

FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
19 APRILE 2023

Tecnofobie nella Missione 5 del PNRR, condizionalità e dovere di lavorare

di Michele Faioli

Professore associato di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore

Matteo Luccisano

Dottorando di Diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia

Nicolò Cappellazzo

Dottorando di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore

e Alessandro Smilari

Dottorando di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore



Tecnofobie nella Missione 5 del PNRR, condizionalità e dovere di lavorare^{*}

di Michele Faioli

Professore associato di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore

Matteo Luccisano

Dottorando di Diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia

Nicolò Cappellazzo

Dottorando di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore

e Alessandro Smilari

Dottorando di Diritto del lavoro
Università Cattolica del Sacro Cuore

Abstract [It]: Il saggio muove dall'analisi di un punto dirimente delle politiche attive attuate a livello regionale mediante le risorse PNRR e il Programma GOL: ci si chiede quale sia il livello di compatibilità tra i meccanismi di condizionalità, nell'ambito del PNRR, il dovere di lavorare ex art. 4, co. 2, Cost. e la prevenzione del rischio di disoccupazione di cui all'art. 38 Cost. Il saggio è frutto di una ricerca sul campo durata circa 14 mesi, mediante la quale sono stati monitorati anche i lavori delle cd. cabine di regia regionali di coinvolgimento delle parti sociali nell'attuazione regionale del PNRR/Missione 5. Il risultato della ricerca dimostra, da una parte, che esiste ancora oggi una certa perdurante tecnofobia regionale rispetto a un sistema unitario-nazionale digitale di facilitazione del *matchmaking* nel mercato del lavoro, non avendo il PNRR devoluto alcuna risorsa sul punto, e, dall'altra, che persiste un'ineffettività del coinvolgimento dei datori di lavoro, con la conseguenza di rendere i PAR meri strumenti burocratici-amministrativi, del tutto scollegati con i bisogni del mercato del lavoro.

Title: Technophobes in PNRR Mission 5, conditionality and duty to work

Abstract [En]: The essay is based on a significant query concerning the Italian labor market activation policies, reshaped with Italian Recovery and Resilience Plan/NGEU: is or is not suitable such Plan for fully aligning the willingness to work condition with the duty to work stated by Section 4 of the Italian Constitution? Further, is or is not such Plan in compliance with Section 38 of the Italian Constitution that also defines the measure to prevent the unemployment risks with efficient labor market activation measures? The research allowed to check for about 14 months the preliminary implementation at regional level of the Italian Recovery and Resilience Plan/NGEU. The mains results are the following. On one side, it is still very strong the resistance of the Italian Regions to adopt a National Digital System for facilitating the labor market matchmaking. The Italian Recovery and Resilience Plan/NGEU did not finance at all such possibility. On the other side, the Italian Recovery and Resilience Plan/NGEU did not fully encompass employers, becoming step by step more a procedural-administrative mechanism than a real tool to facilitate unemployed persons in searching new jobs or in being involved in training activities.

Parole chiave: PNRR, PAR e politiche attive, funzione delle parti sociali, condizionalità e dovere al lavoro

* Articolo sottoposto a referaggio. La presente ricerca è stata elaborata sulla base di una indagine condotta per 14 mesi con i responsabili nazionali e territoriali di Confcommercio. Mediante tale ricerca sono stati monitorati i PAR, avendo a riguardo ciò che veniva svolto dalle Regioni/Province autonome e ciò che veniva richiesto ai responsabili delle organizzazioni di rappresentanza. Si v. di seguito la descrizione del metodo di indagine. I paragrafi 1 e 2 sono stati scritti da Michele Faioli, il quale ha altresì coordinato la ricerca scientifica. Il paragrafo 3 è stato scritto da Matteo Luccisano e Nicolò Cappellazzo. Il paragrafo 4 è stato scritto da Matteo Luccisano e Alessandro Smilari. Nel paragrafo 5 la Tabella 1 è frutto dell'elaborazione congiunta del tema di ricerca tra Università Cattolica del Sacro Cuore (Faioli, Luccisano, Cappellazzo e Smilari) e Confcommercio. La Tabella 2 è una rielaborazione dei dati forniti dai responsabili nazionali e territoriali di Confcommercio, anche sulla base di interviste e indagini svolte con dirigenti di Regioni e Province autonome.

Keywords: NGEU, Labor Market Activation Measures, Regional Activities, Social Partners Functions, Willingness to Work, Duty to Work

Sommario: 1. Doveri di lavorare e condizionalità nel PNRR. Da dove muove la ricerca. Domande, metodo e finalità, anche alla luce delle linee dettate dalla recente giurisprudenza (Cost. 27 gennaio 2023, n. 8 e Corte dei Conti, Sez. II centr. giurisd. d'appello, 28 ottobre 2022, n. 468). 2. Lavoro, PNRR e Piani di attuazione regionale (PAR). Dinamiche Stato/Regioni. Differenze e disuguaglianze territoriali. Il perché di una tecnologia unitaria. 3. Il funzionamento operativo di avvisi regionali, cabine di regia trilaterali e forme di riattivazione professionale. 4. Il funzionamento operativo della condizionalità anche per i lavoratori in CIGS e applicazione delle sanzioni a livello regionale. 5. Tabelle.

1. Doveri di lavorare e condizionalità nel PNRR. Da dove muove la ricerca. Domande, metodo e finalità, anche alla luce delle linee dettate dalla recente giurisprudenza (Cost. 27 gennaio 2023, n. 8 e Corte dei Conti, Sez. II centr. giurisd. d'appello, 28 ottobre 2022, n. 468)

I numeri sono noti perché impressionano. Si tratta di numeri collegati alla sperimentazione in corso sulla promozione dell'occupabilità e della mobilità al lavoro che è la più imponente degli ultimi decenni per quantità di risorse impiegate, per l'impostazione di controllo euro-unitario (Regioni che rendicontano alla Stato, il quale rendiconta alle istituzioni europee, sulla base degli obiettivi raggiunti)¹ nonché per gli obiettivi socio-economici da realizzare, tra cui il superamento del grave *mismatch* nel mercato del lavoro, l'inclusione professionale e formativa di donne e giovani, la promozione occupazionale di chi vive nel Centro-Sud².

Si tratta di una sperimentazione assai peculiare, forse unica e irripetibile per il nostro ordinamento. È una sperimentazione che avviene sulla base di percorsi regionali già esistenti e in assenza di qualsiasi forma di coordinamento tecnologico-digitale tra i vari *dataset* regionali concernenti l'incrocio domanda/offerta di lavoro. Tale sperimentazione, riguardando la capacità del sistema nazionale-regionale delle politiche del lavoro di condizionare le persone al rientro del mercato del lavoro, in ragione del sistema riformato in base agli obiettivi del PNRR, permette una verifica della tenuta giuridica di alcune norme nazionali e regionali rispetto al dovere al lavoro di cui all'art. 4, co. 2, Cost.³, per come si può intendere oggi, e,

¹ Sui temi del governo del PNRR si v. N. LUPO, *Il piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) e alcune prospettive di ricerca per i costituzionalisti*, in *q. Rivista*, 2022, n. 1, pp. 4 ss. e E. TATP, *I controlli amministrativi alla luce del piano nazionale di ripresa e resilienza: problemi e prospettive tra efficienza e condizionalità*, in *q. Rivista*, 2022, n. 33, pp. 86 ss.

² Sul *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro si v. le analisi del Tavolo CNEL con la relativa raccolta documentale in www.cnel.it e i dati pubblicati da Unioncamere e CNEL nel XXIV Rapporto del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva, 2022, online in www.cnel.it

³ Si v. sul tema, per gli aspetti di diritto costituzionale, il recente studio di M. CAVINO, *Il diritto-dovere al lavoro*, 2018 in <https://www.gruppodipisa.it/8-rivista/320-massimo-cavino-il-diritto-dovere-al-lavoro> e, per gli aspetti di diritto del lavoro, F. MANCINI, *Dovere e libertà di lavorare*, in *Politica del diritto*, 1974, n. 5, pag. 565 ss.; F. LISO, *Il diritto al lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2009, n. 121, pp. 139 ss. e M. D'ANTONA, *Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1999, n. 3/supplemento, pp. 15 ss.. In una prospettiva più vicina agli obiettivi e al metodo di questa ricerca, si v. la ricostruzione teorica offerta da M. NAPOLI, *Politiche del lavoro, occupazione, diritto. Idee ed esperienze (1983-1986)*, Franco Angeli, Milano, 1988. E ancora di M. NAPOLI, *Riflessioni sul sistema della "dote lavoro" in Lombardia*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2012, n. 1, pp. 63 ss. e del medesimo A., *Povertà vecchie e nuove e diritto del lavoro*, in *Jus*, 2006, n. 1, pp. 61 ss. Sulla relazione tra lavoro

contestualmente, alla capacità prevenzionistica del rischio disoccupazione degli schemi previdenziali di cui all'art. 38 Cost.⁴. Cioè, per porre da subito la domanda centrale della nostra ricerca⁵, ci si chiede se il sistema ideato nell'ambito del PNRR, attuato mediante i piani regionali (PAR), realizzi o meno le condizioni, individuali e collettive, per rendere possibile l'adempimento del dovere ex art. 4, co. 2, Cost. a svolgere un'attività che concorra al progresso della società e, ancora, se quel sistema realizzi o meno un servizio alla promozione occupazionale che, prevenendo il rischio disoccupazione, che diventa parte integrante della nozione di adeguatezza di cui all'art. 38 Cost.

Qualora ciò non fosse, saremmo costretti a prendere atto ahinoi che si è di fronte all'ennesimo strumento volto alla realizzazione della mera ripartizione delle competenze Stato/Regioni di cui all'art. 117 Cost. e delle relative risorse economiche in materia di lavoro e formazione.

Quelle due domande muovono da una rilettura della nozione di condizionalità. La condizionalità è qui intesa, anche in ragione della costruzione normativa recente che è venuta a consolidarsi in questi ultimi anni⁶ e della spinta riformatrice che il PNRR ha dato alla materia⁷, secondo una triplice impostazione. La condizionalità è innanzitutto un procedimento amministrativo volto a verificare e, eventualmente altresì conformare, la volontà individuale in relazione a offerte di lavoro e/o di formazione professionale in caso di disoccupazione. La condizionalità è altresì intesa alla stregua di una modalità operativa per facilitare l'attuazione del dovere di cui all'art. 4, co. 2, Cost., avendo un contenuto giuridico che oggi coincide con le varie forme rinnovate di patto di servizio, per il lavoro e per l'inclusione sociale e le relative declinazioni amministrative-procedimentali⁸, anche nella logica delle sanzioni per eventuale

discontinuo, laboriosità e dovere di lavorare si v. anche lo studio di P. BOZZAO, *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, Torino, 2005.

⁴ Su tale capacità prevenzionistica dei sistemi previdenziali in caso di disoccupazione si v. le riflessioni pioneristiche di G. GIUGNI, E. MASSACESI, L. MENGONI, R. MORESE, R. RAVENNA, L. VENTURA, *La disciplina della mobilità nelle leggi sulla riconversione industriale e l'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1978, n. 4, pp. 527 ss. e di P. SANDULLI, *Spunti su crisi dell'impresa e interessi dei lavoratori*, in *Rivista di diritto civile*, 1973, n. 6, pp. 521 ss.

⁵ Si v. anche gli esiti del seminario di studi tenutosi presso il CNEL, organizzato da q. Rivista con LabChain, il 2 marzo 2023, con interventi di T. Treu, S. Ciucciovino, R. Bifulco, M. Cavino, M. D'Onghia, A. Viscomi, I. Alvino, P. Bozzao, F. Fabrizzi, P. Sandulli, A. Maresca e A. Poggi – in www.cnel.it

⁶ Sulla condizionalità si v. anche i recenti studi di A. SARTORI, *La condizionalità tra coercizione ed empowerment*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, n. 4, pp. 735 ss.; E. ALES, *La garanzia dei mezzi adeguati alle esigenze di vita dei disoccupati ovvero dell'adeguatezza sistemica*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, n. 1, pp. 277 ss.; P. ICHINO, *Appunti per un rilancio delle politiche attive del lavoro in Italia*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, n. 1, pp. 161 ss.; L. CORAZZA, *La condizionalità "relazionale": reddito di cittadinanza, mercato del lavoro, esclusione sociale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022, n. 1, pp. 174 ss. Si v. anche la posizione critica che viene espressa sulla condizionalità da parte di E. GRAGNOLI, *Gli strumenti di tutela del reddito di fronte alla crisi finanziaria*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2012, n.136, pp. 573 ss.

⁷ P.A. VARESI, *Le politiche attive del lavoro nella prima fase di attuazione del PNRR*, in CNEL, *XXIV Rapporto del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva*, 2022, p. 70 – online in www.cnel.it

⁸ M. D'ANTONA, *cit.*, 1999, spiega che il dovere di lavorare riguarda “ogni attività utile alla società, prescinde da ogni qualificazione dei caratteri e dei fini dell'attività, e, soprattutto, non implica un nesso con la sfera dell'economia”. Tale impostazione di D'Antona va certamente riletta alla luce dell'elaborazione di alcuni studiosi sulla nozione di dovere nella Costituzione tra cui G. LOMBARDI, *Contributo allo studio dei doveri costituzionali*, Giuffrè, Milano, 1967; P. BARILE, *Le*

inadempimento della riattivazione formativa o professionale nel mercato del lavoro. E, infine, la condizionalità diventa un elemento della nozione di adeguatezza di cui all'art. 38 Cost., essendo essa certamente costitutiva del rapporto previdenziale della misura di sostegno al reddito, in chiave di prevenzione del rischio inoccupazione/disoccupazione⁹. È una triplice dimensione che non permette più di scindere uno dei tre aspetti dall'altro. La condizionalità, con gli interventi del PNRR sulle politiche attive e le relative attuazioni regionali, almeno dal 2022 in poi, dovrà essere intesa unitariamente nelle tre dimensioni del procedimento amministrativo volto a verificare e conformare la volontà individuale, del patto per il servizio di politiche attive e del requisito previdenziale per accedere alla prestazione di sostegno al reddito. Cambia la prospettiva a cui si era abituati che, in qualche modo, si limitava a osservare l'istituto della condizionalità in una serie di frammenti normativi e di relativi regimi da applicare volta per volta. Con il PNRR e le relative attuazioni regionali (PAR) lo scenario è stato modificato così tanto da poter permettere di affermare che il contenuto giuridico della misura della condizionalità, oggi, a maggior ragione, potrebbe persino coincidere con quella diligenza richiesta al lavoratore nella ricerca di nuova occupazione di cui al co. 4 dell'art. 18, l. 20 maggio 1970, n. 300 che permette di calcolare l'*aliunde percipiendum*. Il che è confermato da quelle norme introdotte in relazione al PNRR che hanno inciso sul sistema delle integrazioni salariali e sulla condizionalità a cui sono tenuti anche i percettori di CIGS (v. paragrafo 4 che segue). Si osservi, in particolare, il regime che deriva dalla combinazione tra art. 22-ter e 25-ter del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, modificato con la l. 30 dicembre 2021, n. 234, il quale sanziona la mancata partecipazione da parte dei percettori di integrazioni salariali straordinarie a iniziative di formazione e riqualificazione¹⁰. Tutto ciò è comprensibile solo se si accetta quella triplice contestuale dimensione della condizionalità nella prospettiva moderna che il PNRR pone: le risorse economiche che abbiamo a disposizione sulla Missione 5 del PNRR sono frutto di una rinnovata idea di Europa, la quale diviene una comunità che, condividendo rischi e debito¹¹, chiede anche una re-impostazione delle misure e delle procedure di riattivazione nel mercato del lavoro dei disoccupati¹², al fine di limitare il più possibile il ricorso al sostegno al reddito.

libertà nella Costituzione. Lezioni, CEDAM, Padova, 1966, C. MORTATI, *Il diritto al lavoro secondo la Costituzione della Repubblica*, in Camera dei Deputati, Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione, Vol. IV, Roma, 1953.

