

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 711 del 09/05/2022

Seduta Num. 22

Questo lunedì 09 **del mese di** Maggio
dell' anno 2022 **si è riunita in** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA

la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Bonaccini Stefano	Presidente
2) Schlein Elena Ethel	Vicepresidente
3) Calvano Paolo	Assessore
4) Donini Raffaele	Assessore
5) Felicori Mauro	Assessore
6) Lori Barbara	Assessore
7) Mammi Alessio	Assessore
8) Priolo Irene	Assessore
9) Salomoni Paola	Assessore

Funge da Segretario l'Assessore: Felicori Mauro

Proposta: GPG/2022/616 del 11/04/2022

Struttura proponente: SETTORE EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO
DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE

Assessorato proponente: ASSESSORE ALLO SVILUPPO ECONOMICO E GREEN ECONOMY,
LAVORO, FORMAZIONE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DI ATTIVITÀ DELL'AGENZIA REGIONALE PER
IL LAVORO PER L'ANNO 2022. L.R. N. 17/2005 E SS.MM.II.

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Francesca Bergamini

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Viste le Leggi regionali:

- n. 17 del 1[^] agosto 2005, "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del Lavoro" e ss.mm.ii.;
- n. 13 del 30 luglio 2015, "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni" e ss.mm. ed in particolare l'art. 54 "Integrazioni alla legge regionale n. 17 del 2005. Istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro";

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 1620/2015 "Approvazione Statuto dell'Agenzia Regionale per il Lavoro in attuazione della L.R. 13/15" modificata con proprie deliberazioni n. 2181/2017, n. 364/2019;
- n. 1639/2016 "Approvazione del Regolamento di contabilità e dei contratti dell'Agenzia regionale per il lavoro";
- n. 1927/2016 "Approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per il lavoro" come modificata e integrata con proprie deliberazioni n. 10/2017, n. 364/2019 e n. 1898/2019;
- n. 2394/2016 "Approvazione della pianta organica dell'Agenzia regionale per il lavoro" come modificata e integrata con proprie deliberazioni n. 2017/2018 e n. 405/2019;
- n. 1217/2020 "Approvazione del regolamento sulla disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'articolo 113 del Decreto legislativo n. 50 del 2016 quale appendice normativa n. 2 al regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per il Lavoro";
- n. 87/2021 "Designazione del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, ai sensi dell'art. 32-bis, comma 4 della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii.";
- n. 2190/2021 "Approvazione bilancio di previsione 2022-2024 dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna";

Visti in particolare:

- l'art. 32 bis, comma 5, della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii che dispone che *"Il Direttore predispone e invia alla Giunta regionale il piano annuale di attività e una relazione*

annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Sugli stessi atti la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della Legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente”;

- l'art. 5, comma 4, dello Statuto dell'Agenzia che prevede che “Il Direttore predispone ed invia alla Giunta regionale il piano annuale delle attività. Prima della approvazione da parte della Giunta regionale, il piano annuale viene trasmesso alla Direzione Generale di riferimento per una preventiva verifica rispetto alla coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi di livello di servizio. Il piano annuale tiene conto degli esiti di detta verifica. Annualmente, inoltre, il Direttore predispone una relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, da trasmettere al Direttore Generale della Direzione di riferimento, che evidenzia i volumi di attività, i livelli di servizio forniti ed il grado di efficienza nello svolgimento dei compiti, anche con riferimento agli obiettivi di servizio fissati in sede di definizione degli indirizzi ed obiettivi strategici. Sugli atti sopra richiamati la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente”;

Dato atto che il Direttore dell'Agenzia ha trasmesso al Direttore Generale “Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa” ed al Servizio “Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza” il Piano di attività 2022 dell'Agenzia medesima, acquisito agli atti con Prot. 14/03/2022.0257288.E;

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 32 bis della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii. sopra citato:

- del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della L.R. n. 12 del 2003 e ss.mm.ii., tramite procedura scritta agli atti della Segreteria dell'Assessorato allo Sviluppo economico e Green economy, Lavoro, Formazione;
- della Commissione assembleare competente in data 05/05/2022;

Ritenuto di approvare, quale Allegato parte integrante e sostanziale del presente atto, il Piano annuale di attività dell'Agenzia regionale per il Lavoro per l'anno 2022;

Vista inoltre la L.R. 26/11/2001, n. 43 “Testo unico in

materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.ii.;

Visto il D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.;

Viste altresì le proprie deliberazioni:

- n. 2329 del 22 novembre 2019 "Designazione del Responsabile della Protezione dei dati";
- n. 771 del 24 maggio 2021 "Rafforzamento delle capacità amministrative dell'Ente. Secondo adeguamento degli assetti organizzativi e linee di indirizzo 2021" con la quale si è proceduto al conferimento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per le strutture della Giunta della Regione Emilia-Romagna;
- n. 111 del 31 gennaio 2022 "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024, di transizione al Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021";

Richiamata la determinazione dirigenziale n. 2335 del 9/2/2022 "Direttiva di indirizzi interpretativi degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto legislativo n.33 del 2013. Anno 2022";

Richiamate, altresì, le proprie deliberazioni:

- n. 87 del 30 gennaio 2017 "Assunzione dei vincitori delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, presso la Direzione Generale Economia della conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa";
- n. 468 del 10 aprile 2017 "Il Sistema dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna";
- n. 2200 del 20 dicembre 2021 "Proroga della revisione degli assetti organizzativi dell'Ente e degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa";
- n. 324 del 07 marzo 2022 "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'ente e gestione del personale";
- n. 325 del 07 marzo 2022 "Consolidamento e rafforzamento delle capacità amministrative: riorganizzazione dell'ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale";
- n. 426 del 21 marzo 2022 "Riorganizzazione dell'ente a

seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale. Conferimento degli incarichi ai Direttori Generali e ai Direttori di Agenzia”;

Richiamata inoltre la determinazione dirigenziale n. 5595 del 25 marzo 2022 “Micro-organizzazione della Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, lavoro, Imprese a seguito della D.G.R. n. 325/2022.Conferimento incarichi dirigenziali e proroga incarichi di titolarità di Posizione organizzativa”;

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore regionale competente per materia;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 32 bis, comma 5 della L.R. 17/2005 e ss.mm. e dell'art. 5, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia regionale per il Lavoro, in parte narrativa richiamati, il Piano di attività dell'Agenzia regionale per il Lavoro per l'anno 2022, quale Allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto infine che, per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà alle pubblicazioni ai sensi delle disposizioni normative ed amministrative richiamate in parte narrativa, inclusa la pubblicazione ulteriore prevista dal piano triennale di prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 7 bis, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii..



Piano di attività 2022



INDICE

PRESENTAZIONE

- 1. L'AGENZIA PER IL LAVORO DELL'EMILIA-ROMAGNA-2022**
- 2. L'AGENZIA DI COMUNITA': UNA RISORSA DI TUTTI PER UN IMPEGNO NUOVO**
- 3. L'ATTUAZIONE DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI**
- 4. IL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE**



PRESENTAZIONE

Il “Piano di attività” 2022 dell’Agenzia regionale per il lavoro risulta condizionato dal contesto sociale ed economico, che si è venuto a determinare per il perdurare della pandemia e per le trasformazioni del settore produttivo, e dagli elementi di novità legate alla fase di programmazione che proprio in questo anno prende avvio.

La cornice entro cui si colloca l’intervento dell’Agenzia è costituita dal “Patto per il lavoro e per il clima” sottoscritto dalla Regione e da tutte le Parti sociali il 15 dicembre 2020.

La prospettiva assunta è quella di una uscita dalla situazione ripensando il lavoro, promuovendone la qualità nell’accezione assunta nel “Patto per il lavoro e per il clima”, in tutte le sue forme “... dipendente o autonomo, stabile, adeguatamente remunerato e tutelato”.

In questo quadro si colloca il Piano di attività 2022, che continua a vedere l’Agenzia svolgere, la propria funzione di strumento utile a favorire l’occupazione delle singole persone, unitamente al ruolo di soggetto che promuove l’occupazione di qualità nel territorio.

Il Piano si concretizza nelle attività di seguito descritte e cioè:

- nell’avvio dell’attuazione del Programma GOL-Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori previsto nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR;
- nello sviluppo del percorso di crescita avviato che vede l’Agenzia ampliare il perimetro del proprio intervento, assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, che in esso risiede;
- nell’erogazione dei servizi istituzionalmente previsti, migliorandone la qualità e la diffusione.

L’Agenzia è in grado di realizzare le azioni descritte in ragione del percorso intrapreso negli ultimi anni che ha portato allo sviluppo qualitativo e quantitativo della propria struttura, alla qualificazione dei servizi erogati su tutto il territorio regionale, al consolidamento della Rete attiva e dei rapporti con i soggetti accreditati in essa presenti.

1. L'AGENZIA PER IL LAVORO DELL'EMILIA-ROMAGNA-2022

L'Agenzia per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna si appresta a svolgere, anche nel 2022, il ruolo che le norme e i programmi le affidano con un profilo modificato rispetto agli anni precedenti.

L'Agenzia è innanzitutto modificata nella **dimensione del personale** attraverso cui eroga i suoi servizi.

La struttura conta, a fine 2021, 680 dipendenti che arriveranno, attraverso le prossime procedure selettive, al numero di 938.

