessiva del triennio). Modena e Rimini si confermano le province con il maggior numero di candidature, sia in valore assoluto che percentuale, in tutti e tre gli anni. In particolare, la provincia di Modena mantiene un ruolo centrale con oltre 10.000 candidature nel 2023, pari a circa il 21,5% del totale regionale. Rimini, pur registrando un calo rispetto al picco del 2022 (13.778), si conferma al secondo posto nel 2023 per candidature ricevute (9.540 candidature), segno della forte dinamicità del mercato turistico e stagionale del territorio. Forlì-Cesena mostra una crescita costante delle richieste e una buona tenuta delle candidature nel triennio, diventando nel 2023 la terza provincia per candidature ricevute (8.284). Bologna, pur essendo la provincia più popolosa, registra una contrazione significativa delle candidature (quasi dimezzate tra 2021 e 2023).

Figura 2. Totale candidature ricevute per canale – Anni 2021, 2022, 2023



Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Nel complesso, nonostante i numeri in netta contrazione, la APP risulta lo strumento preferito dai cittadini per candidarsi alle offerte.

Il calo registrato nel numero di candidature potrebbe essere determinato da una disaffezione dei cittadini al servizio, determinato in primo luogo dall'introduzione, a partire dal 1° marzo 2021, dell'obbligo di accesso al portale attraverso l'identità digitale (SPID, CIE o CNS), un requisito che non tutti i cittadini disoccupati, da subito, sono stati in grado di soddisfare.

Per rimuovere questo ostacolo potenziale all'accesso ai servizi, i Centri per l'impiego e gli Uffici per il collocamento mirato hanno attivato a partire da luglio 2022 – previa interlocuzione dell'ARL con la società Lepida e la sottoscrizione di una convenzione – il servizio di riconoscimento per l'ottenimento dell'identità digitale Spid (tramite LepidaID). Questo ha consentito di supportare i cittadini all'utilizzo dei servizi online sin dalla fase di accesso, ampliando quindi potenzialmente il numero di lavoratori che possono candidarsi alle offerte di lavoro presenti all'interno del portale Lavoro per Te.

Inizialmente, il numero di candidature medie per unità ricercata era di circa 12, numero poi calato di circa il 50% dal 2022, come si evince dalla tabella sottostante.

Tabella 34. Media candidature ricevute per unità ricercata – Anni 2021, 2022, 2023

CPI	2021	2022	2023
	NUMERO	NUMERO	NUMERO
MEDIA CANDIDATURE RICEVUTE PER UNITÀ RICERCATA	11,8	5,9	5,2

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Nel caso di offerte gestite dai Centri per l'impiego, per le quali viene richiesto di effettuare l'attività di preselezione, il processo operativo prevede che vengano vagliate le prime candidature pervenute (di norma le prime 30) e che gli operatori valutino le stesse in relazione a specifici requisiti presenti nell'offerta di lavoro, per individuare i candidati idonei da segnalare all'impresa.

Il punteggio "3", che indica una buona corrispondenza tra il CV e il profilo ricercato, risulta essere la valutazione maggiormente attribuita dopo il giudizio di "non idoneo" che rimane, nel tempo, quella maggiormente assegnata ai candidati con caratteristiche non in linea con quanto ricerca l'azienda.

Questo indicatore è connesso alla qualità del servizio erogato verso le aziende e mette in luce lo sforzo operativo realizzato dai Cpl per restituire alle imprese profili il più possibile coerenti ai requisiti ricercati.

Nel complesso, il numero di candidature valutate è stato 41.538 nel 2021, per poi scendere del 10% nel 2022 e del 13% nel 2023.

Tabella 35. Valutazione candidature – Anni 2021, 2022, 2023

VALUTAZIONE	2021		2022		2023	
	NUMERO	%	NUMERO	%	NUMERO	%
NON IDONEO	15.828	38,1%	12.172	32,6%	8.889	27,3%
1	4.647	11,2%	4.686	12,5%	3.763	11,6%
2	6.112	14,7%	6.523	17,4%	5.279	16,2%
3	8.229	19,8%	8.094	21,7%	9.589	29,5%
4	6.722	16,2%	5.915	15,8%	5.011	15,4%
TOTALE CANDIDATURE VALUTATE	41.538	100%	37.390	100%	32.531	100%

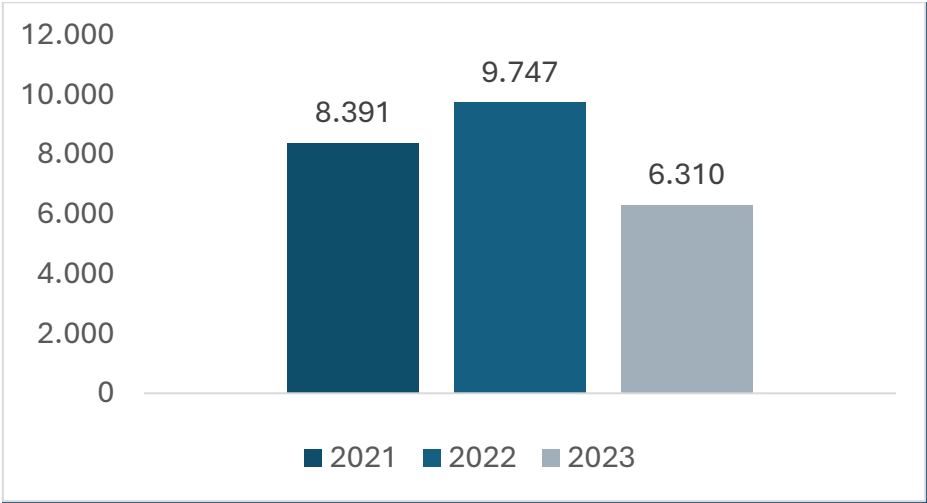
Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Il servizio di incontro domanda-offerta implementato in Regione Emilia-Romagna lascia la facoltà alle imprese di scegliere se demandare la pubblicazione dell'offerta e il servizio di preselezione ai Cpl o se

gestire in autonomia la pubblicazione della vacancy e il successivo iter di ricerca dei profili più idonei. Questo perché aziende di medio-grandi dimensioni e con uffici HR strutturati potrebbero voler sfruttare il canale online del portale Lavoro per Te solo come strumento di diffusione della vacancy. Al contrario, imprese piccole prive di un dipartimento aziendale in grado di occuparsi della selezione potrebbero, invece, trovare utile il servizio di preselezione offerto dai Cpl per colloquiare solo un numero ristretto di potenziali candidati, già ritenuti idonei rispetto al profilo ricercato.

Nel triennio considerato, il numero di richieste pubblicate direttamente dalle aziende sul portale Lavoro per Te presenta dati discontinui: cresce tra il 2021 e il 2022 e diminuisce nel 2023.

Figura 3. Richieste pubblicate sul portale Lavoro per Te – Anni 2021, 2022, 2023



Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tale diminuzione, nel 2023, può essere in parte ricondotta all’implementazione, all’interno del Portale, di un nuovo sistema di registrazione e accesso che prevede, anche per le aziende, l’utilizzo esclusivo dell’identità digitale per autenticarsi ed un nuovo sistema di profilatura con uno specifico ruolo per la gestione delle richieste di personale.

Tali aggiornamenti, che hanno modificato in modo significativo le modalità con cui le aziende utilizzano il portale, hanno inevitabilmente richiesto un periodo di adattamento. L’analisi delle candidature ricevute per le offerte di lavoro pubblicate e gestite direttamente dalle aziende conferma la preferenza degli utenti per l’App, facile da usare su smartphone e tablet, e evidenzia un calo delle candidature alle offerte nel triennio analizzato.

Tabella 36. Candidature per canali e richieste di personale – Anni 2021, 2022, 2023

CANDIDATURE	2021			2022			2023		
	NUMERO	%	NUM. RICHIESTE DI PERSONALE	NUMERO	%	NUM. RICHIESTE DI PERSONALE	NUMERO	%	NUM. RICHIESTE DI PERSONALE
DA PORTALE	35.875	42,3%	8.391	28.940	37,3%	9.747	16.262	34,4%	6.310
DA APP	48.847	57,7%		48.631	62,7%		31.011	65,6%	
TOTALE	84.722	100%		77.571	100%		47.273	100%	

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Questo calo è leggibile anche nella media delle candidature ricevute per unità di personale ricercata direttamente dalle aziende, che passa da 5 nel 2021 a 2,6 nel 2023.

Tabella 37. Media delle candidature ricevute per unità di personale ricercata – Anni 2021, 2022, 2023

MEDIA CANDIDATURE RICEVUTE PER UNITÀ RICERCATA DALLE AZIENDE	2021	2022	2023
	5	3,1	2,6

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Infine, nel 2023, un focus va realizzato sul c.d. “Decreto Flussi”, che ha inciso significativamente sul servizio IDO e sul numero di richieste di personale complessivamente gestite dai Cpl.

Il “Decreto Flussi” (DPCM del 29 dicembre 2022) regola le quote dei lavoratori stranieri che possono fare ingresso in Italia per lavorare e ha previsto, a partire dal 2023, una importante attività di verifica da parte dei Cpl rispetto alla presenza o meno di lavoratori disponibili a ricoprire la posizione per la quale l’impresa ha intenzione di assumere il lavoratore proveniente dall’estero. Tale attività è stata gestita da parte dell’ARL con specifiche indicazioni operative, tese a regolare le modalità di erogazione del servizio, che prevede, tra le diverse fasi, anche la pubblicazione di queste specifiche richieste di personale all’interno del portale Lavoro per Te e l’individuazione del candidato secondo le modalità di gestione della preselezione da parte dei Cpl.

Nel 2023 le offerte relative al Decreto Flussi sono state 7.464, che vanno a sommarsi alle 6.228 dello stesso anno, sempre gestite sempre dai Cpl (v. tabella n. 38).

Tabella 38. Offerte ex Decreto Flussi – Anno 2023

PROVINCIA	2023	
	NUMERO	%
BOLOGNA	1.084	14,5%
FERRARA	320	4,3%
FORLÌ-CESENA	691	9,3%
MODENA	1.720	23,0%
PARMA	975	13,1%
PIACENZA	863	11,6%
RAVENNA	524	7,0%
REGGIO EMILIA	732	9,8%
RIMINI	555	7,4%
TOTALE RER	7.464	100%

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Da ultimo, per completare la disamina del servizio IDO offerto dall'ARL, si presentano i dati relativi al lavoro stagionale: i Centri per l'impiego di Ravenna, Rimini, Riccione, Cesena, Cesenatico e Basso Ferrarese hanno infatti attivato un servizio online per facilitare l'incontro tra le imprese turistiche e i cittadini interessati a lavorare durante la stagione estiva nel settore turistico-alberghiero.

Questa tipologia di richieste ha delle caratteristiche peculiari rispetto alle altre richieste di personale, necessitando, spesso, di processi di selezione più rapidi e richiedendo ai candidati disponibilità immediata, flessibilità oraria e adattabilità.

Le richieste di personale stagionali che le aziende intendono pubblicare, vengono trasmesse al Cpl competente che si occupa della pubblicazione in una apposita banca dati di incontro domanda-offerta dedicata al settore turistico-alberghiero.

Come si rileva dalla tabella, nel triennio sono state gestite 7.299 offerte stagionali. L'andamento vede un calo continuativo dal 2021 al 2023.

Tabella 39. Report richieste professionali – Anni 2021, 2022, 2023

RICHIESTE E POSTI	2021	2022	2023	TOTALE
RICHIESTE PUBBLICATE	3.010	2.644	1.645	7.299
POSTI DI LAVORO	3.843	3.282	2.172	9.297

Fonte: Portale Lavoro Stagionale nel settore turistico-alberghiero

Tabella 40. Report richieste professionali per tipologia d'impresa – Anni 2021, 2022, 2023

Tipologia impresa	2021		2022		2023		TOTALE	
	N. Richieste	N. Posti Lavoro	N. Richieste	N. Posti Lavoro	N. Richieste	N. Posti Lavoro	N. Richieste	N. Posti Lavoro
HOTEL E ALBERGHI	1.859	2.235	1.393	1.660	867	1.086	4.119	4.981
STABILIMENTI BALNEARI	461	517	522	597	242	286	1.225	1.400
RISTORANTI E PIZZERIE	328	396	326	383	249	293	903	1072
ALTRO	177	466	219	423	147	319	543	1208
BAR E GELATERIE	116	147	115	139	79	109	310	395
NEGOZI	61	74	60	70	51	68	172	212
ESTETISTE E PARRUCCHIERE	8	8	9	10	10	11	27	29
TOTALE	3.010	3.843	2.644	3.282	1.645	2.172	7.299	9.297

Fonte: Portale Lavoro Stagionale nel settore turistico-alberghiero

Le imprese che maggiormente ricercano personale sono gli hotel-alberghi, seguiti dagli stabilimenti balneari. Tutte le categorie hanno visto una contrazione del numero di richieste: in alcuni casi l'andamento è stato lineare, dal 2021 al 2023, come nel caso degli hotel; nel caso degli stabilimenti balneari invece il 2022 ha visto una crescita delle richieste sul 2021, per presentare poi una riduzione nel 2023. Ristoranti, bar e gelaterie, e negozi sono rimasti invece stabili nel passaggio dal 2021 al 2022 per poi decrescere nel 2023.

Come esplicitato nella prima parte del paragrafo, quanto descritto finora riguarda il servizio di incontro domanda-offerta che l'ARL mette a disposizione di cittadini e aziende, che possono fruirne gratuitamente.

L'altra modalità di realizzazione di questa prestazione è quella rivolta agli utenti dei Cpl con un Patto di Servizio.

Si propongono di seguito i dati che riguardano le persone che, nell'arco temporale considerato, hanno avviato un Programma di politica attiva che prevede, tra le prestazioni e attività, anche quella di incontro domanda-offerta.

Prima dell'attuazione del Programma GOL, avviatasi nel luglio 2022, le prestazioni di IDO proposte rientravano nei programmi "Garanzia Giovani - DGR 876/2019" e nei due programmi "Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019", "Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021" che si sono susseguiti nel tempo fino all'introduzione di GOL, la cui realizzazione era demandata ai soggetti privati accreditati. Il programma "Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziativa di inserimento lavorativo", invece, è il programma la cui realizzazione è demandata interamente ai servizi pubblici per il lavoro e che, dall'avvio del Programma GOL, ha coinvolto principalmente quell'utenza che non aveva i requisiti per rientrare nel Programma GOL stesso.

Tabella 41. Altri programmi (diversi dal Programma GOL) - Attività IDO proposte e avviate – Anni 2021, 2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI	ANNO 2021			ANNO 2022			ANNO 2023		
	Attività proposte	di cui avviate	% avvio	Attività proposte	di cui avviate	% avvio	Attività proposte	di cui avviate	% avvio
Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019	1.818	1.248	69%	2	2	100%	0	0	-
Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021	2.389	1.835	77%	2.310	2.039	88%	0	0	-
Garanzia Giovani - DGR 876/2019	4.528	3.736	83%	6.565	4.938	75%	4.583	2.738	60%
Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziativa di inserimento lavorativo	3.866	3.433	89%	3.205	3.633	113%	1.460	1.465	100%
TOTALE	12.601	10.252	81%	12.082	10.612	88%	6.043	4.203	70%

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tabella 42. Programma GOL - Attività IDO proposte e avviate per tipologia di Programma – Anni 2022 (dal mese di luglio 2022), 2023

PROGRAMMA GOL	ANNO 2022			ANNO 2023		
	Attività Proposte	Di cui Avviate	% Avviate su Proposte	Attività Proposte	Di cui Avviate	% Avviate su Proposte
GOL 1	8.362	8.356	99,9%	18.883	17.278	91,5%
GOL 2	3.708	3.627	97,8%	7.433	5.872	79%
GOL 3	978	891	91,1%	2.003	1.425	71,1%
GOL 4	34	13	38,2%	1.257	643	51,2%
TOTALE	13.082	12.887	99%	29.576	25.218	85%

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Come si evince dalle tabelle, con l'avvento di GOL le numeriche risultano più elevate rispetto ai programmi precedenti; questo per via della logica universalistica dell'accesso al programma, che, di fatto, è stato attivato – nei 4 percorsi differenti – per la quasi totalità degli utenti che si sono rivolti al Cpl

dal 2022 (i restanti, come si vede anche dalla tabella precedente, sono rientrati nel programma “*Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziativa di inserimento lavorativo*” e, in maniera residuale, in altri programmi che non prevedono questa prestazione).

La prestazione, inoltre, risulta maggiormente proposta per gli utenti con Programma GOL 1 e 2, che dovrebbero intercettare cittadini più vicini al mercato del lavoro e quindi effettivamente più facilmente e tempestivamente spendibili sul mercato del lavoro.

Per una corretta interpretazione dei dati riportati, è opportuno ricordare che la prestazione erogata dai soggetti privati accreditati è riconosciuta e contabilizzata, in termini di spesa, secondo una logica “a risultato”. Ciò significa che il compenso è corrisposto solo nel caso in cui la persona presa in carico, dopo aver fruito della prestazione, raggiunga un esito occupazionale entro un determinato periodo di tempo e l'importo riconosciuto varia in funzione della tipologia contrattuale attivata.

Di conseguenza, le numeriche riportate nella tabella relative alle “attività IDO avviate” non corrispondono necessariamente a un numero equivalente di incroci domanda-offerta con esito positivo, in quanto tali esiti non sono oggetto di rendicontazione diretta all'interno del sistema informativo regionale (SILER).

Tabella 43. Programma GOL – Attività IDO avviate per genere – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Genere	2022	2023	TOTALE
F	8.165	15.070	23.235
M	4.722	10.148	14.870
TOTALE	12.887	25.218	38.105

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tabella 44. Altri programmi (diversi da GOL) - Attività proposte per genere – Anni 2021, 2022 e 2023

ALTRI PROGRAMMI				
Genere	2021	2022	2023	TOTALE
F	5.798	5.746	2.512	14.056
M	4.287	4.330	2.394	11.011
TOTALE	10.085	10.076	4.906	25.067

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Analizzando gli utenti per i quali, nel triennio, è stata avviata la prestazione, la distribuzione per genere mostra una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini, indipendentemente dalla tipologia di programma. I dati di GOL relativi al genere vanno letti tenendo in considerazione che uno dei target prioritari che il Programma intende intercettare, sono proprio le donne¹⁴.

¹⁴ Da D.I. 5 novembre 2021: Target 1: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi almeno il 75% devono essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55.

Tabella 45. Programma GOL - Attività avviate per cittadinanza – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Cittadinanza	2022	2023	TOTALE
ITALIANA	8.665	16.850	25.515
COMUNITARIA	1.078	1.937	3.015
EXTRA-COMUNITARIA	3.144	6.431	9.575
TOTALE	12.887	25.218	38.105

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tabella 46. Altri programmi (diversi da GOL) - Attività avviate per cittadinanza – Anni 2021,2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI				
Cittadinanza	2021	2022	2023	TOTALE
ITALIANA	8.187	8.212	3.942	20.341
COMUNITARIA	415	344	148	907
EXTRA-COMUNITARIA	1.483	1.520	816	3.819
TOTALE	10.085	10.076	4.906	25.067

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

L'analisi per cittadinanza presenta distribuzioni molto simili a prescindere dagli anni e dal tipo di programma, concentrandosi principalmente su utenti di cittadinanza italiana o extra comunitaria.

L'analisi per fasce d'età, a confronto per tipologia di programma, evidenzia in primo luogo una maggiore capacità del Programma GOL di raggiungere trasversalmente tutte le fasce d'età, con una distribuzione bilanciata. Il gruppo più rappresentato è quello tra i 40 e i 54 anni, con oltre 13.600 partecipanti (36% del totale Programma GOL), seguito dalle fasce 30–39 anni e over 55. I giovani under 30 costituiscono nel complesso circa il 22% dei beneficiari del Programma GOL, con una crescita importante nel 2023. Negli "Altri programmi", invece, la distribuzione è sensibilmente più sbilanciata verso i giovani under 25, che rappresentano il 40% del totale dei partecipanti (10.031 su 25.067), dato determinato presumibilmente dalla platea di utenti che hanno aderito e partecipato al programma Garanzia Giovani. Al contrario, le fasce centrali e più adulte della popolazione – in particolare i 30–39enni e gli over 55 – risultano significativamente meno rappresentate, con numeri progressivamente decrescenti tra il 2021 e il 2023, in questo caso, invece, presumibilmente traslati sul Programma GOL.

Tabella 47. Programma GOL - Attività avviate per classi d'età – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PROGRAMMA GOL			
Classi d'età	2022	2023	Totale
under 25	1.210	3.510	4.720
25 - 29 anni	1.017	2.593	3.610
30 - 39 anni	3.027	5.781	8.808
40 - 54 anni	4.931	8.697	13.628
over 55	2.702	4.637	7.339
Totale	12.887	25.218	38.105

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

Tabella 48. Altri programmi (diversi da Programma GOL) - Attività avviate per classi d'età – Anni 2021, 2022, 2023

ALTRI PROGRAMMI				
Classi d'età	2021	2022	2023	TOTALE
under 25	3.667	4.214	2.150	10.031
25 - 29 anni	1.929	1.883	1.596	5.408
30 - 39 anni	1.520	1.193	220	2.933
40 - 54 anni	2.191	2.017	599	4.807
over 55	778	769	341	1.888
TOTALE	10.085	10.076	4.906	25.067

Fonte: Dashboard Monitoraggio IDO su dati Lavoro per Te

In conclusione, nel triennio 2021–2023, il servizio di incontro domanda-offerta (IDO) ha consolidato il proprio ruolo all'interno delle politiche attive del lavoro regionali, confermandosi uno strumento strategico per il rafforzamento dell'occupabilità dei cittadini e per il sostegno alla competitività del sistema produttivo dell'Emilia-Romagna.

L'analisi condotta evidenzia la piena coerenza dello strumento con le finalità enunciate all'articolo 8 della L.R. 17/2005.

In questo contesto, il servizio IDO ha conosciuto un'evoluzione significativa: da prestazione operativa si è trasformato in un servizio strutturato, accessibile e uniforme sul territorio regionale. Ciò è stato reso possibile grazie all'introduzione di un modello gestionale condiviso, all'adozione di strumenti digitali interoperabili – come il portale Lavoro per Te e la relativa App – e al rafforzamento del ruolo dei Centri per l'impiego nelle attività di preselezione.

La valutazione del grado di attivazione dello strumento, in linea con quanto previsto dall'articolo 47 della stessa Legge Regionale, trova riscontro nei dati presentati: nonostante il calo delle richieste di personale e delle candidature nel 2023, il servizio ha mantenuto un ruolo centrale nel favorire il matching tra domanda e offerta, ampliando il proprio raggio d'azione anche attraverso la gestione delle richieste connesse al Decreto Flussi.

Parallelamente, l'impegno dell'Agenzia Regionale per il Lavoro nel garantire la qualità e l'aderenza dei profili selezionati alle esigenze espresse dalle imprese ha contribuito a innalzare gli standard del servizio, in linea con i principi di omogeneizzazione delle prestazioni e di valorizzazione dell'efficacia e dell'efficienza dei risultati.

Nel complesso, il servizio IDO rappresenta una leva essenziale per l'attuazione degli obiettivi della L.R. 17/2005: promuove la piena occupazione, migliorando la capacità di risposta del sistema pubblico all'evoluzione del mercato del lavoro e rafforzando il raccordo tra politiche occupazionali e i fabbisogni espressi dal tessuto produttivo regionale.

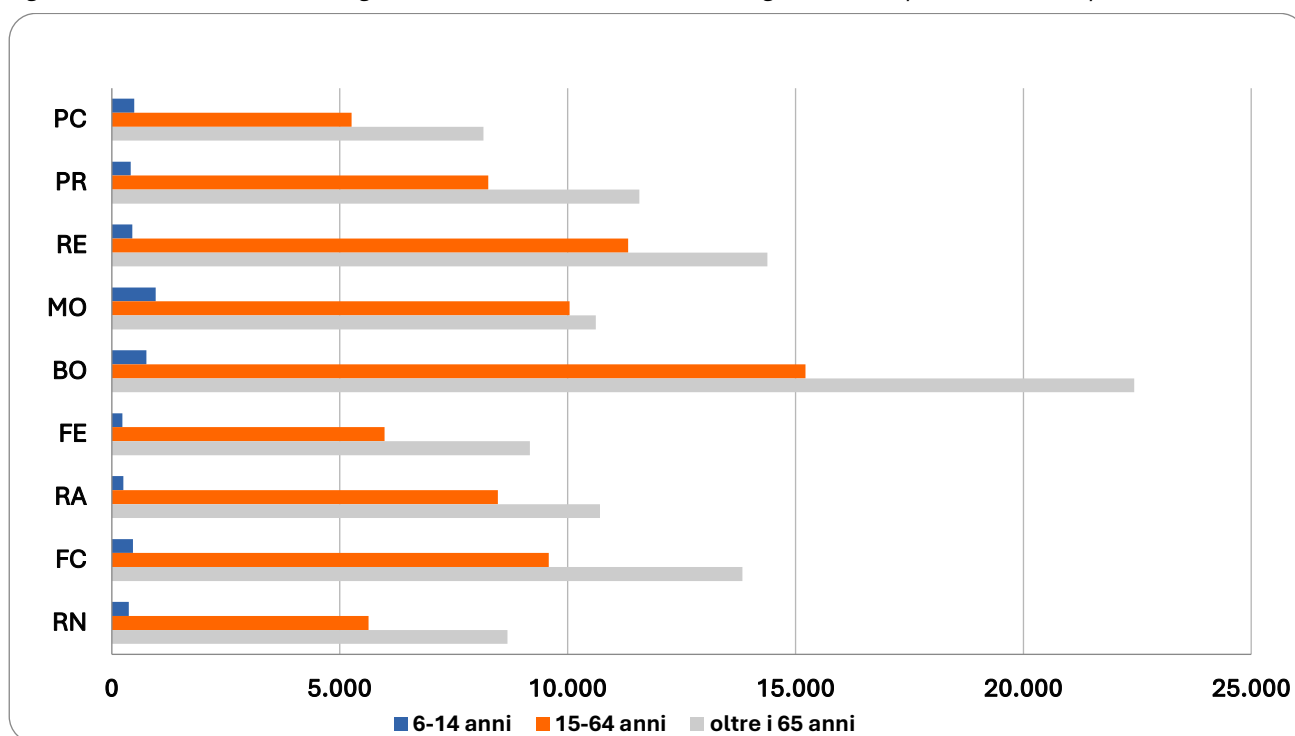
3.5 Strumenti per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità

Il presente paragrafo approfondisce le principali misure volte a favorire l'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità, una delle finalità che la stessa Legge Regionale 17/2005 si prefigge, così come esplicitato nell'art. 2 lettera e) e a cui viene dedicata la Sezione III- *Politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*.