⁹ In questo senso v. anche M. D'ONGHIA, *Il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI seminario di Bertinoro-Bologna, 22-23 ottobre 2015*, Adapt University Press, Modena, 2016, pp. 397 ss. Di questo aspetto avevo già trattato in M. FAIOLI, *Pre-occupazione e in-occupazione giovanile. Risposte del diritto "riflessivo" al mercato del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, n. 2, pp. 376 ss.

¹⁰ Per un approfondimento sulle integrazioni salariali riformate, si rinvia a mio studio in corso di pubblicazione su *DLM*, 2023.

¹¹ Si v. A. CONZUTTI, *Il PNRR al crocevia tra forma di governo e tendenze in atto nel sistema euro-nazionale*, in *Quaderni costituzionali*, 2022, n. 4, pp. 725 – 752. Si v. anche N. LUPO, *cit.*, 2022; E. TATTI, *cit.*, 2022.

¹² Molti di questi spunti derivano dal dibattito del seminario del 3 marzo 2023 di cui alla nota 6. In particolare, si v. gli interventi di S. Ciucciavino, M. Cavino, I. Alvino, F. Fabrizzi, P. Sandulli.

Con tale schema teorico si assume che la funzionalità della condizionalità, almeno dal PNRR in poi, non debba essere più valutata a livello regionale/locale, essendo l'obiettivo sociale primario del PNRR la mobilità nel mercato del lavoro di rilievo nazionale di giovani, donne e altre categorie vulnerabili. Si tratta, dunque, di un fenomeno che dovrebbe essere esaminato al di là della municipalità geografica in cui appare reclusa l'attuale vicissitudine delle politiche attive. Il che comporta osservare la condizionalità rispetto ai tentativi mal riusciti, non riusciti o, peggio ancora, bloccati a livello di coordinamento Stato/Regioni, di realizzare le politiche attive del lavoro mediante un sistema unitario nazionale, tecnologico e digitale, efficace contro il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Anche per tale ragione si ritiene che non sia più sufficiente ripetere l'idea, già elaborata e oggetto di importanti studi¹³, secondo cui il problema delle politiche attive coincide con la vicenda giuridica che leggherebbe il diritto alla promozione occupazionale con l'obbligo della struttura amministrativa, sia CPI che soggetti accreditati, di accompagnare il lavoratore nella fase di disoccupazione con una serie di servizi. Pur essendo una tesi affascinante, essa non appare più adatta ai nostri tempi e all'impianto che le risorse del PNRR hanno determinato. Almeno oggi, guardando al futuro, sapere della sussistenza di un obbligo del CPI a garantire al lavoratore disoccupato servizi per l'impiego, in linea con alcuni parametri definiti (livelli essenziali) e con responsabilità per il CPI inadempiente, non si risolve il problema che sta alla base delle politiche attive. Non basta fissare un certo obbligo e una certa sanzione per inadempimento per conformare le condotte degli operatori dei CPI rispetto a ciò che si dovrebbe fare. È un'illusione ottica che ha ingannato anche il recente legislatore, il quale ha introdotto una serie di misure sanzionatorie e premiali per i CPI¹⁴, con risultati che denotano, ahinoi, la solita differenziazione regionale e le relative disuguaglianze tra lavoratori che operano in alcuni territori e non in altri.

Di conseguenza, di fronte a un sistema Stato/Regioni che appare deflagrato perché non unitario e non intenzionalmente collegato a livello nazionale con sistemi digitali avanzati, la nostra ricerca propone un metodo per comprendere se e in che misura esista una compatibilità tra il dovere di lavorare ex art. 4 Cost., riletto alla luce della natura anche prevenzionale della disoccupazione di cui all'art. 38 Cost., e la

¹³ M. RUSCIANO, *Il lavoro come diritto: servizi per l'impiego e decentramento amministrativo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1999, n. 3/supplemento, pp. 37 ss. e M. D'ANTONA, *cit.*, 1999., che insiste sul punto affermando che l'inattività dei pubblici poteri si configurerebbe come un vero e proprio inadempimento da far dipendere la pretesa del singolo a chiedere i danni allo Stato.

¹⁴ Già dal 2015, l'inerzia del CPI, ex art. 20, co. 4, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 2150, permette al lavoratore di effettuare direttamente sul portale di ANPAL la profilazione per l'ADR, assegno di ricollocazione. L'ANPAL avrebbe il compito di monitorare i CPI e i privati accreditati, con il potere in sussidiarietà nell'erogazione dei servizi (art. 9, comma 1, lett. l), d.lgs. n. 150/2015). La recente rideterminazione dei LEP nell'ambito di GOL e il cronoprogramma con obiettivi e traguardi dovrebbe condizionare l'attività amministrativa. Sebbene tali meccanismi siano stati posti dal PNRR/PAR, la nostra ricerca continua a registrare inefficienze varie in molte Regioni del Centro e del Sud. Pare che nel mese di gennaio 2023 solo 11 Regioni abbiano presentato il piano di avanzamento correlato alla Missione 5/PNRR.

condizionalità, la quale, in ragione delle riforme introdotte o introducibili con PNRR/PAR, è intesa secondo quella triplice dimensione menzionata sopra (i.e. procedimento amministrativo di verifica e eventuale conformazione della volontà di lavorare/formarsi, modalità operativa dell'art. 4 Cost, avendo il patto tra lavoratore e CPI uno specifico contenuto giuridico di obbligo, elemento costitutivo del rapporto previdenziale di sostegno al reddito).

A tal proposito, si noti che la recente giurisprudenza della Corte dei Conti non ha alcuna titubanza nel qualificare come rapporto di servizio e sinallagmatico quello esistente tra beneficiario del reddito di cittadinanza (RDC) e pubblica amministrazione¹⁵, sottolineando che “il fine pubblico, individuato quale obiettivo primario della norma istitutiva del reddito di cittadinanza [...]” è “costituito dall’incremento occupazionale dei soggetti in condizioni di disagio socio economico e dalla finalità consistente nel favorirne l’inserimento nel mondo del lavoro; rispetto a tale precipua finalità pubblica il beneficio economico che si accompagna alla misura si sostanzia in una integrazione al reddito del soggetto percipiente e del relativo nucleo familiare per il tempo necessario affinché lo stesso si attivi nella ricerca di una occupazione, aderendo ai corsi di formazione ed accettando una delle offerte di lavoro che l’amministrazione propone al soggetto percettore del contributo” (Corte dei Conti, Sez. II centr. giurisd. d’appello, 28 ottobre 2022, n. 468). Si tratterebbe, in quel caso specifico, a parere della Corte dei Conti, di un rapporto tra il privato e l’amministrazione, a cui sono collegati alcuni obblighi individuali di riattivazione nel mercato del lavoro, la cui violazione determinerebbe, da una parte, l’indebito previdenziale e, dall’altra, una specifica responsabilità erariale per il beneficiario del reddito di cittadinanza¹⁶. Di qui muoverebbe il radicamento della giurisdizione della Corte dei Conti nei confronti del beneficiario del reddito di cittadinanza che decida di far uso della “risorsa in modo diverso da quello preventivato o ponendo in essere i presupposti per la sua illegittima percezione, o anche semplicemente sottraendo, con la propria condotta, ad altri possibili beneficiari il contributo che avrebbe potuto portare alla realizzazione della finalità prefigurata dal legislatore”. Tale giurisprudenza dovrà, però, misurarsi con la sentenza della Corte costituzionale, la quale, in un tentativo assai sofisticato, ma probabilmente sproporzionato¹⁷, ha inquadrato l’indebito previdenziale in un quadro regolatorio molto più ampio di ciò

¹⁵ Il che sarebbe più complicato per il rapporto previdenziale da cui derivano le prestazioni di NASPI e integrazioni salariali, data la vicenda contributiva che precede l’accesso alla prestazione di sostegno al reddito.

¹⁶ La Corte dei Conti, nella sentenza citata, segnala alcuni principi giurisprudenziali (v. Cass. 5 maggio 2021, n. 9846) secondo cui esisterebbe una “netta distinzione fra i sussidi destinati ad esclusivo scopo di solidarietà, in relazione ai quali la giurisdizione spetta al giudice ordinario, e quelli diretti, invece, ad attuare programmi predisposti dalla pubblica amministrazione. In quest’ultimo caso, il costante orientamento della Cassazione ritiene che spetti alla Corte dei conti conoscere degli eventuali danni causati dall’indebita percezione o dalla cattiva gestione delle risorse pubbliche, in quanto fra l’amministrazione erogante e i soggetti privati destinatari dei contributi si instaura un rapporto di servizio che, invece, manca nel caso di erogazioni a scopo meramente solidale”.

¹⁷ Appare sproporzionato lo sforzo della Corte costituzionale perché riduce il diritto civile e le relative categorie a una specie di repertorio di ultima istanza in cui cercare, quando serve, quelle tutele giudiziarie difficilmente rinvenibili



che, di volta in volta, il legislatore ha disposto rispetto a alcuni istituti di sostegno al reddito¹⁸. In particolare, il giudice costituzionale ha ritenuto che dall'applicazione delle norme di cui all'art. 2033 c.c., all'art. 1175 c.c. e all'art. 1337 c.c. si possa evincere, in via generale, per gli istituti previdenziali e assistenziali, l'irripetibilità della prestazione erogata qualora si accerti un legittimo affidamento da parte del beneficiario (Cost. 27 gennaio 2023, n. 8). Il che potrebbe comportare, provando a combinare il ragionamento della Corte dei Conti con le argomentazioni della Corte costituzionale, che, qualora si intendesse procedere anche con un'azione erariale nei confronti del beneficiario del reddito di cittadinanza, il quale risultasse inadempiente rispetto agli obblighi di riattivazione, il punto più nevralgico della prova coinciderebbe con la sussistenza o meno del legittimo affidamento da verificare alla luce della buona fede in senso oggettivo di cui agli artt. 2033, 1175 e 1337 c.c., tenendo in considerazione che non sarebbe complicato provare che, soprattutto in alcune aree del paese e per alcuni soggetti, c'è una più che ragionevole convinzione sulla difficoltà di rientrare nel mercato del lavoro, al di là degli sforzi individuali che possono coincidere con la partecipazione a corsi di formazione e l'accettazione di possibili offerte di lavoro provenienti dai CPI. Cioè, la Corte costituzionale, con tale ragionamento, connota la buona fede, almeno nel caso di specie, con riferimento al sistema previdenziale, nella relativa funzione correttiva¹⁹, la quale è assai complessa da definire e, di conseguenza, da attuare perché va ben oltre l'integrazione (funzione integratrice della buona fede) o la caducazione (funzione limitativa della buona fede) di un atto giuridico. Anzi, per alcuni versi, la funzione correttiva della buona fede apre scenari che potrebbero non essere assolutamente gestibili nell'ambito del diritto della sicurezza sociale, il quale combina l'obbligazione contributiva con quella prestazionale in una dinamica che è peculiare perché basata sul bisogno collettivo posto in relazione al rischio individuale.

oooOooo

altrimenti. La Corte costituzionale, in questa prospettiva, segnala, infatti, che “si deve ritenere che la consonanza fra gli elementi evidenziati dalla giurisprudenza della Corte EDU e la tipologia di criteri cui può dare rilevanza la buona fede oggettiva a fondamento di un affidamento legittimo, ove riferito al contesto della spettanza di una prestazione indebita, confermi che l'interesse protetto dalla CEDU, come ricostruito dalla Corte EDU, può trovare riconoscimento, nel nostro ordinamento, dentro la cornice generale della buona fede oggettiva”. Sarebbe stata più adatta, invece, una rielaborazione del concetto di rischio/bisogno nella previdenza da cui far discendere l'estensione della regolazione già esistente dell'indebito previdenziale, tenendo in considerazione che i principi generali di rischio/bisogno appartengono all'art. 38 Cost.. Si v., in particolare, sul tema l'efficace dibattito accademico di metà degli anni '90 in AA.VV., *Rischio e bisogno nella crisi della previdenza sociale*, Milano, 1985.

¹⁸ In materia di indebito previdenziale si v. gli studi di P. BOER, *L'indebito previdenziale nella giurisprudenza della cassazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2000, n. 3, pp. 580 ss. e A. SGROI, *Note in materia di indebito assistenziale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2005, n. 1, pp. 173 ss.

¹⁹ Per la distinzione tra le tre funzioni della buona fede si v. gli studi di P. GALLO, *Buona fede in senso oggettivo e trasformazioni del contratto*, in *Rivista di diritto civile*, 2002, n. 2, pp. 239 ss. Si v. anche gli studi di L. BIGLIAZZI GERI, *Buona fede nel diritto civile*, in *Digesto*, sez. civ., vol. II, Torino, 1988; S. RODOTA', *Le fonti di integrazione del contratto*, Milano, 1969; U. BRECCIA, *Diligenza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio*, Milano, 1968.