Nell'incremento di personale previsto si segnala il rilievo che avrà la componente di giovani a seguito della procedura selettiva pubblica per assunzioni con contratto di formazione e lavoro di 85 unità di personale di cat. C "Assistente in politiche del lavoro", che si rivolge a giovani, almeno diplomati, tra i 18 e i 32 anni.

La maggior parte dei dipendenti è collocato presso i Centri per l'Impiego (di seguito CpI) e presso gli uffici per il Collocamento Mirato (di seguito CM).

Ulteriore elemento che qualifica la struttura dell'Agenzia sul piano del personale è la presenza di personale laureato che rappresenta oggi più del 60% del totale degli addetti.

Connota infine il profilo dell'Agenzia il progetto sistematico di sviluppo delle competenze dei suoi operatori e funzionari messo in atto con il Piano "Atelier" e con il Master, realizzato in collaborazione con l'Università di Bologna, su "*Diritto dei Servizi per l'Impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro*".

Nel 2021 è stata compiuta una corposa iniziativa volta a qualificare **le sedi** in cui CpI e Uffici del CM sono collocati ed erogano i loro servizi, iniziativa finanziata attraverso il Piano straordinario di potenziamento previsto dalle norme nazionali.

Al fine della qualificazione delle sedi sono state sottoscritte convenzioni con i Comuni di Modena, Bologna, Ravenna, Piacenza, Forlì, Fiorenzuola D'Arda, Cesena, Carpi, Sassuolo, Fidenza, Guastalla. Sono state inoltre approvati gli schemi di convenzioni per le sedi decentrate di Bagno di Romagna, Castiglione dei Pepoli, Cesenatico, Fornovo di Taro, Sant'Arcangelo di Romagna, Vergato.

La capacità di erogazione dei **servizi** all'utenza dell'Agenzia è rinvenibile in questi dati del 2021:

- 188.540 sono le persone che hanno almeno un contatto con uno dei CPI regionali;
- 72.307 sono i patti di servizio personalizzati che sono stati sottoscritti;
- 21.493 le persone profilate attraverso lo strumento della "Scheda d'accesso";
- 3.129 le persone che hanno sottoscritto un programma comprensivo di misure per il lavoro e misure sociali e/o sanitarie;

- 5.847 le persone con disabilità iscritte all’elenco del Collocamento Mirato per le quali sono stati attivati 14.905 programmi.

L’Agenzia ha confermato, anche nel 2021, la collaborazione già in atto con la **rete** dei soggetti accreditati al lavoro.

Questa rete è composta da 72 soggetti, di cui:

- 30 sono accreditati per l’Area 1. Di questi, 11 sono Agenzie per il Lavoro e 18 enti di formazione professionale. Completa l’elenco la Fondazione consulenti del lavoro. Questi soggetti garantiscono l’erogazione delle prestazioni in 272 sedi operative accreditate oltre ad altre 40 sedi secondarie indicate in fase di accreditamento;
- 53 sono accreditati per l’Area 2 di Accreditamento, di cui 2 sono Agenzie per il Lavoro, 39 enti di formazione professionale e 12 cooperative sociali. Questi soggetti garantiscono l’erogazione delle prestazioni in 173 sedi operative accreditate oltre ad altre 12 sedi secondarie indicate in fase di accreditamento. 11 soggetti sono accreditati anche in area 1.

L’Agenzia dispone di un **sistema informativo per il lavoro** (SIL-ER) che supporta il lavoro degli operatori, rendendolo più veloce e, al tempo stesso, garantendone la trasparenza e l’aderenza alle norme vigenti.

Dal 2012 sono state inoltre sviluppate e progressivamente rese disponibili soluzioni per la fruizione on line dei servizi.

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 LavoroxTe**: 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 LavoroxTe**: 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.68/99 (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.

L’Agenzia si è inoltre dotata di “cruscotti” per il monitoraggio delle attività con riferimento a:

- Attuazione della LR 14/2015
- Politiche attive
- Tirocini
- Osservatorio del mercato del lavoro

I “cruscotti” rendono costantemente disponibili ad una platea ampia di soggetti (a seconda dell’oggetto: operatori e responsabili Cpl, operatori-responsabili Servizi Sociali e Servizi Sanitari, stakeholder, Amministrazione Regionale) un insieme di dati relativi all’ambito considerato con possibilità di interrogazione flessibile, impostata sulle esigenze conoscitive del lettore.

La struttura dell’Agenzia, come emerge dagli elementi riportati, è stata interessata da un processo di rafforzamento consistente, che verrà portato a termine nel 2022, per la dimensione del personale, mentre avrà un decorso che si protrarrà anche negli anni seguenti per le altre dimensioni (sedi e sistemi informativi).

E’ con questo assetto che l’Agenzia affronterà gli impegni del 2022, anno in cui all’attuazione delle funzioni istituzionali e allo sviluppo dell’Agenzia di comunità si aggiunge la realizzazione delle azioni previste dal Programma GOL (Garanzia di Occupabilità per i Lavoratori), definito nell’ambito del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza.

Gli ambiti di azione dell’Agenzia per il 2022 e i relativi obiettivi sono descritti nei capitoli che seguono.

Completa il Piano una sintetica descrizione del Mercato del Lavoro regionale che costituisce il contesto di senso di tali azioni e obiettivi.

2. L'AGENZIA DI COMUNITÀ: UNA RISORSA DI TUTTI PER UN IMPEGNO NUOVO

2.1 Scenario e Linee strategiche 2022

Sviluppo dell'**Agenzia di comunità** e attuazione del **Programma GOL** costituiscono le linee strategiche che, in stretta connessione tra loro, orienteranno l'azione dell'Agenzia per il Lavoro dell'Emilia-Romagna nel 2022.

L'**Agenzia di comunità** prevista dal Piano di attività 2021 ha segnato nell'anno trascorso un significativo passo nella direzione di una costruzione diffusa nel territorio regionale.

In tutti gli ambiti territoriali infatti:

- sono stati mappati i soggetti che possono costituire una risorsa per le politiche attive del territorio, portando così ad evidenza l'ampia rete di relazioni attive e strutturate. Nella mappatura sono stati indicati anche i soggetti con i quali i rapporti sono stati nel tempo oscurati o momentaneamente sospesi ma che rappresentano un patrimonio attivabile a fronte di specifici obiettivi/progetti;
- sono stati costruiti o consolidati rapporti fattivi con i soggetti di maggiore interesse. In relazione agli interventi realizzati insieme a questi soggetti, l'Agenzia, a seconda dei casi, ha svolto il ruolo di promotore diretto o di partecipante attivo con funzione di supporto fondata sulle sue competenze specialistiche;
- è stato dato vita a progetti/iniziative sui temi connessi alle linee di azione individuate nel Piano 2021 o si è proseguito, migliorandoli, nella realizzazione di progetti già avviati;
- sono state costruite le condizioni per un ulteriore ampliamento della rete e per lo sviluppo di nuove iniziative.

La scelta di promuovere l'Agenzia di comunità mantiene invariata, anche per il 2022, tutta la sua validità, in uno scenario caratterizzato dal perdurare di situazioni di criticità nel Mercato del Lavoro (pur in presenza di segnali di ripresa) e, al contempo, dal manifestarsi di nuove risorse ed energie.

In questo quadro, lo **“sviluppo e il consolidamento dell'Agenzia di comunità”** costituisce obiettivo strategico dell'Agenzia per il 2022.

Questo obiettivo sarà perseguito in relazione agli ambiti già identificati nel 2021 e che riguardano:

- le situazioni di crisi e di ripartenza
- il divario di genere e il lavoro

- le transizioni scuola-lavoro
- l'inclusione socio-lavorativa
- la regolarità del lavoro.

Le attività che verranno realizzate nel 2022 per **lo sviluppo e il consolidamento dell'Agenzia di comunità si collocano nel quadro della programmazione regionale e nazionale** dove trova particolare rilievo il **Programma GOL**.

Il “**Programma GOL**” rappresenta un’iniziativa straordinaria prevista dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR). E’ stato definito nel DI 5 novembre 2021 “Adozione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)” e la sua attuazione è prevista a partire dal 2022.

Il Programma, il cui finanziamento complessivo per la prima annualità ammonta a 880.000 milioni di euro (55.792.000,00 per l’Emilia-Romagna), prevede la realizzazione di iniziative volte a favorire l’inserimento lavorativo di persone beneficiarie di misure di sostegno al reddito o il cui inserimento lavorativo si presenta di particolare difficoltà.

L’Agenzia darà attuazione al Programma in base a quanto definito dalla Regione nel “Piano Attuativo Regionale-PAR”, valorizzando la Rete per il Lavoro, nel quadro della strategia regionale espressa nel “Patto per il lavoro e per il clima”.

“**L’attuazione del Programma GOL**” costituisce pertanto l’ulteriore obiettivo strategico dell’Agenzia per il 2022.

Il Programma riguarderà, in Emilia-Romagna, circa 43.000 persone tra le quali si troveranno, principalmente, i beneficiari di NASPI e del Reddito di Cittadinanza insieme a persone con difficoltà di inserimento lavorativo in quanto in possesso di una professionalità inadeguata o in condizione di problematicità multiple, professionali e personali.