I contenuti del paragrafo, inoltre, intendono fornire un quadro d'insieme delle azioni portate avanti nel triennio 2021-2023, rispondendo a quanto previsto dalla lettera b) dell'art.47 della legge, ed in particolare mettendo in evidenza, la capacità degli interventi adottati di aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità.

Innanzitutto, va precisato che, per la quantificazione della platea di persone con disabilità e quindi potenzialmente destinataria delle misure, si fa ricorso – in assenza di banche dati statisticamente consolidate – ai dati amministrativi relativi alle esenzioni sanitarie per invalidità, utilizzati come indicatore di riferimento per l'anno 2023.

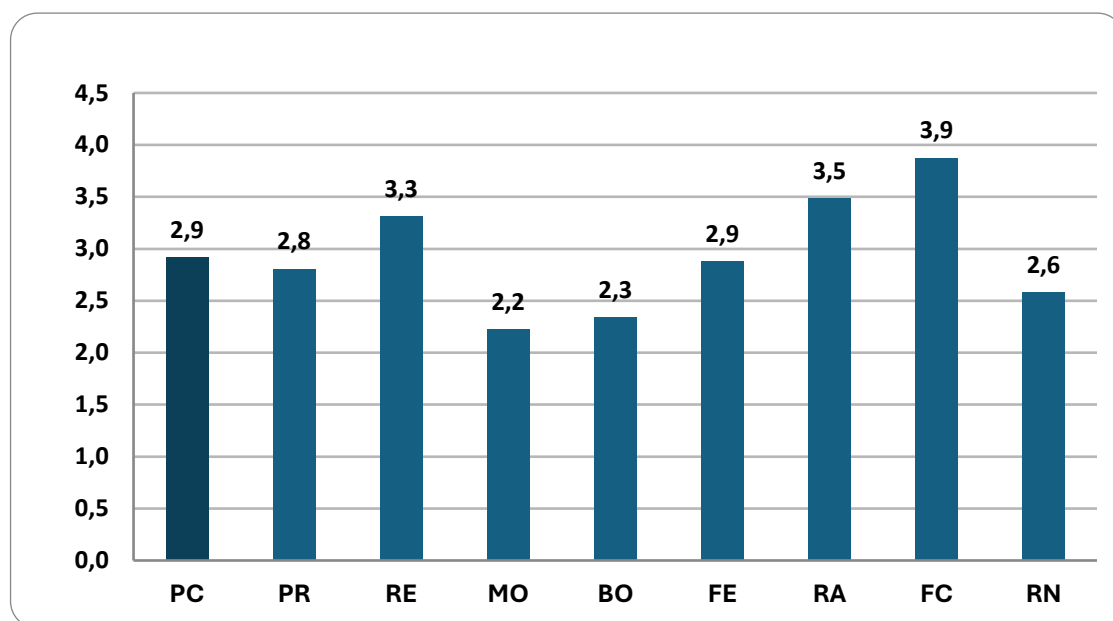
Figura 4. Residenti in Emilia-Romagna con esenzione ticket sanitario al 1° gennaio 2024 per classi di età e provincia



Fonte: Anagrafe regionale assistiti

Dal grafico risulta evidente come la classe di età in cui si concentra la popolazione maggiormente interessata dall'esenzione del ticket sia quella degli over 65 anni, quindi quella connessa al fenomeno dell'invecchiamento e alla possibile presenza di problematiche sanitarie. La platea più numerosa è presente nel territorio della provincia di Bologna, seguito da Reggio-Emilia e Forlì-Cesena.

Figura 5. Percentuale esenti ticket sanitario sul totale della popolazione residente tra i 15 e i 64 anni per provincia al 1° gennaio 2024



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Le province con una maggiore incidenza di persone esenti da ticket, nella fascia di età 15-64 anni, rispetto alla popolazione residente, sono Forlì-Cesena, Ravenna e Reggio-Emilia. Modena, al contrario, presenta un'incidenza inferiore rispetto ad una media regionale, stimata al 2,8%. Questi dati danno una dimensione del fenomeno e dei potenziali cittadini che potrebbero essere coinvolti nelle misure di politica attiva programmate per le persone con disabilità.

La programmazione e il finanziamento delle misure di politica attiva dedicate alle persone con disabilità

Sul tema della programmazione, va precisato che la L.R. 17/2005 stabilisce che siano la Regione e le Province, nell'ambito delle rispettive competenze, i soggetti tenuti a promuovere l'inserimento e la stabilizzazione lavorativa delle persone con disabilità, sia in forma dipendente sia autonoma (art. 17). Con la riforma del sistema di governo regionale e locale introdotta dalla L.R. 13/2015, tuttavia, la Regione ha assunto la competenza dell'esercizio delle funzioni in materia di lavoro, come attribuite dalla Legge Regionale 17/2005 ed esercitate, precedentemente, dalle Province e dalla Città metropolitana di Bologna. Parallelamente la Regione ha istituito, quale centro di competenza tecnica, l'Agenzia regionale per il lavoro con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale concernenti la gestione e la qualificazione dei servizi per il lavoro erogati a cittadini e imprese.

La Legge Regionale 17/2005, all'art. 19, istituisce il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (di seguito anche "Fondo Regionale Disabili" o solo "FRD") e, al comma 4, come modificato con Legge Regionale 23/2022, dispone che *"La Giunta regionale, a seguito dei processi di collaborazione interistituzionale e di concertazione sociale di cui all'articolo 6, sentite le associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative, programma triennialmente le risorse del Fondo"*.

L'attuazione degli interventi previsti dal Fondo ha come fondamento la valorizzazione di tutti gli attori pubblici e privati, le istituzioni scolastiche, enti di formazione professionale accreditati, università, enti locali, Agenzia regionale per il Lavoro, Centri per l'impiego, Azienda per il diritto allo Studio ER.GO, Terzo settore e, in particolare, le associazioni FISH e FAND.

Nell'arco del triennio considerato, le risorse finanziarie impegnate per la realizzazione degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono state:

Tabella 49. Risorse finanziarie dedicate agli interventi – Anni 2021, 2022, 2023

Fondi e risorse	2021	2022	2023
Fondo Regionale Disabili	34.000.000,00 €	5.822.184,00 €	40.020.925,00 €
FSE	0,00 €	338.436,00 €	0,00 €
Altri fondi in cofinanziamento	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri fondi nazionali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altre ordinarie risorse di bilancio	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Fonte: Stato di attuazione della Legge 68 del 12 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - Regione Emilia-Romagna 2021-2022- 2023

La quota più rilevante delle risorse del triennio afferisce all'FRD.

La programmazione, nel triennio, è stata definita secondo il principio di valorizzazione e di complementarità con altre azioni/interventi finanziati a valere sul Programma FSE+ 2021/2027 e sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed in particolare con il Programma GOL, al fine di promuovere un accesso universale alle opportunità orientative, educative, formative e per il lavoro, rispondendo in modo personalizzato ai bisogni delle persone.

La programmazione 2021 del Fondo Regionale Disabili, oltre ad azioni e interventi per le transizioni e l'inclusione attraverso il lavoro, ha destinato parte delle risorse a interventi straordinari di risposta all'emergenza Covid-19, al fine di assicurare alle persone, a fronte dell'impossibilità di una regolare partecipazione ai tirocini, la continuità di un sostegno nella ricerca del lavoro fornendo attività di tutoraggio e sostegno economico.

Di seguito le principali azioni finanziate nel periodo 2021-2023:

- azioni e servizi personalizzati per il successo formativo e a sostegno delle transizioni dai sistemi educativi verso il lavoro e misure a sostegno del diritto allo studio universitario dei giovani con disabilità;
- servizi e misure orientative, formative e di politica attiva del lavoro per l'inserimento, il reinserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone disabili;
- sostegno alle nuove imprese e interventi sui luoghi di lavoro con ricadute dirette sulle persone con disabilità;

- azioni per la qualificazione delle competenze degli operatori del sistema pubblico e privato impegnato a dare attuazione in logica di rete le politiche per il lavoro a favore delle persone disabili;
- azioni dirette alle persone erogate nella responsabilità dei Centri per l'impiego e attività di rafforzamento, miglioramento e qualificazione dei sistemi di analisi e monitoraggio di competenza dell'Agenzia Regionale per il Lavoro;
- misure per la continuità dei percorsi individuali;
- contributi alle associazioni delle persone disabili e delle famiglie delle persone;
- azioni per la qualificazione delle competenze degli operatori del sistema pubblico e privato impegnato a dare attuazione in logica di rete le politiche per il lavoro a favore delle persone con disabilità.

La programmazione delle risorse afferenti al Fondo Regionale Disabili si colloca coerentemente nel più ampio impianto delle politiche regionali in materia di orientamento, formazione e inserimento lavorativo, contribuendo in modo sostanziale alla promozione dell'inclusione attiva.

Tale obiettivo si persegue attraverso il rafforzamento della rete regionale dei servizi per il lavoro, intesa come sistema integrato e multilivello che coinvolge, in un'ottica di corresponsabilità, i servizi pubblici, i soggetti accreditati al lavoro, gli organismi formativi gli enti locali e le realtà dell'economia sociale.

L'efficacia degli interventi e la loro reale fruibilità da parte delle persone con disabilità sono infatti strettamente connesse alla capacità del sistema di operare in modo coordinato, qualificato e continuativo. In tale prospettiva, assumono un ruolo strategico i servizi pubblici per l'impiego, competenti in materia di collocamento mirato, i servizi privati accreditati e gli enti di formazione professionale, il cui operato è disciplinato dalla normativa regionale vigente. Solo attraverso un'efficace integrazione tra questi soggetti è possibile garantire un'offerta di servizi adeguata ai fabbisogni emergenti, sostenibile nel tempo e in grado di accompagnare con continuità le persone nei loro percorsi di crescita e inclusione socio-lavorativa.

Lo stato di attuazione del collocamento mirato

La citata L.R.13/2015 di riforma del sistema di governo regionale e locale ha spostato la competenza relativa alla programmazione e allo svolgimento delle funzioni amministrative relative al collocamento delle persone con disabilità dalle Province alla Regione, la quale, a sua volta, ha attribuito all'ARL il compito di governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro, comprese le attività del collocamento mirato di cui alla Legge 68/1999.

Come evidenziano i dati in tabella, nel decennio 2013-2023, le iscrizioni al collocamento mirato mostrano una dinamica altalenante, con una ripresa significativa nel triennio 2021-2023 dopo il calo marcato del 2020 dovuto alla pandemia che ha comportato la chiusura forzata dei servizi competenti. Nel 2023 si registra il valore più elevato del periodo (7.429 iscrizioni), con una distribuzione di genere quasi paritaria (50,8% maschi – 49,2% femmine) ed un avvicinamento progressivo del numero di iscrizioni ai livelli pre-pandemia (7.681 registrate nel 2019).

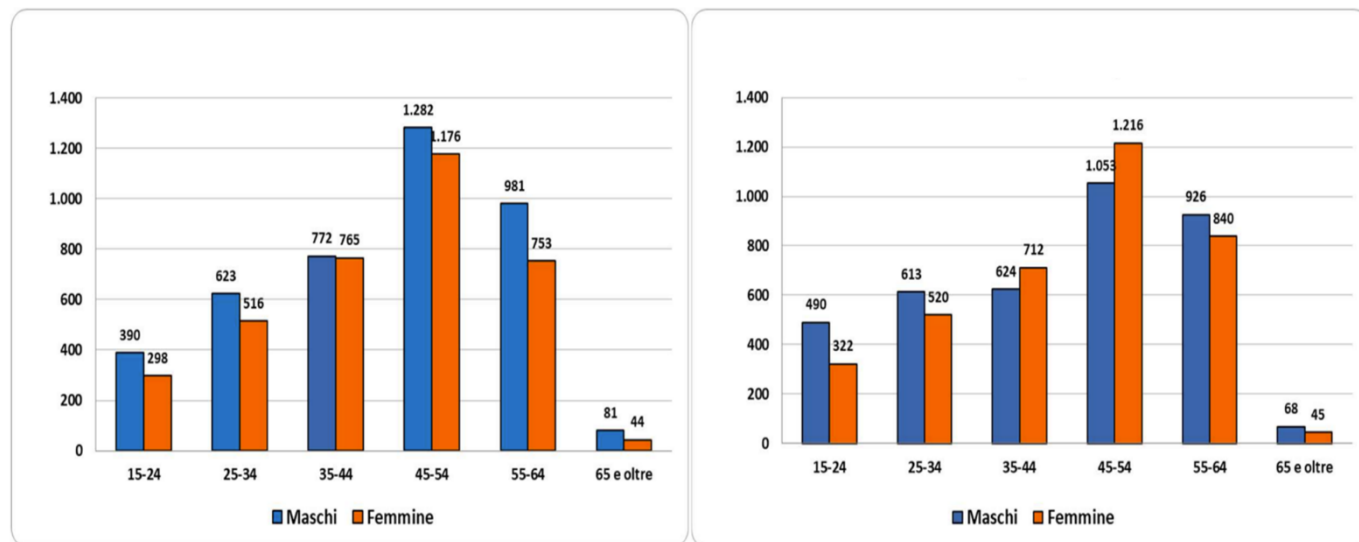
Tabella 50. Iscrizioni al collocamento mirato per genere in Emilia-Romagna, periodo 2013-2023 (dati di flusso)

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2013	3.824	2.950	6.774
2014	4.017	3.275	7.292
2015	4.214	3.271	7.485
2016	3.753	2.945	6.698
2017	3.733	3.116	6.849
2018	3.856	3.245	7.101
2019	4.129	3.552	7.681
2020	2.543	2.439	4.982
2021	3.067	2.786	5.853
2022	3.509	3.357	6.866
2023	3.774	3.655	7.429

Fonte: elaborazione su dati SILER

Da un confronto tra anni, le classi d'età con il maggior numero di iscritti risultano essere quelle dei 45-54 anni e nei 55-64 anni, fenomeno che si registra sia nel 2019 che nel 2023. Nelle fasce dei più giovani (15-24 e 25-34) vi è una netta prevalenza di maschi, mentre, al contrario, nelle fasce centrali (35-44 e 45-54 anni) prevalgono le femmine. Nel 2023 si registra, inoltre, una crescita, rispetto al 2019, degli iscritti più giovani tra i 15 e i 24 anni e di quelli appartenenti alla classe di età 55-64 anni.

Figura 6. Iscrizioni al collocamento mirato per genere e classi d'età, in E-R, anni 2019 e 2023 a confronto (dati di flusso)



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

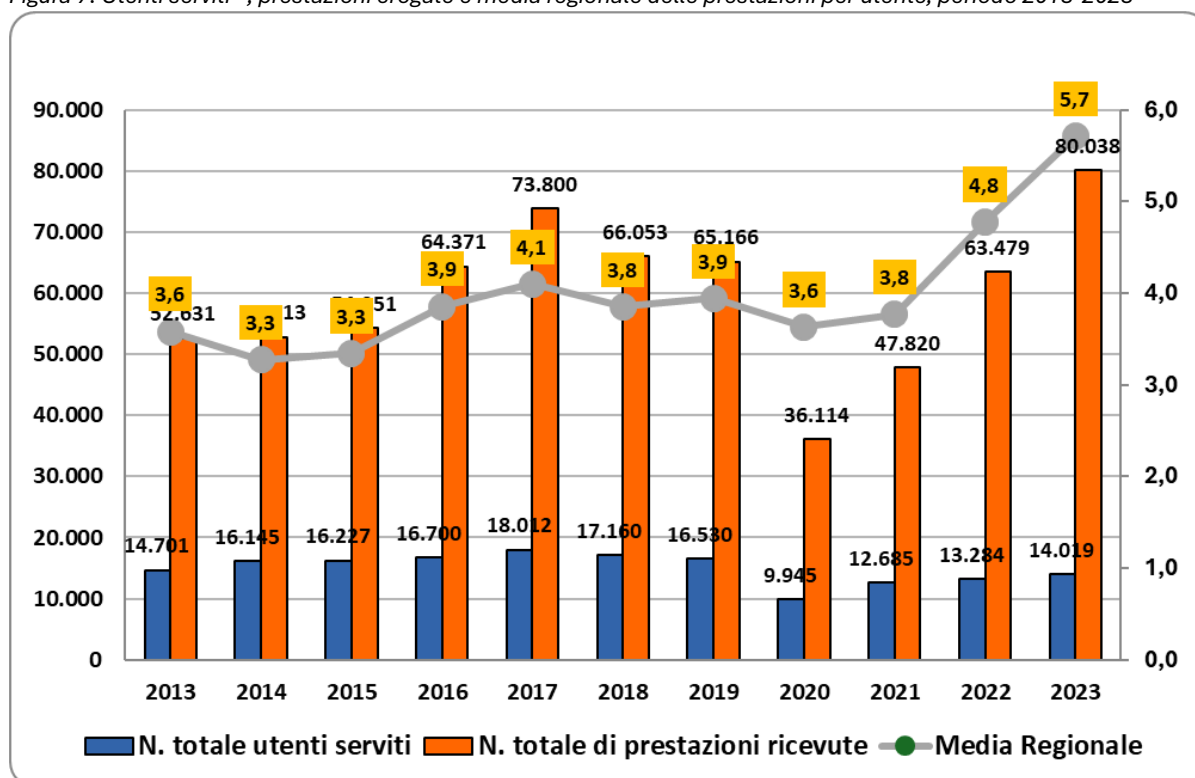
Come evidenzia il dato del grafico sottostante, nel decennio analizzato si rileva una dinamica articolata nella capacità dei servizi competenti di intercettare, prendere in carico e accompagnare le persone con disabilità nel tempo. In particolare, emergono tre indicatori distinti:

- rispetto al numero di utenti, dopo il picco raggiunto nel 2019, con oltre 19.000 utenti serviti, il dato subisce una significativa contrazione nel 2020 – complice la pandemia – per poi risalire progressivamente nel triennio successivo, fino a superare 17.000 utenti nel 2023, avvicinandosi ai livelli pre-Covid.

- Le prestazioni erogate seguono un andamento simile ma con una crescita più marcata nel post-pandemia (nel 2021, 2022 e 2023 rileviamo, rispettivamente, un +32,4%, +32,7% e +26,1%): nel 2023 si registrano oltre 80.000 prestazioni, valore superiore a quello del 2019, dato determinato, in parte, all'introduzione del Programma GOL e una presa in carico universale di tutti gli utenti.
- La media regionale delle prestazioni per utente, che possiamo considerare come l'indicatore dell'intensità del servizio, mostra un aumento costante a partire dal 2020, raggiungendo nel 2023 il valore più elevato dell'intera serie storica, con 5,7 prestazioni, in media, per utente.

Il grafico testimonia, nel complesso, una graduale evoluzione del modello di servizio: da una logica centrata prevalentemente sui volumi (numero di utenti), a un approccio sempre più orientato alla presa in carico e alla risposta concreta alle esigenze degli utenti. Il rafforzamento dell'intensità media per utente, nel tempo ed in particolare nel triennio 2021-2023, rappresenta un segnale tangibile di consolidamento della rete dei servizi, nonché un indicatore di maggiore capacità operativa e organizzativa da parte degli Uffici per il collocamento mirato e dei soggetti accreditati.

Figura 7. Utenti serviti¹⁵, prestazioni erogate e media regionale delle prestazioni per utente, periodo 2013-2023



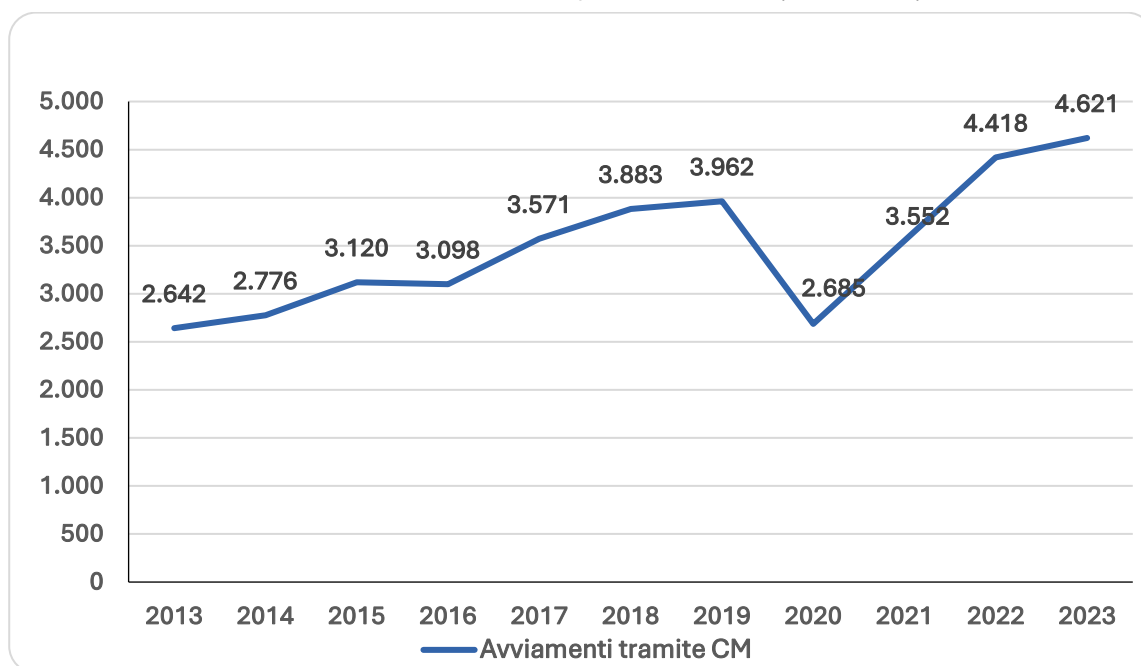
Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

L'evoluzione degli avviamenti al lavoro realizzati attraverso il collocamento mirato in Emilia-Romagna, nel periodo 2013 - 2023, evidenzia una tendenza moderatamente crescente, con momenti di discontinuità, come la flessione marcata del 2020, dove si tocca il minimo storico con 2.685 avviamenti registrati, e una ripresa graduale ma decisa a partire dal 2021, con un recupero costante fino al 2023.

¹⁵ Gli utenti disabili che hanno usufruito di prestazioni da parte dei servizi possono comprendere sia coloro che si sono iscritti nel corso dell'anno di riferimento sia gli iscritti nelle liste da più tempo.

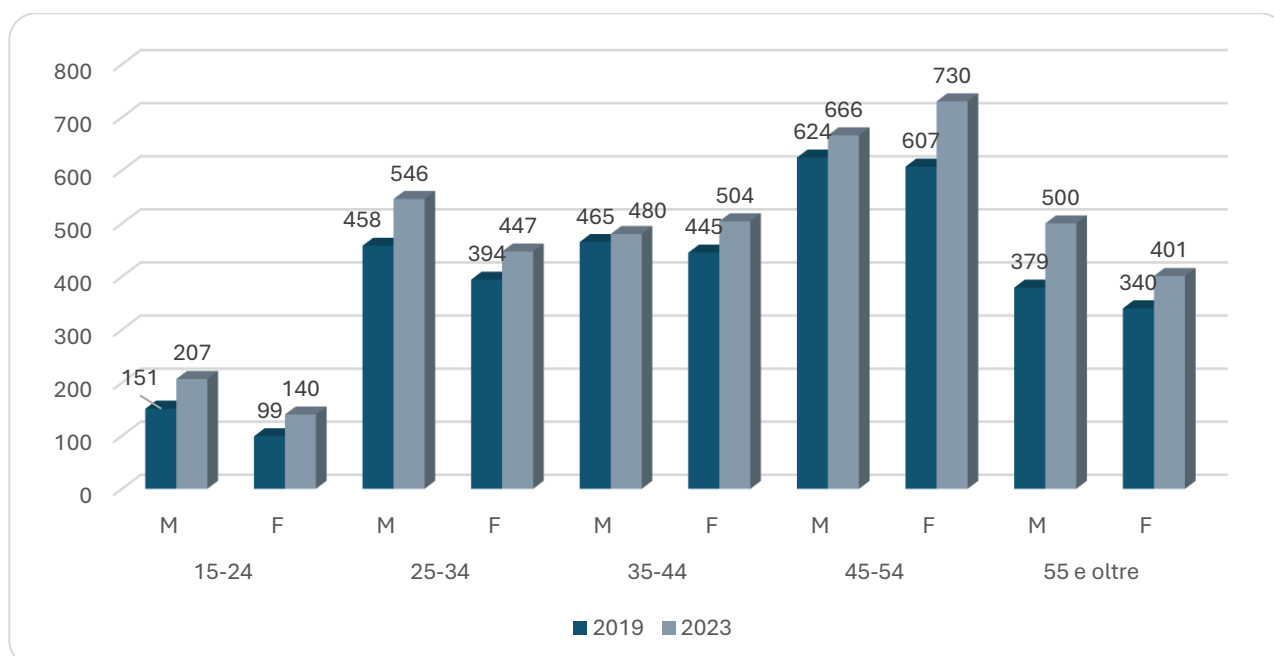
Proprio nel 2023 il numero di avviamenti si attesta su un livello superiore a quello del 2019 (4.621 rispetto a 3.962), segnalando un pieno recupero rispetto alla fase critica.