Sul metodo si può segnalare che la ricerca ha preso spunto dall'analisi comparativa a livello regionale dei temi riportati nella Tabella 1 che segue, i quali sono stato oggetto di una serie di interviste, *workshop* e confronti a livello tecnico tra coloro che, nell'ambito delle organizzazioni di rappresentanza, sono stati coinvolti dalle Regioni nella definizione dei PAR. Il che ha permesso di rilevare, da una parte, le prime applicazioni del PNRR in relazione alle politiche attive dal punto di vista degli attori del mercato, e, dall'altra, di verificare ciò che qui chiamiamo sperimentazione a livello regionale, cioè il dovere al lavoro declinato in termini di condizionalità. Di qui muove l'elaborazione della tesi giuridica che si propone sul rinnovato assetto della condizionalità, re-impostato in ragione del PNRR nel d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 and d.lgs. 14 settembre 150, n. 148, e sulla relativa conformità agli artt. 4 e 38 Cost. A tal fine, il saggio si compone di 5 paragrafi. Qui, nel paragrafo 1, si spiega il fine della ricerca, evidenziando il punto di partenza metodologico sul dovere al lavoro e sulla condizionalità nel PNRR. Si osservano alcune linee dettate dalla recente giurisprudenza (Cost. 27 gennaio 2023, n. 8 e Corte dei Conti, Sez. II centr. giurisd. d'appello, 28 ottobre 2022, n. 468). Nel paragrafo 2 si analizza la connessione tra lavoro, PNRR e Piani di attuazione regionale (PAR), nelle relative dinamiche tra Stato e Regioni, con riferimento alle possibili differenze e disuguaglianze territoriali. Si evidenzia anche quanto utile sarebbe disporre di una tecnologia unitaria per facilitare i processi di matchmaking. Il paragrafo 3 analizza il funzionamento operativo di avvisi regionali, cabine di regia trilaterali e forme di riattivazione professionale. Il paragrafo 4 svolge una disamina sul funzionamento operativo di condizionalità e sanzioni a livello regionale. Nel paragrafo 5 sono riportate alcune tabelle sinottiche.

2. Lavoro, PNRR e piani di attuazione regionale (PAR). Dinamiche Stato/Regioni. Differenze e disuguaglianze territoriali. Il perché di una tecnologia unitaria

Ritorniamo ai numeri. Ci sono circa 5 miliardi di euro ripartiti a livello regionale, 3 milioni di beneficiari di servizi per l'occupabilità da raggiungere entro il 2025, il cui 75% deve coincidere con persone vulnerabili nel mercato del lavoro, cioè donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani sotto i 30 e lavoratori sopra i 55 anni; e poi tra questi vulnerabili, 800 mila persone dovrebbero essere coinvolte in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali. Nel 2022 e nei primi mesi del 2023 sono state avviate le prime fasi di attuazione misure che compongono il Pilastro 4, Missione 5, Coesione e Inclusione, Componente 1, Politiche per il lavoro, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Si tratta di una serie di o provvedimenti amministrativi che attuano tale sezione del PNRR e, in alcuni casi, persino di ulteriori provvedimenti legislativi con cui si cerca di rafforzare l'indirizzo politico intrapreso. In particolare, con il d.m. 17 febbraio 2022, n. 28 il ministero del lavoro ha segnalato le strategie operative, rinviando alle Regioni la definizione dei piani regionali di

attuazione (PAR) del Programma GOL. Il rafforzamento delle politiche attive del lavoro, il rafforzamento delle competenze professionali e la promozione dell'occupabilità di donne e dei giovani sono tre macro-obiettivi del PNRR attuabile mediante PAR. I primi due macro-obiettivi dovrebbero essere realizzati mediante il Programma per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), mediante cui si realizza la cd. presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale (beneficiari di Reddito di Cittadinanza, NASPI e trattamento CIGS). Ciò viene affiancato dal Piano di potenziamento dei centri per l'impiego (CPI) e dal Piano strategico Nazionale Nuove Competenze (PNC), con il quale si intende ridefinire l'assetto della formazione per i disoccupati profilati dai CPI e il sistema di formazione professionale²⁰. Il terzo macro-obiettivo è principalmente collegato a una clausola sociale inserita nelle gare a evidenza pubblica riferibili ai fondi PNRR. C'è, infatti, un regime che obbliga l'introduzione di una quota di riserva sulle assunzioni *in fieri*, pari almeno al 30%, in favore di giovani e donne. Sono assunzioni che si rendono necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali²¹.

Nel corso del 2022, dalla primavera all'estate circa, le Regioni e le Province autonome hanno elaborato i PAR tenendo in considerazione le scadenze del PNRR. Il coordinamento tra Ministero, ANPAL e Regioni/Province è stato svolto dal comitato direttivo del programma GOL. Successivamente, a seguito di un'istruttoria svolta a livello nazionale, ma con interlocuzioni con ciascuna Regione/Provincia, l'ANPAL ha emesso il parere di coerenza, avendo ottenuto, in alcuni casi, modifiche dei progetti di PAR. Le Regioni, all'esito di questo procedimento, hanno adottato definitivamente i PAR, i quali costituiscono, anche nella sostanza, una macchinosa dinamica del dialogo istituzionale pluri-livello ex art. 117 Cost. Da una parte, c'è lo Stato che si sforza, con esiti deludenti, di mantenere un tendenziale piano unitario delle politiche attive del lavoro, e, dall'altro, ci sono le Regioni/Province, ciascuna con le proprie caratteristiche e tradizioni nella materia, che persistono, formalmente e sostanzialmente, nel mantenere un sovranismo locale nella materia delle politiche attive del lavoro.

Assistiamo a questa dinamica da almeno due decenni²². La pandemia ci ha insegnato che tali differenziazioni, derivanti dal riparto Stato/Regioni nella materia delle politiche attive del lavoro, creano

²⁰ Il quadro è descritto da L. VALENTE, *Gli attori del mercato del lavoro in rapporto diretto con imprese e lavoratori*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, n. 4, pp. 633 ss.; P.A. VARESI, *Le politiche attive del lavoro nella prima fase di attuazione del PNRR*, *cit.*, 2022.

²¹ Si v. Part. 47 del d.l. 31 maggio 2021, n. 77, l conv. 29 luglio 2021, n. 108, e le Linee guida di cui al d.m. 7 dicembre 2021. Per un primo studio si v. T. TREU, *Patto per il lavoro, contrattazione collettiva e Pnrr*, in *Diritti lavori mercati*, 2022, n. 1, pp. 19 ss., e V. CARDINALI, *PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata?*, in CNEL, *XXIV Rapporto del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva*, 2022, p. 91 – online in www.cnel.it

²² P. A. VARESI, *Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'unione europea e riforme nazionali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2022, p. 75 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Contrattazione collettiva e politiche attive del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 172, 4, 2021, p. 641 ss.



significative disuguaglianze nell'esercizio del diritto alla promozione occupazionale²³. Ogni Regione fa ciò che già sa fare. Le Regioni più efficienti continuano a essere efficienti. Quelle meno efficienti, prevalentemente quelle del Centro-Sud, continuano a non essere efficienti, con un ritorno negativo dei medesimi obiettivi del PNRR perché il cittadino che vive nel Centro-Sud resta nelle condizioni di non poter esercitare il diritto alla mobilità occupazionale, così come accadeva nel periodo pre-pandemico. Cioè, non siamo riusciti a fare ciò che andava fatto necessariamente. Sappiamo che, anche in base all'esperienza di qualche anno fa relativa al programma Garanzia Giovani²⁴, il sistema unitario non si costruisce con mere dinamiche formali Stato/Regioni, fondate su piani da progettare e da approvare, iter burocratici, istruttorie, riunioni, etc.. Il sistema unitario si costruisce mettendo risorse economiche e realizzando un sistema digitale unitario, il libretto elettronico del lavoratore, modellato secondo le tecniche dei registri distribuiti²⁵, in vista di un equilibrio istituzionale che l'art. 117 Cost. impone. Ogni Regione, pur mantenendo un proprio *dataset* sulle politiche attive, fa confluire in un registro distribuito (*social blockchain*), gestito in modo partecipato tra Stato e Regioni, i dati relativi a ciascun lavoratore per costituire un libretto digitale che utilizzabile ovunque e per la mobilità territoriale. Il che ci permette di ritenere che né il PNRR né i relativi PAR hanno inteso realizzare un quadro unitario di politiche attive del lavoro. Essi hanno, invece, definito alcuni tratti comuni di una politica nazionale che, nel bene e nel male, consoliderà ciò che già esisteva a livello locale. Anzi, per essere più precisi, PNRR/PAR hanno permesso una definizione di *standard* dei servizi, nell'ambito del programma GOL, e le connesse unità di costo *standard*. Il che dovrebbe permettere, secondo chi ha elaborato GOL, di avere *standard* di servizio garantiti in modo unitario sul territorio nazionale in materia di politiche attive del lavoro, in riferimento ai livelli essenziali delle prestazioni (LEP) di cui all'art. 117, c. 2, lett. m, Cost. Ma ciò, come è ormai noto, non è sempre così consequenziale, sia in questo caso delle politiche attive del lavoro che in altri regolati dall'art. 117 Cost.²⁶.

Il punto sulle criticità appena delineate è rilevabile dalla dinamica Stato/Regioni che si osserva nella Delibera ANPAL 9 maggio 2022, n. 5 e nella Circolare ANPAL 5 agosto 2022, n. 1, mediante le quali è stato aggiornato l'assetto che sta alla base dell'erogazione dei servizi per l'impiego e di politica attiva del lavoro. Con altre parole, se volessimo svolgere la verifica sulla tenuta giuridica del sistema PNRR/PAR

²³ A. GARNERO e M. TADDEI, *Domanda e offerta di lavoro: un incontro difficile*, in www.lavoce.info, 2021 e l'OECD *Employment Outlook del 2022* che riguarda l'Italia.

²⁴ Per i risultati si v. I. BRUNETTI; A. RICCI, *La valutazione delle politiche attive e il comportamento delle imprese: il caso del programma Garanzia Giovani e del contratto di apprendistato*, 2021, in www.inapp.it

²⁵ Si v. il caso di MetApprendo studiato da S. CIUCCIOVINO, A. TOSCANO, M. FAIOLI, *MetApprendo. Il primo caso di social blockchain su larga scala. Formazione continua, contrattazione collettiva e aspetti di innovazione digitale*, in q. Rivista, n. 4, 2023, pp. 182 ss.

²⁶ Per esemplificare, si v. i dati sui LEP in materia sanitaria negli studi condotti dalla Fondazione GIMBE, *Livelli essenziali di assistenza e le disuguaglianze regionali in sanità*, 2022, in https://www.gimbe.org/osservatorio/Report_Osservatorio_GIMBE_2022.02_Adempimenti_LEA_2010-2019.pdf

che incide sulla condizionalità alla luce dell'art. 4, co. 2, Cost e dell'art. 38 Cost. dovremmo necessariamente distinguere le fasi che Delibera ANPAL 9 maggio 2022, n. 5 e Circolare ANPAL 5 agosto 2022, n. 1 hanno delineato e poi comprendere se, nella sostanza, oltre che nella forma, vengono a realizzarsi le situazioni che rendono possibile una condizionalità che è conforme al dovere al lavoro (art. 4, co. 2, Cost.) e alla prevenzione del rischio disoccupazione di cui all'art. 38 Cost.

Nella prima fase c'è la profilazione del lavoratore. È stato ridefinito il modello di profilazione qualitativa e quantitativa del lavoratore, il cd. servizio di *assessment*. Per la parte quantitativa, si intende facilitare gli operatori dei CPI nell'accesso ai (tanti e non/mai collegati) archivi amministrativi che raccolgono i dati del lavoratore al fine di meglio ponderare la presa in carico. Per la parte qualitativa si cerca di promuovere una valorizzazione della persona del lavoratore, tenendo in considerazione anche le eventuali aspirazioni, esperienze e competenze. Di qui, almeno teoricamente, dovrebbe discendere una certa capacità discrezionale degli operatori dei CPI di prendere in carico il lavoratore per accompagnarlo nella ricerca di lavoro, con un orientamento formativo e professionale volto a superare gli eventuali ostacoli di re-ingresso nel mercato del lavoro. A quel punto, il lavoratore dovrebbe essere invitato a sottoscrivere il patto di servizio e, poi, indirizzato nel percorso più vicino alla profilazione effettuata.

Qui scatta la seconda fase. Il lavoratore profilato che ha sottoscritto il patto²⁷ dovrebbe essere avviato verso uno dei percorsi individuati a livello nazionale. Tra questi percorsi abbiamo il reinserimento occupazionale che dipende in larga parte dal fatto che il lavoratore, già in possesso delle necessarie competenze, non sia a conoscenza di quelle informazioni che gli permettono di rientrare nel mercato del lavoro (percorso 1). Nei percorsi 2 e 3 si realizzano alcune attività di rafforzamento o mutamento delle competenze mediante l'attivazione di fasi di formazione. Nel percorso 4 si dovrebbe realizzare una certa inclusione del lavoratore, il quale presenta debolezze formative e professionali consistenti. Dovrebbero esserci iniziative di accompagnamento al lavoro molto mirate. Il percorso 5 è quello più interessante, ma probabilmente il meno realizzabile perché la disciplina GOL è mal coordinata²⁸ con il regime delle

²⁷ Il patto di servizio riporta gli obblighi di attivazione e il *tutor* di riferimento (art. 20, co. 2, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150). Vengono spiegate le iniziative di ricerca attiva, le funzioni del tutor e il cronoprogramma tra persona assistita e *tutor*. Viene disciplinata la disponibilità a partecipare a iniziative di attivazione e a accettare offerte di lavoro. Non c'è alcun elemento negoziabile tra CPI e assistiti. La profilazione qualitativa e quantitativa dispone il programma delle attività da svolgere. In caso di beneficiario di RDC (patto per il lavoro) o per chi è in RDC con situazioni di maggiore vulnerabilità sociale, valutati tali anche da servizi comunali (patto per l'inclusione), gli obblighi appena menzionati sono rafforzati da una serie di ulteriori procedure di riattivazione personale e del nucleo di famiglia (si v. l'art. 4, d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. in l. 28 marzo 2019, n. 26, modificato nel 2021 e nel 2022). Nella pratica, secondo la nostra ricerca, tutto ciò viene svolto con gradi di efficienza variegata, a seconda dei CPI, dei territori, del *management* del CPI e delle persone da assistere.

²⁸ I problemi che pone il percorso 5 sono molteplici. Riguardano il collegamento tra il percorso 5 e la CIGS. Ci si chiede come sia possibile realizzare il coinvolgimento di lavoratori beneficiari di integrazioni salariali in percorsi di ricollocazione collettiva, data la nota oggettiva difficoltà di proporre a costoro di formarsi per avviarsi in percorsi professionali nuovi. Ci si chiede altresì quale sia l'ambito soggettivo di tale regime (solo i lavoratori in CIGS? Se sì, perché? O, anche, i lavoratori coinvolti nei percorsi di transizione di cui all'art. 22 ter d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148?

integrazioni salariali riformato nel 2022 di cui al d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148. Si tratta della ricollocazione collettiva di gruppi di lavoratori coinvolti in processi complessi di crisi aziendali e transizione²⁹.