L’approccio che si intende adottare prevede la **valorizzazione di quanto fin qui realizzato** in ambito regionale sul piano delle prassi di programmazione, sul piano delle soluzioni e degli strumenti e su quello della rete degli attuatori. Valorizzare il patrimonio di esperienza accumulato significa ridurre i tempi di avvio del Programma, efficientare il processo operativo, poter lavorare sulla qualità dell’attuazione migliorando soluzioni e strumenti già in uso e qualificando ulteriormente il ruolo dei soggetti attuatori.

L’approccio prevede inoltre un’attuazione del Programma in **integrazione con le altre azioni derivanti dalla programmazione regionale (FSE plus in primis) e nazionale** che l’Agenzia realizza. Integrare le azioni significa collocare l’intervento per le singole persone entro un quadro d’azione complessivo mirato a fornire opportunità al maggior numero di persone, garantire a tutti un trattamento equo e paritario, ampliare e qualificare la gamma delle soluzioni in un rapporto di reciproca influenza tra i diversi ambiti di attività.

Sviluppo dell’Agenzia di comunità e Programma GOL costituiscono obiettivi strategici dell’Agenzia che verranno perseguiti attraverso **linee di attività messe in atto in stretta connessione tra loro**: l’attuazione del Programma GOL valorizzerà le relazioni attivate dall’Agenzia di comunità e ne promuoverà l’ulteriore sviluppo. Al tempo stesso, l’Agenzia di comunità supporterà l’attuazione del Programma mettendo in campo le risorse relazionali di cui dispone e sviluppandone di nuove ove necessario.

Il 2022 si presenta pertanto come un anno carico di impegni e ricco di opportunità: di migliorare ulteriormente qualità e quantità dei servizi; di consolidare la rete di tutti coloro che possono contribuire alla costruzione di un mercato del lavoro competente e inclusivo, soggetti accreditati in primis; di innovare processi, soluzioni, strumenti e professionalità per rispondere adeguatamente alla sfida che il contesto territoriale e la programmazione regionale pongono.

Le attività descritte nelle pagine seguenti rappresentano la declinazione concreta degli orientamenti strategici fin qui espressi.

2.1 L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL

Il Programma Gol, approvato con DI del 5 novembre 2021, costituisce una delle misure del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) in attuazione della Missione 5 “Coesione e inclusione”, Componente C1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione”.

Il Programma, in virtù del suo profilo di straordinarietà, nonché di specificità di finanziamento, identifica regole, strumenti e procedure di monitoraggio che costituiscono punto di riferimento imprescindibile per la definizione, da parte dell'Agenzia, delle procedure di attuazione dei servizi che questa deve assicurare.

Gli obiettivi del Programma GOL delineati nel DI trovano nell'esperienza condotta in questi anni in E-R le condizioni per un'attuazione piena ed evoluta.

Si fa qui particolare riferimento all'obiettivo del Programma costituito dalla “**Prossimità dei servizi**” che viene perseguita in ER con la qualificazione delle sedi (prevista dal Piano di potenziamento) e lo sviluppo dei servizi on line per l'utente il quale, con gli strumenti fruibili digitalmente, può trovarsi più “vicino” ai servizi, e a all'obiettivo dell’**“Integrazione con le politiche attive regionali”**, esperita con l'attuazione di specifici programmi regionali per l'occupazione finanziati con il FSE.

Anche la “**Rete territoriale dei servizi**” il cui funzionamento si è consolidato e diffuso a livello regionale in virtù della LR 14/2015, finalizzata a sostenere l'inserimento lavorativo e l'inclusione delle persone fragili e vulnerabili proprio attraverso l'integrazione dei servizi territoriali, costituisce patrimonio già presente in E-R, così come la “**cooperazione tra pubblico e privato**” che, presente da anni nell'ambito della formazione, si è estesa dal 2017 all'ambito del lavoro, con lo sviluppo di una rete di soggetti accreditati che conta oggi 72 componenti.

L'intervento dell'Agenzia per l'attuazione del Programma GOL può contare inoltre sul “**Coinvolgimento delle imprese e del territorio**” consolidato dalla Regione con il Patto per il Lavoro e per il Clima del 2020 e ulteriormente sviluppato nella prospettiva dell'Agenzia di comunità” e sul “**Rafforzamento delle capacità analitiche**” che si è concretizzato nell'Osservatorio del Mercato del Lavoro che mette a disposizione di chi elabora strategie e di chi queste stesse strategie attua, dati sul mercato del lavoro regionale e provinciale, con focus sui target di interesse.

Per ultimo, in relazione all'obiettivo di GOL della “**Programmazione orientata ai risultati**”, l'Agenzia si è dotata di un “**sistema di indicatori**” (definiti a partire da prestazioni definite nei loro contenuti e adottate con un approccio comune da tutti i CpI territoriali) che costituiscono la base **per la definizione degli obiettivi dei servizi** e di un “**sistema di controllo**”, **composto da un cruscotto** per la rilevazione periodica dei dati sugli utenti, le attività e i risultati e **da una procedura per il controllo di gestione**, per associare a utenti-attività-risultati il tempo di lavoro e quindi il costo sostenuto.

A ciò si aggiunge, con riferimento all'obiettivo di GOL del “**Sistema informativo unitario e monitoraggio capillare**”, la costruzione di “cruscotti di monitoraggio” ad ampia potenzialità di diffusione e di personalizzazione da parte degli utenti, relativi oggi alle

politiche attive, agli interventi per l'utenza fragile e vulnerabile, ai tirocini e al mercato del lavoro.

Quanto sopra riportato descrive alcune delle condizioni in cui la Regione Emilia-Romagna e l'Agenzia per il Lavoro si trovano e che possono favorire un'attuazione puntuale ed efficace del Programma.

Sempre nell'ambito delle condizioni facilitanti, va sottolineato inoltre che è ormai consolidata la prassi, attuata dai CpI, di profilatura dell'utenza attuata con il supporto di una piattaforma informatica appositamente predisposta e resa possibile da una diffusa azione formativa degli operatori.

Per quanto riguarda i beneficiari del Programma questi saranno, nel 2022, 43.144 di cui 10.144 saranno coinvolti in attività di formazione (DI cit., tab. 2).

In considerazione delle tipologie indicate nello stesso Decreto, l'universo di potenziali beneficiari presenti nel mercato del lavoro dell'E-R è stimabile in circa 200.000 persone con riferimento ai soli "beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro", ai "beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro", ai percettori del reddito di cittadinanza e ai giovani Neet. Diverso e di gran lunga superiore è il numero di potenziali beneficiari se si comprendono entro questo anche i "lavoratori fragili o vulnerabili" senza sostegno al reddito, "altri disoccupati con minori chances occupazionali" e i "lavoratori con reddito molto basso".

Per i beneficiari del Programma, che dovranno essere più precisamente identificati, il Decreto prevede:

- la presa in carico da parte dei servizi e la profilatura nelle diverse dimensioni (personale, lavorativa e di competenze);
- l'approfondimento delle caratteristiche individuali nel caso in cui la persona, in seguito alla precedente profilatura, presenti condizioni di fragilità;
- la sottoscrizione di un patto di servizio in cui viene definita la tipologia di percorso che le persone, in funzione delle caratteristiche rilevate e delle condizioni del MdL del territorio, potrà compiere;
- il supporto all'inserimento lavorativo che può presentarsi in forma leggera per coloro che non presentano particolari criticità occupazionali; in forma più intensa per coloro che a seguito di un orientamento specialistico e di una skill gap analysis manifestano la necessità di un'azione formativa (di aggiornamento/sviluppo o di riqualificazione); in forma integrata, con misure di natura sociale, per coloro che presentano problematiche non solo lavorative.

Se queste sono, in estrema sintesi, le azioni che il Programma prevede per le persone, è utile tener conto del fatto che costituendo il 2022 l'anno del suo avvio, questo sarà nella

prima parte dedicato alla costruzione delle condizioni per la sua attuazione e, in successione, all'attuazione stessa, con l'azione rivolta ai beneficiari indicati.

Sul piano operativo, in ordine all'attuazione del Programma GOL gli obiettivi dell'Agenzia per il 2022 sono:

- la contestualizzazione alla realtà regionale degli strumenti e delle procedure operative definite a livello nazionale valorizzando le esperienze compiute e i dispositivi già prodotti;
- la definizione/integrazione/contextualizzazione delle modalità operative e dei supporti tecnici elaborati a livello nazionale secondo l'approccio del "livello essenziale della prestazione";
- l'elaborazione delle regole per l'accesso ai servizi e della presa in carico dell'utenza in modo da rispettare gli obiettivi del Programma e al tempo stesso assicurare equità di trattamento all'utenza dei CpI;
- l'informazione-formazione dei responsabili e degli operatori per una attuazione professionalmente qualificata del Programma;
- il coordinamento con i soggetti accreditati per una messa in atto, secondo l'approccio "di servizio", del processo attuativo del Programma, assicurando circolazione di informazioni e monitoraggio delle diverse fasi;
- l'attuazione al Programma secondo gli obiettivi quantitativi che saranno definiti con la realizzazione, da parte dei CpI, della presa in carico, la profilatura di ciascun utente e la stipula del PdS e, da parte dei CpI e dei soggetti accreditati, delle prestazioni di politica attiva che saranno rese disponibili;
- la realizzazione di monitoraggi ad hoc utili al miglioramento dei servizi e in grado di fornire supporto alla Regione per la programmazione degli interventi.