Figura 8. Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato, periodo 2013-2023 (dati di flusso)



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

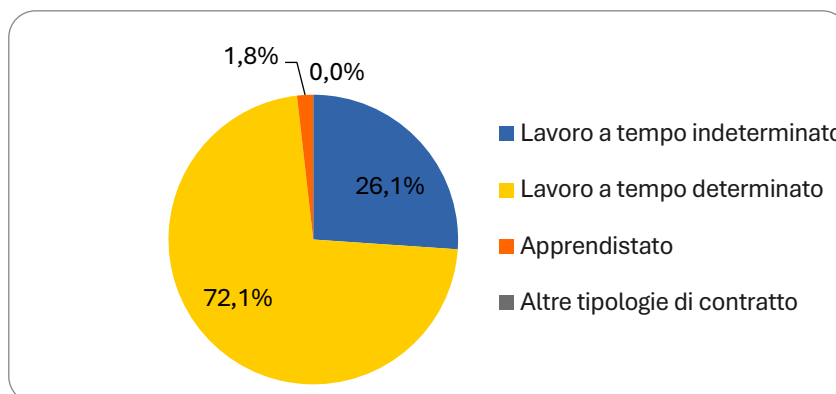
Figura 9. Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato per classi di età. Periodo – anni 2021-2023 (dati di flusso)



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Gli avviamenti per classi d'età mostrano una prevalenza di avviamenti nelle fasce centrali, in particolare tra i 35 e i 54 anni, in linea con la platea di iscritti, più numerosi in tali classi d'età. Le fasce più giovani (15-24 anni) risultano meno coinvolte, evidenziando un possibile ritardo nei percorsi di ingresso al lavoro, che merita attenzione nell'ottica dell'orientamento precoce e del rafforzamento dei percorsi scuola-lavoro, interventi portati avanti da tempo a livello regionale.

Figura 10. Avviamenti al lavoro tramite collocamento mirato per tipologia contrattuale, anno 2023



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

La distribuzione degli avviamenti, realizzati tramite il collocamento mirato nel 2023, classificati per tipologia contrattuale, evidenzia una prevalenza dei contratti a tempo determinato, che costituiscono la forma contrattuale prevalente. Questo dato potrebbe riflettere l'adozione di modalità di inserimento graduali da parte delle imprese. Pur rappresentando una quota inferiore, i contratti a tempo indeterminato mantengono una presenza significativa, evidenziando come il sistema del collocamento mirato sia in grado, in una percentuale rilevante di casi, di generare inserimenti lavorativi stabili e durevoli.

Tabella 51. Stato del collocamento mirato al 31 dicembre di ogni anno - dal 2013 al 2023

Indicatori	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
n. posti in obbligo ex Legge 68/1999	37.412	37.894	38.914	38.691	39.768	42.263	43.330	42.685	41.677	43.047	43.869
n. posti occupati	25.494	26.018	26.836	27.445	28.275	29.936	31.169	29.783	30.077	30.872	31.801
n. posti in diminuzione per compensazione in uscita verso altre province	1.605	1.758	1.867	1.883	2.098	2.162	2.218	1.974	1.880	1.911	2.185
n. posti in aumento per compensazione in entrata da altre province	873	1.023	1.080	1.163	1.417	1.499	1.545	1.669	1.855	1.904	2.070
n. posti esonerati	2.015	1.684	1.688	2.025	2.534	2.999	3.211	3.310	3.601	3.829	3.954
n. posti in sospensione	2.831	2.410	2.147	2.206	1.963	1.911	1.674	1.768	1.349	1.035	845
n. posti totale scoperti al netto di occupati, esoneri, compensazioni e sospensioni	6.340	7.047	7.456	6.295	6.315	6.754	6.602	7.518	6.625	7.304	7.154
Di cui si è programmata la	2.267	2.408	2.874	2.811	2.960	3.049	2.870	3.111	2.794	3.094	2.787

copertura ex art. 11 L.68/1999											
Di cui non si è programmata la copertura:	4.167	4.431	4.484	4.232	4.228	3.708	3.741	4.407	3.831	4.210	4.367
di cui nel settore pubblico	2.172	2.289	2.082	1.901	1.974	1.775	1.801	1.911	1.356	1.962	1.705
di cui nel settore privato	1.995	2.142	2.402	2.331	2.254	1.933	1.940	2.496	2.475	2.248	2.662

Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

La tabella riepiloga gli indicatori principali relativi alla gestione dell'obbligo assunzionale delle persone con disabilità nel sistema produttivo regionale, evidenziando dinamiche complesse, che si possono rilevare nell'evoluzione dei 10 anni, dal 2013 al 2023: dal 2013, salvo leggere flessioni (nel 2016 con - 0,6% rispetto al 2015, nel 2020 con -1,5% e 2021 con - 2,4% rispetto all'anno precedente), si è assistito ad una crescita dei posti in obbligo, raggiungendo le 43.869 unità nel 2023.

Dinamica simile si rileva per i posti coperti, che hanno registrato, nel decennio, un'unica flessione nel 2020 (-4,4% rispetto al 2019) e che nel 2023 raggiungono la cifra più alta di 31.801 unità con un numero di posti scoperti, al netto di esoneri, sospensioni e compensazioni, pari a 7.154 unità.

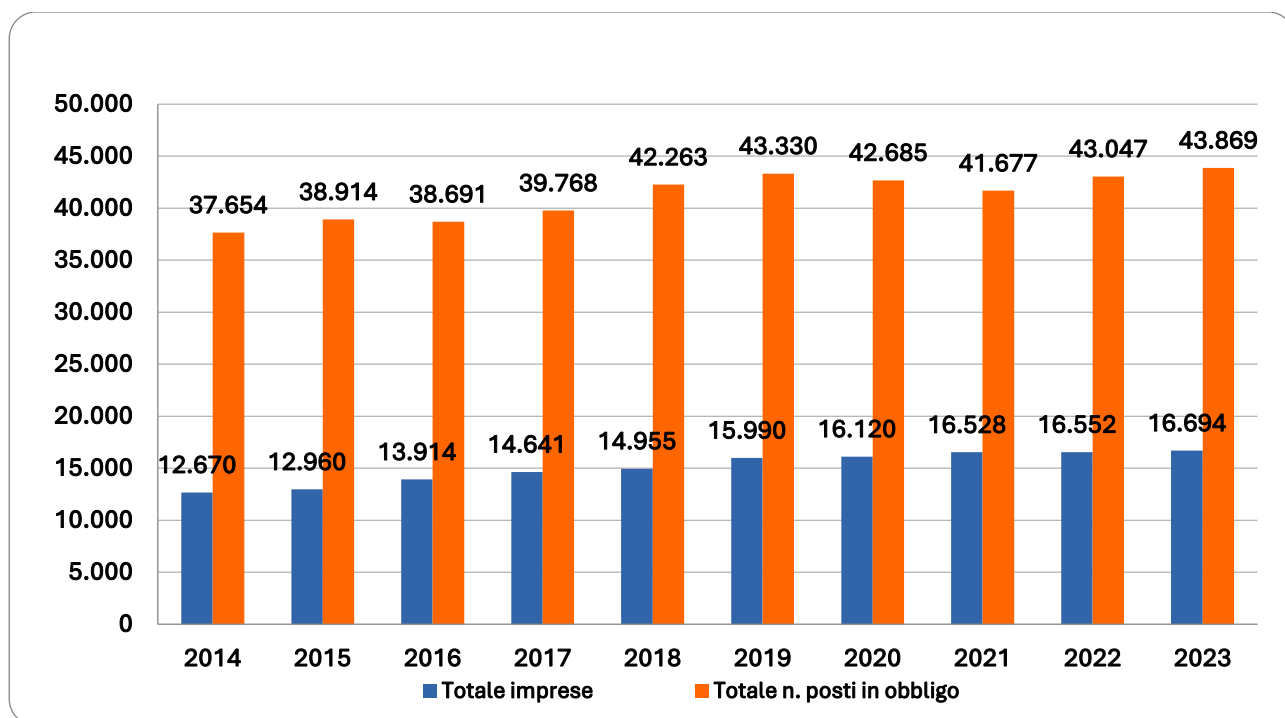
Il totale dei posti scoperti, calcolato al netto di occupati, esoneri, compensazioni e sospensioni, nel complesso del decennio analizzato, è stato altalenante. Nel 2023 si attesta in 7.154 unità, dato in leggera contrazione rispetto al 2022.

Di questi posti, nel 2023, 2.787 risultano programmati per la copertura, ai sensi dell'art. 11 della Legge 68¹⁶; 4.367 invece non risultano avere alcun programma di copertura mediante convenzioni, pari a circa il 61% del totale. Nel triennio 2021-2023, i posti programmati sono cresciuti dal 2021 al 2022, per poi contrarsi nel 2023. I posti non programmati, invece, sono cresciuti costantemente dal 2021 al 2023.

Infine, tra i posti non programmati del 2023, 1.705 si concentrano nel settore pubblico, con un'incidenza ancora elevata ma in calo rispetto ad alcuni anni precedenti; 2.662 si riferiscono al settore privato, che rappresenta dunque oltre il 60% delle scoperture non programmate. Questo evidenzia la necessità di rafforzare l'azione pubblica su entrambi i fronti, promuovendo il rispetto dell'obbligo nelle PA e incentivando al contempo il settore privato con strumenti operativi efficaci che promuovano il rispetto degli obblighi della L.68/1999.

¹⁶ In base all'art. 11 della L.68/1999 "Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, [...] possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare".

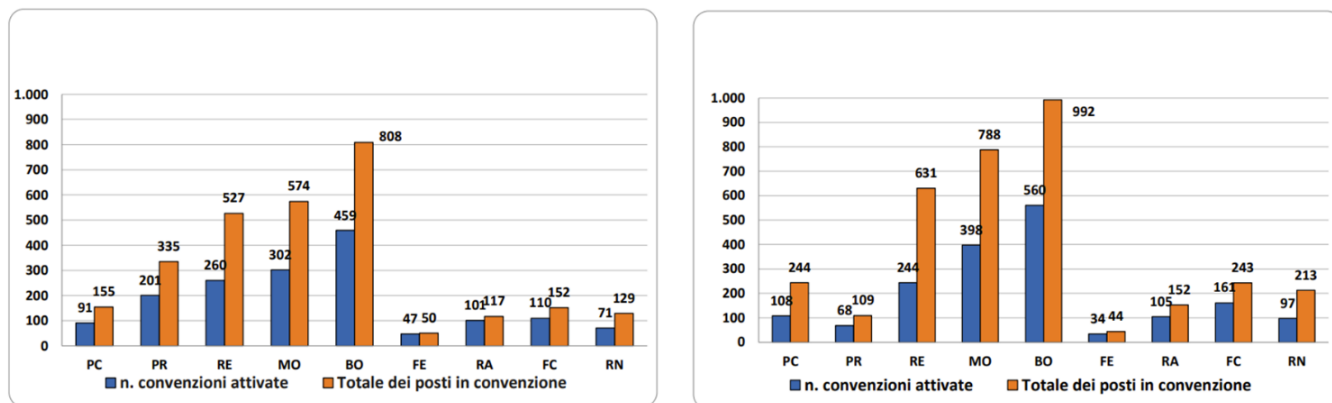
Figura 11. Imprese soggette all'obbligo di assunzione e posti in obbligo, periodo 2014-2023 (dati di stock)



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Una lettura congiunta dell'andamento nel tempo del numero di imprese soggette agli obblighi della L. 68/1999 e del numero di posti di lavoro in obbligo di assunzione evidenzia come, nella serie storica presentata, il numero di imprese obbligate sia cresciuto costantemente, rilevando un + 31,8% nel 2023 rispetto al 2014. A fronte di questo incremento, cresce anche il numero di posti effettivamente da coprire, come visto anche nella tabella precedente, passando da circa 37.654 posti nel 2014 a quasi 44.000 nel 2023, con un incremento assoluto di 6.215 unità (+16,5%).

Figura 12. Convenzioni attivate ai sensi dell'art. 11 della L.68/1999 e posti in convenzione. Confronto 2019-2023 (dati di flusso)



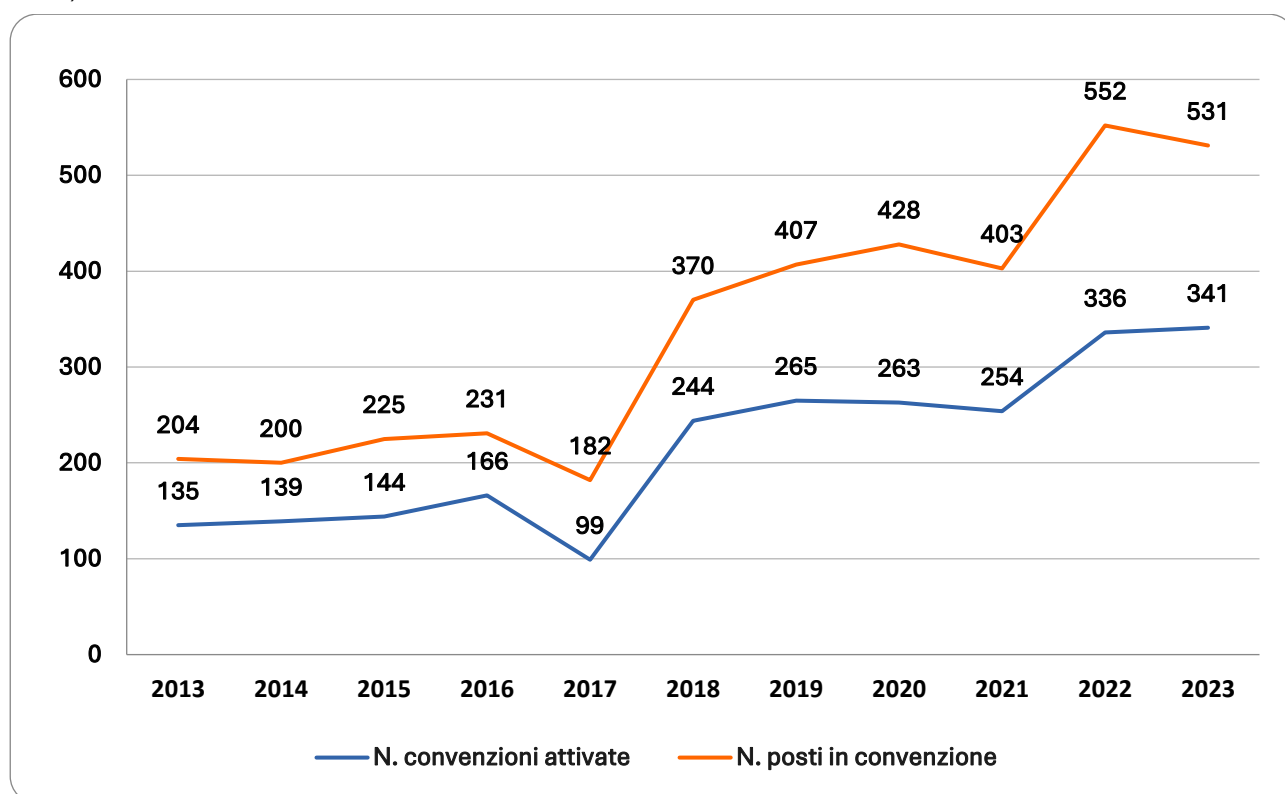
Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Il ricorso alle convenzioni previste dall'art. 11 della L. 68/1999 – ossia gli accordi tra datori di lavoro e Agenzia Regionale per il Lavoro finalizzati alla copertura graduale della quota d'obbligo mediante inserimenti progressivi – si conferma uno strumento largamente utilizzato. Tra il 2019 e il 2023 (che consente di confrontare dati pre e post pandemia) si registra un aumento del numero di imprese coinvolte (+133) e un incremento marcato dei posti in convenzione (+569 unità).

A livello territoriale, le province che maggiormente hanno attivato questo strumento risultano essere Bologna, Modena e Reggio Emilia, sia per numero di imprese aderenti sia per entità complessiva dei posti convenzionati.

Così come disciplinato dalla stessa L.R.17/2005, un modo di adempiere, da parte dei datori di lavoro all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge 68/1999 è quello delle convenzioni di inserimento lavorativo (c.d. convenzioni ex art. 22 L.R. 17/2005), che prevedano l'assunzione di persone con disabilità che abbiano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, da parte di soggetti ai quali l'impresa si impegna ad affidare commesse di lavoro.¹⁷

Figura 13. Convenzioni totali attivate ai sensi dell'art. 22 della L.R. 17/2005 in Emilia-Romagna, periodo 2013-2023 (dati di flusso)



Fonte: OML - Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna

Nel periodo 2021–2023 si osserva una progressiva affermazione dello strumento delle convenzioni ex art. 22. A partire dal 2021 si registra infatti un'inversione di tendenza. Il numero di convenzioni cresce costantemente fino a raggiungere, nel 2023, il valore massimo dell'intera serie (341).

I posti in convenzione, invece, presentano un andamento leggermente diverso: dopo il calo dei numeri dal 2020 e il 2021, il 2022 segna una forte ripresa, arrivando a raggiungere il numero più alto di posti del periodo considerato (+149 rispetto all'anno precedente), per poi segnare una leggera flessione nel 2023 (-21).

¹⁷ I soggetti ospitanti possono essere:

- cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e b), della Legge 381 dell'8 novembre 1991 e ss.mm e loro consorzi;
- imprese sociali di cui all'art. 2, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 155 del 24 marzo 2006;
- datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di persone con disabilità.

Nel complesso, comunque, il trend positivo di entrambe le serie storiche dal 2013 al 2023, segnala un utilizzo crescente dello strumento da parte delle imprese, nonché una crescente capacità dei servizi territoriali di proporre soluzioni flessibili e sostenibili di adempimento all'obbligo occupazionale.

Dopo la ricostruzione delle caratteristiche più significative legate all'utenza con disabilità iscritta alle liste della L.68/1999 e allo "stato di attuazione" del servizio del collocamento mirato in Emilia-Romagna, così come richiesto dall'art. 47 della Legge Regionale 17/2005, si propone la disamina dell'insieme articolato di strumenti e dispositivi tecnici, attivati nel corso del periodo 2021-2023, che rispondono alla complessa strategia di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attuata a livello regionale.

Nelle sezioni che seguono vengono descritti nel dettaglio i principali strumenti messi in campo, rivolti sia ai cittadini che alle imprese. La maggior parte di questi rientrano nella programmazione delle risorse del Fondo Regionale Disabili.

Le misure di politica attiva per supportare l'inserimento e la permanenza nel lavoro delle persone in cerca di lavoro iscritte negli elenchi ex L.68/1999.

L'obiettivo delle misure è quello di rendere disponibile e fruibile un'offerta di interventi ampia e flessibile – destinata alle persone iscritte al collocamento mirato – composta da misure orientative, formative e di politica attiva, anche integrate tra di loro (così come vengono riportate nel Patto o Accordo di servizio siglato tra il destinatario e l'operatore pubblico) capaci di rispondere in maniera adeguata e personalizzata, in funzione degli effettivi bisogni delle persone.

Le misure offerte alla persona per la costruzione del proprio percorso consistono in azioni di orientamento, sia individuale che in piccoli gruppi, accompagnamento nel percorso individuale, sostegno nei contesti formativi e lavorativi, tirocinio e formazione (digitale, linguistica, trasversale, per la sicurezza, nonché volta all'acquisizione di competenze tecniche e professionali riferite al Repertorio delle qualifiche professionali).

Per tutte le attività formative viene erogata l'indennità di frequenza e, per consentire la piena fruizione delle diverse opportunità, può essere riconosciuto il rimborso di servizi e strumentazioni aventi finalità riconducibili a trasporto speciale e supporti tecnologici.

Tabella 52. Risorse impegnate e partecipanti alle attività per genere e cittadinanza – Triennio 2021-2023

RISORSE IMPEGNATE NEL TRIENNIO		15.100.000,00 €	
PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ		14.329	
GENERE		CITTADINANZA	
F	M	ITALIANA	STRANIERA
7.093	7.236	12.413	1.916

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Nel triennio 2021–2023, la Regione Emilia-Romagna ha destinato oltre 15 milioni di euro al finanziamento di interventi specificamente rivolti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Le risorse hanno consentito di attivare percorsi personalizzati, così come detto in

precedenza, orientati a favorire l'occupabilità, la partecipazione e la permanenza nel mondo del lavoro di una platea ampia e diversificata. Complessivamente, nel triennio 2021-2023 sono stati 14.329 i partecipanti coinvolti nelle attività finanziate.

Per avere una panoramica più dettagliata delle misure di politica attiva per le persone iscritte al collocamento mirato, realizzate nel corso del periodo considerato, si può far riferimento ai dati relativi ai programmi FRD presentati nella tabella 61 e nelle successive.

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 dei giovani nella fase di transizione dai percorsi educativi/formativi al mondo del lavoro.

Gli interventi di carattere orientativo e/o professionalizzante, rivolti agli studenti frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso formativo e ai giovani che lo abbiano da poco terminato, hanno l'obiettivo di condurre all'elaborazione e all'attuazione di un progetto individuale di transizione che accompagni il giovane a una dimensione lavorativa e che, quindi, costituisca la base per i futuri percorsi di inserimento lavorativo che saranno realizzati dagli Uffici del collocamento mirato secondo quanto previsto dalla Legge 68/1999.

Di seguito, alcuni dati di attuazione di questa tipologia di intervento nel periodo 2021-2023.

Tabella 53. Risorse impegnate e partecipanti alle attività per genere e cittadinanza – Triennio 2021-2023

RISORSE IMPEGNATE NEL TRIENNIO		8.464.348,70 €	
PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ		2.082	
GENERE		CITTADINANZA	
F	M	ITALIANA	STRANIERA
709	1.292	1.855	227

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

La formazione lungo tutto l'arco della vita: misure di formazione permanente per l'occupabilità e l'adattabilità delle persone con disabilità

Questa tipologia di strumento risponde all'obiettivo di rendere disponibili opportunità formative diffuse, finalizzate a sostenere le persone con disabilità nell'acquisizione e nell'aggiornamento delle loro competenze per incrementarne l'occupabilità e l'adattabilità rafforzandone quindi la possibilità di permanenza nel mercato del lavoro.

Si tratta di percorsi brevi, anche modulari, fruibili in modo personalizzato e individualizzato, pensati per rispondere al fabbisogno di acquisire conoscenze, competenze e abilità di base, utili ad attivare successivi percorsi di ricerca attiva del lavoro e a favorire l'inserimento nei contesti lavorativi.

I percorsi, per i quali è prevista un'indennità di frequenza e, se necessario, un servizio di sostegno, sono progettati per garantire una struttura modulare, con modalità flessibili di accesso e uscita, e la possibilità di una fruizione anche in forma sequenziale.

Riguardano l'alfabetizzazione informatica, l'alfabetizzazione linguistica, le competenze trasversali per stare nelle organizzazioni di lavoro e le competenze tecnico professionali in vari ambiti, quali: agroalimentare e gestione del verde; meccanica, mecatronica e motoristica; edilizia, costruzioni, produzione arredamento; moda, tessile e abbigliamento; servizi alle imprese; commercio e distribuzione; turismo e ristorazione.

Come si evince dalla tabella sottostante, nel triennio 2021–2023, la Regione Emilia-Romagna ha destinato 8 milioni di euro al finanziamento di queste misure di formazione, che hanno coinvolto 4.598 persone con disabilità.

Tabella 54. Risorse impegnate e partecipanti alle attività per genere e cittadinanza – Triennio 2021-2023

RISORSE IMPEGNATE NEL TRIENNIO		8.000.000,00 €
PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ		4.598
GENERE		
F	M	
2.633	1.965	

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

La sperimentazione di servizi finalizzati all'autoimpiego e al sostegno dell'avvio di nuove imprese

Nel corso del triennio, a partire dal 2022, sono state avviati anche servizi e misure di carattere sperimentale rivolte a persone con disabilità, conclusesi nel corso del 2024 e che sono al momento oggetto di valutazione.

Tra questi:

- **Servizi e misure di accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego**

Si tratta di servizi individuali a supporto della nascita di nuove imprese e dell'autoimpiego, per valorizzare e supportare le persone con disabilità che, per proprie aspettative e attitudini, intendono investire nell'imprenditorialità. L'individuazione dei destinatari è a cura degli Uffici del collocamento mirato e i servizi offerti sono: analisi di fattibilità dell'idea imprenditoriale; costruzione del business plan e accompagnamento allo start up d'impresa. In merito all'accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego, con la DGR 2103 del 13/12/2021 è stato approvato l'“Invito a presentare operazioni per rendere disponibili misure di accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego”. In risposta a questo invito con la DGR 742 del 16/05/2022 è stato approvato un progetto che coinvolge l'intero territorio regionale, a cui sono state assegnate risorse per 500.000 di euro.

- **Incentivi a sostegno dell'avvio di nuove imprese con presenza maggioritaria di personale con disabilità**

Si tratta di una prima sperimentazione di concessione di incentivi alla realizzazione degli investimenti necessari all'avvio dell'impresa e alla messa sul mercato dei suoi prodotti/servizi,

a supporto dello start up di imprese che vedono la presenza maggioritaria di persone con disabilità nella dotazione organica aziendale, sia come lavoratori dipendenti che come soci lavoratori, in tutte le forme giuridiche previste dalla Legge 142/2001.

Con la DGR 2101/2021 è stato approvato un primo finanziamento a sostegno all'avvio di queste nuove imprese garantendo così una disponibilità di risorse pari a 2.500.000 euro.

- ***Sperimentazione di contributi a sostegno dei progetti promossi dalle associazioni delle persone con disabilità e dalle famiglie delle persone con disabilità***

Nel 2020 è stato siglato un Accordo regionale di collaborazione con le Associazioni delle persone con disabilità (fisica, motoria, sensoriale, psichica) e delle famiglie delle persone disabili per favorire il coordinamento delle politiche per le persone con disabilità nei diversi ambiti di intervento regionale (in particolare casa, scuola, formazione, lavoro, mobilità, sanità e servizi sociali).

L'Accordo ha costituito la base per sostenere l'avvio di un progetto sperimentale che coinvolge le associazioni e che è finalizzato a promuovere l'autonomia e accompagnare all'inserimento lavorativo giovani e adulti con disabilità, attraverso:

- azioni di promozione e diffusione delle opportunità offerte dal sistema pubblico dei servizi per il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di persone con disabilità;
- coinvolgimento e sensibilizzazione di imprese locali per l'inserimento lavorativo;
- tutoraggio e accompagnamento rinforzato.

Nel rispetto delle competenze di ciascun soggetto, pubblico e privato, chiamato a concorrere a diverso titolo alla progettazione e attuazione degli interventi e più in generale a sostenere i percorsi di vita delle persone, si riconosce e valorizza l'impegno delle associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie nello sperimentare azioni per promuovere l'autonomia e accompagnare all'inserimento lavorativo giovani e adulti con disabilità.