La terza fase riguarda l'attuazione del regime giuridico della condizionalità, la quale, almeno al momento (gennaio 2023), è ancora regolata da una serie di norme affastellate³⁰. Abbiamo l'art. 21, co. 7 del d. lgs. 15 settembre 2015, n. 150 per i beneficiari di NASPI e DISCOLL, l'art. 25 *ter* d del d. lgs. 15 settembre 2015, n. 148, introdotto nel 2021, che sostituisce il precedente regime di cui all'art. 22 del d. lgs. 15 settembre 2015, n. 150, introducendo per i beneficiari di integrazioni salariali straordinarie l'obbligo di formazione e le eventuali sanzioni per inadempimento³¹; l'art. 7, co. 5, d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. in l. 28 marzo 2019, n. 26 per i beneficiari del RDC³². Chi non ha lavoro, perché inoccupato e privo di qualsiasi forma di sostegno al reddito, ma interessato a ricevere i servizi di promozione all'occupazione da parte dei CPI o soggetti privati, è vincolato al regime di cui all'art. 19, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150. Sarà tenuto a presentare la dichiarazione di immediata disponibilità, DID *online*, per vedersi riconosciuto lo *status* di disoccupato. Non c'è modo, almeno dato l'attuale sistema, di rendere esigibile in questo caso

O, forse, tutti i lavoratori che nella l. bilancio 2022 – l. 30 dicembre 2021, n. 234 sono segnalati come destinatari del programma GOL?). Sulle integrazioni salariali riformate nel 2022 si v. M. T. SALIMBENI, *La nuova cassa integrazione guadagni: l'approdo dopo la tempesta*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2022, n. 2, pp. 273 ss.

²⁹ Si noti che Fondimpresa ha già realizzato alcune sperimentazioni di ricollocazione collettiva che vanno al di là del sistema PNRR/PAR. Si v. in particolare l'Avviso 3/2022. Sono stati stanziati circa 10 milioni di euro, permettendo di mettere in formazione 1232 persone, con successiva assunzione di 1109 lavoratori. Il che fa comprendere il potenziale inespresso dei fondi interprofessionali per la formazione continua in aree come quella della ricollocazione collettiva.

³⁰ Una sintesi del regime giuridico della condizionalità dal 1919 a oggi è stata svolta da A. SARTORI, *cit.*, 2022, la quale sottolinea che un prima impostazione razionale si ha con la legislazione del 2014/2015 per “aver affrontato in modo organico i tre pilastri del mercato del lavoro: sostegno al reddito (d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 sulla NASPI e la DIS-COLL; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto), SPI e politiche attive (d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150). In questo impianto, la condizionalità attraversa e collega ognuna delle componenti, assurgendo a perno del nuovo sistema”.

³¹ Per i beneficiari di integrazioni salariali straordinarie, il nuovo regime introdotto con il citato art. 25 *ter*, non prevede il patto di servizio. Si tratta di una condizionalità alla formazione (“allo scopo di mantenere e sviluppare le competenze [...] e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio”), i lavoratori sono tenuti a partecipare alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, offerte dalle Regioni o dai fondi interprofessionali). Il che non dovrebbe escludere la convocazione del lavoratore da parte del CPI. La nostra ricerca dimostra che i CPI, almeno a momento, non sanno come procedere in questi casi. Posta la riforma del 2022, non si ritiene più applicabile l'art. 4, co. 4, d.m. 11 gennaio 2018 (i.e. 120 giorni per la comunicazione da parte del datore di lavoro al CPI dei nominativi dei lavoratori sospesi, e quello successivo di 30 giorni da detta comunicazione per le convocazioni da parte dei CPI). Si v. anche il paragrafo 4 che segue.

³² I beneficiari di RDC confermano la propria disponibilità al lavoro, sono convocati presso i CPI entro 30 giorni successivi, date alcune condizioni di cui all'art. 4, co. 5, d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. in l. 28 marzo 2019, n. 26 (tra cui quella di non se sono non hanno lavoro da più di due anni o l'essere maggiorenni, ma di età pari o inferiore a 29 anni). Ci sono due categorie di soggetti che sono esclusi o possono essere esonerati dagli obblighi di attivazione. Il CPI dovrebbe comprendere la situazione, distinguendo tra coloro che possono stipulare il patto per il lavoro ai fini dell'inserimento e coloro che non possono perché appartengono a nuclei nei quali siano «presenti particolari criticità». In tal caso il richiedente del RDC viene orientato a recarsi presso i servizi comunali che dovrebbero svolgere una valutazione cd. multidimensionale (art. 4, co. 5-quater, citato). Il patto per il lavoro con chi beneficia di RDC può essere stipulato presso i CPI o, in alternativa, presso i soggetti accreditati ex art. 12, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, solo se le leggi regionali abbiano disposto ciò.

la condizionalità, non potendo applicare sanzioni in relazione a prestazioni di sostegno al reddito. Sappiamo che ogni Regione/Provincia e ogni relativa unità amministrativa adotta prassi proprie sul punto³³. ANPAL ha tentato nel 2022 di imporre una certa uniformità di comportamenti per i CPI e i soggetti privati accreditati, ai quali viene chiesto di comunicare entro tre giorni al CPI la condotta inadempiente degli obblighi formativi³⁴ per poi avviare la fase sanzionatoria che ha riflessi sulle prestazioni di sostegno al reddito di cui gode il lavoratore e sul relativo stato di disoccupazione³⁵.

È evidente che nell'attuazione di tali tre fasi il modo con cui le parti sociali hanno partecipato, nelle cabine di regia regionali, ha indirizzato una certa attuazione, più o meno, efficiente del programma GOL, tenendo conto che i datori di lavoro conoscono meglio di chiunque altro il fabbisogno che proviene dal mercato e le organizzazioni sindacali possono mediare sulle ricadute del sistema di condizionalità. Sappiamo, infatti, che il coinvolgimento delle parti sociali a livello regionale è, da una parte, la proiezione di un disegno politico sulla partecipazione istituzionale e sociale nel PNRR³⁶, la quale si attua con tavoli di partenariato o cabine di regia, volte a definire l'architettura dei PAR e a verificare l'attuazione di essi, e, dall'altra, è un metodo più diretto per rilevare i reali fabbisogni dei territori e dei relativi attori economici.

La ricerca condotta in questi mesi rileva che i tavoli di partenariato e/o le cabine di regia hanno funzionato e stanno funzionando in alcune Regioni del Centro-Nord (Emilia-Romagna, Veneto, Lombardia, Umbria e Toscana) e in pochissime Regioni del Sud (si pensi al caso pugliese). Spesso il coinvolgimento delle parti sociali è stato non appropriato rispetto ai fini del PAR perché meramente formale o di facciata, cioè non rilevante per le vicende più importanti. Le conseguenze di ciò sono almeno due. La ricerca ci segnala che non appare del tutto efficiente il modello adottato per le cabine di regia e la relativa partecipazione istituzionale delle parti sociali. Per riportare alcuni dati della ricerca, nelle cabine di regia si sarebbe potuto rilevare che la profilazione, qualitativa e quantitativa di cui sopra, è risultata piuttosto burocratica, con la conseguenza che diviene bassa la probabilità di inserimento/reinserimento al lavoro del lavoratore. Da ciò è derivato lo spostamento del rischio del mancato inserimento/re-inserimento occupazionale sui datori di lavoro (*mismatch*) e sugli operatori privati che cooperano con il sistema pubblico. Abbiamo notato

³³ I dati nazionali sull'applicazione effettiva del regime di condizionalità non sono noti al momento (gennaio 2023).

³⁴ La partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione si verifichi in caso di assenza per almeno due giornate in ciascun mese di attività.

³⁵ I beneficiari di integrazione salariale non hanno l'obbligo di dichiarazione di immediata disponibilità (DID) già dal 2012 in ragione dell'abrogazione dell'art. 19, co. 10, d.l. 19 novembre 2008, n. 185, l. conv. 28 gennaio 2009, n. 2, per indicazione dell'art. 4, co. 47, l. 12 giugno 2012, n. 92. L'art. 22, co.1, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 aveva confermato questa impostazione. La legge di bilancio per il 2022 ha ridefinito le regole della condizionalità abrogando l'art. 22 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 per chi beneficia di integrazioni salariali, per i quali non c'è riferimento né alla DID, né al patto di servizio. C'è, dal 2022 in poi, il nuovo regime degli obblighi di attivazione, anche formativi, e le relative sanzioni (art. 25-ter, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, introdotto nel 2021 – v. paragrafo 4 che segue).

³⁶ Si v. T. TREU, *cit.*, 2022. Si v. anche il d.l. 24 febbraio 2023, n. 13 che ha modificato l'assetto della *governance* del PNRR.

che le parti sociali in nessuna Regione/Provincia sono riusciti a intervenire sul punto. Le prime applicazioni dei PAR dimostrano che neanche nelle realtà regionali in cui si possono osservare con una certa completezza tali prime attuazioni si stia pienamente realizzando il regime della condizionalità. In questa prospettiva, la nostra ricerca ha dimostrato che l'aver scelto come punto focale di tutta la strategia GOL i servizi ai lavoratori, in assenza di un vero rapporto con i datori di lavoro determina, ha determinato uno slittamento delle funzioni dei servizi pubblici per l'impiego da ciò che chiederebbe il mercato del lavoro (domanda dei datori di lavoro e fabbisogni di competenze effettivi) a ciò che, da un punto meramente burocratico-amministrativo, appare utile per completare una certa pratica o una profilazione. Cioè, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro non avviene. Avviene, però, il mero meccanismo burocratico di registrazione del disoccupato (in questo caso profilazione o avvio di procedimenti amministrativi che conducono verso la formazione). Non si riesce, di conseguenza, a creare né una rilevazione seria dei bisogni del mercato del lavoro né il *matchmaking* di cui il mercato del lavoro necessita.

3. Il funzionamento operativo degli avvisi regionali, cabine di regia trilaterali e forme di riattivazione professionale

Il programma GOL ha lo scopo di rinnovare la rete dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi e in generale, aumentare la prossimità ai cittadini e l'erogazione di interventi personalizzati. In questo paragrafo, anche alla luce della Tabella 2, verranno decritti gli stati di avanzamento dei PAR realizzati in Lombardia, Emilia-Romagna, Umbria e Calabria (aggiornati a dicembre 2022).

In data 23 maggio 2022, con Delibera n. 6427, è stato approvato dalla giunta regionale lombarda il piano attuativo regionale del Programma GOL. La gestione e l'elaborazione dei diversi piani operativi attuativi del Programma GOL, in Lombardia, compete, da un lato, al "Patto per lo Sviluppo dell'economia, del lavoro, della qualità e della coesione sociale" nell'ambito del quale vengono condivise le linee strategiche sui temi fondamentali per l'economia regionale e, dall'altro, alla "Commissione regionale per le politiche del lavoro e della formazione" che costituisce la sede concertativa, con funzioni di proposta, progettazione, valutazione e verifica, rispetto alle linee programmatiche e alle politiche attive del lavoro, dell'istruzione e della formazione. La strategia regionale per l'attuazione del programma GOL si sviluppa in quattro principali ambiti rilancio dell'occupazione, contrasto della disoccupazione, riforma delle politiche attive del lavoro, potenziamento dei servizi per l'impiego. La prima fase è stata avviata a giugno 2022. Dal 6 giugno 2022 i soggetti beneficiari hanno iniziato ad accedere al Programma GOL e ad essere sottoposti alle attività di *profiling*, quell'insieme di tecniche adottate dagli uffici regionali per definire il profilo personale e professionale della persona in cerca di occupazione e di offrire, quindi, interventi



mirati e personalizzati di accompagnamento, inserimento e/o reinserimento nel mercato del lavoro. Destinatari delle attività dei PAR sono stati i disoccupati, anche in sostegno al reddito (crisi aziendali/lunga durata) e gli inoccupati, anche in RDC. In termini numerici, nel 2022, i soggetti destinatari sono stati 69.060. Di questi ultimi, 51.795 individui rientrano nelle categorie vulnerabili, 18.416 sono destinatari di percorsi di formazione e 6.906, invece, sono beneficiari di attività di rafforzamento delle competenze digitali. Dal 20 giugno 2022 le persone sono state messe nella condizione di usufruire dei servizi al lavoro e alla formazione funzionali al loro inserimento lavorativo. Si è proceduto, poi, alla predisposizione, integrazione e all'adeguamento dei sistemi informatici. Questi sono stati ideati in modo tale da permettere una stretta cooperazione applicativa con ANPAL. Alla data del 7 settembre 2022 risulta un numero complessivo di beneficiari pari a 36.562. Le domande prese in carico, all'interno del suddetto novero di soggetti, è pari a 35.681. Di queste ultime, 19.146 sono relative al percorso 1 (reinserimento occupazionale), 9.476 sono relative al percorso 2 (*upskilling*), 5.287 sono relative al percorso 3 (*reskilling*) e 2.653 sono relative al percorso 4 (lavoro e inclusione). Alla data del 7 settembre 2022 sono stati resi disponibili a catalogo 1829 corsi formativi così suddivisi: 1.175 corsi mirati all'inserimento formativo, 246 corsi formativi per la riattivazione, 195 corsi per le competenze digitali, 123 corsi per sicurezza nei luoghi di lavoro, 90 corsi per i profili professionali regolamentati/abilitanti. Il primo avviso pubblico per l'attuazione in regione Lombardia del PAR-GOL è stato pubblicato il 27 maggio 2022. Quest'ultimo interviene nell'ambito dei primi 4 percorsi del Programma GOL vale a dirsi: n.1. Inserimento-Occupazione, n. 2 *Up-skilling*, n. 3 *Re-Skilling*, n. 4 Lavoro e Inclusione. Il percorso n. 5, quello relativo alla ricollocazione collettiva di lavoratori coinvolti in crisi aziendali, sarà oggetto di un successivo avviso. L'attività di intermediazione dei CPI rimane centrale nei piani di attuazione regionale del programma GOL. Per tale ragione la formazione degli operatori CPI da parte di ANPAL-Servizi è considerata un momento di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi prefissati³⁷. Per la seconda fase di attuazione del PAR, la Regione Lombardia mira a definire delle nuove modalità per regolare il rapporto tra gli operatori pubblici e privati nelle fasi di presa in carico ed erogazione dei servizi e a creare una maggiore capillarità dei servizi offerti ai cittadini, attraverso il potenziamento della rete sul territorio. A tal fine la Regione Lombardia ha approvato, in data 5 agosto 2022, con Delibera della Giunta Regionale n. 6849 le "Linee guida per il potenziamento della rete dei servizi delle politiche attive" che definiscono

³⁷ La formazione, è stata svolta da parte degli uffici regionali Lombardia e della società di servizi informatici Aria Spa in collaborazione, per alcuni moduli, con ANPAL Servizi. Con riferimento alle quattro edizioni susseguite nei giorni 16, 17, 29, 30 giugno 2022 hanno avuto accesso ai contenuti formativi 1035 operatori. I corsi vertevano sui seguenti argomenti: introduzione al PAR regionale; presentazione 1° Avviso GOL; sistemi informati a supporto del programma GOL e sistema di skill intelligence. Nelle date del 29 e 30 giugno 2022 hanno partecipato 846 operatori hanno ai webinar su agenda condivisa e introduzione al PSP unico. Gli operatori che non hanno partecipato ai webinar hanno a disposizione i contenuti sulla piattaforma da 8 luglio. Con riferimento alle edizioni del 1 e 4 luglio 2022 si attesta l'iscrizione di 1021 operatori al corso assessment GOL.