Indicatori
Procedure e strumenti progettati e resi disponibili in tempo utile ad un avvio dell'attuazione coerente con i target nazionali
Coinvolgimento dei soggetti accreditati attraverso incontri realizzati in ogni ambito territoriale
N° beneficiari che sottoscrivono un PdS secondo le tipologie identificate negli atti di programmazione



2.2 LO SVILUPPO E IL CONSOLIDAMENTO DELL'AGENZIA DI COMUNITÀ

L'esperienza condotta nel 2021 ha evidenziato la duplice valenza dell'Agazia di comunità, attraverso la quale è infatti possibile:

- individuare e attivare soggetti del territorio che possono costituire risorsa per il miglioramento delle condizioni occupazionali e lavorative delle persone;
- agire nei confronti di utenti numerosi e diversi per i quali l'Agazia è in grado di mettere a disposizione la capacità progettuale di soggetti differenti che agiscono in modo integrato.

Ai fini del suo sviluppo e consolidamento l'Agazia interviene a diversi livelli, con l'impegno delle sue differenti articolazioni, secondo questa modalità:

- a livello centrale (**Agazia Centrale**), sviluppa e gestisce i rapporti con i soggetti il cui ruolo si esercita su tutto il territorio della Regione;
- a livello territoriale (**Ambiti provinciali-CpI**), sviluppa e gestisce rapporti con i soggetti che agiscono a livello locale.

Se questo costituisce lo schema base di intervento, il criterio che ispira l'azione dell'Agazia è quello dell'attivazione delle proprie strutture in funzione degli obiettivi e dei progetti che si intendono realizzare e dei soggetti che su questi possono essere attivati.

Per questa ragione l'Agazia agirà in base al principio organizzativo del “**perimetro di scopo**”, intendendo con questo una configurazione degli assetti operativi che assumerà fisionomie differenziate in funzione di obiettivi, progetti e attori.

In questo quadro, le attività che l'Agazia, nelle sue diverse articolazioni, realizzerà sono così descrivibili:

- **identificazione** dei soggetti da coinvolgere,
- **coinvolgimento** dei soggetti identificati nella definizione e attuazione di progetti e iniziative di interesse della comunità di appartenenza,
- **formalizzazione**, a seconda dei casi, delle relazioni all'interno di accordi di collaborazione,
- **partecipazione** alla realizzazione di progetti e iniziative definiti insieme ai soggetti del territorio nei casi in cui, in funzione delle proprie specifiche competenze, l'Agazia può fornire un contributo fattivo al conseguimento dei risultati attesi,
- **promozione** di un approccio per programmazione-monitoraggio-controllo, attraverso la definizione di indicatori di efficacia condivisi e la realizzazione del relativo monitoraggio.





Per dare corpo alle Reti e promuoverne la stabilizzazione verranno convocati periodicamente, in ciascun territorio, i componenti della Rete lì presenti.

Gli incontri, coordinati dall'Agenzia, hanno l'obiettivo di condividere l'analisi della situazione presente e individuare e pianificare interventi per la promozione di un'occupazione di qualità nel territorio. A tal fine l'Agenzia renderà disponibili, due volte l'anno, aggiornamenti relativi all'andamento dell'occupazione su base territoriale con riferimento ai settori economici, alle imprese, all'andamento dell'occupazione (con focus sugli indicatori di interesse quali età, genere, tipologia contrattuale, ecc.) e ai profili maggiormente richiesti.

Si conferma l'orientamento già espresso nel Piano 2021 secondo il quale è importante la partecipazione a questi incontri, con un ruolo attivo e propositivo, dei **referenti dell'Amministrazione regionale** che in tal modo acquisiscono **informazioni** puntuali e aggiornate sulle situazioni territoriali, **proposte** per lo sviluppo di azioni sistematiche a sostegno dell'occupazione, **spunti** per un costante adeguamento delle strategie ai bisogni e alle risorse presenti nei territori.

Con la partecipazione a questi incontri, i referenti dell'Amministrazione regionale possono inoltre **trasferire esperienze e risultati** delle attività svolte nei diversi contesti, con l'intento di creare un circolo virtuoso di miglioramento delle politiche e degli interventi

In questo quadro, le linee di intervento dell'Agenzia nel 2022 si caratterizzano come descritto nelle pagine seguenti.

Si sottolinea che, come già detto, la realizzazione delle attività volte allo sviluppo dell'Agenzia di comunità si intrecciano, nel 2022, con la prima annualità di attuazione del Programma GOL.

Per questa ragione, per ciascuno dei 5 ambiti di sviluppo dell'Agenzia di comunità vengono riportati gli elementi di connessione con l'attuazione del Programma GOL.





❖ Situazioni di crisi e di ripartenza

In relazione alle attività che riguardano le situazioni di crisi, aziendali o di settore/territorio, che potranno presentarsi, l'Agenzia conferma l'approccio già delineato nel PdA 2021 assicurando il proprio impegno per facilitare, nei diversi livelli in cui interviene, il confronto tra tutti i portatori di interesse, supportare tecnicamente i processi di condivisione, rendere disponibili adeguate misure di politica attiva del lavoro.

Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione anche nel 2022 le proprie strutture per

- supportare le attività a salvaguardia e sviluppo dell'occupazione che verranno definite nell'ambito del "Patto per il lavoro e per il Clima" e dei Patti che territorialmente verranno sottoscritti fornendo un contributo tecnico per l'individuazione di iniziative volte a mitigare gli effetti delle crisi nei territori;
- supportare tecnicamente le rappresentanze delle parti nell'attuazione degli esami congiunti delle richieste di accesso agli ammortizzatori sociali nei contesti territoriali in cui gli esami saranno condotti;
- promuovere la collaborazione tra Servizi per il lavoro e Comuni per definire piani di intervento che contemplino, insieme alle politiche attive per il lavoro, interventi di natura sociale;
- promuovere e supportare tecnicamente la collaborazione tra imprese a sostegno delle transizioni occupazionali, in considerazione delle caratteristiche territoriali della domanda e dell'offerta di lavoro e del ruolo della Rete attiva per il Lavoro.

A livello regionale, l'Agenzia:

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- supporta tecnicamente le rappresentanze delle parti negli esami congiunti delle richieste di accesso agli ammortizzatori sociali presentate da imprese di rilievo regionale;
- supporta la Regione nei tavoli di salvaguardia dell'occupazione istituiti a livello regionale fornendo un contributo tecnico al lavoro che si svolge in quel contesto.

SITUAZIONI DI CRISI E DI RIPARTENZA E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL-2022

Il Programma prevede specifici percorsi per gruppi di lavoratori collocati in aziende in condizione di crisi e che sono quindi ancora formalmente occupati ma "potenzialmente in transizione".

Sono i percorsi di "**Ricollocazione collettiva**" ("Percorso 5) del DI.

Per questi lavoratori GOL prevede l'attuazione di "specifici percorsi di politica attiva del lavoro che riguardano collettività di lavoratori o un sottoinsieme consistente di essi", in funzione di una loro "ricollocazione collettiva».





In questo quadro e in coerenza con le procedure che verranno definite a livello nazionale, l’Agenzia supporterà, con il proprio contributo tecnico, il lavoro dei tavoli di crisi facilitando il confronto tra le parti per la costruzione dei progetti di ricollocazione “potenzialmente orientati più che ad un generale riposizionamento sul mercato del lavoro ad una specifica soluzione di gruppo che favorisca il reimpiego collettivo”.

L’Agenzia metterà inoltre a disposizione il proprio know how al fine di individuare i percorsi di politica attiva da proporre ai gruppi di lavoratori, percorsi che potranno prevedere “l’attivazione di strumenti di gruppo accanto eventualmente a quelli individuali – sia in termini di orientamento che di formazione”.

Nel caso in cui si prospetti la necessità di accesso individuale alle misure di politica attiva comprese nel Programma GOL, i lavoratori verranno presi in carico dai Cpl e, in base alla profilatura effettuata da questi, inseriti in uno dei percorsi individuati dal Programma.

❖ **Divario di genere e lavoro**

Diverse sono le condizioni di criticità che riguardano, a tutt’oggi, la relazione tra le donne e il lavoro.

Tra queste, mantengono intatta la loro rilevanza le difficoltà di accesso al lavoro (e ad un lavoro di qualità) e di accesso alle misure di politica attiva; la possibilità effettiva di conciliare il tempo di lavoro con il tempo da dedicare ai compiti di cura; l’opportunità di svolgere un lavoro in grado di fornire la possibilità di crescere, fare carriera, godere di una retribuzione equa.

L’Agenzia, come già prospettato nel PdA 2021, sostiene, nei diversi livelli in cui interviene, l’adozione di un approccio sistematico nell’attuazione degli interventi volti a superare i divari di genere nel lavoro affinché questi siano diversificati, per risolvere le differenti criticità che ostacolano l’affermarsi di un lavoro di qualità delle donne e, al contempo, coerenti tra loro nei contenuti e nelle modalità di realizzazione così da ottimizzarne l’efficacia.