Con la DGR 2185/2021 è stato approvato un Avviso a presentare progetti per l'autonomia e l'inserimento al lavoro di giovani e adulti con disabilità, cui hanno partecipato due ATS facenti riferimento alle due Federazioni nazionali: Federazione Italiana per il superamento dell'handicap (FISH) E-R e Federazione tra le associazioni nazionali delle persone con disabilità (FAND) E-R. Ai due progetti sono stati assegnati 3.500.000 euro.

I contributi concorrono a rafforzare e ampliare le progettualità che le associazioni garantiscono, a completamento e in integrazione con gli interventi realizzati dai diversi attori pubblici e privati per accompagnare le persone con disabilità nelle transizioni tra la scuola e il lavoro e, più in generale, nei percorsi di autonomia verso il lavoro.

Gli incentivi alle imprese per l'inserimento lavorativo

A partire dal 2020, con l'adozione della DGR 333/2020, la programmazione del Fondo Regionale Disabili ha individuato, tra gli interventi da realizzare, anche una misura rivolta alle imprese per sostenere l'occupazione delle persone con disabilità tramite la concessione ai datori di lavoro di incentivi per le assunzioni.

L'intervento coinvolge i datori di lavoro¹⁸ che, a partire dal 01/02/2021, hanno effettuato delle assunzioni a tempo determinato ai sensi della L. 68/1999, anche a tempo parziale, di lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 915 del 23 dicembre 1978 e ss.mm.ii. (in questo caso la durata del rapporto di lavoro non può essere inferiore a 12 mesi);
- lavoratori con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (in questo caso la durata del rapporto di lavoro non può essere inferiore a 6 mesi, per un massimo di 12 mesi).

Nel triennio 2021-2023, circa il 60% delle richieste di incentivo all'assunzione a tempo determinato di persone in condizione di disabilità è stata presentata a favore di lavoratori con disabilità intellettiva o psichica.

L'incentivo corrisposto è riconosciuto per tutta la durata del rapporto di lavoro, comunque per non più di dodici mesi, con finalità integrativa e non sostitutiva di quanto erogato dall'INPS, ed è pari:

- al 60% del costo salariale lordo presunto per i datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L.68/1999 e per quelli obbligati che assumono oltre la quota d'obbligo;
- al 40% del costo salariale lordo presunto per i datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L. 68/1999.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, è inoltre possibile presentare domande per ulteriori incentivi per consentire ai beneficiari la copertura massima di contributo fino al 100% del costo salariale lordo inizialmente ammesso.

Nel triennio 2021-2023, a seguito dell'adozione della DGR 1920 del 21/12/2020 che ha definito i criteri e le modalità per la concessione ai datori di lavoro privati di incentivi per le assunzioni di lavoratori con disabilità, tenuto conto dello scopo pubblico perseguito che consiste nella piena e migliore attuazione del collocamento mirato al fine di assicurare il diritto al lavoro e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, l'Agenzia Regionale per il Lavoro ha attivato le seguenti procedure di evidenza pubblica:

- 2021: Determinazione dirigenziale 22 del 01/02/2021 relativa a *“Contributi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L. 68/1999”* (originaria scadenza Avviso al 31/12/2021 con chiusura anticipata al 14/12/2021);
- 2022: Determinazione dirigenziale 1437 del 07/12/2021 relativa a *“Contributi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L. 68/1999 e per ulteriori incentivi integrativi in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato”* (scadenza Avviso: 31/12/2022)
- 2023: Determinazione dirigenziale 458 del 16/03/2023 relativa a *“Contributi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L.68/1999 e per ulteriori*

incentivi integrativi in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato”
(scadenza Avviso: 30/12/2023).

Nel complesso, le risorse assegnate dalla Regione per la concessione dei suddetti contributi, sono state € 2.900.000 completamente utilizzate nel triennio considerato, in cui sono state presentate ad ammesse a contributo 387 domande, di cui:

- 56 nel 2021;
- 163 nel 2022;
- 168 nel 2023.

consentendo di assegnare risorse per € 2.961.303,11, quindi la totalità di quelle disponibili.

L'adattamento posti di lavoro a favore di persone con disabilità

L'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna ha attivato, già a partire dal 2018, una procedura di evidenza pubblica finalizzata ad erogare, tramite il Fondo Regionale Disabili, contributi per l'adeguamento dei posti di lavoro – c.d. “accomodamenti ragionevoli” – in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di lavoro a distanza, la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa e il sostegno dei costi di interventi sui luoghi di lavoro legati all'emergenza Covid-19.

Nel triennio 2021-2023 è rimasto in vigore l'Avviso Pubblico per la presentazione di domande di contributo per l'adattamento di posti di lavoro a favore di persone in condizione di disabilità, in attuazione delle DGR 2290/2019 e 1155/2020, approvato con DD 786 del 15 maggio 2020 e prorogato con DD 1815 del 29/12/2020 e 1513 del 22/12/2021 (scadenza avviso: 31/12/2023).

Gli interventi, rivolti a datori di lavoro privati e datori di lavoro pubblici ¹⁹, hanno interessato sedi di lavoro ubicate nel territorio dell'Emilia-Romagna potendosi riferire ad adeguamenti finalizzati al mantenimento del posto di lavoro per lavoratori disabili già in forza ai sensi della Legge 68/1999 o ad adeguamenti finalizzati ad effettuare nuove assunzioni (a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi), di lavoratori iscritti agli elenchi ex L. 68/1999 o lavoratori con disabilità rientranti in altre categorie riconosciute rilevanti ai fini della stessa legge, comprese le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Più nello specifico, la tipologia di contributi riconosciuti riguarda, in primo luogo, i datori di lavoro obbligati alle assunzioni ex L. 68/1999. In questo caso le risorse riconosciute, a carico del Fondo Regionale Disabili non possono essere superiori all'80% della spesa totale sostenuta o prevista, al netto dell'IVA, sino a un massimo di 25.000 euro per ogni lavoratore in condizione di disabilità. Per i datori di lavoro non obbligati alle assunzioni ex L. 68/1999 - compresi i soggetti già ottemperanti prima di aver effettuato l'assunzione oggetto di domanda, che risultano quindi aver effettuato assunzioni in eccedenza rispetto alla quota di riserva di cui all'art. 3, co. 1, L.68/1999 - il contributo riconosciuto potrà essere pari al 95% della spesa totale sostenuta o prevista, al netto dell'IVA, sino a un massimo di 25.000 euro per ogni lavoratore in condizione di disabilità. Rientrano, infine, tra queste tipologie di contributi anche le spese per le acquisizioni o trasformazioni tecniche dei centralini telefonici finalizzate alla possibilità d'impiego delle persone non vedenti e la fornitura di strumenti adeguati all'espletamento delle mansioni di centralinista telefonico, che sono interamente rimborsate. Da ultimo, nel corso del periodo pandemico, i contributi potevano essere anche richiesti per la messa in sicurezza in termini di

¹⁹ I datori di lavoro pubblici sono coinvolti limitatamente ad acquisizioni o trasformazioni tecniche dei centralini finalizzate alla possibilità d'impiego dei non vedenti - Legge 113/1985) anche se non obbligati ai sensi della L.68/1999, con sede operativa in Emilia-Romagna.

pulizia, sanificazione e protezione personale degli spazi di lavoro, fino a un massimo di € 500,00 per ogni lavoratore disabile.

Nel triennio considerato, le domande pervenute per la richiesta di contributi sono state 26, di cui:

- 9 nel 2021;
- 8 nel 2022;
- 9 nel 2023

Alle richieste sono seguiti i riconoscimenti dei contributi, per una assegnazione complessiva di € 284.831,51, a fronte di risorse disponibili, nel periodo considerato, pari a € 603.688,39.

Il quadro complessivo delle azioni attuate nel triennio 2021–2023 restituisce un sistema regionale in progressivo consolidamento nella sua capacità di garantire l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, in coerenza con le finalità espresse dalla Legge Regionale 17/2005.

Le evidenze emerse documentano non solo il rafforzamento strutturale del sistema di collocamento mirato, ma anche un significativo ampliamento delle opportunità occupazionali offerte, sia in termini quantitativi (numero di iscritti, avviamenti e prestazioni erogate) sia in termini qualitativi (intensità della presa in carico, tipologia contrattuale, utilizzo di strumenti personalizzati come le convenzioni ex art. 11 e 22).

La Regione Emilia-Romagna, inoltre, ha promosso un'azione multilivello, fondata sulla valorizzazione, principalmente, del Fondo Regionale per l'inclusione delle persone con disabilità, che ha rappresentato lo strumento cardine per finanziare interventi orientativi, formativi e occupazionali.

Infine, il rafforzamento della rete dei servizi pubblici per il lavoro – in particolare dei Centri per l'impiego – e il crescente consolidamento, dal 2016 e soprattutto dall'avvento del Programma GOL, della relazione con i soggetti accreditati, hanno permesso l'evoluzione del sistema verso modelli sempre più capaci di garantire percorsi personalizzati, duraturi e continuativi.

3.6 Azioni di inclusione socio-lavorativa nell'ambito del FSE+ 2021-2027

Il Programma regionale FSE +, principale strumento per attuare a livello regionale il Pilastro europeo dei diritti sociali, prevede un investimento di 288 milioni di euro, pari a quasi 30% delle risorse complessive, sulla "Priorità 3", specificamente dedicata all'inclusione sociale. Le misure comprese in questa Priorità hanno l'obiettivo di contrastare disuguaglianze e marginalità sostenendo politiche integrate e azioni di innovazione sociale che garantiscano a tutti di accedere a servizi educativi di qualità fin dall'infanzia, raggiungere i più alti gradi di istruzione, elaborare progetti di vita e conseguire autonomia attraverso il lavoro.

Le principali misure, fondate sull'integrazione e convergenza delle diverse risorse finanziarie e sulla collaborazione interistituzionale e tra i soggetti della Rete attiva per il lavoro e gli organismi di formazione professionale accreditati, si riferiscono ad interventi per l'inclusione attiva delle persone in condizioni di svantaggio; presupposto è che il lavoro sia la preconditione per contrastare marginalità ed esclusione sociale e limitarne i costi individuali e collettivi, affiancando gli interventi complessi e individualizzati ad una programmazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali caratterizzata da un approccio integrato, multidisciplinare e trasversale alla non discriminazione.

La programmazione verte su un'offerta di misure integrate e personalizzate orientative, formative e di accompagnamento al lavoro, progettate e realizzate nel partenariato tra attori pubblici e privati, istituzioni, imprese ed enti del terzo settore, per l'inclusione sociale attraverso il lavoro di persone potenzialmente a rischio di marginalità ed esclusione.

Nel triennio 2021-2023, attraverso le risorse FSE+, sono state sostenute azioni quali:

- **Attivazione di interventi orientativi e formativi finalizzati all'inclusione socio-lavorativa delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria limitativi o privativi della libertà personale**

Sono state rese disponibili azioni orientative e formative, eventualmente accompagnate da servizi di supporto e di personalizzazione, finalizzate a sostenere le persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria limitativi o privativi della libertà personale. L'obiettivo è lo sviluppo di progetti di reinserimento sociale fondati sul lavoro che, a partire dall'acquisizione e qualificazione di un profilo professionale spendibile, consentano alle persone che si trovano in questa condizione, di acquisire autonomia e competenze utili per una realizzazione professionale e per operare attivamente nella società. Gli interventi rivolti alle persone in carico agli Uffici di Esecuzione Penale Esterna (UEPE) possono prevedere anche azioni specifiche di accompagnamento al lavoro e incrocio domanda/offerta.

Per la realizzazione degli interventi, nel corso del triennio, sono state impegnate complessivamente 3.409.659,05 euro, che hanno consentito di coinvolgere 2.271 utenti.

Tabella 55. Risorse impegnate e partecipanti alle attività per genere e cittadinanza – Triennio 2021-2023

RISORSE IMPEGNATE NEL TRIENNIO		3.409.659,05€	
PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ		2.271	
GENERE		CITTADINANZA	
F	M	ITALIANA	STRANIERA
193	2078	1162	1109

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

- **Progetti per l'inclusione attiva di persone ospitate in comunità pedagogico/terapeutiche o in strutture riabilitative aventi sede nel territorio regionale, di persone vittime di tratta e donne vittime di violenza, in carico ai servizi competenti**

Le azioni introdotte, finanziate con risorse pari a 2.166.435 euro, hanno riguardato la messa a disposizione di:

- opportunità orientative e di formazione per persone ospitate in comunità pedagogico/terapeutiche o in strutture riabilitative con sede nel territorio regionale, quali parti integranti di percorsi di recupero, di autonomia e di reinserimento sociale e lavorativo;
- opportunità orientative e di formazione per sostenere le azioni di inclusione lavorativa di persone vittime di tratta in carico ai servizi competenti;
- opportunità orientative e di formazione per sostenere le azioni di inclusione lavorativa di donne vittime di violenza in carico ai servizi competenti.

Tabella 56. Risorse impegnate e partecipanti alle attività per genere e cittadinanza – Triennio 2021-2023

RISORSE IMPEGNATE NEL TRIENNIO		2.166.435,30 €	
PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ		810	
GENERE		CITTADINANZA	
F	M	ITALIANA	STRANIERA
446	364	508	302

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Complessivamente, le persone coinvolte in questi interventi sono state 810 nel corso dei tre anni considerati.

4. LA RETE REGIONALE PER IL LAVORO

Il presente paragrafo ricostruisce la struttura della rete regionale per il lavoro, nel triennio oggetto di analisi, mediante la quale sono state portate avanti le finalità della Legge Regionale 17/2005, ed in particolare intende fornire un quadro d'insieme in risposta alla lettera b) *“il grado di partecipazione dei soggetti di cui alle lettere c), d) ed e) dell'articolo 2, comma 3, alla progettazione degli interventi di integrazione lavorativa, con particolare riferimento alle capacità degli interventi adottati di aumentare le opportunità occupazionali delle persone con disabilità;”* dell'art. 47 della stessa legge.

Il capitolo riporta, in primo luogo, l'evoluzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e dei servizi pubblici per l'impiego, i quali sono stati spinti al rinnovamento dal *“Piano straordinario di potenziamento dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, la cui adozione è stata prevista, a livello nazionale, dall'articolo 12, comma 3, del Decreto-legge 4 del 28 gennaio 2019, convertito nella L. 26 del 28 marzo 2019, “al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia [...]”*.

Le trasformazioni e i cambiamenti intervenuti sono presentati in connessione con i temi attraverso i quali si concretizza il potenziamento previsto dal Piano.

Dopo l'inquadramento dei servizi pubblici per il lavoro, propedeutico alla comprensione del contesto entro cui si è sviluppata la rete regionale per il lavoro, si descrive il funzionamento e l'evoluzione della Rete attiva per il lavoro, costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati che contribuiscono alla presa in carico e alla realizzazione di percorsi di accompagnamento e di inserimento lavorativo delle persone disoccupate, comprese le persone in condizione di vulnerabilità e con disabilità.

Infine, viene delineata la configurazione della rete estesa di soggetti che concorrono alla definizione, qualificazione e attuazione delle misure volte a favorire l'inserimento lavorativo, contribuendo a generare opportunità occupazionali concrete per le persone, con particolare attenzione a quelle in condizione di maggiore fragilità nel mercato del lavoro.

L'intera rete regionale per il lavoro presentata agisce nel quadro del Patto per il lavoro e per il clima, che rappresenta la visione strategica con cui la Regione Emilia-Romagna, insieme a oltre 80 soggetti tra istituzioni, parti sociali, associazioni, università e mondo produttivo, ha deciso di affrontare le grandi trasformazioni economiche, ambientali e sociali del nostro tempo. Il Patto, sottoscritto nel dicembre 2020, si pone l'ambizioso obiettivo di coniugare transizione ecologica, sviluppo sostenibile e qualità del lavoro, tracciando una traiettoria di sviluppo, ispirata all'Agenda ONU e al Green Deal europeo, fino al 2030.

4.1 L'evoluzione dei Cpl

Nel triennio 2021-2023, le strutture territoriali dell'Agenzia Regionale per il Lavoro - 38 Centri per l'impiego (Cpl) e 9 Uffici per il collocamento mirato - hanno attraversato un processo di profondo cambiamento, reso possibile dall'attuazione del *“Piano straordinario di potenziamento dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro”*. Questo percorso di rinnovamento ha investito, in modo progressivo, l'intera rete dei Cpl regionali, interessando tanto le persone quanto le infrastrutture e gli strumenti operativi.

Il Piano, definito a livello nazionale attraverso i Decreti Ministeriali 74/2019 e 59/2020, è stato pienamente recepito dalla Regione Emilia-Romagna, che ne ha assunto la titolarità nell'ambito di una

strategia complessiva di rafforzamento della capacità amministrativa, definita e attuata in coerenza con le finalità del Patto per il Lavoro e per il Clima.

A partire dal 2021, inoltre, il Piano di potenziamento ha trovato un ulteriore rilancio grazie alla sua inclusione nella Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dove si colloca all'interno dell'investimento 1.1 dedicato al potenziamento dei Cpl.²⁰

La gestione regionale del Piano, affidata all'ARL, ha perseguito una logica di forte integrazione tra dimensioni infrastrutturali, organizzative e strumentali. Le azioni sono state articolate su più dimensioni: l'incremento strutturale della dotazione organica, il rafforzamento delle competenze attraverso l'investimento in formazione, l'ammodernamento delle sedi, la fornitura di nuove dotazioni tecnologiche e la promozione dei servizi tramite un rinnovato sistema di comunicazione.

La governance si è dovuta adattare anche a vincoli temporali e tecnici legati al PNRR. La Regione Emilia-Romagna ha ricevuto risorse per oltre 60 milioni di euro, a valere su fondi nazionali e PNRR. Parte delle risorse è stata destinata ad azioni immateriali, da completare entro la fine del 2022, e la restante ad azioni infrastrutturali, la cui ultimazione è prevista entro il 2026.

Lo sviluppo quantitativo delle risorse umane

Tra il 2021 e il 2023, il potenziamento dei Cpl/CM ha comportato un deciso incremento della loro dotazione organica. L'Agenzia Regionale per il Lavoro è passata da circa 600 dipendenti nel 2020 a quasi 800 nel 2023. Questo ampliamento ha incluso il reclutamento di 124 assistenti in politiche per il lavoro con contratto di formazione e lavoro, successivamente stabilizzati. Sono inoltre state attivate nuove procedure concorsuali che hanno portato all'immissione in ruolo, a tempo indeterminato, di 24 Assistenti politiche per il lavoro e di 19 operatori con il profilo di "Specialista in politiche per il lavoro".

Sono stati inseriti due profili dirigenziali, uno esperto informatico e uno specialista giuridico-legale e, a fine 2023 è stata indetta una procedura concorsuale destinata all'assunzione di un Dirigente Esperto in Politiche per il Lavoro. A queste si sono aggiunte progressioni verticali e procedure di mobilità per personale specializzato in ambito amministrativo, tecnico-logistico, comunicazione e sicurezza.

Alla fine del 2023, per questo, il personale in forza presso L'Agenzia dell'ER si è attestato sulle 778 persone, di cui 678 impegnati nell'erogazione dei servizi presso i Cpl/CM.

Il rafforzamento non è stato solo quantitativo: nel periodo 21-23 si è modificata sensibilmente anche la struttura dell'organico dell'ARL con una diminuzione dell'età media (da 51 a 47 anni) e un aumento del livello di istruzione. A fine 2023, infatti, oltre il 68% del personale in servizio risultava laureato. Questa trasformazione è coerente con il nuovo ruolo attribuito ai Centri per l'impiego e Uffici per il collocamento mirato, chiamati a operare in un contesto normativo sempre più complesso, a gestire relazioni multilivello e a supportare percorsi personalizzati per una platea eterogenea di beneficiari.

²⁰ In coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano statale, la Regione Emilia-Romagna ha approvato un proprio Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive con DGR 1996 dell'11/11/2019, aggiornata con DGR 810 del 6/7/2020 e, alla luce della riconduzione nell'ambito del PNRR, con la DGR 1785 del 23/10/2023.

La leva della formazione: competenze in evoluzione

Parallelamente all'incremento dell'organico, l'Agenzia ha costruito e consolidato una struttura formativa capillare e permanente, orientata all'aggiornamento delle competenze e alla condivisione di strumenti e metodologie operative tra i dipendenti dell'Agenzia, a tutti i livelli.

Nel tempo, infatti, l'ARL ha collaudato una pianificazione e attuazione della formazione che, nel periodo 2021-2023, si è sviluppata secondo le seguenti direttrici:

- la formazione in accesso, in corso stabilmente dal 2020, destinata a tutti coloro che progressivamente entrano a far parte dell'organico dell'Agenzia (specificamente, Centri per l'impiego e Uffici per il collocamento mirato). Finalizzata a sviluppare le competenze professionali (tecniche e trasversali) in relazione agli standard di servizio, a consolidare modalità operative e strumenti comuni e a sostenere la consapevolezza del ruolo ricoperto per erogare servizi di qualità;
- formazione professionalizzante che si distingue in "formazione diffusa" - incentrata su elementi di innovazione dei servizi, che devono essere messi in atto da tutti i Cpl o che riguardano la professionalità di un numero ampio di operatori - e in "formazione focalizzata" - su temi di interesse di specifici target, come es. normativa su privacy, anticorruzione, trasparenza, ecc.);
- formazione high level, concretizzatasi in questi anni in un Master in Diritto dei Servizi per l'Impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro realizzato in 3 edizioni a cui hanno partecipato, complessivamente 124 dipendenti, nel 90% dei casi inseriti nei Centri per l'impiego del territorio regionale.

La formazione è stata realizzata sia attraverso iniziative formative specificamente definite e progettate dall'Agenzia che attraverso l'accesso a cataloghi già esistenti.

L'Academy "Ateli-ER - Ambiente di Training e E-Learning per il Lavoro e l'Inclusione in Emilia-Romagna" rappresenta un asse dell'ampio disegno di qualificazione del personale dell'Agenzia. In essa ricade il percorso rivolto principalmente al personale neo-assunto, rientrano inoltre percorsi specialistici e moduli formativi destinati ad introdurre e diffondere le competenze su elementi di innovazione dei servizi. Nel 2023, per esempio, si è svolto un ciclo formativo specifico dedicato alla Skill Gap Analysis, articolato in 32 edizioni da 10 ore ciascuna, a cui hanno partecipato 553 operatori (312 pubblici e 241 privati accreditati).

La formazione ARL, nel triennio 2021-2023, ha visto la realizzazione anche di interventi trasversali: corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (antincendio, primo soccorso, RLS), aggiornamenti normativi su appalti pubblici e privacy, percorsi sul lavoro autonomo, sul contrasto allo sfruttamento lavorativo (in collaborazione con ANPAL Servizi) e sui contratti pubblici.

Un importante filone formativo ha riguardato le competenze digitali: attraverso il progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ARL ha coinvolto la quasi totalità del personale, con una partecipazione certificata di oltre il 68% dei dipendenti al termine del 2023.

La formazione si è dunque affermata come leva strategica, nel triennio in questione, per accompagnare i cambiamenti organizzativi, consolidare un'identità professionale comune e costruire una cultura condivisa del servizio pubblico per il lavoro, in linea con gli obiettivi di qualità, prossimità e accessibilità.

L'ammodernamento infrastrutturale

A partire dal 2021 è stato avviato un importante processo di rinnovamento delle strutture fisiche dell'Agenzia, nell'ambito di un più ampio percorso di rafforzamento del sistema pubblico dei servizi per l'impiego. Tale rinnovamento ha trovato impulso decisivo nel Piano straordinario di potenziamento già prima citato, che ha previsto anche interventi volti a rendere le sedi maggiormente adeguate alle esigenze di servizio e in grado di ospitare il nuovo personale previsto in organico.

Le prime analisi condotte nell'ambito del Piano hanno evidenziato criticità diffuse nella rete infrastrutturale esistente, con sedi spesso inadeguate sotto il profilo funzionale, dotate di spazi insufficienti, arredi superati e, in alcuni casi, problematiche di natura strutturale.

Per affrontare tali criticità, la Regione Emilia-Romagna, attraverso l'ARL, ha promosso un confronto approfondito con le amministrazioni comunali nei cui territori sono presenti i Centri per l'impiego. L'obiettivo è stato quello di condividere un quadro dettagliato dei fabbisogni logistici, anche alla luce della scelta strategica di concentrare, ove non già realizzato, i Cpl e gli Uffici per il collocamento mirato in un'unica sede. Ciò ha portato a definire un'organizzazione territoriale composta complessivamente da 38 sedi, comprensive delle unità dedicate al collocamento mirato.

A partire dal 2021 sono stati stipulati 23 accordi con i Comuni per l'adeguamento, l'ampliamento o il reperimento di nuove strutture da destinare ai Cpl.

Parallelamente è andato avanti il processo di subentro da parte dell'Agenzia nelle attività di gestione diretta delle sedi e ove necessario, gli uffici sono stati ripensati secondo un layout - tipo definito con il supporto dell'Università di Bologna Dipartimento di Architettura, finalizzato a migliorare l'accessibilità, la funzionalità e la qualità dell'esperienza d'uso per cittadini e operatori.

La disponibilità di spazi adeguati ha consentito di rispondere all'obiettivo di accogliere in modo più efficace le attività con l'utenza e alle esigenze dettate dalla crescita dell'organico valorizzando la dimensione di lavoro integrato con altri soggetti pubblici.

Dotazioni strumentali e coordinamento con strumenti informativi

I sistemi informativi per il lavoro della Regione Emilia-Romagna costituiscono un insieme coordinato di strumenti che offrono funzionalità, specifiche e tra loro complementari, costituite da: il Sistema informativo lavoro (SILER), l'applicativo SA.R.E., il Portale "Lavoro per Te" e l'APP dei servizi per il lavoro. Questi strumenti digitali supportano l'erogazione dei servizi in coerenza con le normative nazionali e regionali e con le esigenze organizzative e di servizio delle strutture territoriali.

Anche i S.I., nel triennio in esame, hanno visto un loro sviluppo e ampliamento, sostenuto anche dal citato Piano di potenziamento, rispetto al quale, per una disamina di maggior dettaglio, si rinvia al Capitolo 6, paragrafo 6.2: "L'investimento sul sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)".