L'ambito d'azione del nuovo patto con gli operatori. Nell'ottobre 2022 sono state definite, infine, misure di sostegno alle assunzioni collegate alle politiche attive finanziate dalle risorse Fondo Sociale Europeo + (FSE+). La Regione Lombardia si è impegnata a predisporre delle misure che intercettino anche i *target* esclusi da Programma GOL.

Il PAR in Emilia-Romagna è stato adottato con Delibera n. 81/2022, il 10 maggio 2022, su proposta della Giunta regionale. La strategia regionale per l'attuazione del programma GOL si sviluppa in quattro principali ambiti rilancio dell'occupazione, contrasto della disoccupazione, riforma delle politiche attive del lavoro, potenziamento dei servizi per l'impiego. Destinatari delle attività dei PAR sono i disoccupati, anche in sostegno al reddito (crisi aziendali/lunga durata) e gli inoccupati, anche in RDC. In termini numerici, nel 2022 i soggetti destinatari sono stati 43.144. Di questi, 12.912 soggetti sono destinatari di misure formative (6.086 nell'ambito del percorso 2 di *up-skilling*, 5.326 nell'ambito del percorso 4 "lavoro e inclusione" e 1.500 in quello relativo alla ricollocazione collettiva di lavoratori coinvolti in crisi aziendali). Sono state erogate, inoltre, misure formative specifiche per il rafforzamento delle competenze digitali a 5.500 soggetti di cui 4.000 del cluster 2 (*up-skilling*) e 1.500 del cluster 4 (lavoro e inclusione). Le prese in carico dei beneficiari hanno avuto inizio il 20 luglio 2022. Nel settembre dello stesso anno 8.000 soggetti hanno sottoscritto un Patto di Servizio con i CPI, raggiungendo, a tale data, il 21% del *target* prefissato a quota 38.000 beneficiari. Contestualmente alla sottoscrizione del Patto di Servizio, i beneficiari hanno scelto il CPI o il soggetto privato accreditato presso cui seguire il percorso di politica attiva designato, dallo stesso CPI, in seguito alla loro attività di *profiling*. L'approvazione del primo avviso in attuazione del PAR-GOL è avvenuta con DGR 4 luglio 2022, n. 1133. L'avviso è finalizzato, in particolare, a costituire un elenco, aggiornabile e integrabile, di soggetti privati accreditati al lavoro con la finalità di rendere disponibili le prestazioni per il lavoro ricomprese nel Percorso 1, nel Percorso 2, nel Percorso 3. Le prestazioni che dovranno essere erogate sono l'orientamento specialistico, l'accompagnamento al lavoro, l'attivazione del tirocinio, l'incontro domanda offerta, il supporto all'autoimpiego. La Regione Emilia-Romagna, con la determina n.14192 del 21 luglio 2022 e con determina n. 16554 del 2 settembre 2022, ha approvato i primi due elenchi di soggetti privati accreditati assegnando rispettivamente € 4.273.452,00 ai primi e € 2.848.968,00 ai secondi soggetti accreditati³⁸. La formazione degli operatori CPI è stata erogata sotto la coordinazione di ANPAL Servizi. I costi *standard* sostenuti per l'attuazione di questi percorsi formativi sono stati sostenibili dal punto di vista economico/finanziario e hanno permesso l'erogazione di servizi di qualità. A oggi (gennaio 2023) non

³⁸ I primi dati pubblicati dalla Regione Emilia-Romagna indicano 58 mila persone disoccupate prese in carico dal Programma GOL e quasi 16 mila i contratti di lavoro già attivati nei primi mesi del 2023 (si v. <https://notizie.regione.emilia-romagna.it/comunicati/2023/febbraio/lavoro-2018gol2019-il-programma-nazionale-di-occupabilita-dei-lavoratori-in-emilia-romagna-ha-gia-raggiunto-e-superato-gli-obiettivi-58mila-le-persone-senza-occupazione-prese-in-carico-sei-su-dieci-sono-donne-bonaccini-201cpolitiche-condivise>)

sono ancora stati pubblicati i bandi per i cataloghi formativi. Le norme di gestione e *governance* delle misure determinate dall'Emilia-Romagna per l'attuazione del PAR sono ancora in via di definizione. Tuttavia, la Regione Emilia-Romagna ha individuato gli organismi ai quali spetta la definizione delle iniziative attuative del Programma GOL. A tal proposito, nel contesto del “Patto per il lavoro e per il clima” verranno delineate e condivise le linee strategiche per l'attuazione del programma GOL e saranno organizzate riunioni periodiche e tavoli specifici tra i firmatari del Patto appena menzionato vale a dirsi associazioni d'impresa, organizzazioni sindacali, professionisti, enti del Terzo Settore, ABI, Unioncamere e alcuni atenei. All'interno della “Commissione Regionale Tripartita” (Tavolo specifico di confronto PNRR) vengono, invece, discussi gli atti deliberatori sulle politiche del lavoro e della formazione. Quest'ultima è presieduta dall'assessore regionale competente, da sei componenti effettivi e sei supplenti, designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative a livello regionale, da sei componenti effettivi e sei supplenti, designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro più rappresentative a livello regionale e dalla consigliera di parità.

In data 25 febbraio 2022, con Delibera n. 149, è stato approvato dalla giunta regionale umbra il piano attuativo regionale del Programma GOL. La gestione e l'elaborazione dei diversi piani operativi attuativi del Programma GOL, in Umbria, competono all'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro, istituito deliberazione della giunta regionale n. 1240 seduta del 10/12/2021³⁹. Fa parte dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro anche il Comitato Tecnico Scientifico ovvero un comitato in cui si riuniscono i soggetti tecnici che analizzano ed elaborano i documenti e producono annualmente un rapporto di analisi e valutazione delle politiche regionali anche in termini previsionali e suggerimenti di *policy*. La strategia regionale per l'attuazione del programma GOL si sviluppa in quattro principali ambiti: rilancio dell'occupazione, contrasto della disoccupazione, riforma delle politiche attive del lavoro, potenziamento dei servizi per l'impiego. Destinatari delle attività dei PAR sono stati i disoccupati, anche quelli sottoposti a misure di sostegno al reddito (crisi aziendali/lunga durata) e gli inoccupati, anche in RDC. In termini numerici, nel 2022, i beneficiari del *target 1* (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55) sono stati 7.680 di cui di cui 5760 vulnerabili, mentre i beneficiari del *target 2*, coloro che sono stati coinvolti in attività di formazione, sono stati 2.048 di cui n. 768 in competenze digitali. La prima fase del PAR è stata avviata a luglio 2022. Dal 18 luglio 2022 i beneficiari sono stati presi in carico e sono iniziate le relative attività di *assessment*. Il primo avviso pubblico per

³⁹ L'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro è composto dall'Assessore regionale con delega alle politiche del lavoro e della formazione; dal Presidente dell'Agenzia regionale Politiche attive del Lavoro ARPAL Umbria; dal Direttore dell'Agenzia regionale Politiche attive del Lavoro ARPAL Umbria; dal Direttore regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale; dal Direttore regionale Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo; dal Consigliera regionale di parità; dai Presidenti delle associazioni datoriali e dai Segretari regionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'attuazione in regione Umbria del PAR-GOL è stato pubblicato il 29 giugno 2022. Quest'ultimo è stato approvato con delibera della giunta regionale n. 627 del 22 giugno 2022. L'avviso aveva per oggetto l'acquisizione di manifestazioni di interesse finalizzate alla realizzazione dei corsi di formazione relativi al Percorso 2 - Aggiornamento (*Upskilling*) e al Percorso 3 - Riqualficazione (*Reskilling*) previsti dal Programma GOL. In data 6 luglio 2022 è stata, poi, pubblicata la delibera della Giunta Regionale n. 689, con la quale si è proceduto all'approvazione dello schema di convenzione per la realizzazione del servizio di *assessment* nell'ambito di tutti i percorsi previsti nel Programma GOL. La bozza del secondo Avviso, invece, è stata inviata all'unità di missione del Ministero per il parere di competenza e verrà pubblicata solo dopo il relativo riscontro. La bozza del secondo avviso predispone interventi nell'ambito del Percorso 1 - Reinserimento occupazionale, del Percorso 2 - Aggiornamento (*Upskilling*) e del Percorso 3 - Riqualficazione (*Reskilling*). Con Determinazione Direttoriale n. 1018 del 12 agosto 2022 è stato, infine, approvato l'elenco delle agenzie formative ammesse e selezionate alla realizzazione delle misure di formazione di cui al Percorso 2 - Aggiornamento (*Upskilling*) e al Percorso 3 - Riqualficazione (*Reskilling*) del PAR GOL dell'Umbria. La Formazione degli operatori dei CPI, ritenuta dalla Regione Umbria quale momento di fondamentale importanza per la riuscita del Programma GOL, è affidata ad ANPAL Servizi ed è iniziata il 7 luglio 2022 ed è tutt'ora in corso di realizzazione.

Il PAR-GOL della Regione Calabria è stato adottato in via definitiva con delibera di giunta n. 169 del 30 aprile 2022. Con lo scopo di analizzare in modo puntuale le dinamiche territoriali, le politiche di sviluppo e l'impatto che esse hanno sul territorio e sulla popolazione calabrese è stato istituito, con DDG del 28 gennaio 2020, n. 578, l'Osservatorio Economico Territoriale delle politiche del Lavoro, denominato, in sigla, "OSL.Cal". Quest'ultimo persegue l'obiettivo strategico di disporre dei dati e degli indicatori territoriali (su base comunale) per osservare i risultati raggiunti dalle *policy* di sviluppo e del lavoro, nei territori e nei diversi sistemi locali di riferimento. Tale attività vuole supportare eventuali riprogrammazioni delle risorse e promuovere un dibattito pubblico informato e socialmente responsabile. La strategia regionale per l'attuazione del programma GOL si sviluppa in quattro principali ambiti rilancio dell'occupazione, contrasto della disoccupazione, riforma delle politiche attive del lavoro, potenziamento dei servizi per l'impiego. Destinatari delle attività dei PAR saranno i disoccupati, anche in sostegno al reddito (crisi aziendali/lunga durata) e gli inoccupati, anche in RDC. Per l'anno 2022, si è registrato il raggiungimento del *target* di 27.120 beneficiari, di cui almeno 20.340 rientranti nella categoria delle persone vulnerabili. La profilazione qualitativa è stata avviata dai CPI in data 15 giugno 2022. Alla data del 8 luglio 2022 gli *assesment* e i patti di servizio GOL sono stati pari a 2.583. Questi ultimi dovranno essere riversati, all'avvio a sistema della profilazione qualitativa, sul Sistema Informativo Lavoro regionale (SIL). Il 31 luglio 2022 sono stati pubblicati altri due avvisi trasmessi, per averne un preventivo riscontro, anche alla



“Unità di Missione per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” istituita presso il Segretariato Generale. I suddetti avvisi costituiscono due bandi per la selezione dei soggetti attuatori accreditati. La Regione Calabria ha richiesto, inoltre, un incontro bilaterale con la “Unità di Missione del PNRR” e ANPAL al fine di esaminare congiuntamente gli stati di avanzamento del Piano Attuativi del Programma GOL.

Anche alla luce di questi fatti, ci siamo posti l’obiettivo di provare a comprendere in modo concreto le difficoltà che gli operatori pubblici regionali stanno riscontrando quotidianamente nella gestione del Programma GOL. Abbiamo deciso di analizzare in modo specifico le procedure che attengono alla ricollocazione collettiva, provando a individuare alcune possibili soluzioni. Sappiamo che le politiche attive debbono agire in modo concreto, predisponendo pacchetti formativi efficienti, orientando le scelte individuali al meglio all’interno del mercato del lavoro. Il che significa organizzare laboratori seminariali che insegnino attività concrete, come la redazione di un curriculum vitae attraente, la realizzazione di video di presentazione, la simulazione di colloqui di lavoro, oppure ancora la comprensione delle diverse tutele tra lavoro autonomo e subordinato, in modo che destinatari dell’offerta formativa possano scegliere con maggiore consapevolezza le proprie preferenze. Tutti questi sforzi, tuttavia, rischiano di essere vanificati dalla mancata disponibilità dei dati sui lavoratori, o, quantomeno, dal fatto che i dati a disposizione delle varie pubbliche amministrazioni coinvolte non sono univoci.

Su questo tema abbiamo notato che esiste una specie di tecnofobia delle Regioni/Province autonome nel realizzare il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all’art. 13 d.lgs. 15 settembre 2015, n. 150. C’è anche una certa ritrosia nel rendere pubblici i fabbisogni specifici di personale da parte dei datori di lavoro, nell’idea che il passaparola ha sempre funzionato meglio rispetto agli annunci di lavoro. A ciò si aggiunga che non funziona adeguatamente la profilazione dei soggetti coinvolti, poiché tale attività non è conforme ai reali fabbisogni dei datori di lavoro. Se non si profila adeguatamente un soggetto, risulterà impossibile calibrare il percorso formativo per inserire le persone nel mercato del lavoro. Come si può, dunque, tentare di ancorare la formazione rispetto alle reali esigenze dei datori di lavoro? Di sicuro, analizzando i recenti dati del *mismatch* nel mercato del lavoro⁴⁰, insistere con una formazione di tipo generalista serve a ben poco, ma occorre piuttosto una virtuosa collaborazione tra pubblico e privato. Sul punto ci sono alcune sperimentazioni interessanti a livello regionale (v. il caso umbro o quello emiliano-romagnolo) che muovono da un programma analitico di percorso formativo, maggiormente focalizzato sulle reali esigenze del mercato del lavoro, anche alla luce dell’implementazione degli indirizzi nazionali per la valorizzazione e il rafforzamento dei percorsi formativi degli istituti

⁴⁰ Si v. C. GAGLIARDI, R.A. MARONI, S. SCACCABAROZZI, C. LUCIFORA, *Occupazione e PNRR: cambiamenti e mismatch nella struttura dell’occupazione* in CNEL, *XXIV Rapporto del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva*, 2022, p. 325 ss. – online in www.cnel.it

tecnologici superiori e caratterizzato dalla selezione degli enti di formazione e delle agenzie per il lavoro più efficienti.

4. Il funzionamento operativo della condizionalità anche per i lavoratori in CIGS e applicazione delle sanzioni a livello regionale. Inefficienze

Nell'ultimo decennio il legislatore ha cercato di garantire, sulla base dei concetti della strategia europea della *flexicurity*, meccanismi di condizionalità che garantissero un forte legame fra politiche attive e politiche passive del lavoro. Sono due i principali meccanismi di condizionalità previsti, che si differenziano per molti aspetti, fra cui soprattutto i destinatari coinvolti, la disciplina sanzionatoria e gli enti assegnati ad irrogare tali sanzioni. Qui concentreremo l'attenzione sul primo meccanismo il quale riguarda i lavoratori in integrazione salariale straordinaria⁴¹. Mediante i due decreti ministeriali di agosto 2022 sono state definite le modalità di formazione e di riqualificazione e la conseguente disciplina sanzionatoria, in seguito all'art. 1, co. 202, l. 30 dicembre 2021, n. 234, che ha revisionato il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, introducendo il nuovo art. 25-ter. Nel co. 2 viene specificato che le attività formative possono essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro e nel co. 3 viene assegnata al Ministero del lavoro delle politiche sociali la competenza a adottare un decreto nel quale siano definite le modalità sanzionatorie in caso di mancata partecipazione alle attività formative. I destinatari di questi percorsi formativi e delle relative modalità sanzionatorie sono quelli indicati dal d.m. 2 agosto 2022, n. 142. Nell'art.1 di tale decreto ministeriale si specifica che il regime si applica ai lavoratori beneficiari di integrazione salariale straordinaria previsti dal Titolo I, capo III, e dal Titolo II del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, tra cui anche i beneficiari delle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 26), dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27), dal fondo d'integrazione salariale (art. 29) e dai fondi di solidarietà territoriali e intersettoriali (art. 40). Nell'art. 3, co. 3, viene inoltre specificato che i progetti formativi o di riqualificazione devono contemplare le esigenze formative collegate al programma di intervento dell'integrazione salariale straordinaria ai fini

⁴¹ Sappiamo che con riferimento al secondo meccanismo l'art. 21 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 disciplina il regime della condizionalità di cui alla nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) e per l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL). I beneficiari di tali prestazioni devono contattare i CPI per stipulare un patto di servizio personalizzato come specificato dall'art. 20. Attraverso tale patto, i lavoratori disoccupati negoziano con i CPI una condizionalità che lega da una parte l'impegno del lavoratore a partecipare a corsi di formazione per aumentare la sua appetibilità sul mercato del lavoro e facilitare l'occupabilità e, dall'altra, l'ottenimento delle prestazioni previdenziali. L'art. 21, co. 7, ha introdotto una serie di sanzioni da applicarsi in base alla gravità dell'inadempimento alle iniziative di attività formative rispetto ai beneficiari delle indennità NASPI e DIS-COLL. In caso di mancata presenza agli appuntamenti può verificarsi la decurtazione della prestazione previdenziale secondo alcuni criteri predeterminati. Le stesse sanzioni sono ugualmente previste nel caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni per la conferma dello stato di disoccupazione e per la profilazione e la stipula del patto di servizio personalizzato, come pure per la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività. In caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua il beneficiario decade della prestazione.

della ripresa a regime dell'attività lavorativa in azienda, le modalità di valorizzazione del patrimonio delle competenze possedute dal lavoratore e le modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, in base alla valutazione in ingresso. Sulla base di tali premesse, con il d.m. del 2 agosto 2022, n. 140 vengono dettati i *"Criteri e modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni salariali straordinarie"*, in ragione dei quali il lavoratore in integrazione salariale straordinaria dovrà partecipare a iniziative di formazione o di riqualificazione professionale allo scopo di rendere il profilo lavorativo più appetibile sul mercato del lavoro. L'obiettivo dei percorsi formativi è quello di favorire il riassorbimento occupazionale in quel contesto aziendale o, in alternativa, dove sia possibile. Il termine del percorso formativo è previsto il rilascio di una certificazione dei risultati di apprendimento raggiunti. Viene specificato che la formazione può essere finanziata anche da fondi interprofessionali, che in questo capo possono recuperare le risorse economiche rispetto al taglio del montante contributivo (art. 1, co. 242, l. 30 dicembre 2021, n. 234). La mancata partecipazione in tutto o in parte, senza giustificato motivo, alle iniziative di formazione prevede l'irrogazione di diverse sanzioni: tra il 25% ed il 50% delle ore complessive previste, comporta l'irrogazione della sanzione corrispondente alla decurtazione di un terzo delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima della decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale; tra il 50% ed l'80% delle ore complessive previste, comporta l'irrogazione della sanzione corrispondente alla decurtazione della metà delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario, ferma restando la sanzione minima della decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale; in misura superiore all'80% delle ore complessive previste, comporta la decadenza del trattamento di integrazione salariale. Il decreto ministeriale stabilisce una serie di valide giustificazioni nel caso in cui il lavoratore non riesca a partecipare alle attività formative, tra cui malattia o di infortunio, servizio civile o di leva, gravidanza, citazioni in tribunale, motivi familiari documentati e/o certificati, etc. Ad accertare l'inadempimento è il servizio ispettivo territorialmente competente. Nel caso in cui l'organo ispettivo individui delle assenze nei registri dell'ente che eroga l'attività formativa, esso provvederà alla contestazione della sanzione in base al numero delle assenze non giustificate. Ai fini dell'applicazione della sanzione, l'organo ispettivo darà comunicazione alla sede territorialmente competente dell'INPS. Per i lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale a carico dei fondi di solidarietà, le modalità per procedere alla decurtazione delle mensilità sono individuate dai fondi di solidarietà.

Le interviste e i *workshop* ci hanno permesso di rilevare a tal proposito quanto segue sulla funzionalità della condizionalità soprattutto per i lavoratori in integrazione salariale. Sono stati riscontrati diversi problemi. L'ambigua distinzione tra percettori di NASPI (cui si applica ancora l'art. 21, d.lgs. 14 settembre

2015, n. 150) e percettori di RDC (che, invece, seguono la disciplina di cui al d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. in l. 28 marzo 2019, n. 26, in combinato disposto col d.lgs. n. 150/2015) si moltiplica se comparata a ciò che bisognerebbe fare per i beneficiari di integrazioni salariali straordinarie. Concentrandosi sul momento della convocazione del percettore della misura di politica attiva si nota che, mentre i soggetti in RDC godono di modalità più snelle per quanto attiene la fase di convocazione, dal momento che possono essere convocati con un semplice sms o tramite posta elettronica, i beneficiari di NASPI (e probabilmente quelli di CIGS/integrazioni salariali) sottostanno ancora a metodi che qui definiamo arcaici e, in ogni caso, poco efficienti, come la posta raccomandata. Il che provoca molti problemi alle Regioni a cominciare dai costi elevati da sostenere per l'invio delle raccomandate. I problemi riguardano, poi, anche la lentezza dell'utilizzo della posta ordinaria. Mentre, i metodi digitali di invio di comunicazioni sono immediati, durante il percorso temporale della raccomandata può capitare che il soggetto destinatario della convocazione trovi un lavoro, che lo porta a rinunciare all'incontro formativo. In tali casi può capitare che le Regioni, alla luce della giustificata assenza del lavoratore, applichino le sanzioni previste dalla disciplina di legge.

Le Regioni, inoltre, non hanno l'accesso ai dati sui lavoratori al pari degli operatori dell'INPS, e tale fattore influenza negativamente il lavoro dei tecnici regionali. Il che costituisce un grave limite al meccanismo della condizionalità. Ci sono altissime percentuali di defezioni alle convocazioni. Si arriva addirittura a circa il 50% in alcune Regioni in relazione alla presa in carico dei beneficiari del programma GOL. Anzi, alcuni segnalano che esiste una sorta di staticità o blocco da parte dei percettori di sostegno al reddito che li porta a rinunciare in molti casi ai programmi formativi, anche spinti da un senso di impunità rispetto al meccanismo di condizionalità.

Le Regioni auspicano la semplificazione delle procedure. Imporre meccanismi farraginosi per assicurare senza grandi risultati la condizionalità nell'attuazione delle misure di politica attiva del lavoro, da un lato, non aiuta il lavoro dei centri per l'impiego, costretti a redigere piani formativi senza dati precisi e aggiornati sui beneficiari dei sussidi, dall'altro, spingono i cittadini a non partecipare ai piani formativi predisposti, spesso anche per un senso di scarsa fiducia verso l'azione pubblica. È proprio sugli aspetti culturali che bisognerebbe lavorare, rivedendo l'impianto normativo della condizionalità. Esso non va inteso come uno strumento punitivo, mediante il quale si risparmia spesa pubblica nel caso in cui i più solerti funzionari dei CPI individuino soggetti negligenti rispetto alle convocazioni. Servirebbe, inoltre, un maggiore coinvolgimento tra pubblico e privato nell'attuazione delle condizionalità. Si dovrebbe procedere con l'assegnazione ai datori di lavoro della funzione di segnalazione delle assenze dei beneficiari dei sussidi alle convocazioni. Cioè, anziché imporre tale onere esclusivamente ai funzionari dei CPI, sarebbe ancora più utile coinvolgere i datori di lavoro in tal senso, così da responsabilizzare sia i cittadini

che i datori di lavoro, creando un solido patto civico per l’attuazione delle misure di politica attiva al fine di rendere più dinamico – e, pertanto, più efficiente – il mercato del lavoro.

5. Tabelle

La Tabella 1 riporta il nostro modello di indagine scientifica. Tale Tabella ci ha permesso di rilevare dati e informazioni da Regioni, Province autonome e parti sociali. In particolare, i temi della Tabella 1 comprendono l’analisi delle forme di coinvolgimento delle parti sociali a livello regionale in cabine di regia, più o meno formalizzato, e la relativa efficacia nell’adattamento del PNRR alle situazioni locali, l’utilizzo delle risorse destinate a una serie di obiettivi del PNRR/PAR mediante avvisi e bandi, la disamina delle singole misure definite nel PAR in relazione al gruppo di destinatari individuati dal PNRR/PAR.

Tabella 1

A. Cabina Regionale di Regia	Descrizione del funzionamento	del	Struttura
			Composizione
			Regole
			Istituzione formalizzata mediante atti regionali
			Altro
B. Strategia locale	Descrizione dei seguenti ambiti	dei	Rilancio dell’occupazione
			Contrasto della disoccupazione
			Riforma delle politiche attive del lavoro
			Potenziamento dei servizi per l’impiego

C. Risorse	Individuazione delle risorse	GOL
		Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale (FPCRP)
		Altro
D. Destinatari delle misure/attività PAR	Distinzione per (i) disoccupati, anche in sostegno al reddito (crisi aziendali/lunga durata), e (ii) inoccupati, anche in RDC (in particolare, giovani, over55, donne, disabili)	2022
		2023
		2024
		2025
E. Descrizione degli obiettivi indicati dal PAR e delle misure/attività	Descrizione dei percorsi GOL	reinserimento lavorativo
		aggiornamento (upskilling)
		riqualificazione (reskilling):
		lavoro ed inclusione
		ricollocazione collettiva
F. Modalità attuative	Descrizione delle modalità attuative (exp. assegno per il lavoro, unità di crisi, etc.)	

G. Coinvolgimento Descrizione e verifica
eventuale da parte eventuali bandi
della Regione nelle regionali
modalità operative
delle
organizzazioni
sindacali/datoriali,
patronati,
bilateralità, APL,
etc.

La Tabella 2 riporta l'attuazione dei PAR a livello regionale. È una Tabella sinottica che è stata aggiornata con i dati disponibili al 30 dicembre 2022.

Ricognizione sullo stato di attuazione del Programma GOL

Aggiornamento al 30 dicembre 2022

REGIONI	Approvazione definitiva del PAR	Avvio della presa in carico dei beneficiari	Pubblicazione degli avvisi pubblici GOL	Formazione operatori CPI da parte di ANPAL Servizi	Note integrative/questioni aperte
ABRUZZO	Con DGR n. 167/2022 è stato approvato il PAR GOL. Con Nota ANPAL n.4699 del 7 aprile 2022, con la quale è stato comunicato l'esito positivo della valutazione e della bozza del PAR del programma a GOL e nota ANPAL n.6320 del 12 maggio 2022 per approvazione definitiva a seguito di integrazioni.	La presa in carico sarà avviata a decorrere dal 25 luglio 2022	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> In attesa di approvazione da parte dell'Unità di Missione il primo Avviso, che sarà pubblicato entro il mese di luglio 2022 . È prevista la pubblicazione di ulteriori due avvisi all'esito della definizione del Catalogo dei Soggetti realizzatori, quindi orientativamente entro il mese di settembre 2022 . <u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u> L'avviso attualmente sottoposto all'approvazione di ANPAL è una manifestazione di interesse rivolta ai soggetti realizzatori che si candidano all'erogazione delle misure previste nei cinque percorsi di GOL.	Si	



Successivamente sarà pubblicato specifico Avviso rivolto agli organismi di formazione accreditati per l'erogazione dei percorsi di upskilling e reskilling. In parallelo sarà pubblicato apposito Avviso rivolto esclusivamente agli IITS, con il quale sarà costituito il catalogo dei percorsi di upskilling e reskilling erogati dagli stessi IITS.

Caratteristiche dell'Avviso:

Il primo Avviso è finalizzato alla costituzione del Catalogo dei Soggetti Realizzatori delle misure dei vari percorsi. Lo **spportello è sempre aperto** ed è possibile candidarsi in ogni momento ed anche progressivamente per ulteriori misure. Il Secondo e il terzo Avviso sono multimisura, in quanto concorrono alla realizzazione delle misure di upskilling e reskilling che sono previste nei percorsi 2, 3, 4 e 5.

BASILICATA	Il PAR Basilicata è stato approvato in via definitiva con DGR 433 del 6 luglio 2022	Le convocazioni per la profilazione sono iniziate dal 15 luglio 2022	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> Gli avvisi saranno pubblicati a fine luglio/inizio agosto <u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u> Presumibilmente gli avvisi concerneranno il percorso 2 e il percorso 3	Si, in atto	Venerdì 15 luglio è stato fissato l'incontro bilaterale con l'unità di missione.
CALABRIA	Il PAR GOL Calabria è stato adottato in via definitiva con Delibera di Giunta n. 169 del 30 aprile 2022, pubblicato sul	La profilazione qualitativa, tramite fogli Excel, è stata avviata dai CPI della Regione Calabria in data 15 giugno 2022. Alla data del 8 luglio 2022 gli assesment e	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> Entro il 31/07/2022 è prevista la pubblicazione di n. 2 Avvisi, trasmessi all'Unità di Missione per preventivo riscontro. <u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u>	Si	È stato richiesto un incontro bilaterale con Unità di Missione e ANPAL.

Bollettino Ufficiale della Regione Calabria n. 67 del 5 maggio 2022.

patti di servizio GOL sono stati pari a **2.583**.

All'avvio a sistema della profilazione qualitativa dovranno essere riversati sul SIL regionale.

Gli ambiti dei due Avvisi riguardano:
-catalogo dell'offerta formativa, soggetti attuatori e misure di formazione;
-accreditamento dei soggetti attuatori per l'attuazione misure di accompagnamento al lavoro.

Caratteristiche dell'avviso:

Si tratta di bandi per la selezione dei soggetti attuatori accreditati.

CAMPANIA

Con DGR n. 281 del 7 giugno 2022 ha approvato il Piano Attuativo Regionale per la Campania

La presa in carico sarà avviata a decorrere dal **27 luglio 2022**

Data di pubblicazione dell'avviso:

Il primo avviso è stato inviato all'unità di missione del Ministero ed ANPAL per il preventivo parere. Il secondo avviso rivolto agli operatori privati per la formazione sarà trasmesso all'unità di missione del Ministero ed ANPAL per il preventivo parere entro il 26 luglio 2022.

Il terzo avviso rivolto agli operatori dei servizi per il lavoro è in fase avanzata di definizione.

Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:

Il primo avviso sarà rivolto ai **beneficiari per la prima attuazione in Campania del programma**. Tale avviso descrive il processo di convocazione, presa in carico, assessment ed avvio dei percorsi, nonché i relativi soggetti realizzatori.

Il secondo e il terzo avviso disciplinano le **modalità di adesione al programma da parte degli operatori privati per la formazione e per i servizi per il lavoro**, i relativi requisiti, le modalità di avvio, di realizzazione, di rendicontazione e di riconoscimento economico delle attività formative, di orientamento, di accompagnamento e di tirocinio.

No.
L'Amministrazione regionale ha realizzato autonomamente le attività formative rivolte agli operatori dei CPI per la gestione delle diverse fasi del processo

EMILIA - ROMAGNA	Il PAR è stato adottato, con delibera dell'assemblea legislativa n. 81/2022 del 10/05/2022, su proposta della Giunta regionale (Delibera della Giunta regionale n. 235 del 25 febbraio 2022)	La data programmata per l'avvio delle prese in carico dei beneficiari è il 20 luglio 2022	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> Approvazione del primo Avviso in attuazione del Par GOL con DGR n.1133 del 4/7/2022.	Si	
			<u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u>		
			Percorsi 1, 2, 3		
			<u>Caratteristiche dell'Avviso:</u>		
			Il primo Avviso è finalizzato a costituire un elenco, aggiornabile e integrabile, di soggetti privati accreditati al lavoro con la finalità di rendere disponibili le prestazioni per il lavoro ricomprese nel Percorso 1. Reinserimento occupazionale, nel Percorso 2 - Aggiornamento (Upskilling) e nel Percorso 3 - Riqualificazione (Reskilling) . In esito alle procedure di istruttoria e validazione, i titolari delle Operazioni saranno responsabili e dovranno impegnarsi ad erogare le prestazioni, a favore delle persone che li avranno scelti in fase di sottoscrizione del Patto di servizio. Ciascun soggetto realizzatore deve candidare n. 3 operazioni, una per ciascuna Azione e, pertanto, una per ciascun Cluster/Percorso. Le prestazioni sono: Orientamento specialistico, Accompagnamento al lavoro, Attivazione del tirocinio, Incontro Domanda Offerta, Supporto all'autoimpiego.		
Domande		Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?	Note sull'attuazione.
Risposta		8.000 persone hanno sottoscritto un Patto di servizio con i	Sono stati approvati i primi due elenchi di Soggetti privati Accreditati, con le seguenti Delibere:	È stata erogata	Vi è un aumento significativo di beneficiari che scelgono il Soggetto Accreditato, facente capo a Confcommercio ER, rispetto alle precedenti misure di

CPI, pari al 21% del target previsto. Contestualmente alla sottoscrizione del Patto i beneficiari hanno scelto il CPI o il Soggetto privato Accreditato presso cui seguire il percorso di Politica attiva, assegnato dal CPI in base al profiling.

Determina n.14192 del **21 luglio 2022:**
Approvazione primo elenco di Soggetti privati Accreditati in Area 1
Risorse complessive assegnate € 4.273.452,00

Determina n. 16554 del **2 settembre 2022:**
Approvazione secondo elenco di Soggetti privati Accreditati in Area 1.
Risorse complessive assegnate € 2.848.968,00

Politica Attiva Lavoro finanziate dalla Regione.



DET. 16554_del_2-9-2022_ Approvazio



DET. 14192_del_21_lug_202

LIGURIA

Il PAR è stato approvato con DGR n° 177-2022 in data 15/03/2022 ed è stato contestualmente trasmesso ad ANPAL per la valutazione e di coerenza. In data 31/03/2022, con nota protocollo n. 0004383, ANPAL ha comunicato a Regione Liguria di aver effettuato la valutazione e di coerenza del Piano Regionale di Attuazione

Si prevede di avviare le attività di assessment nei giorni tra il 18 e il 20 luglio p.v. Numero dei beneficiari presi in carico allo stato attuale: alla data del 11/07/2022 il numero è zero. Si stima una media di almeno 600 patti a settimana con previsto raggiungimento del target assegnato al 31/12/2022.

Data di pubblicazione dell'avviso:

L'Avviso n. 1 per l'attuazione dei percorsi 1,2,3 e 4 di GOL in Liguria è stato approvato dalla Giunta Regionale in data 15/07/2022 con d.G.R. 667/2022 dopo aver ricevuto il nulla osta alla pubblicazione dall'UdM con nota del 13/07/2022. Lo sportello per la presentazione delle candidature è attivo dal 18/07/2022 e fino al 01/08/2022.

Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:

la Regione mette a bando i primi **4 percorsi: n. 1 (Inserimento Occupazione), n. 2 (Up-skilling), n. 3 (Re-Skilling), n. 4 (Lavoro e Inclusione)**. Il percorso n. 5, ossia quello relativo alla ricollocazione collettiva di lavoratori coinvolti in crisi aziendali, sarà oggetto di un successivo Avviso emanato entro l'anno.

Caratteristiche dell'avviso:

In fase di avvio il percorso formativo ForPlus su G.O.L. e Assessment. In parallelo già realizzate sessioni informative in presenza sul modello di funzionamento di GOL in Liguria ai sensi del PAR e sulla modalità di utilizzo dello strumento di assessment nel processo di lavoro del centro per l'impiego.

Tutti gli atti programmatori regionali sono pubblicati nella pagina dedicata: <https://www.regione.liguria.it/homepage/lavoroliguria/programma-gol/gol-operatori-programmazione-gol.html> ivi comprese le note di validazione di ANPAL. L'Avviso pubblicato è scaricabile al seguente link: <https://www.regione.liguria.it/homepage/lavoro-liguria/programma-gol/gol-operatori/avvisi-regionali-gol.html>

con il Programm a Nazionale, concludendo il suo esame con esito positivo e senza alcun rilievo. A seguito dell'approvazione delle delibere ANPAL n. 5/2022 e 6/2022, e in particolare dell'allegato C "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard", Regione Liguria ha provveduto ad aggiornare il PAR alla luce degli impatti che il nuovo impianto di Misure e UCS ha determinato sulla tipologia di misure di politica attiva erogabili all'interno del Programm a GOL e dei nuovi costi standard. In data 7 giugno 2022 il PAR aggiornato è stato approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n° 526/2022. ANPAL ha dato parere

Avviso rivolto a:
Soggetti proponenti in forma singola;
Soggetti in forma aggregata sino a un massimo di 6 (il numero sale a 7 se all'interno del raggruppamento partecipa un Soggetto già convenzionato con Regione Liguria per l'erogazione di servizi di supporto all'autoimpiego/autoimprenditorialità, nonché Camere di Commercio e Associazioni imprenditoriali.

Il Soggetto proponente in forma singola deve disporre dell'accreditamento al lavoro, alla formazione e essere un Ente titolato IVC. In caso di raggruppamento, le 3 "anime" devono essere assicurate collettivamente. Il territorio regionale è stato suddiviso in 3 ambiti:

1. Genova.
2. Spezia e Tigullio.
3. Savona e Imperia.

All'interno dell'ambito territoriale nel quale viene presentata la candidatura, il Soggetto proponente si impegna ad erogare tutti i servizi al lavoro, formativi e IVC di cui ai 4 i percorsi oggetto dell'Avviso.

L'offerta formativa da garantire da parte dei soggetti attuatori è già prevista all'interno dell'avviso sulla base di un catalogo formativo regionale realizzato sull'analisi dei fabbisogni professionali delle imprese del territorio. Il catalogo formativo è realizzato nel rispetto degli standard del PNC con riferimento a SEP, ADA, EQF, CP ISTAT 2011. Il catalogo formativo definitivo costituito da Regione Liguria nell'ambito dell'avviso GOL è composto da 56 percorsi di re-skilling, 98 percorsi di up-skilling e 27 corsi per le competenze di base e trasversali, di cui n. 9 corsi per rafforzamento competenze digitali.

positivo alla versione aggiornata del PAR della Regione Liguria con nota prot. 8079 del 22/06/2022. Il PAR di GOL è stato pubblicato sul BURL del 22 giugno 2022.

Domande

Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?

Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?

Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?

Note sull'attuazione.

Risposta

Si sono costituite le ATI tra i centri di formazione. Il nostro ente Iscot Liguria fa parte della ATI ambito Genova insieme CLP (ente della CCIAA), ISFORCOOP, CESCOT, EPA SA, GPOWER, SCUOLA EDILE. Al momento a nessun ente sono stati segnalati beneficiari per la formazione.

Non ci sono nuovi avvisi/bandi

Non abbiamo informazioni in merito alla formazione degli operatori CPI che tuttavia riteniamo sia stata completata. Infatti da notizie avute informalmente sarebbero già stati "presi in carico" dai CPI 4500 beneficiari sugli 8000 previsti e sempre da notizie informali tali beneficiari dovrebbero essere segnalati ai centri di formazione.

Dall'ultima riunione estiva non si sono più svolti incontri. Da tenere presente che gli assessori della Regione Liguria alla formazione ilaria cavo e al lavoro giovani berrino sono entrambi candidati alle elezioni politiche

LOMBARDIA

In data 23 maggio, con Delibera n. 6427, è stato approvato il Piano attuativo regionale del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori GOL. - PAR GOL Regione Lombardia.

La fase I è stata avviata a giugno 2022. In particolare: dal **6 giugno** le persone possono **accedere al Programma GOL ed essere profilate al fine di individuare il percorso di politica attiva** più adeguato alle loro esigenze; dal **20 giugno** le persone possono **fruire dei servizi al lavoro e alla formazione** funzionali al loro **inserimento lavorativo**; dal **13 luglio PSP Unico e agenda condivisa** a sistema.

Data di pubblicazione dell'avviso

Publicato il 27 maggio 2022 l'avviso pubblico per la prima attuazione in Regione Lombardia del PAR GOL.

Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:

Attuazione dei **percorsi 1, 2, 3 e 4.**

Sì. La formazione, è stata svolta su più edizioni, da parte degli uffici di regione Lombardia e della società di servizi informatici Aria Spa in collaborazione con ANPAL Servizi per alcuni moduli.

Con riferimento alle quattro edizioni:

16, 17, 29, 30 Giugno:

Per la **Fase II di attuazione** (prevista per ottobre 2022) Regione Lombardia sta lavorando su: la **definizione del nuovo patto con gli operatori**, ossia le modalità per **regolare il rapporto tra gli operatori pubblici e privati** nelle fasi di presa in carico ed erogazione dei servizi; una **maggiore capillarità dei servizi offerti ai cittadini**, attraverso il **potenziamento**

I Sistemi informatici sono stati predisposti, integrati ed adeguati garantendo da subito cooperazione applicativa con ANPAL.

Alla data del 18 luglio 2022 risulta un numero complessivo di beneficiari pari a **15.701, di cui con domande di presa in carico attive pari a 15.465**

Di queste ultime:
 - 7.686 sono relative al percorso 1) reinserimento occupazionale
 - 3.772 sono relative al percorso 2 upskilling
 - 2.509 sono relative al percorso 3 reskilling
 - 1.498 sono relative al percorso 4

Il target giornaliero di domande prese in carico dai CPI e attive nel periodo dal 1 al 15 luglio ha spesso superato il livello delle 600 per arrivare al dato di 547 domande del 18 luglio 2022.

1035 operatori hanno avuto accesso e seguito i contenuti su:

-
 Introduzione al PAR Regionale (video + slide)

-
 Presentazione 1° Avviso GOL (video + slide)

-
 Sistemi informati a supporto del programma GOL e sistema di skill intelligence (video)
 Nelle edizioni del 1 e 4 luglio:

1021 operatori sono iscritti al corso su:

-
 Assessment GOL (partenza 8 luglio)

Nelle date del 29 e 30 giugno:
846 operatori hanno partecipato ai webinar su: -
 Agenda condivisa

-
 Introduzione al PSP unico
 Gli operatori che non hanno partecipato ai webinar hanno a disposizione i contenuti sulla piattaforma da 8 luglio.

della rete sul territorio.
 Aprono **misure parallele su FSE+** per altri Target

Domande

Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?

Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?

Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?

Note sull'attuazione.

Risposta

Alla data del 7 settembre 2022 risulta un numero complessivo di beneficiari pari a **36.562, di cui con domande di presa in carico attive pari a 35.681**

Di queste ultime:
 - 19.146 sono relative al percorso 1) reinserimento occupazionale
 - 9.476 sono relative al percorso 2 upskilling
 - 5.287 sono relative al percorso 3 reskilling
 - 2.653 sono relative al percorso 4

Il target giornaliero di domande prese in

La formazione non ha rilevato particolari criticità. Al momento si stanno predisponendo, nell'ambito del programma di rafforzamento, a partire dall'autunno e nel 2023, nuovi percorsi formativi che seguiranno l'evoluzione del piano del GOL.

Per la Fase II di attuazione (prevista per ottobre 2022) Regione Lombardia ha approvato in data 5 agosto 2022 la dgr 6849 con le "Linee guida per il potenziamento della rete dei servizi delle politiche attive" che definiscono l'ambito d'azione del nuovo patto con gli operatori, ossia le modalità per regolare il rapporto tra gli operatori pubblici e privati nelle fasi di presa in carico ed erogazione dei

carico dai CPI e attive da fine agosto è stabilmente sopra le 650 persone con picchi fino a 764. In ogni caso rimaniamo stabilmente sopra il target di 600 prese incarico giornaliera. Alla data del 7 settembre sono disponibili a catalogo 1829 corsi così suddivisi:

- 1.175 corsi mirati all'inserimento formativo
- 246 corsi formativi per la riattivazione
- 195 corsi per competenze digitali
- 123 corsi per sicurezza luoghi di lavoro
- 90 corsi per profili professionali regolamentati/abilitanti.

Sono inoltre state attivate 1599 doti per un impegno di risorse pari a 5,7 mln di euro.

servizi; una maggiore capillarità dei servizi offerti ai cittadini, attraverso il potenziamento della rete sul territorio. Entro il mese di ottobre saranno definite misure di sostegno all'assunzione legate alle Politiche attive a valere su risorse FSE+. Nelle prossime settimane si inizierà a lavorare su misure che intercettino target esclusi da GOL.

MOLISE	Con DGR del 31 marzo 2022, n.89 è stato approvato il PAR GOL	La data di avvio della presa in carico dei beneficiari programmata è il 1° agosto 2022	È in corso di predisposizione da parte del Servizio Formazione Professionale l'avviso per l'offerta formativa sulle competenze digitali.	La formazione degli operatori CPI da parte di ANPAL Servizi è stata avviata a giugno 2021. Gli operatori attualmente stanno seguendo il Corso "Il nuovo assessment introdotto da GOL" (nuova profilazione qualitativa e quantitativa)	Il 25 luglio 2022 si è tenuto un incontro con i referenti dei CPI per organizzare l'avvio della presa in carico dei beneficiari
PIEMONTE	15 luglio 2022	Data di avvio: 15 giugno 2022 Numero dei beneficiari presi in carico allo stato attuale (numero dei patti di servizio GOL sottoscritti) n. 1.882	Avviso pubblico per l'attuazione delle misure formative <u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> - Sportello aperto dall'11/08/2022 al 07/09/2022 <u>Caratteristiche dell'avviso:</u> - Percorsi 2, 3 e 4 - Agenzie formative in possesso di accreditamento regionale per la Macrotipologia B (MB) - tipologia «fad» "formazione a distanza" e D (svantaggio) - e per la Macrotipologia C (MC) e Orientamento (MIO)	Sì	



- Dotazione finanziaria: 44.248.000 Euro

Avviso pubblico per la chiamata di progetti finalizzati alla realizzazione della misura "Buono servizi al lavoro"

Data di pubblicazione dell'avviso:

Sportello aperto dal 12/09/2022 al 19/09/2022

Caratteristiche dell'avviso:

- Percorsi 2, 3 e 4
- Operatori accreditati per i servizi al lavoro
- Possono candidarsi alla realizzazione del Buono servizi lavoro del Percorso 4 (Inclusione e lavoro) unicamente gli Operatori che: si sono candidati per i Percorsi 1, 2 e 3 e sono risultati idonei/finanziabili e sono stati ammessi a operare sul Bando "Buono servizi lavoro - Svantaggio" di cui alla DD n. 111 del 2021.
- Dotazione finanziaria: 23.248.000,00 Euro

Domande	Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?	Note sull'attuazione.
Risposta	Prese in carico al 6 settembre 2022 : n. 14.707	No	La formazione degli operatori CPI è stata effettuata nel corso del 2021, per cui gli operatori attualmente al lavoro sono tutti formati. Sono aperti due bandi per l'assunzione di nuovi 165 operatori, che saranno inseriti in team già formati	Necessità di un miglioramento dei rapporti tra associazioni imprenditoriali e centri per l'impiego (maggior scambio informazioni, reale fruibilità banche dati, ecc.). Richiesto avvio di un confronto con gli uffici della Regione Piemonte su percorso 5 (Ricollocazione collettiva)
PUGLIA	La Regione ha trasmesso ad ANPAL i chiarimenti	Le prese in carico sono partite il 15 luglio 2022	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u> La bozza di Avviso, relativa ai percorsi 1,2	Sì - TRASPARENZA E MONITORAGGI

	richiesti e ha ricevuto la nota di approvazione definitiva	Prese in carico al 19.07: 743	e 3 è stata trasmessa all'Unità di Missione il 20.07. In attesa di riscontro. APPROVAZIONE ANPAL IL 26/7/2022 BANDO PUBBLICATO IL 5/8 PER CANDIDATURE APL ED ENTI FORMATIVI PER COSITUZIONE ELENCO SOGGETTI ATTUATORI GOL APL ED ENTI FORMATIVI "COMUNQUE COLLEGATI" NON POSSONO EROGARE I RISPETTIVI SERVIZI AL MEDESIMO BENEFICIARIO FINESTRA DI CANDIDATURA APERTA IL 7 SETTEMBRE SEGUIRA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE RISERVATA AI SOGGETTI ATTUATORI RICONOSCIUTI PER LA FORMAZIONE DEL NUOVO CATALOGO DELL'OFFERTA FORMATIVA		O GARANTIRE OPEN DATA SULL'INTERO PROCESSO RUOLO DEI CAT NELL'ACCOMPAGNAMENTO ALL'AUTOIMPIEGO FUNZIONE BILATERALITA'
			<u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u>		
Domande		Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Percorsi 1,2 e 3 Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità	Note sull'attuazione.
Risposta		AL 2/9 17069 PRESE IN CARICO DAI CPI (ALLEGRO REPORT) La data di avvio programmata per la presa in carico è il 25 luglio 2022	<u>Data di pubblicazione dell'avviso</u> Gli avvisi non sono stati ancora pubblicati. <u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u> Probabilmente gli avvisi saranno riferiti ai primi 4 percorsi GOL <u>Caratteristiche dell'avviso:</u>	Si, la formazione è in corso	
PA BOLZANO	La versione definitiva del PAR approvata dalla Giunta Provinciale è stata inviata in data 7 luglio 2022 ad ANPAL; si resta in attesa di riscontro				

PA TRENTO	Approvazione definitiva del PAR da parte della Giunta Provinciale in data 15 luglio 2022	Data di avvio programmata per la presa in carico è il 20 luglio 2022	Probabilmente multimisura	<u>Data di pubblicazione dell'avviso:</u>	Sì. in via di conclusione
			Non sono ancora stati pubblicati avvisi.	<u>Ambiti di riferimento nell'ambito dei 5 percorsi del Programma GOL:</u>	
			È stata inviata una bozza di avviso relativo al percorso 2 upskilling all'UdM per la validazione in data 15 luglio.		
Domande	Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?	Note sull'attuazione.	
Risposta		<p>Sono stati pubblicati due avvisi:</p> <p>Avviso n.1 “Presentazione di proposte formative di breve durata Percorso 2A “Upskilling” / Percorso 4B “Lavoro e Inclusione” del piano attuativo GOL della Provincia Autonoma di Trento – pubblicato il 29 luglio 2022</p> <p>La Giunta provinciale su proposta dell'assessore provinciale allo sviluppo economico, ricerca e lavoro ha approvato l'Avviso pubblico n. 1 per l'attuazione del Programma GOL- Garanzia Occupabilità dei Lavoratori. Si tratta del primo bando, in ordine di emanazione, per avviare nel concreto le azioni in tema di politiche attive del lavoro previste dal progetto nell'ambito del PNRR per il Trentino. Un programma strategico per l'aggiornamento delle competenze delle persone disoccupate nel nostro territorio e il loro reinserimento nel mercato del lavoro e per il quale la stessa Giunta ha licenziato il Piano attuativo, che</p>			



consente di richiedere i finanziamenti statali e di dare il via alle attività indicate. L'avviso è rivolto agli enti già accreditati per la formazione FSE, compresi raggruppamenti temporanei d'impresa, consorzi e G.e.i.e., o a quelli che, in presenza dei requisiti richiesti, si impegnano ad accreditarsi alla formazione entro 15 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie e prevede la presentazione di proposte progettuali di formazione breve di aggiornamento (upskilling). Le proposte rientrano negli ambiti della formazione informatica/digitale (per un totale di 7 corsi), linguistica di base (2 corsi), imprenditorialità (1 corso), andando a fornire un'offerta formativa di aggiornamento su tutto il territorio provinciale. Sono 3.300 i potenziali beneficiari del bando, che contribuisce al raggiungimento dei target assegnati alla Provincia autonoma di Trento, per l'anno 2022, nell'ambito del programma GOL.

**Avviso n. 2
“Presentazione di
domande di
adesione per
l'individuazione di
soggetti realizzatori
privati per
l'erogazione di
politiche attive
nell'ambito del
Percorso 1, del
Percorso 2, del
Percorso 3 e del
Percorso 4 del Piano
attuativo GOL della
Provincia Autonoma
di Trento” –**

pubblicato il 12 agosto
2022

La Giunta provinciale
su proposta
dell'assessore
provinciale allo
sviluppo economico,
ricerca e lavoro ha
approvato l'Avviso



pubblico numero 2 per l'attuazione del Programma Gol-Garanzia Occupabilità dei Lavoratori. Si tratta del secondo bando, in ordine di emanazione, per avviare nel concreto le azioni in tema di politiche attive del lavoro previste dal progetto nell'ambito del PNRR per il Trentino. Con tali azioni si intende migliorare l'occupabilità dei beneficiari dei servizi erogati tramite il ricorso alla rete dei soggetti accreditati, migliorandone la chance di accesso al mercato del lavoro. Il provvedimento dà attuazione al Piano di attuazione provinciale, attraverso l'emanazione di un avviso pubblico per presentare domande di adesione per l'individuazione di soggetti realizzatori privati per l'erogazione di politiche attive del lavoro nell'ambito del Percorso 1 – Reinserimento lavorativo; Percorso 2 - Aggiornamento (upskilling); Percorso 3 - Riqualificazione (reskilling); Percorso 4 -Lavoro e inclusione. L'avviso è rivolto agli enti accreditati per i servizi per il lavoro (o, in alternativa, che hanno in corso la richiesta di accreditamento al momento della presentazione della domanda). Aderendo tali soggetti manifestano la disponibilità ad erogare politiche attive di cui al Piano Attuativo provinciale di Gol, con particolare riferimento all'“Orientamento specialistico”, all'“Accompagnamento al lavoro”, all'“attivazione del tirocinio” e all'“Incontro domanda offerta”. Si stima che le attività erogate dai soggetti aderenti al bando

possano riguardare un numero di beneficiari pari a 2.170.

Link al dettaglio degli avvisi:
<https://www.provincia.tn.it/Argomenti/Focus/PNRR-Piano-Nazionale-di-Ripresa-e-Resilienza/GOL-garanzia-di-occupabilita-dei-lavoratori>

SARDEGNA	<p>Il PAR (pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna del 7 luglio 2022) è stato approvato con nota del Commissario Straordinario dell'ANPAL, prot. n. 6325 del 12/05/2022 e successivamente dalla Giunta Regionale con le Deliberazioni n. 17/33 del 19.05.2022 e n.19/24 del 21.06.2022. Con nota prot.n 51853 del 15.07.2022 indirizzata al Commissario Straordinario di ANPAL Dott. Raffaele Tangorra, è stata comunicata l'avvenuta pubblicazione sul sito istituzionale della Regione Sardegna nonché il corrispondente link, del Piano attuativo regionale del Programma GOL adottato dalla Regione Sardegna. Di seguito si riporta</p>	<p>La data di avvio delle prese in carico è il 15 luglio 2022 Il numero dei beneficiari presi in carico allo stato attuale è pari a 163</p>	<p>Data di pubblicazione dell'avviso: Si prevede di pubblicare il primo Avviso alla fine del mese di luglio.</p>	<p>Si</p>	<p>Si riporta il link della pubblicazione del PAR: https://www.regione.sardegna.it/j/v/2644?s=1&v=9&c=390&c1=1386&id=100393</p>
Domande		Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità?	Note sull'attuazione.
Risposta		Ad oggi risultano più di 10.000 patti di servizio stipulati da ASPAL	I soggetti privati accreditati nei sistemi regionali dei Servizi per il Lavoro e della formazione professionale potranno presentare le candidature telematiche per	Oltre ai seminari informativi su GOL non siamo stati coinvolti nelle azioni volte a formare il personale.	nessuna



l'inserimento nell'Elenco di Soggetti realizzatori delle misure di cui ai Percorsi 1-2- 3-4 previsti dal Piano attuativo regionale (PAR) per la Regione Autonoma della Sardegna.

I documenti sono consultabili al seguente link:
<https://www.sardegna.gov.it/agenda/?p=143618>

UMBRIA

Il PAR GOL Umbria è stato approvato dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 149 del 25 febbraio 2022. Approvato da ANPAL con nota del 6 maggio 2022, tenuto conto delle specifiche fornite da ARPAL il 24 marzo 2022.

La presa in carico dei beneficiari di GOL con l'assessment è iniziata il 18 luglio 2022.

Ambito di riferimento: Percorsi 2 e 3

Iniziata il 07/07/2022
In corso di realizzazione

Data di pubblicazione dell'avviso:

29/06/2022

Avviso pubblico n. 1 approvato con DGR n. 627 del 22.06.2022 per l'acquisizione di manifestazioni di interesse finalizzate alla realizzazione dei corsi di formazione relativi al Percorso 2 - Aggiornamento (Upskilling) e al Percorso 3 - Riqualficazione (Reskilling) previsti dal programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori – GOL –

Ambito di riferimento: tutti i Percorsi

Data di approvazione del provvedimento:

06/07/2022

Caratteristiche del provvedimento:

Delibera della Giunta Regionale n. 689 del 6 luglio 2022 - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 - Componente 1 - Riforma 1.1 - Approvazione dello schema di convenzione per la realizzazione del servizio di assessment.

Ambito di riferimento: Percorsi 1, 2 e 3

Avviso 2:

La bozza di avviso è stata inviata all'unità di missione del Ministero per il parere di competenza. In attesa di riscontro per la pubblicazione

Caratteristiche dell'avviso:

Avviso pubblico finalizzato ad avviare gli interventi il Percorso 1 - Reinserimento occupazionale e Percorso 2 - Aggiornamento (Upskilling) e al Percorso 3 - Riqualficazione (Reskilling).

Domande	Ci sono ulteriori dati disponibili a settembre 2022?	Ci sono ulteriori avvisi/bandi? Se sì, quali e con quali caratteristiche?	Come sta procedendo la formazione degli operatori CPI? Criticità	Note sull'attuazione.
Risposta		<p>- Con Determinazione Direttoriale n. 1018 del 12.08.2022 è stato approvato l'elenco delle agenzie formative ammesse e selezionate alla realizzazione delle misure di formazione di cui al Percorso 2 - Aggiornamento (Upskilling) e al Percorso 3 - Riqualficazione (Reskilling) del PAR GOL dell'Umbria, volti a favorire il miglioramento delle competenze dei beneficiari e l'ingresso /reinserimento nel mercato del lavoro. 3 - Determinazione Direttoriale n. 1070 del 5.09.2022) è stato approvato l'elenco dei soggetti esecutori ammessi all'attuazione delle misure relative ai Percorsi 1,2 e 3 del Programma GOL - Approvato con Determinazione Direttoriale n. 1085 del 7/09/2022 l'Avviso per la presentazione dell'offerta di percorsi di formazione ai fini della costituzione del Catalogo dell'offerta formativa GOL i beneficiari del</p>		



Percorso 2 -
Aggiornamento
(Upskilling) e del
Percorso 3 -
Riqualificazione
(Reskilling) da parte
degli organismi di
formazione e ammessi
e selezionati con D.DT
n. 1018 del
12.08.2022 –
Scadenza per la
presentazione dei
progetti: 28 Settembre
2022 Schema di
convenzione
Assessment