Più specificamente, l’Agenzia, a livello territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione anche nel 2022 le proprie strutture per

- ❖ affiancare i soggetti coinvolti nella progettazione e attuazione di interventi per il lavoro a livello locale (enti accreditati al lavoro e alla formazione, organizzazioni datoriali e sindacali, ecc.) rendendo loro disponibili dati di monitoraggio che evidenzino le condizioni di genere del contesto considerato, informazioni e idee;





- ❖ collaborare con le Pubbliche Amministrazioni locali affinché lo sforzo previsto per la diffusione dei servizi per l'infanzia e più in generale dei servizi di cura possa determinare nuove opportunità di lavoro per le donne;
- ❖ supportare i comuni nell'attuazione di iniziative che favoriscano la trasparenza nell'accesso al lavoro di operatori/operatrici occupate in particolari servizi (es.: lavoro di cura);
- ❖ promuovere la sensibilizzazione dei soggetti impegnati in progetti per lo sviluppo occupazionale del territorio affinché negli interventi delineati sia presente l'attenzione al loro impatto quali-quantitativo sull'occupazione femminile.

A livello regionale, l'Agenzia:

- ❖ sostiene lo sviluppo di un monitoraggio del mercato del lavoro che comprenda la rilevazione di elementi utili a delineare politiche di riduzione dei divari di genere nel lavoro;
- ❖ promuove interventi per la diffusione di un linguaggio e di una rappresentazione del lavoro che superi gli stereotipi di genere e rimuova gli ostacoli culturali che penalizzano l'accesso, la permanenza e lo sviluppo professionale delle donne nei luoghi di lavoro;
- ❖ consolida l'“Osservatorio dello smart working” rivolto alle dipendenti dell'Agenzia al fine di definire interventi volti a potenziare le opportunità presenti in questo strumento e a ridurre i rischi per le donne.

“DIVARIO DI GENERE E LAVORO” E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL-2022

Le donne rappresentano uno dei gruppi di beneficiari del programma GOL di maggior rilievo.

Costituiscono, insieme a “disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55”, almeno il 75% dei beneficiari di GOL entro il 2025.

L'angolatura da cui le donne vengono considerate nel Programma sono due: una che considera le donne quali destinatarie di servizi integrati (in primis quelli facilitanti l'esercizio dei compiti di cura) e una che considera le donne quale gruppo fondamentale trasversalmente presente in tutti i percorsi previsti dal Programma.

Riduzione del divario di genere nel lavoro attraverso l'attuazione del Programma GOL significa, per l'Agenzia, una profilatura attenta a considerare le criticità specifiche che possono contrastare l'accesso delle donne al lavoro; la definizione di progetti personalizzati che, valorizzando il ruolo dei Comuni, comprendano a fianco delle misure per il lavoro, interventi a sostegno dell'esercizio dei compiti di cura; un'attenzione alla presenza delle donne nell'attuazione di tutti i percorsi previsti dal Programma e ad una proposizione, in collaborazione con i soggetti accreditati, di misure che possano favorire il rafforzamento delle competenze e l'inserimento delle donne anche in settori economici innovativi.

L'Agenzia inoltre potrà fornire un supporto alla Regione nell'identificazione delle azioni che potranno essere oggetto del Programma GOL in integrazione con la programmazione del nuovo FSE (FSE+).

La Rete entro la quale operano, insieme all'Agenzia, i Comuni e i Soggetti Accreditati al





lavoro e alla formazione costituisce una risorsa essenziale per un'attuazione del Programma GOL che rispetti i target definiti in relazione alle donne.

❖ Le transizioni scuola-lavoro e l'occupazione dei giovani

Il miglioramento dell'occupazione giovanile, sia in termini quantitativi che qualitativi, costituisce obiettivo strategico della Regione E-R che viene perseguito attraverso la definizione di specifici atti di programmazione le cui azioni sono finanziate con le risorse del FSE.

Per migliorare il livello dell'occupazione giovanile risulta necessario intervenire in tre direzioni. Innanzitutto, servono azioni collocate nel momento della vita in cui i giovani devono operare la loro scelta di studio o di lavoro, per fornire loro informazioni e supporti orientativi che servano ad assumere un'opzione motivata. Servono inoltre interventi che siano in grado di attivare i giovani favorendone la fuoriuscita dalla condizione di *neet* e, infine, misure atte a promuovere l'inserimento dei giovani nei settori che presentano effettive opportunità occupazionali, in particolare settori innovativi, con azioni orientate a superare gli eventuali gap di competenze.

L'approccio che si intende adottare vede **"l'Agenzia di comunità"** operare nel territorio promuovendo l'attuazione di una pluralità di interventi coinvolgendo i soggetti in grado di intercettare i giovani là dove questi si trovano e con i quali hanno familiarità di rapporto.

Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione, anche per il 2022, le proprie strutture per:

- promuovere la collaborazione con gli istituti scolastici per un'azione coordinata e stabile finalizzata a sviluppare negli studenti in procinto di scelte la conoscenza del mercato del lavoro, dei servizi per il lavoro disponibili, dei contratti di lavoro e dell'opportunità rappresentata dall'apprendistato, dei canali di accesso ai servizi in particolare on-line;
- sollecitare e sostenere gli Istituti scolastici e i Comuni per l'attuazione di interventi rivolti agli studenti con disabilità al fine di accompagnarli nella fase di conclusione del percorso scolastico e di transizione al successivo periodo formativo e lavorativo;
- fornire supporto ai Comuni che hanno attivato gli sportelli "Informagiovani" e ad altri soggetti aggregatori, affinché promuovano la diffusione di informazioni sui servizi per il lavoro, sulle relative modalità di accesso e fruizione;
- individuare, insieme alle imprese, i settori maggiormente caratterizzati dalla necessità di inserimento di giovani qualificati;
- collaborare con le imprese e i soggetti accreditati alla formazione e al lavoro per l'individuazione di azioni di politica e di formazione da promuovere presso l'utenza giovanile.





A livello regionale, l'Agenzia:

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- supporta l'Amministrazione Regione nelle fasi di programmazione degli interventi, segnalando condizioni e fabbisogni delle imprese e dei territori;
- collabora con le Università per l'attuazione dell'apprendistato fornendo un supporto tecnico per la definizione degli aspetti contrattuali.

“LE TRANSIZIONI SCUOLA-LAVORO E L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI” E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL-2022

I giovani costituiscono uno dei gruppi di destinatari del Programma Gol sia quando presentano la caratteristica dell'inattività (giovani Neet) che quando risultano inoccupati o disoccupati alla ricerca di un'occupazione.

Insieme a “donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, ..., lavoratori over 55;” i giovani under 30 devono costituire, entro il 2025, il 75% dei beneficiari di GOL.

In continuità con quanto realizzato per l'attuazione del Programma Garanzia Giovani, l'Agenzia affiancherà la Regione nella definizione della programmazione regionale attuativa del Programma GOL (in integrazione con la programmazione FSE plus) e nella promozione delle iniziative presso i potenziali beneficiari.

In attuazione dei programmi definiti l'Agenzia realizzerà iniziative mirate di informazione e sensibilizzazione nei confronti del target dei giovani “neet” mettendo a disposizione le sedi dei Cpl e degli uffici decentrati e coinvolgendo gli sportelli “Informagiovani” istituiti dai Comuni, adottando così l'approccio della “prossimità” dei servizi indicato dal Decreto istitutivo di GOL.

Le misure che verranno realizzate dalle strutture territoriali dell'Agenzia assumeranno l'orientamento alla personalizzazione degli interventi proposto dal Programma che sarà tradotto, in concreto, in una profilatura attenta a verificare la compatibilità tra competenze e aspettative professionali dei giovani da un lato e opportunità presenti nel mercato del lavoro dall'altro e successivamente nella identificazione di interventi di politica attiva e di formazione in grado di favorirne l'inserimento lavorativo con particolare attenzione ai settori a maggior tasso di innovazione.

L'incontro con i giovani, il loro coinvolgimento, la costruzione di interventi efficaci dal punto di vista dell'occupazione, viene attuato con il coinvolgimento dei soggetti accreditati alla formazione e al lavoro e dei Comuni (Sportelli Informagiovani).

Un opportuno coinvolgimento sarà attuato anche nei confronti delle imprese e delle rappresentanze delle parti sociali del territorio al fine di acquisire elementi relativi ai fabbisogni professionali e formativi e di sviluppare idee e proposte condivise di politica attiva e di formazione per la risposta a tali fabbisogni.





❖ L'inclusione socio-lavorativa

L'approvazione della LR 14/2015 ha determinato le condizioni per cui, in E-R, le persone con caratteristiche di fragilità e vulnerabilità, riscontrate attraverso un percorso di profilatura, vengono prese in carico in modo integrato dai centri per l'impiego, i servizi sociali e/o i servizi sanitari i quali, in collaborazione tra loro, perfezionano la profilatura e definiscono il programma personalizzato di interventi.

Le persone fruiranno poi degli interventi identificati presso i soggetti accreditati al lavoro, i servizi sociali comunali e/o le strutture sanitarie del territorio.

Dal 2017, anno di avvio dell'attuazione della Legge, al 2021 sono state 17.852 le persone prese in carico dai servizi con modalità integrate e alle quali è stato messo a disposizione un programma comprendente prestazioni di politica attiva per il lavoro e interventi di tipo sociale o sanitario.

Dal 2019 la Legge Regionale ha costituito il riferimento per l'attuazione della Legge istitutiva del Reddito di Cittadinanza, per la quale sono stati valorizzati gli strumenti, i processi organizzativi e le prassi professionali messi in campo per l'attuazione della LR 14/2015.

Le persone in condizioni di fragilità-vulnerabilità costituiscono un target, oltre che della programmazione FSE, anche del Programma GOL la cui attuazione si avvierà nel 2022.