Dal punto di vista ICT, l'intervento del Piano di potenziamento si è concentrato su tre obiettivi principali:

- potenziamento dell'infrastruttura tecnologica;
- integrazione e potenziamento dell'infrastruttura informativa;
- introduzione di soluzioni digitali volte alla semplificazione dell'interazione tra cittadini e pubblica amministrazione e all'ottimizzazione dell'operatività quotidiana degli operatori.

L'Agenzia Regionale per il Lavoro ha provveduto all'aggiornamento delle dotazioni informatiche dei Cpl, con l'acquisizione di nuove postazioni di lavoro (desktop e notebook), accessori e dispositivi mobili utili anche per il lavoro agile.

Il potenziamento dell'infrastruttura tecnologica ha incluso il collegamento in fibra ottica di tutte le sedi dei Centri per l'impiego, al fine di garantire una connettività stabile e performante. È stata inoltre realizzata l'integrazione tra il sistema informatico e quello telefonico, permettendo agli operatori di mantenere il proprio numero di telefono indipendentemente dalla sede operativa, secondo il principio della "portabilità del contatto".

Per quanto riguarda l'integrazione e il potenziamento dell'infrastruttura informativa, si è proceduto con l'integrazione della gestione documentale mediante soluzioni cloud. Inoltre, sono state adottate politiche mirate alla sicurezza dei dati, con particolare attenzione all'anonimizzazione e pseudonimizzazione, nonché alla predisposizione di misure di *disaster recovery*.

L'introduzione di tecnologie a supporto del rapporto tra cittadini e Pubblica Amministrazione e dell'operatività quotidiana degli operatori ha previsto l'attivazione di un servizio WiFi pubblico, denominato EmiliaRomagnaWiFi, in tutte le sedi dei Cpl, per facilitare l'accesso digitale da parte dell'utenza. Sono state introdotte soluzioni per la gestione da remoto dei servizi, con l'obiettivo di semplificare i processi amministrativi e migliorare l'accessibilità.

Comunicazione integrata e prossimità ai cittadini e alle imprese

Negli ultimi anni i Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna hanno progressivamente ampliato il proprio perimetro di funzioni e responsabilità. Questa evoluzione ha comportato la necessità di rivedere in profondità le modalità operative e gestionali, trasformazioni che non sempre avevano trovato un adeguato riscontro sul piano della comunicazione verso cittadini e imprese. Tuttavia, garantire un'informazione chiara, accessibile e coerente sui Servizi per il Lavoro rappresenta un presupposto fondamentale per favorire un accesso consapevole alle opportunità disponibili, oltre che per diffondere i diritti e gli obblighi degli utenti in carico.

In questo contesto, il Piano di potenziamento, ha dato impulso anche al miglioramento degli aspetti legati alla comunicazione istituzionale sostenendo la promozione, da parte dell'Agenzia Regionale per il Lavoro di un investimento mirato alla costruzione di un'identità visiva unitaria e riconoscibile, fondata su una strategia di comunicazione integrata e multicanale.

Il portale Lavoro per Te, che rappresenta oggi il principale canale digitale, integrato con il sito istituzionale, è stato rinnovato nella struttura grafica e nelle funzionalità.

L'azione comunicativa si è inoltre articolata attraverso l'utilizzo coordinato di strumenti digitali e tradizionali: presidio costante dei canali social, produzione di newsletter periodiche rivolte a cittadini e imprese, realizzazione di campagne informative, podcast e contenuti multimediali a carattere orientativo.

Particolare attenzione è stata riservata alla promozione delle principali misure attivate nel periodo, come il Programma GOL e il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), con l'obiettivo di favorire una partecipazione informata e consapevole da parte dell'utenza, inclusi i soggetti più fragili o con minori competenze digitali. L'insieme di queste attività ha contribuito a rafforzare l'identità pubblica dei Centri per l'impiego, in un'ottica di prossimità e capillarità.

Nel complesso, nel triennio 2021–2023 l’investimento nella comunicazione ha assunto un valore strategico, accompagnando l’evoluzione organizzativa, accrescendo la riconoscibilità e la legittimazione dei Cpl, e promuovendo un accesso più equo e diffuso alle opportunità offerte dai servizi per il lavoro pubblici.

4.2 La Rete attiva

La Rete attiva per il lavoro rappresenta uno dei principali assi strategici attraverso cui la Regione Emilia-Romagna ha rafforzato e qualificato l’attuazione delle politiche attive per il lavoro. Questo modello, fondato sulla cooperazione integrata tra soggetti pubblici e privati, si è confermato una leva fondamentale per assicurare la capillarità, l’efficacia e l’accessibilità dei servizi per il lavoro sull’intero territorio regionale.

La Rete attiva per il lavoro, coordinata dall’Agenzia Regionale per il Lavoro dell’Emilia-Romagna, è costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati, i quali offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro. I soggetti della Rete sono accreditati come attuatori dei percorsi di politica attiva finanziati dalla Regione.

La Rete attiva, costituita in base alle procedure di accreditamento regionale ai servizi per il lavoro definite dalla DGR 1959/2016, negli anni ha visto un sempre maggiore sviluppo e radicamento, sostenuta ed inquadrata nella più ampia strategia definita nel *Patto per il Lavoro e per il Clima* e stimolata dai mutamenti determinati dall’avvento del Programma GOL.

Proprio il Programma GOL, la cui attuazione è stata avviata da luglio 2022, ha rappresentato un momento decisivo per la Rete attiva. Il Programma GOL ha, infatti, richiesto e stimolato il consolidarsi delle relazioni tra servizi pubblici e servizi privati accreditati, i quali hanno partecipato (e tuttora partecipano) in maniera sinergica alla presa in carico delle persone beneficiarie, garantendo una risposta tempestiva e diffusa ai bisogni dei cittadini.

La collaborazione pubblico-privato della Rete attiva ha consentito alla Regione Emilia-Romagna di centrare i target previsti del programma per le annualità 2022 e 2023, riuscendo a prendere in carico un numero di persone mai così elevato (44.680 “prese in carico” Programma GOL nei secondi sei mesi dell’annualità 2022, superando di oltre il 17% il target prefissato dal Decreto attuativo – pari a 38.040; 83.142 “prese in carico” nel 2023), a cui sono state rivolte misure di inedita intensità.

Il sistema regionale di accreditamento ai servizi per il lavoro, disciplinato dalla DGR 1959/2016, che si articola in due distinte Aree di accreditamento, Area 1 e Area 2²¹, nel triennio 2021-2023, anche alla luce delle evoluzioni del contesto, si è consolidato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.

²¹ Secondo la DGR 1959/2016, il sistema regionale di accreditamento ai servizi per il lavoro in E-R si struttura in due diverse “Aree di accreditamento”. Le due Aree sono definite, ciascuna, in relazione ad un insieme specifico e differenziato di prestazioni erogabili che i soggetti accreditati in quell’Area possono e devono essere in grado di erogare all’utenza.

L’Area 1 comprende un insieme di prestazioni rivolte a persone e imprese. In particolare, comprende l’insieme delle prestazioni non riservate al soggetto pubblico, quali ad esempio l’erogazione di informazioni, l’incontro domanda/offerta di lavoro, la consulenza e promozione della mobilità professionale, etc.

L’Area 2 riguarda invece unicamente la prestazione a supporto dell’inserimento lavorativo ed inclusione sociale delle persone fragili e vulnerabili.

A fianco di alcuni requisiti generali e di ammissibilità comuni, le due Aree si caratterizzano anche - in connessione con la diversa tipologia di prestazioni erogabili a tipologie di utenza differenti - per la presenza di requisiti specifici ad es. in tema di requisiti professionali; strutturali, etc.

Nel 2021 risultavano accreditati complessivamente 72 soggetti: 30 per l'Area 1 (operanti in 272 sedi operative accreditate, oltre a 40 sedi secondarie) e 53 per l'Area 2 (attivi in 173 sedi operative e 12 secondarie), con 11 soggetti accreditati in entrambe le aree.

Nel 2022 il numero complessivo è salito a 83 soggetti: 31 per l'Area 1, attivi in 328 sedi, e 52 per l'Area 2, con 183 sedi.

Al termine del 2023 i soggetti accreditati si attestano a 77, di cui 32 per l'Area 1 (con 349 sedi operative e secondarie) e 45 per l'Area 2 (con 171 sedi), testimoniando un'evoluzione significativa in termini di copertura territoriale, capillarità e capacità operativa, pur con alcune variazioni nella composizione e distribuzione della rete.

La Rete attiva opera secondo un modello di governance in cui l'Agenzia Regionale per il Lavoro esercita una funzione di coordinamento, mentre l'Ente regionale, attraverso specifici Avvisi pubblicati, individua i soggetti accreditati che vengono individuati come realizzatori degli interventi di politica attiva del lavoro rivolti a persone e imprese.

Si presenta, nel box seguente, una sintesi riepilogativa dei diversi programmi-percorsi di politica attiva che sono stati attuati nel periodo compreso dal 2021 al 2023, e che hanno visto il coinvolgimento della Rete attiva per il lavoro e dei soggetti accreditati, in base alle due diverse aree di accreditamento:

Programmi con accreditati Area 1 come soggetti realizzatori
DGR 186/2019 - <i>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</i>
DGR 416/2021 - <i>Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro</i>
DGR 876/2019 – <i>PON Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani)</i>
DGR 1133/2022 – <i>Approvazione primo avviso in attuazione del Par GOL - Prestazioni per il lavoro cluster 1, 2 e 3</i>
Programmi con accreditati Area 2 come soggetti realizzatori
DGR 1822/2019 - <i>Approvazione terzo invito a presentare operazioni per l'inserimento al lavoro, l'inclusione sociale e l'autonomia, attraverso il lavoro, delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità – L.R. 14/2015 PO FSE 2014/2020 - obiettivo tematico 9 - priorità di investimento 9.1</i>
DGR 2103/2021 - <i>Invito a presentare operazioni per rendere disponibili misure di accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego - Programma Fondo regionale disabili anno 2021</i>
DGR 2150/2021 - <i>Invito a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - 2021 - Fondo regionale disabili²²</i>
DGR 765/2023 - <i>Approvazione Avviso a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro - Anno 2023 - Fondo regionale disabili</i>
DGR 1316/2022 - <i>Secondo Avviso per l'attuazione del Programma GOL - Presentazione di operazioni per rendere disponibili le misure formative e per il lavoro - Percorso 4 - Lavoro e inclusione</i>

²² Si precisa che nel triennio considerato, sono rimaste attive anche precedenti programmazioni del FRD, di cui alle DGR 597/2018, DGR 696/2019 e DGR 1153/2020.

4.3 La rete regionale allargata

La Rete attiva incardina il proprio operato nel più ampio quadro delle politiche pubbliche regionali di cui il Patto per il Lavoro e per il Clima rappresenta lo strumento strategico attraverso cui la Regione Emilia-Romagna ha inteso rilanciare la crescita del proprio territorio ed orientare, in modo condiviso e integrato, la transizione verso un modello di sviluppo sostenibile, giusto e inclusivo. Sottoscritto nel 2020, il Patto è espressione di una rete multilivello che coinvolge Regione, Province, Comuni, organizzazioni sindacali, associazioni datoriali, terzo settore, mondo accademico e della ricerca, con l'obiettivo di accompagnare i processi di trasformazione in atto garantendo, al contempo, la tenuta occupazionale, la qualità del lavoro e la coesione territoriale.

Uno dei pilastri fondanti del Patto è rappresentato proprio dal rafforzamento delle politiche del lavoro, che vengono concepite come leva abilitante di uno sviluppo territoriale equilibrato e fondato sulle competenze. In coerenza con la L.R. 17/2005, la Regione ha ribadito la centralità di un sistema integrato pubblico-privato di servizi per il lavoro capace di rispondere in maniera qualificata sia alle esigenze dei cittadini in cerca di occupazione, sia a quelle delle imprese che richiedono profili adeguati alle trasformazioni in corso, digitale ed ecologica innanzitutto.

A rafforzare l'efficacia delle politiche concorre il modello di governance multilivello che caratterizza il Patto: una rete istituzionale e territoriale strutturata che garantisce un raccordo costante tra i livelli regionali e locali e tra le diverse componenti del partenariato economico e sociale.

Tra il 2021 e il 2023 l'Agenzia Regionale per il Lavoro, ha progressivamente introdotto e consolidato il suo approccio di "*Agenzia di comunità*", cioè il suo ruolo di attivatore "dal basso" di soggetti diversi di cui è in grado di promuovere, da un lato, la capacità di agire in rete e, dall'altro, la capacità di costruire le condizioni per la soluzione di una gamma sempre più ampia di problemi occupazionali del territorio rispetto ai quali la rete implementata agisce potenziando la propria efficacia.

Adottando questo approccio, l'Agenzia si è posta l'obiettivo di ampliare il suo perimetro di intervento assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, in cui opera. Nel 2021, con l'adozione della prospettiva dell'Agenzia di comunità, è stato realizzato un censimento della rete territoriale: in primo luogo, sono stati mappati i soggetti che collaborano con le diverse articolazioni dell'Agenzia nella realizzazione di attività finalizzate a migliorare le condizioni del Mercato del Lavoro, siano esse attività stabili che attività a progetto.

Sono stati individuati, in un primo livello di mappatura, oltre 700 soggetti stabilmente coinvolti, insieme ai Cpl e alla struttura centrale dell'ARL, nel migliorare le condizioni dell'occupazione nel territorio regionale.

Si segnalano le seguenti azioni effettuate con diversi soggetti del territorio, tra le quali:

- la collaborazione con le Amministrazioni locali (Comuni singoli, Unioni di Comuni, Città metropolitana), le Ausl, i Distretti Socio-Sanitari, le organizzazioni locali rappresentative dei lavoratori e delle imprese, le istituzioni scolastiche e le università, in taluni casi formalizzata in Patti o Protocolli d'intesa, per la promozione dell'occupazione;
- l'azione nei confronti dei giovani attraverso il coinvolgimento degli Informagiovani;
- l'attuazione del Protocollo d'intesa sottoscritto dall'Agenzia per il lavoro e l'Ufficio Scolastico Regionale al fine di favorire l'accesso degli studenti disabili al mondo del lavoro dopo l'uscita dal percorso di istruzione
- l'azione integrata con i Comuni, Ausl, imprese e soggetti del terzo settore per la presa in carico di persone fragili e vulnerabili

Ai soggetti sopracitati, si aggiungono circa 100 partner coinvolti in progetti specifici, dalle Prefetture e dalle Questure alle Camere di Commercio, dalle Diocesi agli ordini professionali, dalle imprese e cooperative sociali alle associazioni di volontariato, fino alle Consigliere di parità e alle reti giovanili e femminili.

Da ultimo, attraverso la mappatura della rete, è stato rilevato anche un bacino di circa 900 ulteriori enti dotati di referente e recapiti, che costituisce una “rete potenziale” sulla quale l’Agenzia può contare per espandere e approfondire le proprie progettualità, da attivare su specifiche iniziative.

Parlando di rete allargata, non si può non evidenziare, infine, come, principalmente dall’attuazione del Programma GOL, si sia consolidata la relazione tra la Rete attiva e i soggetti accreditati alla formazione, condizione imprescindibile per l’attuazione delle misure di politica attiva previste dal Programma stesso.

Nel quadro del Programma GOL, la formazione, infatti, rappresenta uno degli assi portanti su cui si fonda l’intero impianto strategico, assumendo un ruolo abilitante all’interno dei percorsi personalizzati per rafforzare l’occupabilità delle persone, accompagnarle nella transizione professionale e sostenere una riconnessione efficace tra domanda e offerta di lavoro.

5. IL SISTEMA REGIONALE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Il presente capitolo è dedicato al sistema regionale dei servizi per il lavoro che, secondo l'iniziale impianto della legge, risultava costituito dalle Province e dai soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro.

Nelle pagine che seguono sono perciò riportati, in conformità a quanto previsto dall'articolo 47, lettera d), della Legge Regionale 17/2005, i principali dati relativi all'esercizio delle funzioni di servizio svolte dai Centri per l'impiego e dagli Uffici per il collocamento mirato – strutture territoriali in precedenza di competenza provinciale e oggi governate dall'Agenzia Regionale per il Lavoro – nonché dai soggetti privati accreditati che compongono la cosiddetta Rete attiva (v. paragrafo 5.2).

Il capitolo descrive, inoltre, lo stato di operatività del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia-Romagna (SIL-ER), anch'esso gestito, a seguito della riforma introdotta con la L.R. 13/2015, dall'Agenzia Regionale per il Lavoro.

5.1 L'attuazione delle prestazioni

La disamina attraverso la quale è possibile ricostruire l'esercizio delle funzioni del sistema regionale dei servizi per il lavoro vede la proposizione di una serie di indicatori quantitativi che consentono di comprendere l'intensità e l'evoluzione dell'operatività del sistema, nonché di evidenziare le principali differenze territoriali.

L'analisi prende avvio dai dati sugli utenti che hanno avuto almeno un contatto con il Centri per l'impiego (Cpl), cioè persone che si sono recate almeno una volta in un Cpl nel corso del periodo di riferimento, e che hanno ricevuto, da questi, almeno un servizio.

Nel corso del triennio considerato, hanno avuto almeno un contatto²³ con un Cpl, in Emilia-Romagna complessivamente 475.335 persone, pari a una media annua di circa 158.445 utenti. Il dato, riferito al solo collocamento ordinario, rappresenta una misura dell'accesso ai servizi e fornisce una prima indicazione della capacità della rete dei Cpl di intercettare utenti e di dar loro un riscontro, che può tradursi o meno in una presa in carico.

A livello provinciale, i volumi maggiori si registrano a Bologna (media triennale: 33.925), Modena (27.785) e Rimini (18.753), mentre le province con i valori assoluti inferiori sono Piacenza (9.306) e Ferrara (11.356).

Nel confronto annuale si osserva una riduzione significativa tra il 2021 e il 2022, seguita da una lieve ripresa nel 2023, verosimilmente legata all'attivazione del Programma GOL.

²³ Per "contatto" si intendono una serie di situazioni che possono andare dall'erogazione di una informazione, alla stampa dei curriculum vitae, all'accompagnamento al lavoro. Si tratta, in sostanza, 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.

Tabella 57. N° persone che hanno avuto almeno un contatto con un Cpl – Dati per ambito provinciale – Anni 2021, 2022, 2023

UTENTI CONTATTO CPI - LEP A				
PROVINCE	2021	2022	2023	MEDIA TRIENNIO
BOLOGNA	38.165	31.869	31.741	33.925
FERRARA	12.587	10.481	11.000	11.356
FORLÌ-CESENA	14.385	13.437	14.027	13.950
MODENA	30.004	25.266	28.085	27.785
PARMA	13.592	12.033	13.376	13.000
PIACENZA	10.539	8.483	8.896	9.306
RAVENNA	15.459	14.187	15.994	15.213
REGGIO EMILIA	15.834	13.633	16.004	15.157
RIMINI	19.931	18.939	17.388	18.753
Totale complessivo	170.496	148.328	156.511	158.445

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Il numero di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità (DID) confermate mostra una crescita significativa nel corso del triennio, sia per quanto riguarda l'utenza dei Centri per l'impiego (Cpl), sia per quella afferente al collocamento mirato (CM). Le DID confermate per utenti dei Cpl sono passate da 72.043 nel 2021 a 90.880 nel 2023, registrando un aumento del 26% complessivo.

Parallelamente, le DID confermate nell'ambito del collocamento mirato evidenziano un incremento ancora più marcato: da 4.204 nel 2021 si arriva a 12.093 nel 2023, con un aumento di quasi il 190% nell'arco del triennio. Un trend che rispecchia anche la crescita delle iscrizioni al collocamento mirato, passate da 5.853 nel 2021 a 7.429 nel 2023, pari a un incremento del 26,9%, come riportato nella tabella n. 50.

Tabella 58. N° DID confermate per utenti Cpl – Dati per ambito provinciale Anni 2021, 2022, 2023

DID CONFERMATE UTENTI CPI			
PROVINCIA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
BOLOGNA	20.543	24.312	20.014
FERRARA	5.903	7.212	7.139
FORLÌ-CESENA	4.285	6.340	6.936
MODENA	13.488	15.699	15.861
PARMA	5.076	8.076	6.999
PIACENZA	5.381	6.161	5.988
RAVENNA	5.295	7.362	9.749
REGGIO EMILIA	6.107	8.623	9.397
RIMINI	5.965	8.612	8.797
Totale complessivo	72.043	92.397	90.880

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 59. N° DID confermate per utenti CM – Dati per ambito provinciale Anni 2021, 2022, 2023

DID CONFERMATE UTENTI CM			
PROVINCIA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
BOLOGNA	843	1.221	2.327
FERRARA	378	436	925
FORLÌ-CESENA	431	613	1.194
MODENA	713	828	1.870
PARMA	367	439	1.150
PIACENZA	319	360	652
RAVENNA	464	611	1.158
REGGIO EMILIA	407	680	1.708
RIMINI	282	403	1.109
Totale complessivo	4.204	5.591	12.093

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tutti coloro che dichiarano il proprio stato di disoccupazione, rilasciando la DID, e sottoscrivono successivamente, con il Centro per l'impiego, un Patto di Servizio Personalizzato, sono tenuti a svolgere le misure di politica attiva in questo definite.

I Patti di servizio rappresentano il principale strumento formale di presa in carico dell'utente, attraverso cui vengono definiti gli impegni reciproci tra cittadino e servizi. Nel triennio 2021-2023 ne sono stati sottoscritti o aggiornati complessivamente 304.488, pari a una media annua di oltre 101.000 patti.

Il trend complessivo evidenzia una crescita costante, con un incremento di quasi 40.000 patti tra il 2021 e il 2023 (+40%). Questo andamento riflette sia l'estensione della platea presa in carico attraverso le misure del Programma GOL, sia l'intensificazione dell'attività dei Cpl nel garantire l'aggiornamento sistematico dei patti già esistenti.

A livello territoriale, i volumi più elevati si registrano a Bologna (media 25.083), Modena (17.392) e Rimini (10.753). Tutte le province mostrano un aumento significativo nel 2023, con punte particolarmente marcate a Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna e Reggio Emilia, dove il numero dei Patti risulta più che raddoppiato rispetto al 2021.

Tabella 60. Patti di servizio sottoscritti/aggiornati presso i Cpl – Dati per ambito provinciale – Anni 2021, 2022, 2023

PATTI DI SERVIZIO				
CPI	2021	2022	2023	MEDIA TRIENNIO
BOLOGNA	23.276	22.114	29.860	25.083
FERRARA	6.698	6.358	9.978	7.678
FORLÌ-CESENA	5.879	6.204	9.765	7.283
MODENA	16.296	14.147	21.734	17.392
PARMA	6.360	7.037	9.730	7.709
PIACENZA	6.330	5.637	8.370	6.779
RAVENNA	8.524	6.793	12.488	9.268
REGGIO EMILIA	7.233	8.092	13.326	9.550
RIMINI	10.299	9.544	12.416	10.753
Totale complessivo	90.895	85.926	127.667	101.496

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Insieme ai Patti di Servizio, per comprendere le diverse tipologie di percorso di presa in carico attivate per le persone nel corso del periodo considerato, è necessario analizzare le diverse tipologie di programma che sono state messe in atto.

In questo caso, e come si è già potuto evincere da tabelle presentate nei capitoli precedenti, la panoramica risulta molto articolata. Questo perché, nel corso del triennio, si sono susseguite ed accavallate diverse programmazioni, ciascuna delle quali destinata a specifici target di utenza, con specifiche procedure operative – in alcuni casi gestite esclusivamente dai Cpl/CM e in altri casi dai soggetti privati accreditati della Rete attiva – e con specifiche prestazioni/attività disponibili.

L'analisi dei Programmi attivati nel corso del triennio e delle prestazioni/attività proposte e avviate, restituiscono la misura dell'impegno, in termini di presa in carico e accompagnamento, sostenuta dall'intero sistema regionale dei servizi per il lavoro.

Per consentire una lettura più organica e facilmente intellegibile dei dati, si precisa che le informazioni presentate di seguito propongono una distinzione tra il Programma GOL e tutte le altre tipologie di programma a cui si poteva accedere nel periodo considerato.

Questa scelta è determinata dal fatto che il Programma GOL segue, così come richiesto a livello ministeriale, proprie regole di attuazione/rendicontazione, diverse rispetto ad altre tipologie di programma.

Anche rispetto alle prestazioni/attività attivabili, come si vedrà nelle tabelle seguenti, le diverse programmazioni seguono una mappatura delle attività proponibili molto articolata - riconducibile alle prestazioni definite a livello regionale dalla DGR 1959/2016 e ai LEP del D.M. 4/2028 – che deriva sia da logiche di rendicontazione diverse, sia dalla necessità di valorizzare peculiarità territoriali nell'erogazione delle prestazioni.

GOL, sul tema, invece, ha introdotto specifici livelli essenziali da assicurare e ha stabilito standard di attuazione che hanno sensibilmente omogeneizzato le attività di erogazione, la tracciatura sui sistemi informativi e la rendicontazione delle prestazioni proposte e avviate.

Osservando i programmi diversi da GOL attivati complessivamente nel periodo considerato, le numeriche arrivano a 323.654 programmi.

Dal totale annuo si evince un aumento tra il 2021 (101.533 interventi) e il 2022 (115.735), seguito da un lieve calo nel 2023 (106.386).

In valore assoluto, il programma più consistente è quello denominato “*Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziative di inserimento lavorativo*” che è rivolto ad utenti che non hanno i requisiti per accedere a programmazioni specifiche (es: GOL, FRD, etc.) e per i quali sono previste misure erogate dai Centri per l'Impiego il cui contenuto è coerente con i LEP del programma Gol.

Le numeriche di questa misura derivano però da una soluzione tecnica adottata che deve essere tenuta in considerazione al momento della lettura dei dati. La soluzione è così descrivibile: sono registrate in questo programma due tipologie di informazioni, da un lato, tutte le prese in carico (GOL ed “extra-GOL”) e, dall'altro, le misure attuate per l'utenza che non ha i requisiti per accedere a programmazioni specifiche (es: GOL, FRD, etc.).