Quello in corso si prospetta pertanto come un anno in cui le persone con queste caratteristiche trovano nuova centralità e inducono una necessità di programmazione integrata per favorire il miglior utilizzo delle risorse e l'ottimizzazione dei risultati

L'Agenzia, come già prospettato nel PdA 2021, sostiene, nei diversi livelli in cui interviene, l'adozione di un approccio volto a intensificare le relazioni con i soggetti già impegnati nell'attuazione della LR 14/2015 valorizzandole ai fini della realizzazione del Programma GOL, promuovendo l'attivazione di nuovi soggetti e individuando ambiti di intervento nuovi e diversi per favorire la sempre maggior efficacia delle azioni proposte.

Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione, anche per il 2022, le proprie strutture per:

- promuovere accordi con gli istituti scolastici al fine di realizzare interventi nei confronti dei giovani con disabilità e dei giovani migranti;
- sviluppare rapporti con Comuni e Città metropolitane al fine di perfezionare gli interventi rivolti a persone fragili e vulnerabili con attenzione a sviluppare un'azione integrata per intercettare e prendere in carico persone con scarsa familiarità con i servizi pubblici;
- affiancare i Comuni nell'attuazione delle misure collegate al Reddito di Cittadinanza, valorizzando strumenti e competenze sviluppate per l'attuazione della LR 14/2015, con particolare attenzione alla diffusione dei Piani Utili alla Collettività-PUC;
- promuove collaborazioni con i diversi soggetti del territorio (Comuni, soggetti del 3° settore e del volontariato, scuole, ecc.) al fine di sostenere l'inclusione sociale e lavorativa delle persone straniere (apprendimento lingua, gestione minori non accompagnati, ecc.);



- identifica e attiva ulteriori soggetti che possono partecipare fattivamente all’attuazione di interventi rivolti alle persone in difficoltà mettendo in campo competenze e capacità progettuali.

A livello regionale, l’Agenzia:

- affianca e coordina le strutture territoriali nell’attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- sostiene la promozione della sensibilizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti dell’associazionismo, del volontariato e della cooperazione sociale.

“INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA” E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL-2022

Il Programma GOL precisa a più riprese la necessità di comprendere tra i suoi beneficiari le persone fragili e vulnerabili per le quali è prevista l’attuazione di uno specifico percorso (“Percorso 4: lavoro ed inclusione”) dando concretezza all’orientamento espresso nel Decreto secondo il quale “anche per i più fragili, la ricerca di un’occupazione giusta deve essere sempre un obiettivo da perseguire”.

Ciò che caratterizza il “Percorso 4” è il coinvolgimento dei servizi territoriali (educativi, sociali, sanitari e di conciliazione) necessario in tutti i casi in cui “le politiche attive del lavoro da sole non sono sufficienti a migliorare l’occupabilità del lavoratore, essendo presenti ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa”.

L’Agenzia presenta un’esperienza di più di 5 anni (e più di 17.000 utenti coinvolti) nella presa in carico integrata delle persone per le quali è stata acclarata la sussistenza di condizioni di multi-problematicità. Al tempo stesso, sono attivi dal 2017 soggetti specificamente accreditati per l’intervento in questo ambito (Accreditati di Area 2) che in raggruppamenti in cui sono presenti anche enti di formazione, realizzano le attività definite nei programmi personalizzati.

L’attuazione del “percorso 4” previsto dal Programma GOL vede l’Agenzia manifestare il proprio impegno per consolidare la relazione con i servizi sociali e i servizi sanitari del territorio, assicurare una presa in carico condivisa delle persone fragili e vulnerabili individuando gli interventi che, in integrazione tra loro, possano fornire opportunità occupazionali, sviluppare la collaborazione con i soggetti accreditati alla formazione e al lavoro, dare attuazione agli interventi indicati nei programmi personalizzati con modalità adeguate alle caratteristiche delle persone.

Come previsto nel D.I., l’Agenzia promuove inoltre la collaborazione con i soggetti del 3° settore e del volontariato e con le imprese, sia attivando nuove relazioni che agendo all’interno di organismi già attivi, per l’individuazione di una gamma di soluzioni in grado di fornire opportunità occupazionali alle persone il cui accesso al lavoro è condizionato dalla presenza di “... ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa”.

❖ **La regolarità del lavoro**



L'attenzione alla "regolarità del lavoro" mantiene inalterata, anche nel 2022, tutta la propria rilevanza.

In Emilia-Romagna la sensibilità relativa alla necessità del rispetto delle leggi sul lavoro è diffusa e vede attivi, oltre che i soggetti cui spetta il compito della vigilanza, gli organi di rappresentanza di lavoratori e imprese e le Pubbliche Amministrazioni.

L'osservanza delle norme richiede infatti l'azione di una pluralità di soggetti, ciascuno secondo il proprio profilo di competenze, con interventi che vanno dall'informazione e sensibilizzazione, alla regolazione, alla gestione di servizi, al controllo.

L'approccio che si intende adottare vede **"l'Agenzia di comunità"** operare nel territorio promuovendo l'attivazione dei diversi soggetti impegnati nell'ambito "legalità", favorendo il consolidamento e la diffusione del loro intervento e assicurando un costante scambio di informazioni.

Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione, anche per il 2022, le proprie strutture per:

- ❖ attivare e/o consolidare la relazione con amministrazioni locali, organizzazioni sindacali e datoriali, soggetti attivi nell'ambito "legalità" per definire linee di collaborazione e accordi;
- ❖ affiancare la realizzazione di iniziative finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e di informazioni relative al contenuto delle norme e ai diritti-doveri delle persone;
- ❖ collaborare con le organizzazioni sindacali e datoriali e le pubbliche amministrazioni nell'attuazione di iniziative finalizzate ad assicurare la trasparenza e il rispetto delle norme e dei contratti di lavoro in particolari settori (servizi, agricoltura, logistica, costruzioni, ecc.);
- ❖ attivare, laddove ne sussistano le condizioni, accordi con le prefetture al fine di coordinare il proprio intervento con quanto in corso su questa materia;
- ❖ promuovere azioni volte alla sensibilizzazione delle Parti Sociali al fine di diffondere l'utilizzo della Rete nelle funzioni di intermediazione al lavoro nei settori in cui, nella fase di ricerca e inserimento del personale, maggiormente presente il rischio di elusione delle norme.

A livello regionale, l'Agenzia:

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- promuove accordi con l'Ispettorato del Lavoro al fine di assicurare l'adeguato livello di controllo in ambiti quali: tirocini, utilizzo ammortizzatori sociali, soggetti attuatori;
- sostiene, con specifiche azioni informative, la diffusione della cultura della legalità in coordinamento con le parti sociali, le istituzioni scolastiche e altri soggetti operanti in questo ambito.



“REGOLARITÀ DEL LAVORO” E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA GOL-2022

Il Programma GOL, finalizzato a favorire l'accesso al lavoro di determinate categorie di persone attraverso l'attuazione di percorsi calibrati sulle caratteristiche delle persone stesse, non prevede la realizzazione di specifiche azioni finalizzate a garantire il rispetto della legalità nell'accesso al lavoro.

Il carattere imprescindibile dell'osservanza delle norme che assicurano la regolarità nell'accesso al lavoro è da intendersi quale assunzione implicita e condizionante tutti gli aspetti di attuazione del progetto.

In continuità con gli impegni già messi in atto e in coerenza con gli orientamenti espressi dalla Regione nel Patto per il lavoro e per il Clima, l'Agenzia svilupperà il proprio impegno per la diffusione di informazioni e la sensibilizzazione al rispetto delle condizioni di legalità nell'accesso al lavoro, in collaborazione con le istituzioni e le parti sociali.



2.3 Gli obiettivi 2022 per lo sviluppo dell’Agenzia di comunità

In relazione agli ambiti precedentemente descritti, gli obiettivi 2022 sono:

- **mantenere aggiornate le mappe degli interlocutori presenti a livello regionale-territoriale**

Potranno essere aggiunti nuovi soggetti a quelli mappati nel 2021 e aggiornate le informazioni su questi.

- **sviluppare processi di collaborazione per lo sviluppo di progetti per la comunità**

In relazione ai diversi livelli di intervento dell’Agenzia verranno costruite le condizioni per definire, formalizzare e consolidare la partecipazione all’attuazione di interventi negli ambiti di intervento descritti nelle pagine precedenti, promuovendo tavoli di lavoro, formalizzando accordi, costruendo piani di collaborazione, realizzando le attività di propria competenza.

- **fornire supporto tecnico e professionale**

Nelle diverse sedi di condivisione e progettazione e nell’attuazione di specifiche attività funzionali al perseguimento degli obiettivi identificati, verrà realizzata un’azione di affiancamento mettendo a disposizione il patrimonio di competenze presente.

Gli obiettivi dell’Agenzia sono perseguiti nel **costante rapporto con la Regione** con la quale viene condiviso quanto emerge dai lavori svolti a livello locale e alla quale sono rappresentati i fabbisogni che nei territori si manifestano, vengono trasferite le idee progettuali che si elaborano e le indicazioni circa la disponibilità dei soggetti a darvi attuazione.

La Regione, partecipando in maniera attiva agli incontri, **acquisisce elementi per orientare le proprie linee di intervento** sulla base quanto emerge dai territori.

Indicatori
N° e articolazione dei soggetti inseriti nelle mappe
N° incontri realizzati per ambito territoriale
N° progetti avviati/condotti in collaborazione con i soggetti delle reti locali
Avvio dell’utilizzo del Cruscotto sul MdL locale



3.L'ATTUAZIONE DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

L'Agenzia, attraverso le sue articolazioni territoriali, ha assicurato anche per il 2022 l'esercizio delle funzioni istituzionali che le norme le assegnano.

Con gli utenti presi in carico sono stati sottoscritti 72.307 Patti di Servizio e 21.493 di questi sono stati profilati ai fini dell'accesso ai servizi messi in atto in attuazione della LR. 14

188.540 sono state le persone che hanno avuto almeno un contatto con i Cpl.

Tra i Patti sottoscritti, 3.129 hanno coinvolte persone a cui, a seguito della profilatura, è stata rilevata una condizione di multi-problematicità e nei confronti delle quali si è intervenuti con progetti integrati lavoro-sociale-sanità.

Gli Uffici per il Collocamento Mirato delle persone con disabilità hanno attivato 14.905 programmi per 5.847 persone con disabilità iscritte all'elenco del Collocamento Mirato.

L'attuazione delle misure di politica attiva per il lavoro ha coinvolto significativamente i soggetti accreditati impegnati nell'attuazione delle prestazioni definite in 19.480 Patti.

Centrale, nell'azione della Agenzia, sono i servizi che questa, attraverso le strutture territoriali, eroga nei confronti dei cittadini e delle imprese perseguendone il miglioramento costante.

A questo fine:

- è stato ampliato il numero di prestazioni di cui sono state predisposte "indicazioni operative" utili ad assicurare all'utenza una stessa tipologia di servizio su tutto il territorio regionale, a prescindere dal Cpl presso cui ha accesso;
- è proseguito lo sforzo verso la personalizzazione degli interventi, per la quale risulta fondamentale la rilevazione delle caratteristiche delle persone secondo le modalità definite;
- è stato attivato lo "Sportello per il lavoro autonomo" in tutti gli ambiti provinciali;
- è stata approvata la Carta dei Servizi per un primo gruppo di prestazioni;

Relativamente ai sistemi di monitoraggio e controllo:

- è stato costruito e implementato un dispositivo per il controllo di gestione applicato ai servizi per il lavoro;
- sono stati attivati i "Cruscotti" per il monitoraggio costante e diffuso delle attività;
- è stata data prima attuazione al "Sistema di controllo di gestione".



Tutti questi elementi configurano un quadro sistematico di interventi che, nella loro diversità, corrispondono ad una medesima finalità che è quella di un'attuazione delle funzioni istituzionalmente assegnate in base all'approccio della centralità dell'utente e della comunità cui esso appartiene, della qualità del servizio erogato, dell'efficienza fondata su accurati sistema di monitoraggio e controllo.

Nel 2022 l'attuazione delle funzioni istituzionali sarà inevitabilmente condizionata dall'attuazione del Programma GOL che ricadrà sui CpI in termini di utenza preso in carico e da profilare, di prestazioni di politica attiva da realizzare, di collaborazione e coordinamento con i soggetti accreditati.

Nel quadro sopra indicato, **gli obiettivi dell'Agencia per il 2021** sono:

- ❖ assicurare servizi per il lavoro che siano:
 - differenziati in funzione delle condizioni, delle caratteristiche e dei bisogni delle persone e rilevati attraverso un condiviso processo di profilazione;
 - capaci di rispondere ai bisogni di persone e imprese;
 - erogati attraverso una relazione attenta, supportiva e rispettosa, tra operatore e utente;
 - fruiti in strutture accessibili, accoglienti e funzionali;
 - potenziati nella dimensione della fruizione on line.

I servizi rivolti alle persone saranno realizzati in base a "Programmi" e finanziamenti differenti e presenteranno declinazioni specifiche entro un quadro di approcci, prassi e strumenti comuni.

Si conferma un particolare impegno nei confronti delle **persone in condizioni di disabilità, di fragilità e vulnerabilità** e verrà data attuazione alle procedure previste in relazione alle **richieste di Cassa Integrazione**.

- ❖ Garantire un'erogazione di **prestazioni e misure** in sinergia con la Rete attiva per il lavoro che:
 - assuma sempre più diffusamente l'approccio della personalizzazione del servizio, sia per le persone che per le imprese;
 - valorizzi la specifica competenza di ogni attore, all'interno di standard di prestazione condivisi;
 - veda ampliarsi gli ambiti di collaborazione tra soggetti pubblici e soggetti accreditati, al fine di assicurare un'offerta in grado di rispondere ai bisogni degli utenti;
 - metta in atto, con riferimento a tutto il processo di servizio, soluzioni per il monitoraggio di quanto realizzato.

Di particolare rilevanza, in questo ambito, saranno gli interventi attuativi del Programma GOL.





La realizzazione delle prestazioni e delle misure da parte della Rete attiva sarà improntata dall'adozione di un comune quadro di requisiti affinché sia assicurata l'uniformità dei servizi all'utenza e sia favorito il confronto e lo scambio tra i soggetti pubblici e accreditati che compongono la Rete.

- ❖ qualificare ulteriormente le **funzioni di supporto** con particolare riferimento:
 - all'**Osservatorio del mercato del lavoro**. E' in fase di sviluppo un cruscotto che permette di elaborare i dati rapidamente e di renderli disponibili secondo un perimetro differente da quello standard proposto nei report periodici. La tappa ulteriore è quella di un cruscotto, utilizzabile dai responsabili e dagli operatori dei Servizi per il Lavoro, in grado di proporre in serie storica e con navigazione grafica l'andamento del mercato del lavoro in uno specifico territorio (fino all'ambito distrettuale) e per specifiche categorie di utenza (genere, età, titolo di studio, cittadinanza, anzianità di disoccupazione, mansione e settore).
 - al **Sistema Informativo Lavoro**, il cui sviluppo procederà su tre direttrici di sviluppo: l'evoluzione delle funzionalità del sistema gestionale per migliorarne la capacità di supportare il lavoro degli operatori e per recepire le modifiche normative che si presentano; l'ampliamento e il miglioramento dei servizi fruibili on line, con particolare riferimento all'incontro Domanda/Offerta, sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori; l'implementazione delle funzioni per la rilevazione ed elaborazione dei dati utili all'adozione del "sistema di controllo di gestione" dei servizi secondo il modello originale specificamente progettato;

Sarà data continuità all'attività di **gestione dell'elenco dei soggetti accreditati**, accompagnata dall'attuazione delle opportune **azioni informative-formative** in base alle scadenze di programmazione e alle esigenze di monitoraggio e controllo espresse dalla Regione.

- ❖ proseguire nel processo di rafforzamento in atto della **struttura dell'Agenzia** e, in particolare:
 - portare a termine le procedure di assunzione del personale secondo il Piano dei fabbisogni;
 - proseguire con l'attuazione delle azioni formative nel quadro del Piano di formazione già delineato;
 - implementare le procedure che consentono il monitoraggio e il controllo delle attività realizzate e dei risultati conseguiti, conferendo sistematicità al dispositivo di controllo di gestione che consente la valutazione anche economica delle attività dell'Agenzia, in particolare di quelle rivolte all'utenza;
 - realizzare ulteriori azioni volte all'ampliamento e alla qualificazione delle sedi dei servizi.



In relazione all'attività di “**Comunicazione**” l'Agenzia realizzerà interventi finalizzati a migliorarne costantemente l'efficacia.

A tal proposito, l'Agenzia agirà su un duplice binario: da un lato la produzione di podcast diffusi attraverso i canali social, centrati sui temi di maggior interesse e rivolti a specifici target di utenza (giovani, imprese, ecc.), dall'altro la cura dell'immagine, ai fini della sua immediata riconoscibilità. attraverso una sua diffusione coordinata su tutto il territorio regionale. La produzione di un manuale per gli operatori costituisce il supporto operativo affinché il coordinamento dell'immagine venga effettivamente assicurato.

Strettamente collegato al presente Piano di attività è il documento Tabella di controllo strategico 2022-2024, in corso di validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV), che definisce gli indicatori relativi all'attuazione delle funzioni istituzionali dell'Agenzia, rendendo l'attività svolta dall'Agenzia trasparente e misurabile. Tale documento sarà reso disponibile a seguito del pronunciamento dell'OIV, al fine di garantire un percorso di accountability pubblica.



4. IL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE

Il Piano di attività 2022 trova il suo fondamento nelle condizioni del mercato del lavoro regionale (di seguito sinteticamente descritte) e nelle strategie-programmi nazionali e regionali che queste condizioni si propongono di affrontare.

Relativamente al Mercato del Lavoro, si ritiene utile evidenziare come la crisi innescata dall'epidemia di Covid-19 abbia messo fine al ciclo di crescita quinquennale che aveva prodotto la più lunga fase espansiva del mercato del lavoro dalla grande recessione 2008-2009.

In Emilia-Romagna, infatti, fra il 2014 ed il 2019, secondo le stime Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro, gli occupati sono aumentati di 121mila unità (passando da 1 milione 911mila a 2 milioni 33mila), mentre i disoccupati sono diminuiti di 54mila unità (da 173mila a 119mila), il tasso di occupazione ha coerentemente registrato un incremento di 4,1 punti percentuali (passando dal 66,3% al 70,4%) e quello di disoccupazione un decremento di 2,8 punti (dall'8,3% al 5,5%); nel medesimo quinquennio 2015-2019, stando agli attuali dati Siler delle Comunicazioni obbligatorie, le posizioni dipendenti, nelle unità locali di imprese ed istituzioni residenti nella regione, sono cresciute di 173mila unità, di cui 95mila a tempo indeterminato. Va ricordato che, nel 2019, l'Emilia-Romagna era la seconda regione italiana per tasso di occupazione (70,4%) e per minore tasso di disoccupazione (5,5%), preceduta in graduatoria unicamente dal Trentino-Alto Adige (con tassi di occupazione e disoccupazione rispettivamente del 71,3% e del 3,9%).