Le attività di presa in carico (prestazione “*Definizione di misure personalizzate per l'occupabilità*”) che vengono riportate all'interno programma “*Misure*” sono sempre realizzate dal Cpl, mentre le attività riferite alle diverse prestazioni del Programma GOL, possono essere erogate dallo stesso Cpl o da un soggetto accreditato, in funzione della scelta operata dall'utente.

In definitiva, per una lettura della tabella seguente che consenta di capire la dimensione dell'impegno da parte dei Cpl, va considerato che il numero dei programmi "*Misure*" che esprime la quantità di presa in carico da parte dei Cpl a cui segue anche l'attuazione delle prestazioni, da luglio 2022, si ricava sottraendo dal totale dei programmi "*Misure*" il numero di quelle relative all'attuazione del Programma GOL.

Il programma *Reddito di cittadinanza* mostra invece un andamento decrescente, frutto delle evoluzioni normative che hanno portato al superamento della misura nel 2023. Un altro programma rilevante è *Garanzia Giovani*, che consta di 20.319 interventi nel triennio 2021-2023. La componente nazionale del programma si mantiene, invece, su livelli marginali, con un totale di 309 interventi.

Tabella 61. Programmi di politica attiva (diversi da GOL) attivati– Anni 2021, 2022, 2023

Programma	2021	2022	2023	Totale complessivo
2019-2020 DGR-1822/2019 Attuazione L.R. 14/2015	3.196	838	1	4.035
FRD 2018 - Misure di politica attiva DGR 597/2018	39	0	0	39
FRD 2019 - Misure di politica attiva DGR 696/2019	3.301	0	0	3.301
FRD 2020 - Misure di politica attiva DGR 1153/2020	2.017	2.691	0	4.708
FRD 2021 – Fare impresa e autoimpiego – DGR 2103/2021	0	12	29	41
FRD 2021 - Misure di politica attiva DGR 2150/2021	0	3.507	3.928	7.435
FRD 2023 - Misure di politica attiva DGR 765/2023	0	0	2.237	2.237
Garanzia Giovani - DGR 876/2019	5.756	8.375	6.188	20.319
Garanzia Giovani per politiche nazionali	132	61	116	309
Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021	2.819	2.749	0	5.568
Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019	2.615	0	0	2.615
Programma Reddito di Cittadinanza	15.413	8.646	5.623	29.682
Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziative di inserimento lavorativo ²⁴	66.245	88.856	88.264	243.365
Totale complessivo	101.533	115.735	106.386	323.654

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Entrando nel dettaglio di ciascun programma, per verificare le tipologie di prestazioni/attività proposte e attivate, si può notare che il programma DGR 186/2019 "*Piano d'intervento per l'occupazione*", presenta un'attuazione concentrata nell'anno 2021, anno in cui si è conclusa la sua programmazione, durante il quale sono state proposte 11.926 attività (in grassetto sono esplicitate le prestazioni a cui si riferiscono le attività, in corsivo), con 6.481 avviate, pari a un rapporto avviate/proposte del 54%.

Il rapporto tra attività avviate e proposte varia in modo significativo a seconda della tipologia di attività. Le attività di orientamento individuale si distinguono per un'elevata attivazione, con 2.583 avvii su 2.722 proposte (95%). Anche i colloqui con le aziende (69%) mostrano rapporti proposto/avviato elevati. I tirocini, invece, mostrano una forte distanza tra il numero di proposte e quelle effettivamente avviate.

²⁴ Le numeriche di questo programma riguardano i programmi "movimentati" nel 2021, 2022 e 2023, che possono essere stati attivati anche prima del triennio considerato. La ragione di questa modalità di conteggio risiede nel fatto che questa tipologia di programma, le cui prestazioni sono erogate esclusivamente dai Cpl, non ha una "scadenza" e può rimanere aperto per una durata temporale potenzialmente molto ampia.

Tabella 62. Piano d'intervento per l'occupazione ex DGR 186/2019 – prestazioni/attività²⁵ – Anni 2021, 2022, 2023

Piano d'intervento per l'occupazione - DGR 186/2019	2021			2022-2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Accompagnamento al lavoro e alla formazione	5.358	2.409	45%	0	0	-
<i>Promozione tirocini di tipo A</i>	667	12	2%	0	0	-
<i>Promozione tirocini di tipo B</i>	792	152	19%	0	0	-
<i>Promozione tirocini di tipo C</i>	661	8	1%	0	0	-
<i>Supporto nella ricerca di opportunità lavorative</i>	2.467	2.127	86%	0	0	-
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali)</i>	771	110	14%	0	0	-
Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego	40	6	15%	0	0	-
<i>Accompagnamento nella fase di avvio di impresa</i>	40	6	15%	0	0	-
Consulenza orientativa	3.446	2.699	78%	0	0	-
<i>Orientamento di gruppo finalizzato alla definizione di un progetto professionale</i>	724	116	16%	0	0	-
<i>Orientamento individuale finalizzato alla definizione di un progetto professionale</i>	2.722	2.583	95%	0	0	-
Formalizzazione e certificazione delle competenze	1.264	117	9%	0	0	-
<i>Certificazione delle competenze</i>	591	22	4%	0	0	-
<i>Formalizzazione delle competenze</i>	673	95	14%	0	0	-
Incontro domanda/offerta di lavoro	1.818	1.250	69%	0	0	-
<i>Colloquio con azienda</i>	1.818	1.250	69%	0	0	-
Totale complessivo	11.926	6.481	54%	0	0	-

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Nel biennio 2021-2022 sono state proposte in totale 17.126 attività relative all'attuazione dei programmi della DGR 416/2021 – *Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro*, di cui 10.915 avviate, con un rapporto medio del 64%. Il programma rappresenta la programmazione successiva a quella definita dalla DGR 186/2019 e finanzia i percorsi di presa in carico e l'attivazione di misure di politica attiva erogate dai soggetti privati accreditati della Rete attiva.

Le attività con i migliori risultati in termini di avvio sono l'*orientamento individuale*, con un avviamento del 96% in entrambi gli anni e la segnalazione alle aziende della candidatura (prestazione *Incontro domanda-offerta*, 83% nel 2021 e 82% nel 2022).

²⁵ Di seguito, in grassetto sono esplicitate le prestazioni e in corsivo le attività contenute all'interno delle prestazioni stesse.

Tabella 63. Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro ex DGR 416/2021 – prestazioni/attività – 2021, 2022, 2023

Interventi per l'occupazione della Rete attiva per il lavoro - DGR 416/2021	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Accompagnamento al lavoro e alla formazione	1.951	654	34%	2.465	748	30%	0	0	-
<i>Formalizzazione delle competenze in esito al tirocinio</i>	750	175	23%	924	180	19%	0	0	-
<i>Promozione tirocini</i>	805	290	36%	980	301	31%	0	0	-
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali)</i>	396	189	48%	561	267	48%	0	0	-
Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego	12	6	50%	11	3	27%	0	0	-
<i>Accompagnamento nella fase di avvio di impresa</i>	12	6	50%	11	3	27%	0	0	-
Consulenza orientativa	3.533	2.880	82%	3.499	2.689	77%	0	0	-
<i>Orientamento di gruppo finalizzato alla definizione di un progetto professionale</i>	848	308	36%	855	145	17%	0	0	-
<i>Orientamento individuale finalizzato alla definizione di un progetto professionale</i>	2.685	2.572	96%	2.644	2.544	96%	0	0	-
Formalizzazione e certificazione delle competenze	397	27	7%	559	34	6%	0	0	-
<i>Certificazione delle competenze</i>	397	27	7%	559	34	6%	0	0	-
Incontro domanda/offerta di lavoro	2.389	1.972	83%	2.310	1.902	82%	0	0	-
<i>Segnalazione alle aziende della candidatura</i>	2.389	1.972	83%	2.310	1.902	82%	0	0	-
Totale complessivo	8.282	5.539	67%	8.844	5.376	61%	0	0	-

Fonte: elaborazioni su dati SILER

La tabella n.64 mostra la portata del programma Garanzia Giovani – DGR 876/2019, nel triennio 2021–2023, destinato a giovani tra i 15 e i 29 anni non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un

percorso scolastico o formativo, cioè i cosiddetti NEET. La realizzazione delle misure previste nel programma suddetto è demandata ai soggetti privati accreditati.

Le attività con il maggior numero di proposte all'interno del programma, escludendo la *“Presa in carico e definizione del programma”* (5.651 proposte nel 2021, 8.229 nel 2022 e 6.048 nel 2023), inserita per tutti gli utenti presi in carico, sono: *orientamento specialistico di II livello* (da 5.621 a 7.954 e poi 5.716) e *accoglienza e informazioni sul programma* (da 5.094 a 7.331 e infine 5.091). Queste misure mostrano un andamento crescente tra 2021 e 2022, seguito da un lieve calo nel 2023, mantenendo comunque volumi elevati.

Il programma Garanzia Giovani-Nazionale, pur di entità ridotta, si distingue per la piena attuazione, con tassi di avvio sempre prossimi al 100%.

Tabella 64. Garanzia Giovani – prestazioni/attività - Anni 2021, 2022, 2023

Garanzia Giovani - DGR 876/2019	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Garanzia Giovani - DGR 876/2019	31.765	27.318	86%	48.116	39.069	81%	34.919	25.594	73%
<i>Accoglienza e informazioni sul programma</i>	5.094	5.059	99%	7.331	7.282	99%	5.091	5.002	98%
<i>Accompagnamento al lavoro</i>	4.528	3.736	83%	6.565	4.938	75%	4.583	2.738	60%
<i>Accompagnamento all'avvio e supporto allo start up di impresa</i>	15	5	33%	59	10	17%	82	8	10%
<i>Adesione GG</i>	3.773	3.772	100%	5.881	5.866	100%	5.180	5.171	100%
<i>Formazione mirata all'inserimento lavorativo</i>	1.373	382	28%	2.641	365	14%	2.213	94	4%
<i>Orientamento specialistico o di II livello</i>	5.621	5.429	97%	7.954	7.592	95%	5.716	5.243	92%
<i>Presa in carico e definizione del programma</i>	5.651	5.646	100%	8.229	8.207	100%	6.048	6.030	100%
<i>Servizio di formalizzazione delle competenze</i>	2.728	1.363	50%	4.589	2.045	45%	2.969	561	19%
<i>Supporto per l'accesso al credito agevolato</i>	1	0	0%	15	0	0%	24	0	0%
<i>Tirocinio extracurriculare</i>	2.981	1.926	65%	4.852	2.764	57%	3.013	747	25%
Garanzia Giovani per politiche nazionali	235	232	99%	115	113	98%	207	203	98%
<i>Adesione GG</i>	96	96	100%	51	51	100%	88	88	100%
<i>Formazione mirata all'inserimento lavorativo</i>	10	7	70%	5	3	60%	6	2	33%
<i>Presa in carico e definizione del programma</i>	129	129	100%	59	59	100%	113	113	100%

Nel triennio 2021–2023, il programma *Reddito di cittadinanza* – attuato dai Cpl - ha registrato una progressiva riduzione del numero complessivo di attività proposte, passando da 23.109 nel 2021 a 7.219 nel 2023, in linea con il graduale ridimensionamento della misura. Il programma era attivato per i cittadini beneficiari della misura, attivabili al lavoro, per cui veniva definito e sottoscritto un Patto per il lavoro.

Tabella 65. *Reddito di Cittadinanza – prestazioni/attività - Anni 2021, 2022, 2023*

Programma Reddito di cittadinanza	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Reddito di cittadinanza	23.109	11.511	50%	11.530	5.357	46%	7.219	3.869	54%
<i>Assegno di ricollocazione beneficiari del Reddito di Cittadinanza</i>	1.192	680	57%	1	0	0%	3	1	33%
<i>Attivazione in un progetto utile alla collettività (PUC)</i>	1.562	573	37%	1.637	359	22%	1.618	132	8%
<i>Definizione del Patto per il lavoro</i>	20.236	10.163	50%	8.759	4.088	47%	5.498	3.663	67%
<i>Seminario informativo RdC</i>	8	5	63%	0	0	-	0	0	-
<i>Verifica mensile della ricerca attiva del lavoro</i>	111	90	81%	1.133	910	80%	100	73	73%
Totale complessivo	23.109	11.511	50%	11.530	5.357	46%	7.219	3.869	54%

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Il numero complessivo di attività proposte, nell'ambito del *Programma per il supporto all'inserimento lavorativo (DGR-1822/2019 Attuazione L.R. 14/2015)* è andato ad esaurimento dal 2021 al 2022, fino alla cessazione operativa del programma.

Tra le attività numericamente più rilevanti nel 2021 e in parte nel 2022 - la cui realizzazione è affidata ai soggetti privati accreditati di Area2 - spiccano quelle di *orientamento individuale*, con 2.894 attività proposte (77% avviate), le *azioni di accompagnamento nei percorsi individuali*, con 2.896 attività proposte e il 100% di avvio, il *supporto alla formazione sulle competenze tecniche e professionali*, che tra le diverse articolazioni raggiunge oltre 1.900 attività complessive proposte ed infine le *attività di promozione e tutoraggio dei tirocini di tipo D*, con 1.850 proposte (1.053 avviate) e la relativa indennità di partecipazione.

Tabella 66. Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale DGR-1822/2019 - Attuazione L.R. 14/2015- prestazioni/attività - Anni 2021, 2022, 2023

Attività proposte - avviate	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di persone in condizione di fragilità e/o disabilità	20.321	13.613	67%	5.112	2.912	57%	0	0	0
Accompagnamento all'inserimento in contesto lavorativo	221	124	56%	54	22	41%	0	0	-
Azioni di accompagnamento nei percorsi individuali	2.896	2.896	100%	790	790	100%	0	0	0
Certificazione di una o più unità di competenza	116	67	58%	4	1	25%	0	0	-
Certificazione di una qualifica	11	2	18%	0	0	-	0	0	-
Erogazione dell'indennità di partecipazione al tirocinio	1.948	1.097	56%	518	254	49%	0	0	-
Formalizzazione degli esiti del tirocinio	835	370	44%	197	62	31%	0	0	-
Indennità di frequenza per le opportunità formative (competenze tecniche e professionali)	1.107	671	61%	285	118	41%	0	0	-
Indennità di frequenza per le opportunità formative (formazione a qualifica)	741	374	50%	99	25	25%	0	0	-
Indennità per trasporti speciali	9	1	11%	0	0	-	0	0	-
Orientamento attraverso incontri individuali	2.894	2.220	77%	790	506	64%	0	0	0%
Orientamento specialistico	737	564	77%	226	156	69%	0	0	-
Promozione e tutoraggio tirocini di tipo C	128	89	70%	34	16	47%	0	0	-
Promozione e tutoraggio tirocini di tipo D	1.850	1.053	57%	491	250	51%	0	0	-
Sostegno nei contesti formativi	389	238	61%	40	18	45%	0	0	-
Sostegno nei contesti lavorativi	1.889	1.081	57%	505	247	49%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione informatica - percorso breve)	227	114	50%	62	8	13%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione informatica)	457	280	61%	94	44	47%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione linguistica - percorso breve)	6	0	0%	2	0	0%	0	0	-

Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione linguistica)	166	87	52%	35	17	49%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione a qualifica ad elevata complessità)	2	1	50%	0	0	-	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione a qualifica)	120	90	75%	1	1	100%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulla sicurezza - rischio basso)	227	151	67%	33	14	42%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulla sicurezza - rischio medio)	1.800	1.033	57%	518	220	42%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali - percorso breve)	260	148	57%	64	24	38%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali)	914	662	72%	142	84	59%	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze trasversali)	371	200	54%	128	35	27%	0	0	-

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Le attività FRD, realizzate dai soggetti privati accreditati di Area2, nel triennio 2021-2023, mostrano un aumento costante del numero di proposte, passate da 14.099 nel 2021 a 17.539 nel 2022 fino a 29.933 nel 2023. Tuttavia, il tasso di avvio cala, passando dall'82% del 2021 al 72% del 2022, fino a toccare il 41% nel 2023. L'attività più rilevante, per ammontare, in tutti e tre gli anni è l'*Orientamento specialistico individuale* che cresce da 4.361 proposte nel 2021 a 5.413 nel 2023, mantenendo un tasso di avvio medio del 91%. Al contrario le attività legate a fare impresa, formazione specialistica e certificazioni, nonostante registrino un aumento delle proposte, evidenziano tassi di avvio molto bassi, spesso inferiori al 20% e in diversi casi prossimi allo zero.

Tabella 67. FRD – prestazioni/attività - Anni 2021, 2022, 2023

FRD attività proposte - avviate	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%	Attività proposte	Attività Avviate	%
Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di persone in condizione di fragilità e/o disabilità	14.099	11.542	82%	17.539	12.643	72%	29.933	12.151	41%
<i>Accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego - analisi di fattibilità</i>	0	0	-	11	6	55%	23	12	52%
<i>Accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego - costruzione del business plan</i>	0	0	-	10	2	20%	17	3	18%
<i>Accompagnamento al fare impresa e all'autoimpiego - start-up di impresa</i>	0	0	-	10	0	0%	16	1	6%
<i>Accompagnamento all'autoimprenditorialità</i>	2	1	50%	4	1	25%	0	0	-
<i>Accompagnamento all'inserimento in contesto formativo</i>	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
<i>Accompagnamento nei percorsi individuali</i>	2.982	2.294	77%	2.838	2.179	77%	1.452	954	66%
<i>Azioni di accompagnamento nei percorsi individuali</i>	0	0	-	0	0	-	1.325	805	61%
<i>Azioni di accompagnamento nella formazione a qualifica</i>	51	46	90%	0	0	-	0	0	-
<i>Azioni orientative di accompagnamento nei percorsi individuali</i>	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
<i>Certificazione di una o più unità di competenza</i>	400	309	77%	396	291	73%	687	180	26%
<i>Certificazione di una qualifica</i>	9	6	67%	34	12	35%	67	3	4%
<i>Erogazione dell'indennità di partecipazione al tirocinio</i>	833	691	83%	324	268	83%	0	0	-
<i>Erogazione dell'indennità di partecipazione al tirocinio</i>	0	0	-	0	0	-	951	300	32%
<i>Erogazione dell'indennità di partecipazione al tirocinio</i>	0	0	-	703	463	66%	832	290	35%
<i>Eventuali attività di sostegno per le politiche attive</i>	1	1	100%	0	0	-	0	0	-
<i>Formalizzazione degli esiti del tirocinio</i>	471	361	77%	670	410	61%	1.590	406	26%
<i>Indennità di frequenza alle attività</i>	0	0	-	0	0	-	1.139	386	34%
<i>Indennità di frequenza per le opportunità formative</i>	146	122	84%	469	325	69%	500	191	38%
<i>Indennità di frequenza per le opportunità formative (competenze tecniche e professionali)</i>	6	6	100%	0	0	-	0	0	-
<i>Indennità di frequenza per le opportunità formative (formazione a qualifica)</i>	92	75	82%	150	120	80%	313	137	44%
<i>Indennità per azioni a sostegno della partecipazione</i>	0	0	-	23	6	26%	179	27	15%
<i>Indennità per trasporti speciali</i>	16	8	50%	9	2	22%	0	0	-
<i>Orientamento attraverso incontri individuali</i>	11	10	91%	0	0	-	0	0	-
<i>Orientamento attraverso la realizzazione di incontri di gruppo</i>	1	0	0%	0	0	-	0	0	-
<i>Orientamento specialistico</i>	26	26	100%	0	0	-	0	0	-

<i>Orientamento specialistico in gruppo</i>	118	69	58%	0	0	-	0	0	-
<i>Orientamento specialistico individuale</i>	4.361	4.025	92%	5.384	4.839	90%	5.413	4.931	91%
<i>Orientamento specialistico piccolo gruppo</i>	29	15	52%	99	32	32%	223	36	16%
<i>Promozione e tutoraggio tirocini di tipo C</i>	468	394	84%	619	396	64%	1.506	384	25%
<i>Promozione e tutoraggio tirocini di tipo D</i>	398	338	85%	486	370	76%	685	293	43%
<i>Sostegno nei contesti formativi</i>	138	126	91%	457	276	60%	1.413	276	20%
<i>Sostegno nei contesti lavorativi</i>	880	740	84%	1.056	767	73%	1.844	654	35%
<i>Sostegno rafforzato nell'attivazione di tirocini</i>	6	5	83%	0	0	-	0	0	-
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione informatica - percorso breve)</i>	153	63	41%	151	12	8%	297	12	4%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione informatica)</i>	508	346	68%	590	279	47%	1.065	261	25%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione linguistica - percorso breve)</i>	34	14	41%	0	0	-	0	0	-
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione linguistica - percorso breve)</i>	34	16	47%	88	20	23%	268	5	2%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (alfabetizzazione linguistica)</i>	186	132	71%	352	127	36%	910	148	16%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (competenze per attività di lavoro autonomo e/o imprenditoriale)</i>	2	0	0%	20	0	0%	51	1	2%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione a qualifica ad elevata complessità)</i>	8	0	0%	27	0	0%	115	2	2%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione a qualifica)</i>	382	288	75%	507	281	55%	853	174	20%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per addetti alla conduzione dei carrelli elevatori)</i>	0	0	-	102	73	72%	182	94	52%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali)</i>	0	0	-	0	0	-	41	0	0%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per agenti e rappresentanti di commercio)</i>	0	0	-	0	0	-	41	0	0%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per gommisti)</i>	0	0	-	0	0	-	42	0	0%
<i>Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per imprenditori commerciali e la somministrazione di alimenti e bevande)</i>	0	0	-	0	0	-	43	1	2%

Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per manutentori del verde)	0	0	-	0	0	-	44	1	2%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione per operatori alimentaristi)	0	0	-	86	47	55%	220	55	25%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulla sicurezza - rischio basso)	2	2	100%	0	0	-	0	0	-
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulla sicurezza - rischio medio)	460	355	77%	579	410	71%	1.654	390	24%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulla sicurezza - rischio specifico)	42	34	81%	84	30	36%	932	123	13%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali - percorso breve)	129	97	75%	229	129	56%	455	136	30%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze tecniche e professionali)	493	384	78%	659	348	53%	1.739	412	24%
Supporto nell'identificazione di opportunità formative (formazione sulle competenze trasversali)	219	141	64%	313	122	39%	806	67	8%
Totale complessivo	14.099	11.542	82%	17.539	12.643	72%	29.933	12.151	41%

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Nel triennio 2021–2023 le attività nell’ambito del programma “*Misure per la ricerca attiva del lavoro e l’inserimento lavorativo*” già citato, mostrano un’evoluzione significativa.

La “*Definizione di misure personalizzate per l’occupabilità*” si conferma l’intervento più consistente per volumi, sia in relazione alle attività proposte che a quelle avviate. Come descritto a pag. 85, questo riassume le attività amministrative (es. profilazione qualitativa) che il Cpl realizza durante il processo di presa in carico, compreso quello relativo al Programma GOL. Pertanto, le numeriche non vanno prese singolarmente ma vanno considerate come associate ai numeri dei Programmi GOL attivati (v. tab. 70).

I programmi *Misure* attivati per l’utenza che non accede a GOL, invece, contengono anche altre prestazioni, che, come detto, vengono erogate direttamente dai Cpl.

Nel triennio considerato, inoltre, altre attività maggiormente proposte risultano essere *l’Accompagnamento al lavoro e alla formazione*, e la *Consulenza orientativa*. Entrambe, comunque, mostrano valori decrescenti nel corso del triennio, principalmente dal 2022, anno di transizione verso il Programma GOL che ha assorbito buona parte dell’utenza che prima beneficiava di prestazioni/attività rientranti in questo programma. Al contrario, dal 2021 al 2023 crescono fortemente le attività rivolte a persone in condizione di disabilità (*Azioni di accompagnamento al collocamento mirato*).

Tabella 68. Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziative di inserimento lavorativo –prestazioni - Anni 2021, 2022, 2023

Programma “Misure”	2021			2022			2023		
	Attività proposte	Attività avviate	%	Attività proposte	Attività avviate	%	Attività proposte	Attività avviate	%
Accompagnamento al lavoro e alla formazione	17.190	8.980	52%	12.820	8.021	63%	984	1.020	104% ²⁶
Avvio a selezione negli enti pubblici e nelle pubbliche amministrazioni	1	3	300%	0	0	-	1	1	100%
Azioni di accompagnamento al collocamento mirato	7.220	12.335	171%	13.129	16.002	122%	18.277	18.099	99%
Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego	72	43	60%	164	213	130%	34	34	100%
Consulenza e promozione della mobilità professionale territoriale	12	18	150%	24	28	117%	158	157	99%
Definizione di misure personalizzate per l'occupabilità	105.559	126.447	120%	214.547	226.266	105%	279.641	273.527	98%
Erogazione di informazioni	8.864	13.297	150%	8.540	10.761	126%	5.957	5.947	100%
Presa in carico integrata	592	1.539	260%	299	538	180%	367	354	96%
Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di persone in condizione di fragilità e/o disabilità	43	49	114%	297	271	91%	3.713	3.655	98%
Consulenza orientativa	46.953	57.987	124%	41.831	49.045	117%	8.735	9.264	106%
Incontro domanda/offerta di lavoro	3.866	3.433	89%	3.205	3.633	113%	1.460	1.465	100%

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Nel luglio 2022, in regione Emilia-Romagna, è stata avviata l'attuazione del Programma GOL che ha visto un'espansione significativa dell'utenza presa in carico, passando da 44.828 utenti profilati e presi in carico nel 2022 (si tratta dei mesi compresi da luglio a dicembre 2022) a 84.421 nel 2023. La maggiore incidenza degli utenti presi in carico insiste sui percorsi GOL 1 e 2, che insieme rappresentano circa l'84% del totale degli utenti, nel 2023.

²⁶ Questi valori superiori al 100% dipendono dal fatto che le attività proposte nell'ambito del programma “Misure per la ricerca attiva del lavoro/iniziative di inserimento lavorativo” possono essere state avviate anche diversi mesi dopo, incidendo perciò nei conteggi relativi all'anno successivo.

La distribuzione per genere conferma una prevalenza femminile, pari al 62% nel 2022 e al 59% nel 2023, In particolare, le donne risultano numericamente superiori in tutti i percorsi, con un’incidenza più marcata nei percorsi 1 e 2. A tal proposito si ricorda GOL, che si pone tra i suoi obiettivi fondamentali la riduzione delle disuguaglianze nell’accesso al lavoro, in particolare per le categorie che presentano maggiori ostacoli di inserimento o reinserimento occupazionale. In questo quadro, le donne rientrano tra i gruppi prioritari individuati dal programma.

Tabella 69. Utenti profilati e presi in carico ai sensi del Programma GOL per genere e percorso – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

Genere	Percorso GOL				Totale complessivo
	1	2	3	4	
2022	28.456	10.709	3.919	1.744	44.828
Donne	17.559	6.806	2.272	1.045	27.682
Uomini	10.897	3.903	1.647	699	17.146
2023	53.667	17.655	6.865	6.234	84.421
Donne	31.956	10.441	3.895	3.680	49.972
Uomini	21.711	7.214	2.970	2.554	34.449
Totale complessivo	82.123	28.364	10.784	7.978	129.249

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Per quanto riguarda i soggetti attuatori, nel biennio si conferma il rilievo quantitativo dei soggetti accreditati, che hanno realizzato oltre 88.000 programmi complessivi tra 2022 e 2023.

I Centri per l’impiego cui spetta, in via esclusiva, il compito della presa in carico e della profilatura, registrano, dall’avvio di GOL, più di 12.694 programmi di cui sono stati attuatori.

Tabella 70. Programmi attivati per soggetto attuatore – Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

Soggetti	PROGRAMMI ATTIVI 2022				Totale complessivo	PROGRAMMI ATTIVI 2023				Totale complessivo
	GOL 1	GOL 2	GOL 3	GOL 4		GOL 1	GOL 2	GOL 3	GOL 4	
CPI	1.830	403	89	-	2.322	8896	1258	218	-	10.372
Accreditati	22.082	8.183	2.404	122	32.791	35016	12157	3548	4872	55.593
Totale complessivo	23.912	8.586	2.493	122	35.113	43.912	13.415	3.766	4.872	65.965

Fonte: elaborazioni su dati SILER

L’incremento operativo dei Cpl nel biennio 2022–2023 si riflette anche nel numero di attività proposte e avviate, in particolare nei percorsi GOL 1 e GOL 2. L’attività prevalente risulta essere *l’Orientamento specialistico*, seguita da *Accompagnamento al lavoro* e *l’Incontro domanda-offerta*. Il percorso GOL 3 presenta volumi complessivamente più contenuti, in linea con un numero di utenti più ristretto.

Tabella 71. Percorso GOL 1 – attività – soggetto attuatore: Cpl - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 1 - ATTUATORE CPI					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	1.637	1.610	8.415	8.404
F1	Accompagnamento al lavoro	1.170	1.157	7.656	7.640
F3	Incontro Domanda Offerta	292	292	2.840	2.819
F2	Promozione tirocini	14	14	74	62
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	26	26	90	74
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	2	2	15	3
O	Supporto all'autoimpiego	20	20	198	196

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 72. Percorso GOL 2 – attività – soggetto attuatore: Cpl - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 2 - ATTUATORE CPI					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	389	388	1.215	1.159
F1	Accompagnamento al lavoro	294	291	1.091	1.006
H	Formazione	119	118	714	714
H	Formazione - DGR 2143/2024			100	
F3	Incontro Domanda Offerta	90	82	690	494
F2	Promozione tirocini	14	9	233	55
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	14	9	234	55
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	8	3	68	1
O	Supporto all'autoimpiego	4	3	22	18

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 73. Percorso GOL 3 – attività – soggetto attuatore: Cpl - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 3 - ATTUATORE CPI					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	88	88	205	189
F1	Accompagnamento al lavoro	67	66	178	151
H	Formazione	36	36	116	116
H	Formazione - DGR 2143/2024			27	
F3	Incontro Domanda Offerta	26	20	120	71
F2	Promozione tirocini	7	2	53	7
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	8	3	54	7
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	4		23	
O	Supporto all'autoimpiego	3		1	

Fonte: elaborazioni su dati SILER

I soggetti accreditati svolgono un ruolo importante nella realizzazione del Programma GOL, con volumi di attività superiori rispetto ai Cpl in tutti i percorsi, soprattutto GOL 1 e GOL 2. Tra le attività proposte,

quelle di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e formazione sono risultate le più frequenti. Anche per gli accreditati, le attività relative al GOL 3 sono più contenute, in linea con le caratteristiche del percorso.

Va inoltre evidenziata la gestione esclusiva, da parte degli accreditati (Area 2 di accreditamento) del percorso GOL 4 – Lavoro e inclusione, rivolto a persone in condizione di fragilità/vulnerabilità, che ha visto l’attivazione di quasi 4.900 attività nel 2023.

Tabella 74. Percorso GOL 1 – attività – soggetto attuatore: enti accreditati - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 1 - ATTUATORE ACCREDITATO					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	57.009	56.476	34.971	34.509
F1	Accompagnamento al lavoro	39.685	38.915	25.805	25.043
F3	Incontro Domanda Offerta	24.113	22.523	16.043	14.459
F2	Promozione tirocini	2.653	829	2.460	641
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	2.561	739	2.395	578
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	2.449	611	2.310	479
O	Supporto all'autoimpiego	2.435	579	2.190	339

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 75. Percorso GOL 2 – attività – soggetto attuatore: enti accreditati - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 2 - ATTUATORE ACCREDITATO					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	20.267	19.969	12.108	11.831
F1	Accompagnamento al lavoro	15.379	14.650	9.686	8.984
H	Formazione	10.948	10.891	7.864	7.843
H	Formazione - DGR 2143/2024 ²⁷	617	1	617	1
F3	Incontro Domanda Offerta	10.361	8.923	6.743	5.378
F2	Promozione tirocini	2.481	530	2.286	439
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	2.416	467	2.235	391
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	2.353	365	2.190	308
O	Supporto all'autoimpiego	2.181	114	2.012	54

Fonte: elaborazioni su dati SILER

²⁷ Attività inserita in maniera “retroattiva” di default per tutti i beneficiari assegnati alle operazioni di cui alla DGR 226 e 268/2023, a partire dal 01/01/2024, con programma personalizzato ancora in corso di validità, ma i quali il percorso formativo non è ancora stato avviato/calendarizzato alla data del 20/05/2025. di cui alla DGR 226 e 268/2023 verranno annullate d’ufficio (operazione massiva e centralizzata) e, al loro posto, verrà inserita la nuova azione «Formazione – DGR 2143/2024», in esito proposto.

Tabella 76. Percorso GOL 3 – attività – soggetto attuatore: enti accreditati - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 3 - ATTUATORE ACCREDITATO					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	5.942	5.826	3.542	3.436
F1	Accompagnamento al lavoro	4.569	4.278	2.774	2.494
H	Formazione	3.304	3.288	2.250	2.242
H	Formazione - DGR 2143/2024	197		197	
F3	Incontro Domanda Offerta	2.835	2.225	1.883	1.354
F2	Promozione tirocini	967	184	829	156
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	949	162	814	136
F2	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	930	129	799	108
O	Supporto all'autoimpiego	881	22	757	9

Fonte: elaborazioni su dati SILER

Tabella 77. Percorso GOL 4 – attività – soggetto attuatore: enti accreditati - Anni 2022 (dal mese di luglio), 2023

PERCORSO GOL 4					
LEP	ATTIVITÀ	2022		2023	
		Attività Proposte	Di cui Avviate	Attività Proposte	Di cui Avviate
E	Orientamento specialistico	112	108	4.866	4.774
F1	Accompagnamento al lavoro	95	84	4.059	3.581
H	Formazione per il rafforzamento delle competenze digitali	56	52	1.695	1.420
H	Formazione per il rafforzamento delle competenze linguistiche	24	20	754	597
H	Formazione per la sicurezza	70	60	3.302	2.830
E	Certificazione di una qualifica	2	1	157	95
E	Certificazione di una o più unità di competenza	12	9	399	212
H	Percorso di riqualificazione (formazione a qualifica)	4	3	376	294
H	Percorso di riqualificazione (formazione a qualifica ad elevata complessità)	1		55	28
H	Percorso di aggiornamento per conoscenze e capacità riferite al Repertorio	61	58	2.429	2.103
F2	Indennità di frequenza alle opportunità formative	90	70	3.618	3.001
F3	Incontro Domanda Offerta	34	13	1.257	643
F2	Promozione tirocini	44	33	2.236	1.715
F2	Accompagnamento e tutoraggio tirocini	41	31	2.122	1.558
F2	Indennità per la partecipazione al tirocinio	41	27	2.134	1.520
E	Servizio di formalizzazione degli esiti del tirocinio	33	20	1.538	1.016
O	Supporto all'autoimpiego	2		50	4

Fonte: elaborazioni su dati SILER

5.2 L'investimento sul sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)

Nel triennio 2021–2023 la Regione Emilia-Romagna ha portato avanti un investimento sul proprio sistema informativo lavoro (SIL-ER), finalizzato ad aggiornare la capacità dei servizi pubblici per l'impiego di operare in un contesto normativo in continua trasformazione, migliorando, parallelamente, la capacità di risposta dei servizi alle esigenze dei cittadini e delle imprese. Tale investimento si è collocato nel più ampio quadro delle strategie nazionali e regionali per la modernizzazione della pubblica amministrazione da un lato, e per l'attuazione delle politiche attive del lavoro, dall'altro. In questo contesto, il “Sistema SIL-ER” è stato oggetto di un progressivo processo di evoluzione e consolidamento, che ha interessato sia l'architettura tecnologica sia le modalità di gestione e interazione tra utenti, operatori e istituzioni.

Oggi, il “Sistema SIL-ER” si compone di:

- **SIL:** articolato in due componenti applicative, una dedicata a gestire gli eventi amministrativi, l'altra dedicata alla gestione dei servizi erogati dai Centri per l'impiego;
- **Portale Lavoro per Te:** portale dei servizi on-line per il lavoro rivolto ai cittadini e alle imprese e nel quale sono presenti anche funzionalità per gli operatori;
- **APP Lavoro per Te:** consente di accedere da dispositivo mobile ai servizi dei Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna;
- **NCR – Nodo di Coordinamento Regionale:** sistema regionale di smistamento delle Comunicazioni Obbligatorie e dei Prospetti Informativi L.68/1999 (collocamento mirato), nonché di altre tipologie di comunicazione;
- **SA.R.E.:** acronimo di “Semplificazione Amministrativa in Rete”, è un'applicazione autonoma, strettamente integrata con il SIL;
- **Sistema di Monitoraggio Statistico:** costituisce il modulo utilizzato dall'Agenzia per la produzione degli indicatori statistici relativi al mercato del lavoro.

Passaggio cruciale nell'evoluzione del “Sistema SIL-ER” è stato il superamento della frammentazione storica dovuta alla coesistenza di nove diversi sistemi informativi provinciali (9 SIL provinciali) ciascuno con caratteristiche e livelli di sviluppo differenti. A partire dal 2021, grazie al coordinamento dell'ARL e in sinergia con i Centri per l'impiego, è stato avviato un percorso di unificazione e standardizzazione del SIL-ER, finalizzato alla costruzione di un unico sistema informativo regionale, modulare e interoperabile con i sistemi nazionali (in particolare con ANPAL, INPS, ANPR...). L'obiettivo di tale cambiamento è stato principalmente quello di assicurare l'uniformità nell'erogazione dei servizi e nella gestione degli adempimenti amministrativi, puntando alla semplificazione di procedure, modelli e documentazione a livello regionale.

Il 2021 ha visto anche il potenziamento dei servizi digitali accessibili tramite il Portale e l'App “Lavoro per Te”, operazione che ha condotto all'ampliamento dell'offerta di servizi online e al miglioramento nella fruizione degli stessi da parte dell'utenza. In tal senso, il Portale Lavoro per Te è stato interessato, in particolare:

- dalla revisione dei sistemi di Autenticazione e Profilatura, con l'introduzione del Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID/CIE/CNS), in linea con gli obblighi normativi, e della firma elettronica del Patto di Servizio Personalizzato;
- dagli adeguamenti del modulo informatico di “Incontro domanda-offerta” in linea con le evoluzioni nell'erogazione della prestazione, come descritte in precedenza;

- dalla revisione e l'aggiornamento del modulo "Agenda" per la prenotazione degli appuntamenti da parte dell'utenza, al fine di ottimizzare le modalità di accesso ai servizi presso gli uffici dei Cpl e alla necessità di migliorare la capacità di programmazione delle attività e dei servizi;
- la creazione di una welcome page del Portale, per migliorare l'*user experience* e consentire all'utenza di reperire alcune informazioni senza necessità di accedere al Portale.

Sul piano della conoscenza e del monitoraggio delle attività realizzate, il 2021 ha visto lo sviluppo di alcuni cruscotti analitici, come l'implementazione del cruscotto "Osservatorio Mercato del Lavoro", e l'avvio di analisi funzionali per lo sviluppo di ulteriori cruscotti di monitoraggio, come quello specifico per l'analisi dell'attuazione delle misure legate al Reddito di Cittadinanza.

Nel corso del 2022, i sistemi informativi sono stati oggetto di un significativo potenziamento, al fine di adeguarli alle esigenze operative derivanti dall'implementazione del Programma GOL. Il SIL-ER è stato, infatti, adeguato al fine di poter realizzare la profilazione qualitativa e quantitativa dei beneficiari del programma, così come previsto dagli standard nazionali, e di inviarne gli esiti al Ministero, tramite i flussi di cooperazione applicativa. L'avvio del programma ha anche richiesto la revisione della mappatura delle attività tracciate nel Sistema, per un corretto conferimento delle informazioni al gestionale dedicato alla rendicontazione delle attività e alla Scheda Anagrafico Professionale (SAP), per consentire il monitoraggio del Programma GOL a livello nazionale.

Lo sviluppo del SIU (Sistema Informativo Unitario) ha comportato, anche sul sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna, adeguamenti ulteriori, come l'aggiornamento dei sistemi alle nuove logiche di interoperabilità previste a livello nazionale e l'adeguamento del Portale Lavoro per Te per l'attivazione di flussi di cooperazione applicativa che consentivano il conferimento delle Job Vacancies ad ANPAL.

Gli sviluppi del Portale e della App di Lavoro per Te sono invece proseguiti principalmente in chiave di trasformazione digitale, per l'ampliamento dell'offerta di servizi digitalizzati e per il miglioramento nella fruizione online degli stessi da parte dell'utenza. In primo luogo, si è proseguito con la revisione dei sistemi di Autenticazione e Profilatura. Sono stati, inoltre, potenziati i servizi dell'App "Lavoro per Te" con l'introduzione del modulo "Agenda" per la prenotazione degli appuntamenti da parte dell'utenza e del modulo "DID Online" per consentire ai cittadini privi di occupazione di rilasciare la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro tramite dispositivo mobile.

L'attenzione, sempre alta, posta sul monitoraggio delle attività realizzate da tutte le strutture dell'Agenzia ha portato a lavorare sulla costruzione di un cruscotto di monitoraggio GOL, per seguire l'avanzamento del programma anche in relazione ai target previsti dal Piano Attuativo Regionale.

Nel corso del 2023, infine, sono stati effettuati all'interno del sistema SIL-ER una serie di interventi tesi sia a migliorare la gestione complessiva del sistema, in modo da rendere più efficiente la gestione amministrativa e di presa in carico dell'utenza, l'attività degli operatori dei Cpl e dei soggetti della rete attiva che ne usufruiscono che, dall'altro, di adeguare il sistema alla normativa, ai flussi di comunicazione e alle misure previste in ambito nazionale e/o regionale.

Gli adeguamenti funzionali a una più efficiente gestione ed attuazione complessiva del Programma GOL, mediante interventi su specifiche sezioni-funzionalità del SIL-ER, hanno consentito agli operatori dei Cpl e dei soggetti attuatori delle attività una più agevole presa in carico e gestione successiva dell'utenza, con le relative attività amministrative connesse.

Il SIL-ER è stato inoltre aggiornato con l'implementazione degli strumenti necessari per la presa in carico e gestione dei beneficiari della misura Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) introdotta a partire da settembre 2023, adeguando coerentemente con quanto previsto dagli standard ministeriali,

i flussi di comunicazione per un corretto conferimento delle informazioni all'interno della Scheda Anagrafico Professionale (SAP). Gli sviluppi hanno inoltre riguardato l'avvio dell'integrazione tra SIL-ER e DocER (il sistema adottato a livello regionale per la protocollazione degli atti) per assicurare una sistematica protocollazione delle dichiarazioni acquisite e una corretta conservazione di queste secondo quanto previsto dalla normativa in materia.

Il SIL-ER è stato inoltre adeguato rispetto alle funzionalità legate alla gestione del collocamento mirato, secondo quanto previsto dal D.M. 43/2022 (Linee Guida del collocamento mirato), facendo evolvere specifici moduli-funzionalità del sistema indicati dall'ARL come prioritari.

Per quanto concerne il Portale Lavoro per Te, nel corso del 2023 si è concluso il percorso avviato a partire dal 2022, di revisione dei sistemi di autenticazione e profilatura per le aziende, Pubbliche Amministrazioni e Cpl (c.d. "profili aziende") che operano all'interno del Portale. L'implementazione di un nuovo sistema di profilatura consente una gestione ampiamente personalizzabile nell'esperienza d'uso del Portale, prevedendo la possibilità di strutturare organigrammi aziendali secondo una logica gerarchica nella gestione e nella visibilità dei dati e delle informazioni.

Tra le innovazioni introdotte nel 2023 si segnala anche l'attivazione della piattaforma ElixForms, che ha permesso di digitalizzare numerose procedure amministrative (selezioni ex art. 16 L. 56/87, avviamenti numerici ex L. 68/1999, richieste di verifica per decreto flussi), migliorando la trasparenza e riducendo gli oneri per cittadini e imprese.

Nel corso del triennio, è stata realizzata anche la manutenzione adeguativa ed evolutiva del SA.R.E. agli standard ministeriali e la manutenzione ed aggiornamento della piattaforma per la gestione e il controllo dei tirocini (TxTe).

A partire dal 2022, l'Agenzia ha introdotto inoltre un sistema strutturato di "controllo di gestione", finalizzato a fornire informazioni utili a migliorare costantemente l'efficienza e l'efficacia dei processi interni. Il sistema sviluppato nel corso del 2022, nel 2023 ha richiesto il perfezionamento di alcune componenti, al fine di avere una vista sempre aggiornata e puntuale delle attività svolte dalle unità organizzative dell'Agenzia.

Nel 2022 sono state raccolte e rilevate le prime evidenze emerse dall'analisi svolta sui dati relativi al 2021. L'Agenzia ha quindi elaborato un primo report, analizzando le unità organizzative sotto diversi profili:

- i costi diretti e indiretti imputati ai Centri per l'impiego e agli Uffici di collocamento mirato, classificati secondo la loro dimensione (piccoli, medi, grandi);
- l'incidenza percentuale delle categorie economiche dell'organico presente (A, B, C, D) sul costo diretto di ogni unità organizzativa;
- il "peso" e il costo di quattro processi di servizio, con riferimento ai cluster "Accoglienza e informazione" e "Presa in carico e rilascio di documentazione" ricostruendo una vista aggiornata e puntuale in cui vengono rapportato il volume di attività realizzato in termini di output prodotti (DID, Patti di Servizio; ...) e il costo diretto del processo sostenuto per la produzione dell'output (costo del personale).

L'obiettivo complessivo è quello di consentire all'Agenzia di avere contezza di dove e su quale processo ci possono essere delle inefficienze e criticità e, parallelamente, dove invece il singolo processo/attività risulti adeguatamente ed efficacemente attuata/erogata.

Nel 2023 il sistema è stato ulteriormente potenziato: da un lato, è stato aggiornato per tener conto dei cambiamenti organizzativi introdotti dal Programma GOL; dall'altro, è stato sviluppato un sistema

informatizzato per l'inserimento, da parte dei responsabili delle unità organizzative, dei dati relativi all'allocazione del tempo-lavoro per singolo processo. Questo ha permesso di standardizzare la rilevazione, facilitare la produzione documentale e rafforzare la tracciabilità dei dati. Nella seconda parte dell'anno è stato inoltre realizzato un prototipo di cruscotto di controllo di gestione che consente la visualizzazione storica e periodica delle informazioni raccolte.

Nel complesso, il sistema SIL-ER, nel corso del periodo analizzato, è stato potenziato e adeguato seguendo le evoluzioni dell'intera infrastruttura pubblica dei servizi per il lavoro in Emilia-Romagna.

I cambiamenti avvenuti hanno consentito all'Agenzia di poter disporre oggi di un sistema rispondente agli standard nazionali, capace di adattarsi con tempestività alle trasformazioni normative, organizzative e operative, come nel caso dell'attuazione del Programma GOL.

Gli investimenti realizzati sul sistema sono stati tesi a migliorare l'uniformità dei servizi sul territorio regionale, a facilitare le interazioni tra cittadini, imprese, operatori pubblici, privati e istituzioni ed infine a supportare la digitalizzazione della pubblica amministrazione, accompagnando la trasformazione delle modalità di erogazione e fruizione dei servizi.

L'attenzione al monitoraggio, tracciabilità e controllo di gestione hanno infine contribuito a promuovere una maggiore trasparenza, efficacia e accountability nell'erogazione dei servizi, consolidando il ruolo del sistema SIL-ER quale pilastro tecnologico di supporto alla programmazione, all'attuazione e alla valutazione delle politiche attive del lavoro regionali.

6. SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO

La sicurezza e la regolarità del lavoro sono temi di grande rilevanza per la Regione Emilia-Romagna, che li presidia con azioni di prevenzione comprensive di assistenza alle imprese, vigilanza e controllo svolte dai Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle AUSL.

Come previsto dal d.lgs. 81/08 e dagli Atti di indirizzo e programmazione Nazionali e Regionali, gli SPSAL svolgono compiti di informazione, formazione e assistenza ai vari soggetti della prevenzione (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e datori di Lavoro, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sindacati, consulenti e medici competenti, coordinatori per la sicurezza, progettisti, lavoratori), con la finalità di sostenere e promuovere lo sviluppo e la diffusione della cultura della prevenzione. Altro soggetto privilegiato dell'attività di informazione e formazione è naturalmente la scuola, ambito in cui vengono formati gli studenti, futuri lavoratori.

Tabella 78. Attività di assistenza condotta dagli SPSAL in Regione Emilia-Romagna - Anni 2021, 2022, 2023

ATTIVITÀ DI ASSISTENZA	2021	2022	2023
n. di interventi di formazione per gruppi di lavoratori esposti a specifici rischi	25	79	83
n. iniziative di confronto (incontri, seminari) con le figure aziendali per la prevenzione (RSPP, medici competenti, coordinatori per la sicurezza, ecc.)	913	913	912
n. aziende coinvolte in azioni di assistenza e promozione della sicurezza	706	818	1027
n. iniziative comunicazione di massa	14	26	52

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Tabella 79. Attività di formazione condotta dagli SPSAL in Regione Emilia-Romagna - Anni 2021, 2022, 2023

ATTIVITÀ DI ASSISTENZA	2021	2022	2023
n. ore formazione	358	593	611
n. persone formate	3474	4221	4821
n. corsi	92	123	83
n. ore di tutoraggio	6764	8259	8280

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Nel 2023 è stato pubblicato il portale regionale "Dalla scuola al lavoro in salute e sicurezza", che racchiude tutte le informazioni utili circa gli impegni della regione Emilia-Romagna in materia, in accordo agli impegni sottoscritti assieme a Ufficio Scolastico Regionale e INAIL con la convenzione DGR 2176/2019 <https://salute.regione.emilia-romagna.it/dalla-scuola-al-lavoro-in-salute-e-sicurezza>.

Tutti gli SPSAL della regione hanno inoltre supportato il ruolo di formatori degli Enti bilaterali, anche partecipando direttamente come docenti ai corsi rivolti ai lavoratori da questi organizzati in Agricoltura, Edilizia, Logistica, Trasporti, Ergonomia, Sicurezza macchine e cancerogeni.

Nel Piano mirato di prevenzione in Edilizia, il gruppo di lavoro regionale ha predisposto materiali formativi che sono messi a disposizione delle Scuole Edili per la realizzazione di corsi in tema di sicurezza nel cantiere.

Nel triennio 2021-2023 è inoltre proseguita la collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna e con INAIL regionale per la realizzazione da parte degli SPSAL di corsi di formazione professionalizzanti rivolti agli studenti degli Istituti Agrari e Professionali della Regione.

Agli studenti della rete regionale degli istituti agrari è stato rivolto il progetto “patentino trattori” (finanziato con DGR 1638/2019). Alla prima edizione hanno partecipato 13 istituti e sono stati formati 1.642 studenti. Alla seconda edizione hanno aderito tutti i 16 istituti agrari della rete regionale.

Il triennio 2021-2023 si è caratterizzato anche per la collaborazione con l'Università nell'ottica di implementazione della prevenzione, anticipazione dei rischi e miglioramento delle condizioni di lavoro; da segnalare pertanto i progetti finanziati:

- Banca delle Soluzioni in collaborazione con l'Università di Bologna - Facoltà di Ingegneria;
- ricerca per la prevenzione delle aggressioni nel settore dell'assistenza agli anziani in collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia - Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze;
- ricerca per la prevenzione del rischio ergonomico nelle attività di assistenza domiciliare in collaborazione con l'Università di Milano - Facoltà di Medicina del Lavoro – Centro per l'ergonomia, la postura e il movimento;
- ricerca nell'ambito della sensibilizzazione e valutazione del rischio stradale, con la collaborazione dell'Università di Bologna - Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali e Osservatorio per l'educazione alla sicurezza stradale

Nell'ambito del Piano Regionale della Prevenzione 2021-25, redatto sulla base delle indicazioni del Piano Nazionale della Prevenzione, sono state predisposte complessivamente 13 Buone pratiche:

- Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili in tema di adozione di sani stili di vita;
- Buone pratiche per la prevenzione degli infortuni da investimento nel comparto della logistica;
- Buone pratiche per la prevenzione degli infortuni da movimentazione di carichi nel comparto della logistica;
- Buone pratiche per la valutazione dei principali requisiti di sicurezza delle macchine marcate CE e dei requisiti all'inserimento nel ciclo produttivo;
- Buone pratiche per la valutazione dei principali requisiti di sicurezza dei carrelli elevatori industriali;
- Buone pratiche per la sensibilizzazione e valutazione del rischio stradale in settori professionali e non professionali del trasporto;
- Buone pratiche per la prevenzione del rischio di cadute dall'alto nei lavori in quota con l'uso dei ponteggi metallici;
- Buone pratiche per la prevenzione del rischio di infortunio conseguente all'utilizzo dei trattori agricoli;
- Buone pratiche condivise per la sorveglianza sanitaria efficace per i rischi del lavoro in quota in Edilizia e per i lavoratori stagionali in Agricoltura;
- Buone pratiche condivise per la sorveglianza sanitaria efficace nei lavoratori esposti a rischio ergonomico nell'assistenza domiciliare; a rischio stress lavoro-correlato nelle attività di assistenza nelle case di riposo per anziani; a rischio cancerogeno nelle attività di riparazione di motori diesel nelle autofficine;
- Buone pratiche per la promozione del benessere organizzativo e prevenzione del rischio psicosociale nelle strutture residenziali di assistenza per anziani, anche per contrastare possibili violenze e aggressioni;

- Buone pratiche per la valutazione del rischio e l'adozione di soluzioni per la riduzione del sovraccarico biomeccanico in attività di assistenza domiciliare a persone non autosufficienti;
- Buone pratiche per la riduzione e il contenimento dell'esposizione a gas di scarico diesel nelle attività di autofficina.

Le buone pratiche in materia di sorveglianza sanitaria sopra citate sono state predisposte insieme a rappresentanti delle principali associazioni regionali dei medici competenti: SIML, ANMA e AIPMEL. Le buone pratiche in materia di sicurezza delle macchine sono state predisposte, oltre che con OPRA e EBER, con la collaborazione di INAIL, Dipartimento Innovazione Tecnologica.

Tutte le buone pratiche sono messe a disposizione degli interessati sul sito regionale "Costruiamo Salute" al link [Sicurezza e salute in ambiente di vita e di lavoro — Salute](#).

Le suddette buone pratiche sono state inoltre oggetto di formazione rivolta alle figure aziendali della prevenzione dei settori ai quali sono rivolte, sia a livello regionale che a livello di ciascuno SPSAL.

Complessivamente sono stati avviati 8 piani mirati di prevenzione nei quali azioni di assistenza specifiche sono state rivolte alle aziende di settori ad elevato rischio infortunistico quali edilizia, agricoltura e logistica, in linea con quanto previsto dal Patto per il Lavoro e per il Clima, oltre che in ambito di trasporti, macchine, assistenza sanitaria domiciliare e assistenza agli anziani in case di riposo accreditate.

Per quanto riguarda la vigilanza in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a seguito della modifica dell'art. 13 del d.lgs. 81/2008, la competenza è stata estesa anche all'Ispettorato del Lavoro, ente con il quale la regione Emilia-Romagna ha avviato un programma di coordinamento.

In particolare, sono stati promossi nell'ambito delle azioni concordate in sede di Comitato art. 7 e del relativo Ufficio operativo – Sezione Permanente, interventi di tipo integrato in cui ogni ente ha proceduto alla verifica di propria competenza, gli SPSAL per le misure di prevenzione in tema di sicurezza e l'Ispettorato del Lavoro per la regolarità del lavoro.

Si ricorda che l'attività di vigilanza e controllo svolta dagli SPSAL delle AUSL regionali è condotta secondo le indicazioni contenute nella Circolare Regionale 10/2014, mediante sopralluoghi nelle aziende, con il coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, garantendo imparzialità, trasparenza e adottando i meccanismi dell'audit grazie alla preventiva pubblicazione delle liste di controllo. Le aziende da controllare da parte delle AUSL sono pari, ogni anno, al 7,5% del totale delle imprese attive, percentuale superiore a quanto prevedono i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) definiti a livello nazionale.

In regione, le imprese controllate dalle AUSL (con relative percentuali complessive rispetto al totale) ed il numero di violazioni contestate sono riportate nella tabella seguente:

Tabella 80. Aziende controllate dalle AUSL in regione Emilia-Romagna e violazioni contestate - Anni 2021, 2022, 2023

AZIENDE E VIOLAZIONI	2021	2022	2023
Aziende controllate	16.977	17.845	17.937
n. di violazioni	2.576	3.435	3.280
% aziende controllate rispetto al totale delle presenti sul territorio	7,7%	8,3%	8,2%

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Gli operatori delle Unità Operative PSAL hanno svolto inoltre indagini di Polizia Giudiziaria per infortuni e malattie professionali attività non solo connesse agli adempimenti di giustizia e di perseguimento delle eventuali responsabilità penali, ma di consolidato valore preventivo.

Nella tabella di seguito sono riportate le inchieste di infortuni e malattie professionali concluse nel triennio in Regione Emilia-Romagna ed i loro esiti:

Tabella 81. Inchieste infortuni e malattie professionali in regione Emilia-Romagna - Anni 2021, 2022, 2023

INCHIESTE CONCLUSE	2021	2022	2023
Inchieste infortuni concluse	758	645	638
di cui con riscontro di violazione correlata all'evento	268	207	230
Inchieste malattie professionali concluse	152	293	188
di cui con riscontro di violazione correlata all'evento	10	73	21

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

Per quanto attiene all'andamento degli infortuni, nell'ultimo decennio, il numero di infortuni in occasione di lavoro denunciati in Emilia-Romagna è diminuito dai 75,9 mila circa registrati nel 2014 ai 66 mila registrati nel 2023 (-13,0%). Dopo il netto calo registrato nel 2020 e nel 2021, a causa della riduzione delle attività conseguenti all'emergenza sanitaria, il numero degli infortuni denunciati è cresciuto fino a 70,8 mila nel 2022, mantenendosi al di sotto del livello pre-pandemico. Nel 2023 infine, si è registrata una nuova contrazione (-6,8% rispetto al 2022).

Si riporta, infine, lo svolgimento di attività sanitarie erogate tramite prestazioni specialistiche di Medicina del Lavoro finalizzate ad approfondimenti su sospette tecnopatologie e alla tutela medico-legale/assicurativa conseguente al riscontro di eventuali eziopatogenesi professionali, oltre che svolta a favore di specifiche commissioni sanitarie.

Tabella 82. Attività sanitaria di Medicina del Lavoro in regione Emilia-Romagna- Anni 2021, 2022, 2023

ATTIVITÀ SANITARIA	2021	2022	2023
n. visite effettuate su propria iniziativa o su richiesta	6.991	8.152	8.741
di cui nell'ambito delle commissioni per L. 68/1999, L. 104/1992, invalidi civili	4.774	5.715	5.394
n. aziende in cui è stato controllato il prot. Sorveglianza sanitaria e/o cartelle sanitarie	390	551	573
n. ricorsi avverso il giudizio del medico competente	711	770	857
n. notifiche malattie professionali notificate per il registro Malprof	2.645	2.833	2.870

Fonte: dati Regione Emilia-Romagna

7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il presente capitolo riporta alcune riflessioni di carattere tecnico e giuridico relative all'intero impianto normativo della L.R. 17/2005. Nello specifico, la prima parte riporta i riscontri emersi in sede di applicazione dell'art. 47 – *Clausola valutativa*, evidenziando i principali nodi applicativi, con particolare attenzione agli aspetti legati alla misurabilità e alla coerenza metodologica del monitoraggio realizzabile, rispondente a quanto richiesto dal citato articolo 47.

La seconda parte, invece, offre una lettura di attualità dell'impianto normativo, confermandone la solidità dei principi e delle finalità, ma prospettando aggiornamenti selettivi — soprattutto di coordinamento formale alla governance vigente, di aggiornamento dei rinvii normativi, e di revisione mirata di strumenti e priorità — al fine di mantenere la legge pienamente aderente all'evoluzione del contesto e agli sviluppi del quadro normativo di riferimento.

7.1. Rilievi sull'applicabilità della Clausola valutativa

La predisposizione della presente relazione ha consentito una ricognizione complessiva dello stato di attuazione delle politiche attive del lavoro e dei relativi strumenti. Nel corso dei lavori sono stati altresì acquisiti elementi utili a valutare l'applicabilità dell'art. 47 della L.R. 17/2005 (“Clausola valutativa”), aspetti che fanno da cornice alle informazioni e ai dati riportati nel documento e che motivano il grado di rispondenza della relazione con quanto richiesto dallo stesso art. 47. In particolare, si riportano di seguito alcuni elementi critici e fattori di complessità che hanno inciso sull'elaborazione della relazione, individuando, contestualmente, alcune direttrici di miglioramento delle modalità di misurazione e rendicontazione, finalizzate a facilitare la predisposizione delle future relazioni triennali.

L'articolo 36 – “*Monitoraggio*” della LR 17/2005 assegna alla Regione, in collaborazione con le Province, le azioni di monitoraggio dei servizi erogati dal sistema regionale per il lavoro e stabilisce che i soggetti pubblici e privati accreditati o autorizzati a livello regionale debbano produrre i dati necessari.

Rispetto a tale mandato, la disamina prevista dalla Clausola valutativa — e in particolare quanto indicato nella lettera a) dell'art. 47, che chiede di dare conto del grado di attivazione degli strumenti (risorse impiegate e destinatari raggiunti) e della loro efficacia rispetto agli obiettivi — è risultata, in parte, complessa. Questo è riconducibile a diverse motivazioni:

- l'infrastruttura dei sistemi informativi di cui oggi si dispone, in cui vengono tracciate le informazioni relative all'attuazione delle politiche, è spesso frammentata (es. una parte è riconducibile al SIL-ER - Sistema Informativo Lavoro ER, gestito dall'ARL, e una parte al SifER - Sistema informativo della Formazione, gestito direttamente dalla Regione);
- i dati che vengono raccolti e gestiti dai sistemi informativi sono stati concepiti prevalentemente per finalità rendicontative e di compliance (es. flussi informativi ministeriali) e si traducono, per lo più, in indicatori di processo che danno evidenza, per esempio, dei volumi di attività;
- manca, in termini generali, un set strutturato di indicatori di performance e di outcome in grado di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi di policy;
- la cadenza triennale della relazione di cui all'art. 47 risulta spesso disallineata rispetto ai cicli di programmazione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione previsti dai programmi UE e dai relativi finanziamenti destinati alle politiche attive. Tale disallineamento complica la rilevazione

e la rappresentazione esaustiva - anche sotto il profilo economico-finanziario - delle risorse effettivamente destinate e utilizzate nel periodo di riferimento.

Entrando nel merito delle “*Finalità*” (art. 8) verso cui sono orientate le politiche attive, va rilevato come una parte di esse non siano oggi, con gli strumenti e i dati attualmente disponibili, misurabili e valutabili.

Si tratta infatti di “*finalità*” (in altre parti della legge indicate anche come “*obiettivi*”) che spesso superano i confini dell’intervento sul lavoro e si estendono e si intrecciano con ambiti diversi, come lo sviluppo economico, la tutela ambientale e del territorio e lo sviluppo sociale.

Per rendere conto del grado di conseguimento di tali finalità e, congiuntamente, dell’efficacia degli strumenti di politica attiva nel contribuire a raggiungerli, sarebbe necessario adottare un modello unitario e più evoluto di rilevazione e analisi, capace di integrare fonti dati provenienti da domini diversi (lavoro, economia, sociale, ambiente), e di orientare il monitoraggio verso indicatori di outcome e di impatto, accanto a quelli di processo.

Nel corso dei lavori di stesura della presente relazione, è emerso anche che il raggiungimento delle finalità/obiettivi di cui all’art. 8 è affidato, ai sensi dell’art. 9 - “*Strumenti*”, a un set di dispositivi prevalentemente orientati al miglioramento del livello di occupabilità delle persone e dell’incontro domanda-offerta. Tale configurazione, pur coerente con l’obiettivo occupazionale della legge, risulta parziale rispetto alla più ampia portata delle finalità indicate dalla legge e dall’art. 8.

Dalla rilevazione dei dati utili alla stesura della presente relazione, è stato riscontrato, inoltre, come alcuni strumenti, quantomeno nell’ultimo triennio analizzato, risultino non più operativi (ad es. la lettera g) “*assegni di servizio*”). Sembrerebbe quindi opportuna una riflessione sulla necessità di aggiornare il “catalogo” degli strumenti, eliminando, se il caso, quelli dismessi e ampliando e rinnovando l’elenco con ulteriori misure capaci di contribuire al raggiungimento degli altri obiettivi richiamati dall’art. 8.

Si evidenzia anche l’esigenza di un maggior raccordo degli strumenti indicati nella legge con il quadro nazionale delineato dal d.lgs. 150/2015, dai Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.M. 4/2018) e dalla riforma avviata con il Programma GOL (D.M. 5 novembre 2021), così da garantire una piena coerenza normativa e operativa di quanto implementato.

In tema di priorità d’intervento delle politiche attive, l’elenco delineato nell’art. 11 della legge, visto alla luce dei cambiamenti che si sono determinati dal 2005 ad oggi, non intercetta in modo esplicito alcune platee considerate attualmente strategiche per le politiche del lavoro: es. giovani e NEET, disoccupati di lunga durata, persone fragili e con bisogni complessi. Si rileva, a tal proposito, l’assenza di un rinvio espresso alla L.R. 14/2015 che, in Emilia-Romagna, disciplina interventi per le persone in condizione di fragilità e multi-problematicità, non richiamati nel testo normativo vigente.

In generale, nell’ottica di allineamento con il quadro regionale, nazionale ed europeo, appare opportuno aggiornare le priorità di intervento della legge, così da assicurarne la piena aderenza al contesto attuale e alle strategie oggi perseguite dalle politiche pubbliche, ai vari livelli istituzionali.

Da ultimo, si richiama (e verrà approfondito nel successivo paragrafo) il tema dell’assetto della governance della legge: la riforma introdotta con la L.R. 13/2015 ha istituito l’Agenzia regionale per il lavoro (ARL) nell’alveo della L.R. 17/2005 (art. 32-bis), definendone natura e funzioni. Nel testo vigente permangono, tuttavia, riferimenti alle Province come titolari di programmazione ed erogazione dei servizi in vari passaggi, pur non riflettendo più l’assetto post-2015. Sembrerebbe perciò auspicabile anche un intervento di coordinamento formale del testo normativo, volto a riallineare ruoli e

responsabilità di Regione, ARL e altri enti, contribuendo a una maggiore chiarezza applicativa della norma.

In conclusione, le evidenze raccolte delineano, all'interno dell'impianto normativo attuale, spazi di intervento e miglioramento che potrebbero agevolare la redazione delle prossime relazioni rispondenti all'art. 47 sulla Clausola valutativa, al fine di giungere a una rendicontazione più completa e a misurazioni più coerenti con gli obiettivi della L.R. 17/2005, per un supporto più efficace ai processi decisionali.

7.2. Attualità e possibili sviluppi

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 alle criticità emerse nell'attuazione della legge stessa.

La Legge Regionale n. 17 del 2005 è stata e resta il principale strumento di regolazione ed intervento sul lavoro, con prevalente riferimento al mercato, della Regione Emilia-Romagna. Le disposizioni contenute nel capo primo, ove viene fatto riferimento ai "principi" (art. 1) e alle "finalità" (art. 2), mantengono senz'altro ancora oggi integralmente rilievo, sia per i contenuti espressi sia perché individuano criteri utili a permettere una interpretazione evolutiva, a fronte di mutamenti del contesto sociale così come dell'ordinamento. Allo stesso modo il testo normativo, pur facendo riferimento in più casi a disposizioni oggi superate, talora anche per esplicita abrogazione, continua ad essere nel complesso ben intelleggibile, se vengono considerati gli obiettivi perseguiti e le politiche stabilite o promosse, sia di carattere generale che in connessione ai diversi istituti disciplinati.

Ciò precisato, tuttavia, risulta evidente e per più aspetti ovvio che a venti anni dall'entrata in vigore, considerate le molteplici e profonde novità nel frattempo intervenute, di carattere economico, sociale, politico ma anche strettamente giuridico, nell'ordinamento nazionale, dell'Unione europea e pure regionale, la Legge n. 17 possa richiedere adeguamenti.

Si prescinde in questa sede da un confronto con ipotesi di ampia revisione della regolamentazione e dunque dello stesso impianto complessivo del disposto, principi e finalità, oltre che strumenti, compresi, salva una loro migliore integrazione, anche per quel che concerne le competenze regionali, la quale molto probabilmente condurrebbe pure ad una diversa "architettura" generale del provvedimento, con riferimento al numero, ai contenuti ed alle denominazioni di capi e sezioni, oltre che degli articoli. Anche perché tale prospettiva, peraltro percorribile solo una volta individuati, in sede politica, i caratteri del nuovo eventuale approccio, non appare in alcun modo imposta, come già si diceva, dai pur relevantissimi cambiamenti intervenuti.

Di seguito vengono invece prese in considerazione, fermo l'attuale assetto dei capi e delle sezioni o di gran parte di essi, modificazioni volte ad incidere sui profili formalmente o sostanzialmente venuti meno, con riferimento alle disposizioni normative cui nella legge si rinvia ma anche e soprattutto alle attribuzioni di competenza e alla regolamentazione degli istituti.

Mentre ci si limita a segnalare l'opportunità di recuperare pure un migliore equilibrio tra le diverse parti disciplinate, ove si decida di riformare la Legge n. 17.

In effetti l'attenzione a tale aspetto, in origine presente, talora si è perduta, alla luce delle integrazioni successive. Cosicché oggi, per individuare l'esempio più chiaro ed eclatante, ben undici articoli

(dall'art. 24 all'art. 26 novies) sono dedicati al tirocinio, come stabilito dalla L.R. n. 1 del 2019, mentre solamente cinque articoli (dall'art. 27 all'art. 31) si occupano delle tre diverse tipologie di apprendistato, nel 2005 come oggi esistenti. Pur tenendo conto del fatto che la competenza legislativa in materia, secondo l'art. 117 della Costituzione, spetta innanzitutto alle Regioni solo a proposito del tirocinio, potrebbe essere ritenuto opportuno precisare nella legge gli elementi regolativi fondamentali, per poi rinviare a fonti secondarie, a proposito degli ulteriori profili.

Sono menzionati allora di seguito i principali aspetti che si ritiene richiedano interventi, pur all'interno di un approccio volto a conservare l'impianto storico.

Il primo in assoluto riguarda il ruolo delle Province.

La Legge n. 17 fa proprio il disegno già introdotto dal d.lgs. n. 469/1997, dove, in attuazione della c.d. "riforma Bassanini" (legge delega n. 59 del 1997) e nel rispetto di alcuni principi cardine qui individuati, a partire da quello di sussidiarietà verticale, ferme poche funzioni e compiti che continuavano ad essere svolti dallo Stato, venivano rispettivamente conferite a Regione e Province competenze di regolamentazione, anche legislativa, programmazione e coordinamento, da una parte, e gestione operativa, dall'altra, in materia di "collocamento" e "politiche attive del lavoro". Poi la riforma del testo costituzionale del 2001 ha confermato e legittimato le attribuzioni regionali.

D'altra parte, in Emilia-Romagna, già nel secolo scorso, molte competenze della Regione erano state delegate sempre alla gestione provinciale, a partire da quelle in materia di formazione professionale.

Come conseguenza nella Legge n. 17 sono numerosissime le previsioni che riconoscono compiti e funzioni alle Province. Spesso quando ciò avviene anche per la Regione: con ampia diffusione, dunque, della formula "La Regione e le Province".

La Legge n. 56 del 2014, cui è seguita la Legge Regionale n. 13 del 2015, quanto soprattutto agli artt. 52 e ss., per quel che ora rileva, sottrae però in seguito qualunque prerogativa alle Province in materia, attribuendo quanto già da esse svolto in linea di principio alla Regione (art. 52, comma 1) ma in termini operativi alla neocostituita Agenzia regionale per il lavoro, quale "centro di competenza tecnica" (così l'art. 52, comma 2. Cfr. pure gli artt. 53 e 54, cui è dovuto l'inserimento dell'art. 32 bis, che individua analiticamente le competenze della Agenzia, proprio nella Legge Regionale n. 17).

Questo genera una complessa "coabitazione" di competenze, nel testo della Legge n. 17, risolvibile sul piano sistematico ma poco comprensibile considerando la lettera di molte disposizioni.

In questo caso l'obiettivo di rendere coerente il provvedimento regionale sembra spesso raggiungibile, eliminando il riferimento letterale alle "Province" o sostituendolo con il termine "Agenzia regionale per il lavoro". Ancora operando in identico modo a proposito di (pochi) interi articoli.

Nello stesso tempo però si ritiene che un intervento con queste caratteristiche renderebbe necessario un confronto con alcune questioni, sul piano tecnico e prima ancora politico. Ne vengono qui ricordate tre: se prevedere la medesima disciplina per le Province e la Città metropolitana di Bologna; se continuare ad attribuire rilievo, almeno sotto alcuni profili, ad entrambe, appunto in modo identico o meno, nella prospettiva della c.d. "rete regionale allargata" di cui già nel capitolo 5 di questa relazione è stato detto; se e come, sempre in quest'ultima prospettiva, prendere eventualmente in considerazione anche altri soggetti istituzionali, a partire dai Comuni, dalle Ausl.

Senza dimenticare che gli stessi compiti attribuiti alla Agenzia regionale per il lavoro andrebbero in parte, pur contenuta, modificati. Quantomeno prendendo atto del fatto che l'"Agenzia nazionale per

l'occupazione" - così menzionata all'art. 32 bis, comma 2, lettera a, della Legge 17, poi divenuta "Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal)", ai sensi del d.lgs. n. 150 del 2015 - anche per garantire un raccordo con la quale a suo tempo si istituì la Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, è stata nel frattempo soppressa.

Vengono poi ricordati, senza pretesa di completezza, almeno i seguenti temi ed istituti, oggetto di interventi legislativi nazionali ma talora anche regionali, successivamente all'entrata in vigore della Legge n. 17.

Si ribadisce che le innovazioni normative in oggetto per lo più non hanno comportato l'obsolescenza ed il superamento dei contenuti delle disposizioni di questa legge, spesso volti a stabilire principi ed individuare politiche di intervento. Una eventuale riforma non potrebbe tuttavia evidentemente prescindere da adeguamenti dei riferimenti normativi nonché, in parte, degli stessi contenuti di tali previsioni.

A proposito allora dell'insieme delle "politiche attive per il lavoro", considerate agli artt. 8 e ss., dell'"orientamento al lavoro", di cui all'art. 23, e dei "servizi per il lavoro", menzionati invece agli artt. 32 e ss. della Legge n. 17, è d'obbligo far riferimento al d.lgs. n. 150 del 2015 come anche ai successivi più recenti interventi normativi ed agli stessi programmi, descritti nel capitolo 3 di questa relazione.

Mentre in specifica relazione alle "politiche per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità", di cui agli artt. 17 e ss., sembra necessario far riferimento alle modificazioni introdotte dal d.lgs. n. 151 del 2015 nonché, successivamente, dal D.M. n. 43 dell'11 marzo 2022, recante "Linee guida in materia di collocamento delle persone con disabilità", in attuazione dell'art. 1 proprio del d.lgs. n. 151.

Sempre in connessione con il vasto tema delle politiche attive del lavoro potrebbe invece restare ferma, salvo quanto già precisato sulla tecnica normativa, la disciplina dei tirocini, già oggetto di recente integrazione, come si diceva. A meno che il quadro regolativo nazionale, che già ha condotto a quest'ultima riforma, non muti ulteriormente. Cosa di cui c'è peraltro qualche avvisaglia.

Altrettanto sembra poi possa essere detto per quel che concerne l'accreditamento regionale: infatti le innovazioni normative nazionali, pure contenute nel d.lgs. n. 150 del 2015, non paiono tali da mettere in discussione l'art. 35 della Legge n. 17, dove peraltro si rinvia ad una deliberazione di Giunta regionale. Cosa che comunque accade anche per quel che concerne l'"avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni", di cui all'art. 37, e la disciplina del "Sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER)", di cui all'art. 38.

Una riflessione più accurata invece sicuramente richiede l'istituto della autorizzazione regionale, di cui agli artt. 39 e 40 della Legge n. 17, alla luce delle non chiarissime modificazioni introdotte dall'art. 6 del d.lgs. n. 276 del 2003, da interpretare comunque in armonia con l'art. 117 della Costituzione.

Ancora va poi tenuto conto delle modificazioni all'istituto dell'apprendistato, contenute nel d.lgs. n. 81 del 2015, che pure mantiene la distinzione in tre diverse tipologie già prevista dal d.lgs. n. 276 del 2003 (e dagli artt. 27 e ss. della Legge n. 17). Anche se la denominazione, i caratteri e la disciplina delle medesime sono in parte mutate.

Sul sistema normativo di "sicurezza del lavoro", di cui agli artt. 41 e ss., sono sicuramente state molto numerose e significative le innovazioni normative, a livello nazionale e dell'Unione europea, successivamente intervenute. Si ritiene d'altra parte opportuno dedicare attenzione al ruolo svolto dalle Ausl, come già precisato nel capitolo 7 di questa relazione. Mentre alcune parti innovative del disposto,

come ad es. quella di cui all'art. 42, comma 4, volta a promuovere la sperimentazione di "audit dei luoghi di lavoro", forse nella pratica in seguito poco valorizzate, potrebbero essere riprese e rafforzate.

La promozione della "regolarità del lavoro", di cui all'art. 44, può richiedere supplementi di riflessione e attenzione, vista la permanenza dell'emergenza, anche in connessione alle iniziative regionali già assunte per quel che concerne gli appalti.

Infine, il tema della "responsabilità sociale delle imprese", di cui agli artt. 45 e ss., già oggetto di notevole, generale attenzione ad inizio di questo secolo, forse nel frattempo dimostratosi non esattamente in grado di raggiungere gli obiettivi perseguiti, potrebbe a sua volta richiedere nuove disposizioni.

Per certo la stessa Unione europea, nei propri provvedimenti degli anni più recenti, è andata oltre, sia pure con cautela, la mera prospettiva della "integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali nelle attività produttive e commerciali e nei rapporti con i soggetti che possono interagire con le imprese medesime", come recita l'art. 45 della Legge n. 17.