Sebbene nel 2019 la crescita economica si presentasse in forte decelerazione, sia nella regione (0,7%) che nel Paese preso nel suo complesso (0,3%), alla fine dell'anno gli indicatori del mercato del lavoro parevano aver consolidato risultati che indicavano il superamento delle problematiche più rilevanti lasciate in eredità dalle precedenti fasi recessive. Le diffuse preoccupazioni, agli inizi del 2020, per il deterioramento del ciclo, non potevano però mettere in conto la gravità della recessione economica che, da lì a poco, si sarebbe abbattuta con la pandemia di Covid-19.

La cronologia della crisi del lavoro dipendente causata dall'epidemia, in Emilia-Romagna come nelle altre regioni, ha registrato dapprima l'inedita caduta delle attivazioni dei rapporti di lavoro, per effetto del confinamento, nei mesi di marzo e di aprile (rispettivamente -39,2% e -67,8% in termini tendenziali), seguita da un anomalo rimbalzo delle assunzioni, al riavvio delle attività, nei mesi di maggio, giugno e luglio 2020 (con incrementi congiunturali rispettivamente del 43,1%, 20,6% e 26,1%). Sebbene le cessazioni dei rapporti di lavoro abbiano subito una parallela e non meno anomala variazione tendenziale negativa (-18,6% a marzo e -46,3% ad aprile), su cui ha strategicamente influito la sospensione per decreto dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n. 18), nel periodo marzo-maggio 2020, il saldo fra le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro è stato, al netto dei fenomeni di stagionalità, negativo per ben 30mila unità.

L'aggiornamento dei dati delle CO al 31 ottobre 2021 ha evidenziato che la grave contrazione prodottasi nei mesi segnati dal *lockdown*, in linea con ciò che è avvenuto a





livello nazionale, sarebbe stata riassorbita nella seconda metà del 2020: il recupero complessivo delle posizioni è stato raggiunto già nel mese di ottobre 2020 e a dicembre il saldo attivazioni-cessazioni complessivo dell'anno è risultato positivo per 12mila unità.

L'anomala oscillazione «a V» che ha contraddistinto in modo chiaro la dinamica del lavoro dipendente nel 2020 resta spiegata, quasi per intero, dalla caduta del lavoro temporaneo nei servizi in seguito al *lockdown* (pari a 11mila unità) e dal successivo «rimbalzo», in questo stesso vasto segmento del mercato del lavoro, alla riapertura delle attività, mentre il lavoro a tempo indeterminato ha invece continuato a crescere per tutto l'anno (24mila posizioni in più secondo le stime più aggiornate), per effetto della sospensione dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n. 18) e, più di recente, del «Decreto agosto» (D.L. 14 agosto 2020, n. 104) comportante l'esonero dal versamento contributivo per assunzioni e trasformazioni con contratto a tempo indeterminato.

Nei primi dieci mesi del 2021 crescono invece le posizioni a tempo determinato, interinali e in apprendistato (rispettivamente 22mila, 5mila e mille unità in più).

La crescita complessiva delle posizioni dipendenti nei primi dieci mesi del 2021 (+28mila unità) secondo il saldo stagionalizzato attivazioni-cessazioni farebbe leva eminentemente su commercio, alberghi e ristoranti e industria in senso stretto (9mila dipendenti in più per entrambi), seguono le altre attività dei servizi (+6mila), le costruzioni (+3mila) e, se pur con un contributo di poco al di sotto del migliaio di unità, l'agricoltura, silvicoltura e pesca.

Dal 1° luglio 2021 è venuto meno il divieto di licenziare per motivi economici per industria e costruzioni, divieto prorogato al 31 ottobre 2021, invece, per i comparti tessile, abbigliamento e pelletteria (D.L. 30 giugno 2021, n. 99): solo i dati riferiti all'ultimo trimestre del 2021 e ai primi mesi del 2022 ci racconteranno le conseguenze del venir meno di questo divieto. Nel mese di ottobre 2021 i dati stagionalizzati registrano un livello delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, per la prima volta, è tornato ai livelli *pre-lockdown* (vale a dire pari al 100,4% di febbraio 2020).

A questa valutazione di dettaglio consentita dai dati Siler sfugge, però, la dinamica del lavoro indipendente valutabile attraverso i dati Istat, disponibili ufficialmente e in modo completo solo fino al IV trimestre 2020: tra il 2015 e il 2019, la crescita dell'occupazione complessiva in regione (+121mila unità) è avvenuta nonostante l'occupazione indipendente sia diminuita di 5mila unità nel quinquennio (passando da 455mila a 449mila). Nel corso del 2020 la crisi pandemica non ha fatto che accentuare questa tendenza portando l'occupazione indipendente regionale a 434mila unità: con una perdita di ben 15mila unità in un solo anno.

Dal 2021 Istat ed Eurostat hanno recepito le indicazioni del Regolamento (UE) 2019/1700 relativamente alla nuova definizione di occupato, che ha comportato la rottura della serie storica della Rilevazione sulle forze di lavoro prima utilizzata e che richiede pertanto la ricostruzione delle nuove stime per l'intero periodo, stime che l'Istituto renderà disponibili a marzo 2022. Per la cronologia del 2021 da fonte ufficiale, quindi, occorre affidarsi alle stime di natura provvisoria rilasciate dall'Istat e, pertanto, suscettibili di successive modifiche, che confermano l'aumento dell'occupazione nell'anno, registrando come acquisita una variazione degli occupati positiva per ben 64mila unità (il totale occupati è passato infatti da 1 milione 957mila unità nel terzo trimestre 2020 a 2 milioni 21mila unità nel terzo trimestre





2021) e un calo delle persone in cerca di occupazione per ben 51mila unità (da 144mila nel terzo trimestre 2020 a 93mila nel terzo trimestre 2021). In diminuzione anche gli inattivi in età lavorativa (11mila persone in meno), in miglioramento rispetto al medesimo periodo del 2020, ma ancora a livelli superiori al periodo pre-Covid (il totale degli inattivi è passato infatti da 730mila unità nel terzo trimestre del 2019 a 764mila unità nel terzo trimestre 2020 e a 753mila nel terzo trimestre 2021): è molto probabile che tra gli inattivi la quota di persone che ha rinunciato provvisoriamente alla ricerca attiva di una nuova occupazione (e quindi esclusa dal computo dei disoccupati), sia ancora considerevole. E questo in parte spiegherebbe anche il miglioramento nel trimestre del tasso di disoccupazione (pari al 4,4%) sia rispetto al 2020 sia al 2019 (5,4% nel III 2019 e 6,9% nel III 2020).

Un'altra parte di inattivi è invece formata da lavoratori, beneficiari di ammortizzatori sociali, assenti dal lavoro da più di tre mesi che non cercano lavoro perché in attesa di tornare al loro impiego: secondo i dati Inps, nei primi dieci mesi del 2021, in Emilia-Romagna, sono state infatti autorizzate 198 milioni 414mila ore di cassa integrazione guadagni e Fondi di solidarietà, un volume inferiore a quello del 2020 (356 milioni 729mila di ore nei primi dieci mesi, 417milioni 782mila nei dodici mesi) ma comunque eccezionale se lo si confronta con il monte ore autorizzato nei primi dieci mesi del 2019 (13 milioni 608mila). Restano ancora incerti i destini futuri di tutta questa parte di occupazione dipendente «congelata» negli ammortizzatori sociali, che per essere riportata ad un ruolo pieno ed attivo nel mercato necessita di una ripresa forte e duratura.

Le politiche di contrasto alla crisi, messe in atto al dispiegarsi dell'emergenza sanitaria, hanno non poco trattenuto il potenziale distruttivo insito nell'inedita e generalizzata battuta di arresto dell'attività economica, misurato da una contrazione del Pil, nel 2020, a livello nazionale dell'8,9%, riverberatosi in tutta la sua gravità anche sulla crescita regionale. Gli effetti della crisi sanitaria da Covid-19 hanno colpito in misura relativamente più accentuata le regioni del Centro-nord, fra cui l'Emilia-Romagna, rispetto a quelle del Mezzogiorno. Le stime preliminari del Pil per il Paese nel terzo trimestre 2021 registrano una variazione acquisita per il 2021, pari al 6,1%, ma sul futuro andamento economico pesa l'ipoteca dell'attuale crisi energetica: l'aumento dei prezzi energetici impatta sui prezzi dei beni che se ne traggono e con effetto domino su quelli di tutti gli altri beni. Questa crisi che decurta consumi e investimenti rischia di impattare sulla ripresa economica e quindi anche sulla ripresa occupazionale.



REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Francesca Bergamini, Responsabile di SETTORE EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/616

IN FEDE

Francesca Bergamini

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Morena Diazzi, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/616

IN FEDE

Morena Diazzi

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 711 del 09/05/2022

Seduta Num. 22

OMISSIS

L'assessore Segretario

Felicori Mauro

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi