

**Buone prassi  
nei servizi  
per il lavoro  
e politiche attive**

# Catalogo 2024

**Edizione n. 4 aggiornata al:  
28 marzo 2024**



## Sommario

Premessa .....	3
Situazione Catalogo al 28 marzo 2024 .....	10
Schede di Buone Prassi .....	15
1 Regione Piemonte – Servizio “Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti” .....	16
2 Regione Sardegna – Profilazione Qualitativa on line e in presenza .....	20
3 Regione Lombardia - Technortus: un orto a misura 4.0 .....	25
4 Regione Liguria – Job Club.....	29
5 Regione Liguria – Job Speed Date Collocamento Mirato .....	33
6 Regione Marche - Digitalizzazione dei Servizi per l'Impiego della Regione Marche .....	37
7 Regione Sardegna – Job Account – Promozione dei Servizi alle Imprese erogati dai CPI.....	41
8 Regione Lazio - Digitalizzazione avviamenti nella PA .....	49
9 Regione Calabria - A scuola di orientamento al lavoro con i CPI.....	53
10 Regione Campania – Rete Spazio Lavoro.....	60
11 Regione Lazio – Laboratori informativi Collocamento Disabili .....	67
12 Regione Calabria – Insieme creiamo il futuro – La Rete dello Stretto per le transizioni e il lavoro .....	71
13 Regione Siciliana – Innovazione, Riqualificazione e Potenziamento servizio Incrocio Domanda Offerta e Servizi alle Imprese (CPI di Palermo).....	79
14 Regione Campania – Sportello Auto-impiego e Lavoratori Autonomi.....	85
15 Regione Campania – Gli Spazi Donna in Regione Campania .....	91
16 Regione Emilia-Romagna – Servizio di consulenza e accompagnamento all’avvio di Impresa/Autoimpiego .....	98
17 Regione Siciliana – Progetto ET-LABORA Cittadini di Paese Terzi .....	108
18 Regione Sardegna e Università di Sassari – I Laboratori sull’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni come luogo di confronto tra gli attori della Rete dei servizi per il lavoro .....	116
19 Regione Valle d’Aosta – La figura del Disability Manager per sostanziare il diritto all’inclusione all'interno delle realtà aziendali.....	123
20 Regione Puglia – Punti Cardinali (Punti di orientamento per la formazione e il lavoro) .....	130
21 Regione Piemonte – Agenzia Piemonte Lavoro – MIP – Mettersi In Proprio .....	143
22 Regione Piemonte – Agenzia Piemonte Lavoro – Progetto Heritage e Archivio Storico Convenzione ex art. 14 D. Lgs. 276/2003 .....	151

## Premessa

Il presente documento è finalizzato alla presentazione del Catalogo per la raccolta delle Buone Pratiche (di seguito BP) nell’ambito dei servizi per l’impiego e delle politiche attive a livello territoriale raccolte da ANPAL Servizi al 28 marzo 2024.

Nell’ambito delle attività del PO Anpal Servizi 2017-2023, ANPAL ha richiesto ad ANPAL Servizi un supporto alla rilevazione delle buone pratiche nei servizi pubblici per l’impiego e nei programmi di politica attiva del lavoro da valorizzare nel [Data Base Best Practices del PES – Public Employment Services Network](#) pubblicato sul portale della Commissione Europea e implementato da ciascun dei 27 Paesi membri.

Nei prossimi paragrafi viene presentata la metodologia che ANPAL Servizi ha costruito per la raccolta delle suddette BP anche attraverso strumenti innovativi quali la progettazione e implementazione di un canale Microsoft® TEAM dedicato e di una community composta da operatori ANPAL Servizi a livello centrale e territoriale.

## La Community

Per la raccolta delle BP nei servizi pubblici per l’impiego è stata progettata e realizzata una community interna ad ANPAL Servizi che vede interagire lo staff centrale e i responsabili ed operatori territoriali in assistenza tecnica ai SPI delle regioni e province autonome.



All’interno della Community “Buone Prassi CPI e PAL” è infatti possibile per gli operatori scambiarsi pareri ed opinioni circa le buone pratiche nei centri per l’impiego osservati anche perché oggetto di assistenza tecnica volta al potenziamento dei centri ed all’implementazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

Una sezione è invece dedicata all’inserimento delle schede BP da parte degli operatori territoriali che costituiscono poi oggetto di osservazione, approfondimento e validazione da parte dello staff centrale.

## BUONE PRASSI CPI E PAL

[Torna alla Home](#)

Questa sezione è dedicata alla raccolta e alla condivisione tra centro e territorio delle **buone pratiche** sul funzionamento dei centri per l'impiego e nei sistemi regionali di politica attiva del lavoro. L'obiettivo è quello di **valorizzare** poi le buone prassi italiane nel Data Base delle Buone Prassi del [Public Employment Services Network](#) promosso dalla DG Employment dell'Unione Europea. Le buone prassi che raccoglieremo saranno poi segnalate da ANPAL al PES Network dopo il via libera delle Amministrazioni Regionali interessate.

**COMMUNITY**

[ENTRA NELLA COMMUNITY >>](#)

**FORUM**

[ENTRA NEL FORUM >>](#)

**REPOSITORY**

[ACCEDI AL REPOSITORY IN CLOUD >>](#)

**▼ RILEVAZIONE DELLE BUONE PRASSI ▼**



CLICCA SULL'IMMAGINE

Nella metodologia del PES Network si definisce "Buona Prassi" una pratica **rilevante** nella strategia europea per l'occupazione, di ambito nazionale e/o regionale, **recente** (successiva al 2010), basata su **evidenze empiriche** documentate da rapporti di monitoraggio e valutazione, potenzialmente **trasferibile** in altri territori.

Monitora le buone prassi che hai segnalato o apri il Catalogo Pubblico

[Monitora la tua pratica](#)

[Apri il Catalogo Pubblico](#)

Una volta completato il processo di validazione della scheda che comprende anche l'accettazione da parte della Regione o dell'istituzione che l'ha implementata, questa viene poi inoltrata ad ANPAL per l'eventuale pubblicazione sul portale PES Network della Commissione Europea.

### Criteri per l'individuazione di una BP

Rispetto ai criteri per l'individuazione della BP si è fatto riferimento alle scelte maturate in ambito PES Network.

- European employment strategy
- Employment package
- Inclusion of non-EU migrants
- Youth employment support
- Supporting entrepreneurs and the self-employed
- Long-term unemployment
- Rights at work
- Undeclared work
- Restructuring
- Flexicurity
- Public employment services
- European network of Public Employment Services

**Information message**

[Facts and figures about the European response to the COVID-19 outbreak](#)

Close

## PES Practices

In this database you can find **inspiring practices** from Public Employment Services across Europe.

The selected practices focus on issues such as supporting young people and the long-term unemployed, working with schools, and management methods.

Practices have been selected on the basis of the **following criteria**:

- **Relevance**: the practices reflect EU employment policy within the context of the Europe 2020 Strategy
- **Scope**: the practices represent concrete PES services with specific

La compilazione della scheda di Best Practice ispira pertanto ai criteri generali di:

- **chiarezza**, ossia leggibilità, scorrevolezza del testo evitando acronimi o termini non comprensibili per un pubblico estero (es: pattizzati)
- **completezza**, ossia lo sforzo di completare tutti i campi, ove naturalmente, ci siano le informazioni disponibili
- **congruità**, fare in modo che il testo abbia una sua coerenza interna, evitando ripetizioni o contraddizioni

Tuttavia, per omogenizzare l'attività con gli altri stati membri si è fatto riferimento ai **Criteri di selezione delle Buone Pratiche di PES Network della Commissione Europea** come di seguito riportato.

<p>Practices have been selected on the basis of the <b>following criteria</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relevance</b>: the practices reflect EU employment policy within the context of the Europe 2020 Strategy</li> <li>• <b>Scope</b>: the practices represent concrete PES services with specific operational objectives implemented on national, regional or local scale</li> <li>• <b>Timescale</b>: the practices are either ongoing or were terminated after 2010</li> <li>• <b>Evidence-based</b>: the practices are based on performance data / monitoring / evaluation</li> <li>• <b>Potential for learning and replication</b>: the practices provide insight into success factors and outcomes, as well as challenges and lessons learnt.</li> </ul>	<p>Le pratiche sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pertinenza</b>: le pratiche riflettono la politica dell'UE in materia di occupazione nel contesto della strategia Europa 2020</li> <li>• <b>Ambito di applicazione</b>: le pratiche rappresentano servizi SPI concreti con obiettivi operativi specifici attuati su scala nazionale, regionale o locale</li> <li>• <b>Calendario</b>: le pratiche sono in corso o sono state chiuse dopo il 2010 – <i>Per questa rilevazione dal 2018 in poi (anno del passaggio dei CPI dalle Province alle Regioni nelle Regioni a Statuto Ordinario)</i></li> <li>• <b>Evidence-based</b>: le pratiche si basano su dati di performance / monitoraggio / valutazione</li> <li>• <b>Potenziale di apprendimento e replicazione</b>: le pratiche forniscono informazioni sui fattori di successo e sui risultati, nonché sulle sfide e sulle lezioni apprese</li> </ul>
--	---

*Dal sito [PES Practices - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://european-commission.eu/pes-practices).*

### La Scheda di Rilevazione della BP

Di seguito viene presentata la scheda di rilevazione a disposizione dell'operatore territoriale ANPAL Servizi per la segnalazione della BP.

Scheda	<i>Numerazione fissata dalla sede in ordine di invio</i>
UTENTE	<i>Redattore della scheda</i>
REGIONE	<i>Regione di riferimento</i>
TITOLO DELLA PRATICA	<i>Titolo esteso della pratica</i>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<i>Il primo campo serve a dare una prima descrizione sintetica della pratica; pertanto non ci si fermerà sui dettagli ma sulle caratteristiche principali dell'iniziativa, una sintesi dell'intera azione. (max 500 caratteri)</i>
AMBITO DELLA PRATICA	<i>Tipologia della pratica nell'ambito delle politiche attive del lavoro.</i>
TIPOLOGIA/LEP <sup>1</sup>	<i>Indicazione dei LEP coinvolti</i>

<sup>1</sup> I livelli essenziali delle Prestazioni nei Servizi per l'Impiego sono declinati dall'all. B) del DM 4/2018 come da seguente tabella

AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Indicazione dell'ambito territoriale (nazionale, regionale, provinciale, etc.)
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si/No
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Si/No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Breve indicazione circa il ruolo di assistenza tecnica offerta da Anpal Servizi (progettazione, assistenza tecnica, monitoraggio, etc.).
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Indicazione del servizio per l'impiego coinvolto (ufficio, direzione, etc.).
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	Si richiede il periodo in cui è stata implementata la pratica e se è ancora in corso.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	Per impulso (o driver) si intende l'input iniziale, l'evento scatenante, il problema riscontrato o l'opportunità individuata che ha dato il via alla progettazione e alla successiva implementazione della pratica.  Inoltre si richiede se l'elemento individuato sia interno al servizio per l'impiego o esterno.

TIPOLOGIA	LEP (DM 4/2018 all. B)
SERVIZI ALLE PERSONE	A - ACCOGLIENZA E PRIMA INFORMAZIONE
	B - DID, PROFILAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA SCHEDA ANAGRAFICA PROFESSIONALE
	C - ORIENTAMENTO DI BASE
	D - PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO
	E - ORIENTAMENTO SPECIALISTICO
	F1 - ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO
	F2 - ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO
	F3 - INCONTRO DOMANDA OFFERTA
	G - ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE
	H - AVVIAMENTO A FORMAZIONE
	I - GESTIONE DI INCENTIVI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE
	J - STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON GLI OBBLIGHI DI CURA NEI CONFRONTI DI MINORI O DI SOGGETTI NON AUTOSUFFICIENTI
	M - Collocamento mirato (cittadini CON DISABILITA')
	K - Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione
	L - Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile
	N - Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità
O - SUPPORTO ALL'AUTOIMPIEGO	
SERVIZI ALLE IMPRESE	P - ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE
	Q - INCONTRO DOMANDA OFFERTA
	R - ATTIVAZIONE DEI TIROCINI
	S - COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI (IMPRESE)

<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p><i>Il presente campo richiede di indicare i soggetti pubblici e privati che sono intervenuti, a vario titolo e importanza, nel progetto.</i></p> <p><i>In questo campo sarebbe utile rappresentare la “governance” del progetto/servizio e quindi indicare anche ruolo/funzione ricoperto da ciascuno soggetto.</i></p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p><i>Per target intendiamo descrivere i beneficiari diretti ed indiretti dell’iniziativa e come sia stato segmentato ai fini dell’ottimizzazione della pratica.</i></p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p><i>In questa sezione andremo a descrivere i principali obiettivi che la pratica si è posta ad inizio del percorso: in questa parte si indicheranno sia gli obiettivi attesi sia in termini numerici che qualitativi (sempre se disponibili) utili per valutare l’efficacia complessiva della pratica.</i></p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p><i>In questo campo si dettaglieranno le attività svolte in modo da valorizzare la complessità delle azioni realizzate, privilegiando la modalità discorsiva (i punti elenco possono comunque risultare utili), sempre in forma sintetica, evitando dunque lunghe ed eccessive descrizioni di dati e informazioni.</i></p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p><i>Questo campo richiede da un lato la descrizione delle risorse umane coinvolte (per ogni fase del progetto e per tutti i soggetti coinvolti) e sia l’indicazione degli aspetti organizzativi rilevanti che abbiano richiesto particolare attenzione e/o siano stati di significativa rilevanza.</i></p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p><i>Indicare se vi sono state fonti di finanziamento e in caso positivo, indicare quali.</i></p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p><i>In questa sezione indicare gli output finali e intermedi delle varie azioni realizzate, quindi i risultati sia in termini quantitativi (aziende coinvolte, utenti raggiunti, avviati a lavoro, assunti, etc.) che qualitativi (miglioramento della soddisfazione degli utenti, aumento della fidelizzazione, etc) ed in generale si intendono quei risultati della pratica che hanno carattere di esclusività rispetto al contesto. *</i></p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p><i>Questo campo vuole indicare i risultati complessivi ottenuti in termini di cambiamento attraverso la descrizione degli elementi oggettivi a conferma degli outcome realizzati; per <u>outcome</u> si intende il risultato finale, ovvero l’effetto che quel servizio ha generato verso i beneficiari in relazione alla finalità del servizio ed in termini di impatto sul sistema dei servizi, che hanno carattere di ripetibilità in altri contesti territoriali. *</i></p>



QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?

Questo campo richiede tre differenti elementi di approfondimento:  
le lezioni apprese, ossia ciò che prima non si conosceva o non era emerso in fase di progettazione;

i fattori di successo, ossia gli elementi di novità di riuscita e di efficacia ed infine le criticità incontrate, le principali difficoltà affrontate, che siano state superate o no, nel corso del progetto.

QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?

Questa sezione intende offrire, al lettore, la valutazione conclusiva della pratica, evidenziando le prospettive future, eventuali riproposizioni migliorative dell'iniziativa, anche in un'ottica di trasferibilità in altri contesti.

\* nella definizione di output e di outcome, è senz'altro d'aiuto il significato utilizzato per definire i LEP, espliciti nelle schede del DM 4/2018.

## Situazione Catalogo al 28 marzo 2024

Hanno concluso l'iter di verifica da parte del gruppo centrale **22** schede/servizio, che sono già state condivise con le rispettive Regioni / Agenzie Regionali e pubblicate sul cloud aziendale di Anpal Servizi a disposizione degli operatori SPL.

Queste le buone prassi pubblicate:

001	Servizio Alte professionalità e Grandi reclutamenti» - <u>Piemonte</u>	<i>La pratica si compone di due livelli di servizi offerti: a) ricerca e selezione del personale su grandi numeri; b) ricerca di Alti profili richiesti dalle aziende.</i>
002	Profilazione Qualitativa in modalità mista (remoto/presenza) - <u>Sardegna</u>	<i>Promozione dei Servizi alle imprese erogati dai CPI attraverso la figura professionale specializzata del "Job account".</i>
003	Technortus: un orto a misura 4.0 - <u>Lombardia</u>	<i>Progetto nato dalla collaborazione di una Cooperativa Sociale, un'importante azienda leader nel settore della microelettronica ed il Collocamento Mirato della Provincia di Lecco, al fine di introdurre un nuovo modello di integrazione di persone con disabilità.</i>
004	JOB CLUB» - <u>Liguria</u>	<i>Strumento di accompagnamento al lavoro del Collocamento Mirato al fine di potenziare le competenze di ricerca attiva del lavoro, attraverso attività realizzate in piccoli gruppi paritari.</i>
005	JOB SPEED DATE Collocamento Mirato - <u>Liguria</u>	<i>Servizio rivolto agli iscritti al Collocamento Mirato finalizzato a sperimentare la dinamica del colloquio di selezione con aziende reali.</i>
006	Digitalizzazione dei Servizi per l'Impiego - <u>Marche</u>	<i>La pratica consiste nell'aver reso fruibili in modalità agile, a distanza, molti dei servizi per il lavoro erogati dai Centri per l'Impiego.</i>
007	Promozione dei Servizi alle imprese erogati dai CPI attraverso la figura professionale specializzata del "Job account" - <u>Sardegna</u>	<i>Pratica innovativa di processo che si sostanzia in una maggiore efficacia delle attività svolte dallo Sportello Imprese attraverso l'introduzione della figura del Job Account.</i>
008	Digitalizzazione avviamenti nella PA (ex art. 16 L.56/87) - <u>Lazio</u>	<i>Gestione automatizzata online delle adesioni agli avvisi per avviamento nella PA ex art. 16 L.56/87, successivamente estesa anche ai bandi ex l.68/99 art. 1 (bandi per disabili) e art. 18 (bandi per categorie protette).</i>

009	A scuola di orientamento al lavoro con i CPI» - <u>Calabria</u>	<i>La pratica prevede la realizzazione di una collaborazione sinergica tra i Centri per l'Impiego della Regione Calabria, le scuole secondarie superiori e Anpal Servizi nella realizzazione di percorsi di laboratorio, in presenza/a distanza, realizzati con gli studenti di IV e V classe sui temi legati all'orientamento al lavoro.</i>
010	Rete Spazio Lavoro – <u>Campania</u>	<i>Spazio Lavoro (SL), realizzato con l'AT di Anpal Servizi, si configura come una rete di sportelli specialistici di prossimità ospitati in luoghi strategici (presso distretti produttivi, Camere di Commercio, Confindustria e altre associazioni datoriali) per agevolare il raccordo tra CPI campani e sistema della domanda di lavoro.</i>
011	Laboratori informativi Collocamento Disabili – <u>Lazio</u>	<i>Il laboratorio è rivolto alle persone con disabilità, utenti del collocamento mirato, e offre servizi informativi e di primo accompagnamento al lavoro, garantendo un affiancamento nella stesura e aggiornamento del CV e nella fase di ricerca delle opportunità di lavoro e candidatura presso aziende pubbliche e private.</i>
012	Insieme creiamo il futuro – La Rete dello Stretto per le transizioni e il lavoro – <u>Calabria</u>	<p><i>Questo modello “pilota” di interventi di politica attiva del lavoro, basato sul partenariato pubblico-privato, in grado di connettere il sistema produttivo e la forza lavoro potenzialmente disponibile attraverso l'ausilio di servizi dedicati e lo sviluppo di nuove opportunità di formazione e lavoro ha permesso di porre un presidio <u>all'intero percorso che dalla transizione scolastica porta al lavoro.</u></i></p> <p><i>Si è sviluppata una rete partenariale che coinvolge Scuole, Centro per l'impiego, CCIAA, Confindustria e Consulenti del Lavoro e che nel fare perno sul “pivot” Centro per l'impiego innesta il sistema scolastico con il Mercato del Lavoro e il mondo delle imprese nell'ottica di fornire risposte formative ed occupazionali ad esigenze dirimenti per giovani ed imprese dell'area metropolitana reggina</i></p>
013	Innovazione, Riqualificazione e Potenziamento servizio Incrocio Domanda Offerta e Servizi alle Imprese Regione Siciliana (CPI di Palermo) - <u>Sicilia</u>	<i>Il Centro per l'impiego (Cpi) di Palermo, ha avviato l'innovazione dei Servizi alle Imprese con particolare attenzione al Servizio IDO (Incrocio Domanda Offerta) utilizzando la comunicazione digitale accessibile a tutti in maniera gratuita e anonima attivando due canali telegram dedicati che raggiungono gli iscritti in tempo reale attraverso la notifica delle pubblicazioni di</i>

		<i>Opportunità Occupazionali, avvisi, bandi, schede e indicazioni precise video animati, tutorial e presentazioni animate dei servizi offerti. I canali consentono inoltre agli amministratori di seguire l'andamento del canale</i>
014	Sportello Auto-impiego e Lavoratori Autonomi – <u>Campania</u>	<i>La Regione Campania, ha individuato N. 13 CPI (cui si è aggiunto successivamente il CPI di Frattamaggiore) dove avviare la sperimentazione inviando formale comunicazione finalizzata alla promozione dell'apertura di uno sportello rivolto ai cittadini volto a favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità indicando Anpal Servizi a supporto per la strutturazione e l'avvio di detto sportello e la società in house regionale Sviluppo Campania per le attività formative rivolte a n. ½ referenti, individuati dai Cpl. La formazione è finalizzata principalmente alla preparazione di un business plan che ha la funzione di illustrare come un'idea possa concretizzarsi in un progetto imprenditoriale oppure come accedere ai finanziamenti pubblici agevolati e al credito bancario. Sviluppo Campania si occupa anche della brandizzazione dello sportello all'interno del Cpl, al fine di rendere visibile e trasparente lo "Sportello Autoimpiego e Autoimprenditorialità".</i>
015	Gli Spazi Donna in Regione <u>Campania</u>	<i>Lo Spazio Donna in Regione Campania è previsto dalla Legge regionale 17/2021 ed è un luogo, individuato nei centri per l'impiego della Regione, dove donne inoccupate, disoccupate, in transizione scuola-lavoro o lavoro-lavoro, in uscita da percorsi speciali o protetti, di qualsiasi fascia di età, possono trovare servizi a loro misura. Negli Spazi Donna, inoltre, è possibile fruire di servizi di consulenza relativi ai percorsi verso l'equilibrio vita lavoro e verso la certificazione di genere prevista dalla L. 162/2021.</i>
016	Servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di Impresa/Autoimpiego nella Regione Emilia Romagna	<i>Avvio del servizio e degli sportelli per il lavoro autonomo, come previsto dalla Legge 81/2017, art. 10: attuazione del servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego mediante l'attivazione di 9 specifici "Sportelli per il lavoro autonomo", collocati presso i Centri per l'Impiego dei territori provinciali dell'Emilia-Romagna.</i>

017	Regione Siciliana – Progetto ET-LABORA Cittadini di Paese Terzi – <u>Sicilia</u>	<i>Il progetto ha previsto la realizzazione e la messa a sistema di un software/piattaforma informatica, collegata anche a un dispositivo Totem interattivo e digitale collocato all'ingresso dei Centri per l'impiego, per facilitare l'accesso ai servizi e alle politiche per il lavoro da parte dei Cittadini di Paesi terzi. La piattaforma ET-Labora è un sistema centralizzato informatizzato multilingue (Francese, Inglese, Arabo, Spagnolo e Ucraino) in uso ai Centri per l'impiego attraverso il quale è possibile, per i Cittadini di Paesi terzi, prenotare e accedere ai servizi, avendo anche a disposizione un servizio di mediazione linguistica e culturale.</i>
018	Regione Sardegna e Università di Sassari – I Laboratori sull'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni come luogo di confronto tra gli attori della Rete dei servizi per il lavoro - <u>Sardegna</u>	<i>La pratica descrive le (ulteriori) sinergie scaturite nel territorio sassarese tra il Career Service dell'Università degli Studi di Sassari e i Centri per l'Impiego (Cpl) del territorio, grazie alla partecipazione congiunta ai laboratori sull'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (Atlante) quale strumento a supporto degli attori della rete dei servizi per il lavoro.</i>
019	La figura del Disability Manager per sostanziare il diritto all'inclusione all'interno delle realtà aziendali - <u>Valle d'Aosta</u>	<i>Al fine di agevolare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità è stato definito il profilo professionale del Disability Manager (DM), sono state realizzate esperienze formative di qualificazione di tale figura, pensata come calata pienamente nella realtà operativa, cui trasferire strumenti e metodi di lavoro condivisi e applicabili uniformemente nelle diverse realtà lavorative. È stato inoltre istituito l'Elenco pubblico dei DM qualificati ed è stata promossa la costruzione di una rete che dialoghi con il Collocamento Mirato, che sia spazio di confronto e di aggiornamento continuo.</i>
020	Punti Cardinali (Punti di orientamento per la formazione e il lavoro) - <u>Puglia</u>	<i>La pratica finanziata dalla Regione Puglia vede protagonisti i Comuni Pugliesi ed è finalizzata alla strutturazione di partenariati (CPI, APL, Istituzioni Scolastiche/Formative, Università, Factory e Co-Working, Biblioteche di Comunità) per l'erogazione di Servizi per l'Orientamento utili a sostenere le persone nel momento in cui si trovano, nell'arco del proprio percorso di studio, di lavoro e di vita</i>
021	Agenzia Piemonte Lavoro – MIP – Mettersi In Proprio - <u>Piemonte</u>	<i>Il MIP è il sistema regionale piemontese di accompagnamento alla creazione d'impresa ed al lavoro autonomo che sostiene l'aspirante</i>

		<p><i>imprenditore o lavoratore autonomo nella valutazione della fattibilità dell'idea d'impresa e nella definizione del Business Plan, anche nel caso del trasferimento d'azienda, o del Piano di attività. Il servizio, completamente gratuito, prevede una prima valutazione delle attitudini e l'accompagnamento delle persone alla creazione d'impresa attraverso un percorso a tappe in cui professionisti specializzati ed eroga servizi finalizzati a definire, sviluppare e realizzare un'impresa o un'attività professionale.</i></p>
022	<p>Agenzia Piemonte Lavoro – Progetto Heritage e Archivio Storico Convenzione ex art. 14 D. Lgs. 276/2003 - <u>Piemonte</u></p>	<p><i>Il progetto “Heritage Lab e archivio storico” ha permesso l’assunzione di lavoratori e lavoratrici con disabilità, individuati dal Servizio Collocamento Mirato - Centro per l’Impiego di Torino, per svolgere attività di archiviazione di materiale informatico e cartaceo presso i laboratori di digitalizzazione nella biblioteca dell’azienda Italgas S.p.A., grazie alla Convenzione di cui all’articolo 14 del D.lgs. 276/03. Questo strumento permette l’assolvimento dell’obbligo previsto dalla legge 68/99 a integrazione delle altre modalità di adempimento, che contemplano l’inserimento diretto o mediato dal regime convenzionale ex art 11 Legge 68/99, la compensazione territoriale o intragrupo, il riconoscimento in costanza di rapporto di lavoro e il pagamento di esoneri.</i></p>

Per approfondimenti e la richiesta di eventuali allegati segnalati nelle schede contattare [mcroce@sviluppolavoroitalia.it](mailto:mcroce@sviluppolavoroitalia.it)

## Schede di Buone Prassi



**1 Regione Piemonte – Servizio “Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti”**

SCHEDA	001
REGIONE	Piemonte
TITOLO DELLA PRATICA	Servizio “Alte professionalità e Grandi reclutamenti”.
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La pratica si compone di due livelli di servizi offerti:</p> <p>a) ricerca e selezione del personale su grandi numeri con l’offerta di servizi rivolti ad aziende piccole, medie e grandi “green field” (nuovo insediamento/nuova costituzione), ampliamenti aziendali o picchi produttivi. Servizi offerti: progettazione e realizzazione di processi selettivi personalizzati anche su tutte le posizioni organizzative;</p> <p>b) attività di ricerca di Alti profili sul territorio regionale supportando le aziende: 1) nella ricerca e selezione di figure dirigenziali, middle and executive managers; 2) ricerca di personale altamente specializzato e di difficile reperimento; 3) ricerca di giovani laureati e progettazione di Talent Program.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Servizio specialistico regionale in capo all'Agenzia regionale, in raccordo con i CPI, incluso nell'offerta complessiva dei servizi alle imprese.
TIPOLOGIA/LEP	LEP F; LEP P; LEP Q.
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Supporto nella definizione e predisposizione di strumenti e metodologie; confronto su modelli organizzativi del servizio; formazione degli operatori dei CPI; supporto nella gestione di alcuni interventi specifici (affiancamento della squadra di lavoro in selezioni particolarmente impegnative per dimensione, es. Amazon a Vercelli, con recruiting di 1000 persone).
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Agenzia Piemonte Lavoro / Centri per l'Impiego del Piemonte.
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	A partire dal 2008 come servizio pilota del CPI di Torino; dal 2016 diventa un servizio regionale a sistema.



<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>Nasce come risposta al bisogno delle imprese di una offerta più articolata e specialistica di servizi per le imprese in particolare nella ricerca e preselezione di personale, nonché da una strategia interna allo SPI di qualificare il raccordo con le imprese e consolidare il rapporto di fiducia attraverso anche una personalizzazione dei servizi offerti che tengano conto sia della specificità di dimensione, organizzazione aziendale e complessità del sistema di gestione delle risorse umane aziendale.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Agenzia Piemonte Lavoro; Comuni; Imprese del territorio regionale; Centri per l'impiego; Agenzie per il lavoro accreditate; Assessorato Lavoro e Formazione della Regione; Enti di formazione professionale; Università (job-placement universitari), Anpal Servizi.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Imprese, disoccupati, lavoratori espulsi da aziende in crisi, persone a rischio di perdita di lavoro, neet.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Supporto le imprese nel rispondere celermente alle esigenze di grandi reclutamenti e/ di ricerca di alte professionalità o profili altamente specialistici.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Si possono distinguere due fasi nella realizzazione della pratica. In primo luogo, un <b>Piano di scouting</b> della domanda coordinata dal Servizio Imprese APL, anche in collaborazione con i Comuni del territorio, verso aziende di nuovo insediamento o ampliamento aziendale oppure già presenti sul territorio ma ancora non fidelizzate. Definizione e condivisione della <b>strategia di "aggancio"</b> con un <b>approccio consulenziale</b> che ha l'obiettivo di gestione del cliente impresa dall'aggancio fino alla risposta ai fabbisogni. Per ciascun grande reclutamento o intervento di ricerca di Alte Professionalità viene poi definito un piano di intervento personalizzato e finalizzato alla restituzione di servizi caratterizzati da velocità, professionalità e anticipazione delle aspettative.</p> <p>Attività che si sviluppano in parallelo a quelle ordinarie di scouting e marketing di aziende già fidelizzate gestite ordinariamente dai CPI.</p> <p>La fase successiva riguarda la possibilità, per le imprese coinvolte, di accedere a una serie di servizi in base alle loro specifiche esigenze: progettazione dell'intervento di ricerca e selezione ad hoc (value proposition); condivisione di obiettivi, metodologie per la ricerca di persone, strumenti e Piano operativo; condivisione della nota di progetto ed eventuale protocollo occupazione sottoscritto da Agenzia regionale, Impresa e Comune; coinvolgimento di ulteriori soggetti territoriali (Enti di formazione professionale, Agenzie per il Lavoro); eventuale sviluppo di community; realizzazione del processo di ricerca e selezione con strumenti ad hoc, costruiti partendo dal sistema di</p>

	<p>competenza aziendale ed eventuale realizzazione di Assessment centre; monitoraggio dell'intervento e valutazione dei risultati; customer satisfaction sia dei candidati che dell'Impresa.</p> <p>Tra i servizi a catalogo: screening cv, colloqui di preselezione e selezione individuali e di gruppo sia con modalità sincrona e/o asincrona; progettazione e realizzazione di "Assessment Centre"; Recruiting Day", selezioni integrate su grandi numeri in sinergia con Agenzie per il lavoro o in collaborazione di CPI di altre regioni.</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Operatori dipendenti dei Centri per l'impiego, specializzati in scouting e selezione del personale: realizzato un "hub" centrale del servizio con personale qualificato esperto della materia; individuato per ogni centro per l'impiego un operatore esperto, formato ad hoc, che funge da antenna e tramite di raccordo operativo con il servizio centrale; definita la mobilità territoriale del servizio centrale, come "squadra" di intervento mobile; stipula di protocolli di rete e collaborazione con soggetti rilevanti.</p> <p>Strumenti: piattaforma lolavoro, protocollo occupazionale, bacheche job placement universitari, LinkedIn e Facebook, campagne massive di contatto, piattaforma MOO (Mappatura delle Opportunità Occupazionali).</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Ordinarie: risorse regionali per il personale dei Centri per l'impiego.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Negli oltre dieci anni di operatività, il servizio ha coinvolto centinaia di aziende di numerosi settori (logistica, GDO...) e migliaia di lavoratori, come nel caso della selezione di 1000 dipendenti per gli stabilimenti Amazon di Vercelli e Torrazza.</p> <p>Anche nel corso del 2020, nonostante i problemi derivati dalla pandemia, sono state coinvolte 3 aziende, selezionate come idonee al colloquio 254 persone, effettuate 208 assunzioni. Il servizio è poi coinvolto anche nel reclutamento di personale per le grandi opere del territorio, come la costruzione del 3° valico in Provincia di Alessandria per la ricerca di driver nel settore della logistica con 50 assunzioni su più territori del bacino regionale.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>E' stato consolidato il rapporto di fiducia tra imprese e servizi pubblici per il lavoro; è stato arricchito il bacino di imprese di riferimento per i centri per l'impiego; sono state offerte maggiori opportunità occupazionali agli utenti disoccupati iscritti ai centri per l'impiego; è migliorata la qualità complessiva dei servizi di incrocio D/O.</p> <p>Ha avuto un Impatto positivo sull'attrazione degli investimenti produttivi ad alta intensità di lavoro.</p>

<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>I fattori di successo sono definibili attraverso la soddisfazione del cliente (impresa e candidati), e di conseguenza all'aumento delle richieste negli anni di questo servizio da parte di un numero crescente di imprese, nonché dal tasso di successo degli inserimenti lavorativi in rapporto ai candidati selezionati. La principale criticità è stata certamente determinata dal pregiudizio delle imprese nei confronti della qualità dei servizi pubblici (in relazione anche alla loro "gratuità") e la necessità di formare un pull di esperti specialisti nella progettazione, nella erogazione della metodologia e la gestione del processo di valutazione; stabilizzare il servizio di Assessment offerto e renderlo disponibile per tutte le aziende su tutto il territorio regionale con un approccio "consulenziale".</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Lo sviluppo della qualità dei servizi alle imprese, legato alla formazione mirata degli operatori e alla flessibilità organizzativa dei servizi stessi, porta ad un miglioramento complessivo dell'offerta di politiche attive per i disoccupati e ad una crescita graduale anche della qualità delle opportunità occupazionali da poter proporre, con maggiore garanzia di stabilità lavorativa.</p>

## 2 Regione Sardegna – Profilazione Qualitativa on line e in presenza

SCHEDA	002
REGIONE	Sardegna
TITOLO DELLA PRATICA	<b>Profilazione Qualitativa in modalità mista (remoto/presenza)</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La presente pratica è stata progettata per ordinare e semplificare la raccolta dati necessari per ottenere l'indice di profilazione qualitativa e l'indice di occupabilità.</p> <p>Scopo primario è quello di fornire uno strumento che consenta agli operatori dei Centri per l'Impiego, di avere traccia dei quesiti da porre, di acquisire le risposte prodotte dai beneficiari, di assegnare i punteggi per singola risposta relativa alla traccia di Profilazione Qualitativa e di completare le informazioni anagrafiche e curriculari di ogni beneficiario.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Il progetto sperimentato prima su 4 Centri per l'Impiego è stato esteso successivamente a livello regionale a tutti i CPI della Sardegna.
TIPOLOGIA/LEP	LEP C (Orientamento di base)
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	L'assistenza della sede territoriale di Anpal Servizi è stata utile per elaborare la nota ufficiale con la quale la Direzione dell'ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) ha definito le attività degli operatori in questa sperimentazione e per assicurare l'uniformità a livello operativo tra tutti i Centri per l'Impiego della Sardegna. L'attività degli operatori dislocati nei Centri per l'Impiego è consistita nell'ideazione, progettazione e messa in atto di questa iniziativa di gestione della profilazione che poi è stata validata dalla Regione.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Servizio Coordinamento dei Servizi Territoriali e Governance dell'Agenzia regionale (ASPAL).
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	<p>La pratica è partita all'inizio della pandemia (marzo-aprile-maggio 2020), quando con il lockdown gli uffici sono stati chiusi al pubblico, e vi era l'esigenza di garantire i servizi di orientamento da remoto.</p> <p>La pratica è ancora in corso, considerando che i Centri per l'Impiego attualmente, tranne in pochi casi, ricevono solamente su appuntamento e per motivi di emergenza.</p>

<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>In quest'improvvisa emergenza nazionale, l'input è stato quello di trasformare il questionario per la valutazione qualitativa in uno strumento utilizzabile da remoto, inviabile tramite diversi canali multimediali, tra cui posta elettronica e applicazioni di messaggistica istantanea come WhatsApp (modalità fruibile dagli utenti che hanno adeguata dimestichezza con gli strumenti informatici).</p> <p>Il lavoro, inoltre, è stato altresì indirizzato ad incentivare l'utilizzo dei dispositivi tecnologici anche per fini di ricerca attiva del lavoro.</p> <p>Il principale vantaggio di questa modalità è la riduzione dei tempi necessari alla raccolta dati. L'impulso è emerso da specifiche esigenze evidenziate dai Centri per l'Impiego della Sardegna.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>I soggetti coinvolti sono stati Anpal Servizi, l'ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro) e i Centri per l'Impiego coinvolti (<i>inizialmente 4 poi tutti e 28</i>).</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>I target individuati sono i beneficiari del Reddito di Cittadinanza, che abbiano sottoscritto il Patto per il Lavoro e che, almeno nella fase iniziale, utilizzino un'APP di messaggistica istantanea (WhatsApp).</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>L'obiettivo principale è la realizzazione della profilazione qualitativa in modalità remota, step funzionale al percorso che porta alla sottoscrizione del Patto per il Lavoro.</p> <p>La pratica ha inoltre l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ fornire una proposta per l'oggettivazione dell'attribuzione dei punteggi in esito alla Profilazione qualitativa, ossia per valutare il grado di occupabilità dell'utente ed individuare misure e servizi di politica attiva del lavoro, coerenti con il profilo emerso;</li> <li>✓ dotare gli operatori di uno strumento che consenta di avere traccia dei quesiti da porre, di acquisire le risposte prodotte dai beneficiari, di assegnare i punteggi per singola risposta come da manuale di Profilazione Qualitativa e di completare le informazioni anagrafiche e curriculari di ogni beneficiario.</li> </ul>

<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Le attività realizzate sono state:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. invio del questionario tramite posta elettronica e applicazioni di messaggistica istantanea come WhatsApp (accompagnato da breve messaggio di apertura) a 15 utenti per CPI, ovvero cinque per ciascuna delle seguenti fasce d'età: under 35, 35-50, over 50 anni;</li> <li>2. analisi dei risultati con relativi punteggi;</li> <li>3. contatto con gli utenti del gruppo test per:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. restituzione dei risultati,</li> <li>b. approfondimento e completamento del set di informazioni,</li> <li>c. valutazione dell'aderenza dei dati raccolti alle dimensioni indagate,</li> <li>d. valutazione della comprensione degli item da parte degli utenti,</li> <li>e. individuazioni delle motivazioni relative alle eventuali mancate compilazioni.</li> </ol> </li> <li>4. Somministrazione della profilazione qualitativa.</li> </ol> <p>Il principale vantaggio di questa modalità mista è la riduzione dei tempi necessari alla raccolta dati: infatti tutti i beneficiari sono stati contattati preventivamente tramite un messaggio WhatsApp contenente il link cliccabile per l'accesso al questionario e una breve presentazione dello stesso ed hanno compilato il form on line. In questo modo la successiva fase in presenza dell'utente veniva notevolmente ridotta, in termini di tempistica, dal momento che l'operatore aveva già acquisito le risposte.</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Le risorse umane impiegate sono provenienti dalle seguenti strutture: Anpal Servizi UT Sardegna e la Direzione dell'ASPAL (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro).</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Fondi ordinari (non c'è stato un finanziamento ad hoc).</p>

QUALI SONO STATI I  
RISULTATI DELLA  
PRATICA?

I risultati della pratica sono stati soddisfacenti e ciò ha indotto a mettere a regime l'impiego della modalità online oltre il periodo di chiusura degli uffici dovuta alla pandemia in modo da ridurre strutturalmente la durata dei colloqui in presenza attraverso una fase preliminare di raccolta di informazioni, svolta a distanza. In aggiunta, l'adozione di una modalità mista di somministrazione si rileva molto utile per una più celere individuazione della platea da orientare verso la misura di politica attiva di lavoro denominata AdRdC (Assegno di Ricollocazione /Reddito di Cittadinanza) per la ricerca intensiva di lavoro. Poiché la maggior concentrazione delle mancate compilazioni dovute al digital divide si rileva nella fascia d'età Over 50 il tasso medio di risposta è risultato pari al 59,50%. Di seguito, possiamo osservare i risultati ad oggi, a livello regionale.

CPI	BENEFICIARI CONTATTATI	RISPOSTE	TASSO
Ales	0	0	
Alghero	143	94	
Assemini	708	451	
Bonorva	210	85	
Cagliari	373	127	
Carbonia	318	268	
Castelsardo	114	94	
Cuglieri	288	178	
Ghilarza	28	15	
Iglesias	123	89	
Isili	42	26	
Lanusei	116	72	
Macomer	0	0	
Mogoro	0	0	
Muravera	33	26	
Nuoro	30	22	
Olbia	442	257	
Oristano	926	717	
Ozieri	215	49	
Quartu S.Elena	555	368	
San Gavino	68	37	
Sanluri	450	328	
Sassari	1.490	865	
Senorbi'	368	297	
Siniscola	168	122	
Sorgono	262	169	
Tempio P.	135	73	
Terralba	44	24	
<b>TOT/MEDIA</b>	<b>7.649</b>	<b>4.853</b>	

<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Questa pratica ha incentivato l'uso di dispositivi tecnologici sia per la profilazione qualitativa che per fini di ricerca attiva del lavoro. Questa modalità ha comportato la riduzione dei tempi necessari alla raccolta dati (se prima un colloquio in presenza durava tra i 75 e 90 minuti, ora la durata media in presenza si aggira intorno a non più di 60 minuti).</p> <p>Anche grazie ai criteri individuati nella scelta del campione, il tasso di risposta è stato adeguato, in special modo se si tiene conto della sospensione della condizionalità e del periodo particolare in cui ci troviamo.</p> <p>I beneficiari, in media, hanno completato il questionario in circa 15 minuti, a testimonianza della semplicità del questionario proposto.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Il principale vantaggio di questa modalità è stata la riduzione dei tempi necessari alla raccolta dati e l'automatica produzione di un database già organizzato.</p> <p>La mancata risposta al questionario inviato e compilato in remoto permette una prima segmentazione fra coloro che non dispongono di sufficienti competenze informatiche e coloro che non dispongono di un accesso alle reti di comunicazione, e quindi di avere la necessaria base informativa per la programmazione di misure adeguate di supporto (rafforzamento delle competenze digitali).</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Grazie ai risultati positivi che emergono dalla sperimentazione, la metodologia di rilevazione mista della profilazione qualitativa è stata estesa a tutto il territorio regionale. Anche grazie ai criteri individuati nella scelta del campione, il tasso di risposta è stato molto buono, ed è successivamente migliorato col tempo e con l'estensione della pratica a tutti i Centi d'Impiego.</p> <p>Infatti, si è passati ad un tasso di risposta dal 59% al 63%.</p> <p>L'analisi della distribuzione dei tempi di compilazione non evidenzia particolari problemi attribuibili allo strumento.</p>



### 3 Regione Lombardia - Technortus: un orto a misura 4.0

SCHEDA	003
REGIONE	Lombardia
TITOLO DELLA PRATICA	<b>Technortus: un orto a misura 4.0</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Il progetto Technortus nasce dalla collaborazione tra la Cooperativa Sociale di tipo B Paso Lavoro di Paderno d'Adda (LC), un'importante azienda del meratese leader nel settore della microelettronica ed il Collocamento Mirato della Provincia di Lecco, al fine di introdurre un nuovo modello di integrazione di persone con disabilità, all'interno di aziende altamente specializzate e di grandi dimensioni, in collaborazione con esperti del Terzo Settore.
AMBITO DELLA PRATICA	Collocamento Mirato Provincia di Lecco
TIPOLOGIA/LEP	LEP M (M1, M2, M3) - LEP S
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Locale. Provincia di Lecco
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Nessuna.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	CPI di Lecco – Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	Il progetto è stato implementato nel 2018 ed è tuttora attivo.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	Le attività hanno preso vita in seguito alla sollecitazione della Cooperativa Paso Lavoro, soggetto attivo nell'ambito dell'Agricoltura Sociale.  La Cooperativa era interessata ad avviare una collaborazione con un'azienda privata al fine di promuovere un progetto di orto sociale, all'interno della nuova sede aziendale con annessa un'area agricola di circa 40.000 mq, mantenuto da persone con disabilità e/o svantaggiate.
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	Il progetto ha visto il coinvolgimento del Collocamento Mirato della Provincia di Lecco, della Cooperativa Sociale Paso Lavoro e di un importante azienda di Cernusco Lombardone (LC).

<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Sono stati raggiunti differenti target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>gli utenti del Servizio Collocamento Mirato e</b> i relativi caregivers;</li> <li>• <b>l'azienda</b> privata e i suoi <b>dipendenti</b> che beneficiano di un nuovo servizio di Welfare Aziendale;</li> <li>• la <b>cooperativa sociale Paso Lavoro</b>;</li> <li>• gli <b>istituti scolastici</b> coinvolti in laboratori didattici;</li> <li>• <b>altre realtà agricole</b> del territorio con cui la Cooperativa ha instaurato collaborazioni operative per scambio/fornitura di verdure e fiori;</li> <li>• gli <b>abitanti</b> della zona che possono acquistare prodotti agricoli km0.</li> </ul>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>I principali obiettivi della pratica sono:</p> <p>A. Potenziare e accrescere l'occupabilità di persone con disabilità, residenti e domiciliati in Lombardia, in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• iscrizione alle liste del collocamento mirato in condizione di disoccupazione;</li> <li>• giovani a conclusione del percorso scolastico in possesso di certificazione del grado di disabilità in coerenza con i criteri previsti dall'art.1 della L.68/99.</li> </ul> <p>B. Sostenere l'azienda nel raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la promozione di un luogo di aggregazione a beneficio dei dipendenti;</li> <li>• la riqualificazione di un'area funzionale alla formazione out door;</li> <li>• la creazione di una rete territoriale che coinvolgesse scuole, associazioni, enti pubblici.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p><b>Il Collocamento Mirato</b> ha guidato l'inserimento dei propri utenti attraverso un percorso in quattro fasi.</p> <p><b>1° fase: graduale inserimento dei lavoratori disabili in azienda</b> attraverso la pianificazione di incontri di presentazione e socializzazione con l'ambiente lavorativo</p> <p><b>2° fase: formazione aziendale</b> su elementi di sicurezza del lavoro, elementi di contesto lavorativo (responsabili delle attività, squadra) al fine di favorire l'inclusione dei tirocinanti/lavoratori in azienda.</p> <p><b>3° fase: crescita e sviluppo</b> delle competenze individuali, miglioramento dell'autonomia lavorativa; riduzione del livello di disagio psichico e sociale dei tirocinanti/lavoratori.</p> <p><b>4° fase: monitoraggio</b> delle attività svolte e valutazione dell'esperienza in virtù degli obiettivi professionali raggiunti da ogni singolo utente.</p> <p><b>La Cooperativa e l'azienda</b> ospitante hanno predisposto l'ambiente lavorativo attraverso:</p> <p><b>1° fase:</b> Autopresentazione dei servizi offerti e progettazione dell'orto;</p> <p><b>2° fase:</b> affiancamento di un tutor della cooperativa e inserimento nella squadra aziendale per la manutenzione dell'orto (responsabile, team, etc);</p> <p><b>3° fase:</b> formazione a cura di esperti agronomi interni alla cooperativa inerenti alle tecniche di manutenzione del verde e di coltivazione;</p> <p>L'azienda ha realizzato l'orto aziendale, ha predisposto servizi di vendita e di consegna dei prodotti al personale dipendente dell'azienda ospitante ed</p>

	<p>inoltre ha dato avvio a laboratori didattici per gli istituti scolastici presenti sul territorio;</p> <p><b>4°fase:</b> restituzione in plenaria, insieme agli educatori della cooperativa, delle valutazioni relative alle attività svolte.</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Sono stati coinvolti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>per il Collocamento Mirato:</b> gli operatori specializzati nella presa in carico degli utenti con disabilità e svantaggio;</li> <li>• <b>per la Cooperativa:</b> gli educatori, i tutor e i volontari per la gestione dei laboratori didattici;</li> <li>• <b>per l'azienda:</b> i responsabili del servizio ORTO e le relative squadre di manutenzione.</li> </ul>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Il finanziamento iniziale, a carico della Regione Lombardia, è stato rendicontato e liquidato il 30/06/2019; la Cooperativa ha beneficiato del finanziamento Dote Impresa – Regione Lombardia.</p> <p>Dote Impresa è uno strumento con cui Regione finanzia contributi ad imprese e cooperative per l'assunzione/tirocinio/mantenimento di persone con disabilità. In particolare, l'Asse III "Cooperazione Sociale" riconosce incentivi per la costituzione di nuove cooperative sociali o nuovi rami di cooperativa.</p> <p>Si condivide link per maggiori informazioni relative a Dote Impresa:  <a href="#">Dote Impresa – Incentivi e contributi per le assunzioni di persone con disabilità</a></p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>I risultati raggiunti hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'acquisizione di competenze tecnico professionali nel settore agricolo per utenti svantaggiati e/o disabili iscritti alle liste del Collocamento Mirato e di competenze di orientamento al lavoro;</li> <li>- l'assunzione, da parte della Cooperativa, di 2 persone con contratto a tempo determinato di 12 mesi part-time e l'attivazione di 5 tirocini per 12 mesi promossi da Collocamento Mirato della Provincia di Lecco;</li> <li>- l'ottimizzazione dei servizi di inserimento professionale rivolto ai disabili garantiti dalla cooperativa sociale;</li> <li>- la riqualificazione di un'area inutilizzata e relativa produzione di materie prime;</li> <li>- l'apertura di un punto di vendita diretta, aperta al pubblico 6 giorni su 7;</li> <li>- l'attivazione di laboratori didattici ed azioni educative in supporto all'inserimento professionale di giovani studenti in possesso di requisiti di invalidità;</li> <li>- la creazione di una rete virtuosa di 3 imprese interessate a replicare la prassi sul territorio provinciale.</li> </ul>

<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Il progetto è stato fondamentale per la crescita personale e professionale degli utenti inseriti, in particolare dei 5 tirocinanti.          È stato osservato, infatti, un progressivo miglioramento della condizione degli utenti, sia a livello sociale che a livello lavorativo.          Coloro che hanno mantenuto nel tempo questo impegno lavorativo hanno riacquisito autonomia e proattività, a vantaggio dell’equilibrio dei contesti familiari di provenienza. Coloro che hanno concluso l’esperienza hanno acquisito e rafforzato competenze spendibili a livello professionale, anche al di fuori della realtà della cooperativa.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>La collaborazione tra il Collocamento Mirato, l’Azienda e la Cooperativa ha permesso lo sviluppo di una buona prassi, ormai consolidata, che</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ha portato benefici agli utenti coinvolti, creando nuove opportunità di lavoro e futuri sbocchi professionali per persone con disabilità e/o svantaggio, manifestando l’efficacia dell’intervento in particolare per disabili psichici che hanno riscontrato minore difficoltà nel processo di inserimento professionale;</li> <li>- ha permesso alla cooperativa di sviluppare in maniera importante le attività e le competenze connesse al settore agricolo;</li> <li>- ha garantito all’azienda il rispetto della normativa l.68/99 offrendo un’ottima visibilità e un canale di promozione del business sul territorio.</li> </ul> <p>È stato condiviso un processo di raccordo di funzionale che ha visto la collaborazione tra realtà pubblica e privata sul territorio della Provincia di Lecco.          Sono emerse alcune criticità relative al fabbisogno di educatori professionali esperti in ambito agricolo da inserire nella Cooperativa in qualità di soci-tutor per gli utenti disabili.          Inoltre, la raccolta agricola e la vendita dei prodotti, seppur in costante crescita, non permette la piena autosufficienza economica del progetto.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Il Servizio per il Lavoro ha constatato le potenzialità del settore agricolo valorizzando l’efficacia della pratica nel processo di inserimento professionale dei disabili psichici che possono essere inseriti in un ambiente protetto, svolgendo attività a contatto con la natura, senza particolari limiti legati alla propria condizione.          L’orto aziendale risulta essere, inoltre, un contesto funzionale per favorire il percorso di transizione dei giovani, in possesso di certificazione di invalidità, che sono in fase di conclusione o hanno ottemperato l’obbligo scolastico, attraverso l’attivazione di tirocini o di percorsi di alternanza scuola-lavoro, offrendo loro l’opportunità di svolgere un’importante esperienza di orientamento lavorativo, con il supporto di tutor qualificati.          Il buon esito e lo sviluppo positivo del progetto descritto è stato, inoltre, una spinta per altre realtà produttive del territorio, che si sono rivolte al Servizio di Collocamento Mirato, per manifestare il proprio interesse a replicare la pratica realizzata.</p>

#### 4 Regione Liguria – Job Club

SCHEDA	004
REGIONE	Liguria
TITOLO DELLA PRATICA	JOB CLUB
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Job Club è uno strumento di accompagnamento al lavoro che permette alle persone di incontrarsi sotto la supervisione di un orientatore del Collocamento Mirato, al fine di potenziare le competenze di ricerca attiva del lavoro, attraverso attività realizzate in piccoli gruppi paritari. Ordinariamente il Job Club veniva realizzato in presenza, ma, a fronte dell'emergenza sanitaria da Covid-Sars 19 è stata avviato in modalità on line.
AMBITO DELLA PRATICA	Progetto strutturale
TIPOLOGIA/LEP	LEP E LEP F
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Anpal Servizi ha fornito A.T. al Cpl di Genova Centro per la sperimentazione nel corso dell'anno 2018 dei primi Job club in presenza.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Servizio "Collocamento Mirato", in tutti i CPI della regione Liguria al cui interno si erogano attività specialistiche rivolte alle persone iscritte alla Legge 68/99 (Cpl Genova Centro, Cpl Chiavari, Cpl La Spezia, Cpl Imperia, Cpl Savona).
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	E' attiva da circa 1 anno.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	Il periodo di emergenza sanitaria ha condotto gli operatori del Collocamento Mirato ad individuare nuove modalità di relazione con gli utenti per non interrompere l'attività di supporto agli stessi, come nel caso relativo all'attivazione di incontri tramite videoconferenza rivolto a piccoli gruppi di lavoratori. Gli operatori del Collocamento Mirato hanno raggiunto, tramite i job club on line, piccoli gruppi di persone, dotate di strumenti informatici adeguati alla partecipazione attiva a percorsi di accompagnamento al lavoro on line.
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	Uffici per il collocamento mirato, operatori dell'orientamento, psicologi.

<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Iscritti al Collocamento Mirato: disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali, disoccupati percettori di ammortizzatori sociali, beneficiari di reddito di cittadinanza.</p> <p>Le persone appartenenti ai target sopra riportati sono state coinvolte nelle attività prevalentemente per l'interesse e la motivazione riscontrate in precedenti incontri con gli operatori di orientamento o a seguito di un riscontro telefonico volto alla rilevazione, sia del bisogno, che dell'interesse e della possibilità di accesso agli strumenti informatici.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rinforzare, anche attraverso il confronto con il gruppo, la motivazione dei partecipanti alla ricerca attiva di lavoro;</li> <li>• fornire strumenti di ricerca attiva del lavoro e di conoscenza del mondo del lavoro;</li> <li>• preparare al colloquio di selezione;</li> <li>• sperimentarsi nei colloqui di selezione e nella ricerca di vacancies inerenti al proprio profilo professionale;</li> <li>• ricevere feed back su eventuali punti di debolezza anche attraverso la condivisione con il gruppo di lavoro, ed elaborare nuove strategie per il superamento di eventuali precedenti fallimenti nella ricerca del lavoro.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Il Job Club si svolge in 5 incontri, ogni incontro, per step, prevede il confronto e la realizzazione di attività sulle seguenti tematiche: la redazione del curriculum vitae, le tecniche di ricerca attiva di lavoro, la gestione del colloquio di selezione, le simulazioni del colloquio di selezione.</p> <p>La realizzazione del Job Club necessita di una intensa attività di back-office che coinvolge il team di lavoro al fine della pianificazione di ogni singolo incontro, nonché, della elaborazione di strumenti e materiali finalizzati ad implementare la conoscenza delle principali tecniche per la ricerca attiva del lavoro attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esercitazioni e simulazioni per affrontare consapevolmente i colloqui di selezione;</li> <li>• supporto alla ricerca individuale ed analisi degli esiti.</li> </ul> <p>Si riportano i principali elementi utili per definire il possibile coinvolgimento dell'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di attivazione per percettori di AA.SS e RdC;</li> <li>• motivazione, per tutti i target;</li> <li>• capacità di accesso ai servizi da remoto e alfabetizzazione informatica, per tutti i target;</li> <li>• valutazione dell'effettiva efficacia dello strumento per la persona presa in carico dal Servizio, per tutti i target.</li> </ul> <p>In particolare, la fase di accompagnamento al lavoro prosegue, una volta concluso il Job Club, attraverso l'individuazione e invio di vacancies da parte degli operatori verso gli utenti</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>I job club on line sono stati attivati da operatori dell'orientamento e della mediazione al lavoro che hanno individuato tra gli utenti in carico al collocamento mirato quelli dotati di strumenti informatici adeguati alla partecipazione alle video conferenze. Nella fase organizzativa è necessario</p>

	tenere conto che solo 1/3 delle persone iscritte al collocamento mirato è dotata di strumenti adeguati.
QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?	Risorse del bilancio regionale e cofinanziamento del FSE 2014-2020 per specifico appalto di servizi.
QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?	<p>Il passaggio al Job Club online ha permesso agli utenti di usufruire di un percorso di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro anche in una fase pandemica durante la quale l'attività ordinaria era sospesa per il rispetto del distanziamento sociale.</p> <p>Le sessioni erogate in modalità on line, da marzo 2020 ad aprile 2021, sono numero 133 ed hanno visto la partecipazione di numero 1023 utenti.</p> <p>Rispetto alla modalità in presenza si registra un azzeramento del tasso di abbandono. In modalità da remoto, infatti, anche gli utenti logisticamente più distanti dalla sede Cpl dove si svolge l'evento, sono facilitati a partecipare.</p> <p>Gli operatori hanno riscontrato che a seguito della partecipazione al Job Club si determina un cambiamento negli utenti relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• maggiore consapevolezza delle proprie competenze nella ricerca attiva del lavoro;</li> <li>• rinnovata motivazione alla ricerca attiva del lavoro;</li> <li>• potenziamento delle capacità di ricerca attiva del lavoro;</li> <li>• maggiore autonomia nel percorso di reinserimento lavorativo;</li> <li>• superamento della diffidenza e aumento del grado di fiducia verso il Cpl.</li> </ul>
QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?	<p>Maggiore consapevolezza delle persone delle proprie capacità e del loro livello di autonomia nelle attività di ricerca del lavoro.</p> <p>A seguito della partecipazione al Job CUB online, gli operatori Cpl riscontrano che gli utenti elaborano anche più di un CV perfezionandolo sulla scorta del/dei profili professionali effettivamente perseguibili e aderenti alle richieste delle imprese, nonché una maggiore attivazione sul mercato del lavoro attraverso una intensificazione delle autocandidature alle offerte di lavoro.</p> <p>L'esperienza del job club on line rimarrà patrimonio dei servizi al lavoro anche nella fase post pandemica quale risorsa preziosa per erogare il servizio nei confronti di quell'utenza legata da vincoli logistici, di distanza o di conciliazione con obblighi di cura.</p>
QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?	<p>Il lavoro in gruppo rappresenta un rafforzamento dell'individuo. Sicuramente l'utilizzo di strumenti on line può facilitare e ridurre i tempi di spostamento di una parte di persone in carico al collocamento mirato. Inoltre, l'attivazione dei job club on line ha permesso di proseguire con alcuni piccoli gruppi di persone le attività di accompagnamento alla ricerca del lavoro che altrimenti si sarebbero interrotte a causa dalle limitazioni imposte dalla pandemia. Le criticità riguardano i numeri limitati di persone che possono essere coinvolte per due aspetti:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il primo legato alla numerosità dei partecipanti, la realizzazione dello strumento, per risultare più efficace, necessita di piccoli gruppi di persone a maggior ragione attraverso incontri on line;</li> <li>• il secondo legato alla scarsità di strumenti informatici in disponibilità alle persone in carico al collocamento mirato che rende coinvolgibili un numero limitato di persone.</li> </ul>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Dall'esperienza ligure emerge che la prassi è trasferibile. Le condizioni necessarie sono: operatori con competenze idonee a gestire le fasi di preparazione dei partecipanti.</p>



## 5 Regione Liguria – Job Speed Date Collocamento Mirato

SCHEDA	005
REGIONE	Liguria
TITOLO DELLA PRATICA	<b>JOB SPEED DATE Collocamento Mirato</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Il Job Speed date è una metodologia rivolta agli iscritti al Collocamento Mirato, servizio riservato alle persone appartenenti a categorie protette di cui alla Legge 68/99, finalizzata a sperimentare la dinamica del colloquio di selezione, anche attraverso la presentazione di sé che avviene alla diretta presenza di aziende coinvolte. Due o più aziende che cercano personale colloquiano per massimo 10 minuti a testa con i candidati con professionalità in linea con i profili ricercati. Le persone hanno un tempo definito e limitato per presentarsi e farsi conoscere dalle aziende.
AMBITO DELLA PRATICA	Progetto strutturale
TIPOLOGIA/LEP	LEP F; LEP M; LEP S.
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Anpal Servizi ha fornito assistenza tecnica al Cpl di Genova Centro per la sperimentazione nel corso dell'anno 2018 dei primi Job Speed Date in presenza. La pratica è stata altresì valorizzata all'interno del Piano Formativo Nazionale "Forplus" rivolto agli operatori dei Centri per l'Impiego con una video testimonianza ad hoc.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Servizio "Collocamento Mirato". In tutti i CPI della Regione Liguria al cui interno si erogano attività specialistiche rivolte alle persone iscritte alla Legge 68/99 (Cpl Genova Centro, Cpl Chiavari, Cpl La Spezia, Cpl Imperia, Cpl Savona).
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	La metodologia è stata estesa a livello regionale a far data dal 2016. Il primo Servizio del "Collocamento Mirato" ad utilizzare tale pratica è stato il CPI di Imperia nel 2016. Nel corso del 2020 e 2021 è stata inoltre adottata la modalità di gestione dello speed date on line.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	L'impulso è stato sia esterno che interno. Gli operatori del Collocamento Mirato nel tempo hanno rilevato che le persone disoccupate iscritte al Collocamento Mirato hanno necessità di confrontarsi con il mercato del lavoro e in particolare con i colloqui di selezione per sperimentare la dinamica relazionale con l'azienda, comprendere eventuali difficoltà emerse e apprendere nuove strategie per la gestione dei futuri colloqui di selezione. Il Job Speed Date rappresenta principalmente un'esercitazione per fare colloqui in un setting che ripropone realisticamente le caratteristiche dei

	<p>colloqui di selezione con aziende. In egual misura rappresenta un'occasione per le aziende di colloquiare un numero ampio di candidati.</p> <p>Per quanto attiene invece l'impulso esterno riguarda prevalentemente le aziende che, pur dovendo ottemperare ad un obbligo di legge, appaiono scettiche nella scelta del candidato, questo strumento risulta molto utile per approfondirne la conoscenza attraverso un colloquio di selezione.</p>
<p><b>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</b></p>	<p>Uffici per il Collocamento Mirato e imprese.</p>
<p><b>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</b></p>	<p>Disoccupati iscritti al Collocamento Mirato, aziende in obbligo assunzione di lavoratori disabili (Legge 68/99), aziende non in obbligo e cooperative sociali.</p>
<p><b>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creare un contesto che favorisca il contatto e la conoscenza tra aziende e lavoratori.</li> <li>- Creare una palestra per le persone iscritte al Collocamento Mirato per realizzare colloqui di selezione efficaci, aventi una durata di 10 minuti ritenuta funzionale ad una prima conoscenza informale tra candidato e azienda e ad allenare il candidato a presentare se stesso in modo chiaro ed efficace.</li> <li>- Fornire un feed back ai partecipanti da parte delle aziende sul modo di presentare sé stessi e le proprie competenze anche attraverso l'esposizione del proprio CV, in modo da poter migliorare la loro capacità di esposizione. A seguito dei primi anni di utilizzo dello strumento si è inoltre ampliato l'obiettivo estendendolo anche alla creazione di un nuovo contesto che possa favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, implementando la capacità del servizio di rispondere ai fabbisogni occupazionali delle imprese coinvolte.</li> </ul>
<p><b>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</b></p>	<p>Le attività propedeutiche alla realizzazione del job speed date on line riguardano l'individuazione delle aziende disponibili a partecipare all'evento con un proprio selezionatore, nonché l'identificazione di un numero congruo di utenti con un CV in linea alle esigenze delle aziende e disponibili a partecipare all'iniziativa.</p> <p>Una volta identificati gli utenti disponibili alla partecipazione al job speed date on line, gli operatori del Cpl realizzano delle sessioni di gruppo preparatorie al job speed date, finalizzate a realizzare esercitazioni e simulazioni dei colloqui di selezione e a far comprendere la modalità di gestione delle fasi principali del colloquio; contemporaneamente gli incontri sono finalizzati a far comprendere ai partecipanti gli obiettivi del successivo job speed date che consistono da un lato nella possibilità di allenarsi e misurarsi in un contesto reale di selezione (attraverso un colloquio con una durata breve, fissa e prestabilita), e dall'altro di poter accedere a un inserimento lavorativo.</p>

	<p>Dopodiché vi è una fase preparatoria del Job speed date che consiste nell'individuazione di uno spazio con un setting idoneo, uno spazio che permetta la conduzione del colloquio nel rispetto della privacy, allestito con scrivanie e sedute. Si procede poi alla fase di calendarizzazione e convocazione dei partecipanti.</p> <p>Vi è infine la fase di svolgimento del job speed date nella quale gli operatori coordinano le attività della giornata e le tempistiche di svolgimento dei colloqui di selezione, affinché ad ogni candidato sia riservata la stessa tempistica (10 minuti) necessaria alla promozione del proprio profilo professionale.</p> <p>Al termine del job speed date gli operatori richiedono feed back alle aziende rispetto ai colloqui sostenuti dai candidati che vengono condivisi in una successiva fase di colloquio individuale tra operatore e candidato.</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Gli operatori dei CPI impiegati nell'Ufficio per il Collocamento Mirato (Servizio Orientamento) insieme agli operatori del Servizio "Mediazione al lavoro" e del "Servizio Imprese".</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Risorse del bilancio regionale e cofinanziamento del FSE 2014-2020 per specifico appalto di servizi.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Buon coinvolgimento delle aziende e generale soddisfazione da parte degli utenti e delle aziende stesse.</p> <p>Questa metodologia è stata sperimentata nel corso delle selezioni delle aziende in obbligo d'assunzione ai sensi della Legge 68/99, ma anche con aziende non in obbligo e cooperative sociali, coinvolgendo candidati iscritti al Collocamento Mirato. Questo permette, da un lato, la fidelizzazione di aziende del territorio e contemporaneamente il rafforzamento della capacità di gestione del colloquio di selezione degli utenti.</p> <p>I risultati della pratica, in termini di output quantitativi, riportati a livello regionale, su rilevazione effettuata a far data da novembre 2019, sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• numero utenti che hanno partecipato: 193;</li> <li>• numero Job Speed Date realizzati: 38 di cui 5 on line;</li> <li>• numero aziende coinvolte: 45.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Potenziamento dell'occupabilità dei partecipanti e fidelizzazione delle imprese al servizio del Collocamento Mirato.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Il successo del servizio è da ricercare nel superamento, da parte di alcune imprese, della diffidenza verso il "Servizio" e il riconoscimento da parte delle imprese e delle persone iscritte al Collocamento Mirato coinvolte, del valore del servizio stesso. Questo riconoscimento è stato riscontrato attraverso la richiesta di feedback, da parte degli operatori Cpl, sia alle imprese che alle persone.</p> <p>Le criticità sono riconducibili al reperimento di spazi idonei allo svolgimento della pratica.</p>

QUALI PRINCIPALI  
CONCLUSIONI POSSONO  
ESSERE TRATTE DALLA  
REALIZZAZIONE DELLA  
PRATICA?

Le conclusioni sul progetto conducono ad un duplice vantaggio, sia per il candidato, il quale sperimentando più colloqui può acquisire maggiore dimestichezza nella gestione delle diverse fasi di selezione, sia per l'azienda che può approfondire le informazioni tratte dai CV dei partecipanti e valutarne le competenze tecniche e trasversali in linea con i propri fabbisogni assunzionali.

Dall'esperienza ligure emerge altresì che la prassi è trasferibile a tutti i Cpl dove si riscontrino sia le condizioni logistiche e di spazi in disponibilità per lo svolgersi della pratica, sia che vi siano operatori con competenze idonee a gestire le fasi di preparazione dei partecipanti.

## 6 Regione Marche - Digitalizzazione dei Servizi per l'Impiego della Regione Marche

SCHEDA	006
REGIONE	Marche
TITOLO DELLA PRATICA	Digitalizzazione dei Servizi per l'Impiego della Regione Marche
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	La pratica consiste nell'aver reso fruibili in modalità agile, a distanza, i servizi per il lavoro erogati dai Centri per l'Impiego, attraverso l'adeguamento dei sistemi informativi e gestionali, la dematerializzazione di alcuni servizi, l'aggiornamento costante del sito web regionale, il potenziamento dei servizi telefonici, la gestione da remoto dell'agenda degli appuntamenti, un maggior uso di e-mail e PEC, e l'erogazione di colloqui di orientamento tramite piattaforme per videochiamate.
AMBITO DELLA PRATICA	Nata come esperienza regionale, la pratica è divenuta poi parte di progetti nazionali quali, La Digitalizzazione dei Servizi per il Lavoro - Benchmarking Servizi per il Lavoro e Ricerca sulle esperienze e sul futuro dei servizi digitali per il lavoro.
TIPOLOGIA/LEP	LEP A - LEP B - LEP C - LEP D - LEP F – LEP G - LEP K
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No.
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Nessuna.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Servizio Attività produttive, Lavoro e Istruzione P.F. Gestione Mercato del Lavoro e dei servizi per l'impiego (Pubblici e Privati) - Regione Marche
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	Da aprile 2020.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	L'impulso a progettare e ad implementare la pratica è arrivato dall'emergenza sanitaria da Covid-19 e dai relativi provvedimenti governativi i quali, volti al contenimento del contagio, hanno fortemente condizionato l'erogazione dei servizi per il lavoro in favore dell'utenza dei Centri per l'Impiego e richiesto di affrontare una vera e propria sfida organizzativa, attraverso la revisione di procedure e modelli operativi.
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	Responsabili e gli operatori dei 13 Centri per l'Impiego delle Marche e i funzionari del Servizio Informatica della Regione Marche.

<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>La pratica è rivolta agli utenti dei Centri per l'Impiego (cittadini ed imprese), intesi come beneficiari diretti dell'iniziativa.</p> <p>Un'attenzione particolare è stata rivolta alle categorie più fragili, con difficoltà di accesso agli strumenti tecnologici e prive di competenze informatiche, per le quali è stata mantenuta la possibilità di fruire di colloqui e servizi in presenza, previo appuntamento concordato.</p> <p>Attraverso una sorta di segmentazione del bacino <i>target</i>, sono stati individuati tre profili tipo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>“digital”</i>, inteso come utente completamente autonomo nella fruizione delle attività da remoto;</li> <li>2. <i>“smart”</i>, utenti che necessita di un'assistenza da parte dell'operatore Centri per l'Impiego;</li> <li>3. <i>“analog”</i>, utenti con difficoltà ad accedere ai servizi del Centri per l'Impiego offerti in forma telematica, per il quale occorre programmare un incontro in presenza.</li> </ol>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Introduzione di elementi innovativi ed individuazione di soluzioni agili per rendere possibile la fruizione via web dei servizi pubblici per il lavoro da parte dell'utenza (cittadini e imprese).</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Dopo aver effettuato una segmentazione del bacino dei destinatari dell'azione (come descritto in precedenza), la prima tra le attività realizzate ha riguardato la predisposizione, nella sezione dedicata del sito <i>web</i> della Regione Marche, di una griglia da compilare per contattare <i>online</i> il proprio Centri per l'Impiego al fine di richiedere ed ottenere certificazioni e servizi amministrativi (SAP (Scheda Anagrafico Professionale), iscrizione, intervista periodica, richieste sullo stato di disoccupazione, profilazione ed orientamento), ma anche colloqui e incontri riferiti a servizi specifici (tirocini, collocamento mirato, servizio incrocio domanda/offerta, avviamento a selezione, Garanzia Giovani). La gestione da remoto dell'agenda degli appuntamenti è consentita dall'applicativo <i>web</i> JANET.</p> <p>Per la stipula del Patto di Servizio Personalizzato, dopo un primo contatto telefonico informativo fra operatore e utente, è stata definita una procedura a distanza che consiste nell'invio di un invito all'incontro tramite piattaforma MTeams; nello svolgimento dell'intervista per la convalida della DID e per la stipula del PSP; nella formalizzazione degli impegni concordati e nella convalida mediante MTeams o acquisizione via <i>mail</i> del pdf firmato in forma digitale dall'utente e ricezione di foto del suo documento d'identità; nell'archiviazione della convalida tramite <i>upload</i> dei documenti sul fascicolo personale del lavoratore.</p> <p>Stesse modalità operative sono utilizzate per l'erogazione di colloqui individuali di orientamento di base o specialistico e di colloqui sostenuti dagli operatori del Servizio Incontro Domanda/Offerta con i referenti aziendali che ricercano figure professionali.</p>

	<p>L'organizzazione e la gestione di laboratori tematici, di incontri di gruppo con i lavoratori e delle attività formative si effettuano attraverso l'utilizzo di piattaforme dedicate.</p> <p>Dal 01.03.2021, le candidature per la partecipazione agli avviamenti a selezione presso la Pubblica Amministrazione devono essere presentate esclusivamente in modalità telematica, attraverso il portale web JANET, accessibile con credenziali SPID.</p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Le risorse umane coinvolte nella pratica sono i responsabili e gli operatori dei 13 Centri per l'Impiego, il responsabile del Coordinamento regionale delle attività dei Centri per l'Impiego e i funzionari del Servizio Informatica della Regione Marche.</p> <p>Da un punto di vista organizzativo, sono state individuate soluzioni informatiche innovative, tese a supportare e a superare problematiche tecniche quali, la firma di documenti da remoto, il rilascio di certificazioni a distanza e l'adesione a offerte di lavoro o a programmi di inserimento lavorativo.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Nessuna fonte di finanziamento specifica è stata utilizzata: le attività realizzate sono rientrate nella programmazione - sia pure attuata con modalità diverse - dell'ordinario lavoro dei Centri per l'Impiego e del Coordinamento regionale.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Dalle prime analisi dei servizi erogati, condotte dalla Regione Marche nel periodo compreso tra Febbraio e Aprile 2021 e finalizzate a rilevare l'impatto dell'innovazione digitale, emerge che in tre mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono stati stipulati in modalità a distanza n. 18.188 Patti di Servizio Personalizzati;</li> <li>• sono state presentate in modalità a distanza n. 2.341 candidature per l'avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione;</li> <li>• il servizio di Incrocio Domanda/Offerta è stato fruito in modalità a distanza da n. 9.628 utenti.</li> </ul> <p>Un riscontro positivo si è avuto anche in termini di gradimento espresso dall'utenza: il servizio di presa in carico reso su appuntamento concordato – a distanza o in presenza - è stato percepito come di maggior qualità, soprattutto in termini di tempo dedicato.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Per quanto concerne l'efficacia delle misure digitali adottate, si rileva che, ad esclusione di un inevitabile calo di attività verificatosi nei primi mesi del <i>lockdown</i> (Marzo e Aprile 2020) e dell'iniziale adattamento del personale dei Centri per l'Impiego alla modalità lavorativa dello <i>smart working</i>, l'offerta dei servizi all'utenza non ha subito particolari flessioni. <b>A riprova di questo, in chiusura dell'anno 2020, si è comunque registrata una copertura dei servizi offerti in modalità digitale pari al 75% rispetto all'erogazione dei servizi resi in presenza fisica nel corso del 2019.</b></p>

<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Dalla pratica si è appreso che potenziare lo sviluppo tecnologico e digitale aumenta la capacità dei Servizi per l'Impiego regionali di offrire all'utenza prestazioni più snelle, flessibili ed efficaci, ma anche di utilizzare la propria forza lavoro in modo maggiormente produttivo.</p> <p>Pertanto, per il prossimo futuro ci si orienterà verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la digitalizzazione del maggior numero possibile di servizi, al fine di renderli erogabili a distanza mediante un accesso forte (SPID o CIE);</li> <li>• la predisposizione di versioni "mobile" dei servizi digitalizzati per un più facile accesso agli stessi mediante APP utilizzabili da cellulare/smartphone;</li> <li>• la gestione locale "asincrona e provvisoria" dei dati per l'erogazione di quei servizi che prevedono una cooperazione applicativa col SIL nazionale, al fine di far fronte a situazioni di stallo informatico.</li> </ul> <p>Un elemento di successo è ravvisabile nel cambiamento di mentalità e di approccio operativo che la buona prassi ha innescato nel mondo dei servizi per l'impiego regionali.</p> <p>Tra le criticità incontrate, si rileva lo scoglio del divario digitale (<i>digital divide</i>) che caratterizza ancora una discreta porzione dell'utenza dei Centri per l'Impiego e che rappresenta la sfida più grande da affrontare.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p><b>Grazie alla realizzazione della pratica, è aumentata la consapevolezza dell'importanza della digitalizzazione dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego:</b> questo passaggio ha permesso di strutturare modalità operative attraverso le quali gli operatori dei Centri per l'Impiego hanno potuto assicurare il regolare svolgimento delle proprie attività istituzionali, anche in un periodo caratterizzato dall'emergenza sanitaria e dal distanziamento sociale. Tuttavia, l'erogazione dei servizi resi dai Centri per l'Impiego in modalità agile e a distanza non ha trascurato gli utenti fragili sotto il profilo delle competenze e/o delle dotazioni informatiche/digitali, garantendo comunque agli stessi l'accesso fisico ai Centri per l'Impiego (previo appuntamento).</p>



## 7 Regione Sardegna – Job Account – Promozione dei Servizi alle Imprese erogati dai CPI

SCHEDA	007
REGIONE	Sardegna
TITOLO DELLA PRATICA	Promozione dei Servizi alle imprese erogati dai Centri per l'Impiego (CPI) potenziando lo <u>Sportello Imprese</u> attraverso una figura professionale specialistica: il " <i>Job account</i> "
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La pratica in oggetto è da intendersi come una pratica innovativa di processo che si sostanzia in una maggiore efficacia delle attività svolte dallo Sportello Imprese attraverso l'introduzione della figura del Job Account.</p> <p>Il Job Account è una nuova figura professionale individuata tra gli operatori del Centro per l'Impiego, formata e specializzata nei servizi alle imprese, che favorisce la costruzione di relazioni costanti tra i CPI e il mondo produttivo, con più ampi spazi e maggiore autonomia per incontrare le aziende presso le loro sedi e per promuovere i servizi dello Sportello Impresa offerti dai Centri per l'Impiego.</p> <p>Di fatto si tratta di una figura a taglio commerciale che tiene i contatti con l'azienda, raccoglie e interpreta le esigenze e i fabbisogni di competenze ed è in grado di tradurli in termini di vacancy e/o formazione.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Ambito di sperimentazione regionale
TIPOLOGIA/LEP	LEP C - LEP Q - LEP R - LEP S - LEP RDC
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Si
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>La pratica è stata introdotta in autonomia dall'Agenzia Regionale che ha sviluppato l'intero percorso di attivazione organizzativa e territoriale del JA. Anpal Servizi, a partire dal 2020, si è interfacciata con operativamente con l'interattività dello Sportello imprese CPI e i Navigator attraverso l'implementazione della MOO.</p> <p>Con l'attivazione della MOO, Anpal Servizi ha supportato la pianificazione dell'attività di contatto con le imprese e attraverso i navigator ha operato per la rilevazione delle opportunità occupazionali del territorio. Tutte le sessioni di assistenza di Anpal Servizi vengono concertate con Job Account e il Servizio Imprese dei CPI.</p>
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Sportello Impresa

<p>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</p>	<p>L'implementazione della pratica ha preso il via a partire dal 2017 con l'introduzione graduale all'interno dei Centri dell'Impiego della figura del <b>Job Account</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2017 – primo gruppo di 8 operatori interinali incaricati della promozione presso le imprese del programma Flexicurity.</li> <li>○ 2018 – prima manifestazione di interesse interna, per la costituzione del primo gruppo di 19 Job Account selezionati tra gli operatori dei CPI.</li> <li>○ 2019 – seconda manifestazione d'interesse interna per la costituzione del secondo gruppo di Job Account selezionati tra gli operatori dei CPI, implementato sino a 29 unità a copertura di quasi tutto il territorio regionale.</li> <li>○ 2020 – terza manifestazione di interesse, pubblicata a seguito del rafforzamento dell'organico ASPAL di giugno/luglio 2020 per effetto della quale si è implementato il gruppo sino a 43 unità e garantendo la presenza dei Job Account in tutti i CPI.</li> </ul>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>L'impulso alla realizzazione della pratica nasce dalla osservazione che l'organizzazione dei Servizi per l'Impiego, tradizionalmente orientata all'assistenza dell'utente in cerca di occupazione, dovrebbe dedicare maggiori risorse umane e strumenti nello sviluppo del sistema di relazioni con le imprese; inoltre, si è constatato che i servizi erogati alle imprese dai Centri per l'Impiego risentivano di una serie di limiti, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approccio eccessivamente burocratico;</li> <li>- Presenza di preconcetti da parte delle Imprese nei confronti dell'Operatore Pubblico;</li> <li>- Personale non adeguatamente formato in relazione alla gestione del confronto con l'Impresa;</li> <li>- Carenza di comunicazione e di promozione all'esterno dei servizi erogati.</li> </ul> <p>Rispetto a questi aspetti, sin dal 2014, l'Agenzia per il lavoro della Regione Autonoma della Sardegna ha avviato una gestione proattiva delle risposte perseguibili, tra cui quella che l'ha indirizzata verso la focalizzazione di una nuova figura professionale (il Job Account) nel supporto del sistema dei servizi alle imprese.</p> <p>La genesi del Job Account va ricondotta ai risultati conseguiti nell'ambito del programma comunitario Progress, attraverso il <b>Progetto Skills4Job<sup>2</sup></b>, del quale l'<i>Agenzia Regionale per il Lavoro</i> è stata partner unitamente ad altre organizzazioni di altri stati quali: Lituania, Portogallo, Regno Unito, Spagna. <i>Skills4jobs</i> si proponeva di ridefinire funzioni, competenze e conoscenze degli operatori dei servizi per il lavoro per una gestione proattiva del cambiamento e delle nuove sfide del mercato del lavoro.</p> <p>I risultati dello studio evidenziavano la rilevanza delle <i>soft skills</i> di indirizzo "commerciale" per stabilire contatti duraturi e credibili con il mondo della domanda e al contempo <i>competenze tecniche e di coaching</i> per conoscere</p>

<sup>2</sup> In allegato una scheda sintetica dei risultati presentata il 15 ottobre 2014 c/o ISFOL Sala Auditorium Corso d'Italia, 33 Roma.

	e trasferire strumenti anche ai fini di supportare l'azienda nell'elaborazione di un "progetto" e non di semplici rilevazioni di dati.
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	I soggetti coinvolti nell'implementazione della pratica sono stati: gli Operatori dei Centri per l'Impiego, coinvolti nella creazione degli sportelli Impresa e nella rete dei Job Account, con il supporto del Coordinamento Regionale e su impulso della Direzione Generale.
QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?	<p>Il target privilegiato dall'azione dello Sportello Imprese per il tramite dei Job Account è stato ad un primo livello il contesto di imprese che già avevano avuto precedenti rapporti con i CPI della Sardegna, le cosiddette "imprese fidelizzate" (facenti parte del DB imprese che si è evoluto negli anni c/o i CPI) operanti in tutto il territorio regionale con sede legale in Sardegna o fuori dalla Regione.</p> <p>Le ragioni di tale scelta hanno puntato principalmente ad accreditare un rinnovato livello di qualità di servizio fra le imprese "clienti" e al contempo prepararsi ad una fase successiva con maggior confidenza per uno step di tipo espansivo.</p>
QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?	<p>Obiettivi principali della pratica sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridurre il mismatch, attraverso la rilevazione dei fabbisogni occupazionali presso le Imprese, la ricerca delle figure professionali corrispondenti e il coordinamento degli interventi di politica attiva nei confronti dei soggetti presi in carico dai Centri per l'Impiego;</li> <li>• Contribuire alla riduzione delle asimmetrie informative rispetto alle opportunità di sviluppo, incentivi e aiuti, a favore delle Imprese, attraverso servizi di supporto consulenziale, in particolare nei confronti delle Piccole e Medie Imprese;</li> <li>• Favorire il rapporto tra Imprese e Centri per l'Impiego, attraverso la promozione dei servizi erogati.</li> </ul>

<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Le Principali attività realizzate sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Costituzione degli Sportelli Impresa all'interno dei Centri per l'Impiego;</li> <li>○ Interventi formativi continui nei confronti dei Job Account e degli operatori dello sportello;</li> <li>○ Organizzazioni di eventi (job day), durante i quali si è provveduto a promuovere i servizi offerti;</li> <li>○ Attività di marketing territoriale, attraverso il coinvolgimento degli Stakeholder nella diffusione delle opportunità presenti nel territorio;</li> <li>○ Attività di Scouting, finalizzata alla ricerca dei profili professionali necessari agli operatori economici e alla riduzione del mismatch;</li> <li>○ Servizi di consulenza specializzata nei confronti delle Imprese, per la diffusione di informazioni sulle opportunità normative relative al supporto, alla crescita e allo sviluppo delle stesse;</li> <li>○ Inserimento nel sito SardegnaLavoro delle vacancy scaturite dagli incontri con le imprese per l'individuazione dei fabbisogni professionali.</li> </ul>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Sono state impiegate le seguenti risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ gli Operatori degli sportelli Impresa, con il compito di erogazione dei servizi di supporto e di consulenza alle Imprese promossi dai JA incardinati nei vari Centri per l'Impiego;</li> <li>✓ la Rete dei Job Account, con il compito di promuovere i servizi erogati anche presso le sedi dell'Impresa ed il Coordinamento Regionale Centrale.</li> </ul> <p>Aspetto rilevante è l'approccio proattivo implementato che favorisce la vicinanza dell'Ente, attraverso gli uffici territoriali, al territorio e al tessuto economico, favorendo scambi, fiducia, confronto e supporto, e la condivisione delle opportunità occupazionali.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Risorse regionali.</p>

**QUALI SONO STATI I  
RISULTATI DELLA  
PRATICA?**

In generale i risultati della pratica sono stati:

- L'implementazione di uno Sportello Impresa in ciascun Centro per l'Impiego;
- La creazione di una rete di Job Account composta da 43 Operatori;
- La fidelizzazione di un numero rilevante di Imprese che usufruiscono abitualmente dei servizi erogati;
- Progettazione dell'implementazione del Sistema informatico regionale di Borsa Lavoro, nel quale vengono pubblicati abitualmente le ricerche di personale veicolate dai Centri per l'Impiego;
- Il potenziamento del Servizio di preselezione del personale da parte degli operatori dei Centri per l'Impiego.

In termini quantitativi<sup>3</sup>, i risultati ottenuti sono da ricondurre ai trend riscontrabili a partire dal 2018 rispetto alle attività verso le imprese per:

- a) Servizi di Promozione
- b) Servizi di Consulenza
- c) Servizi di incontro domanda/offerta

**Servizi di Promozione**

Dal 2018 al 2021, sono stati erogati 13.003 Servizi di Promozione a 8.792 Imprese, passando dai 1.850 servizi del 2019 ai 5.611 del 2020 (Tab. 1, Tab. 2 e Graf. 1).

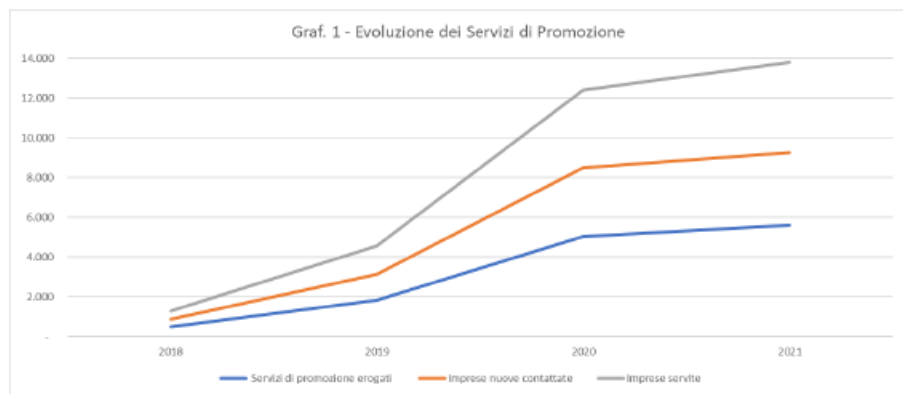
<sup>3</sup> Si allega un report riepilogativo "Sviluppo delle attività degli Sportelli Impresa dei Centri dell'Impiego per effetto dell'introduzione della figura del Job Account" rilasciato a cura di ASPAL.

Anno	Servizi di promozione erogati	Imprese nuove contattate	Imprese servite
2018	485	398	399
2019	1.850	1.291	1.436
2020	5.057	3.436	3.928
2021	5.611	3.667	4.524
<b>Totale</b>	<b>13.003</b>	<b>8.792</b>	<b>10.287</b>

Tab 1 - evoluzione dei Servizi di Promozione

Anno	Servizi di promozione erogati	Imprese nuove contattate	Imprese servite
2019	281,44%	224,37%	259,90%
2020	173,35%	166,15%	173,54%
2021	10,96%	6,72%	15,17%

Tab 2 - Variazioni annuali percentuali rispetto all'anno precedente

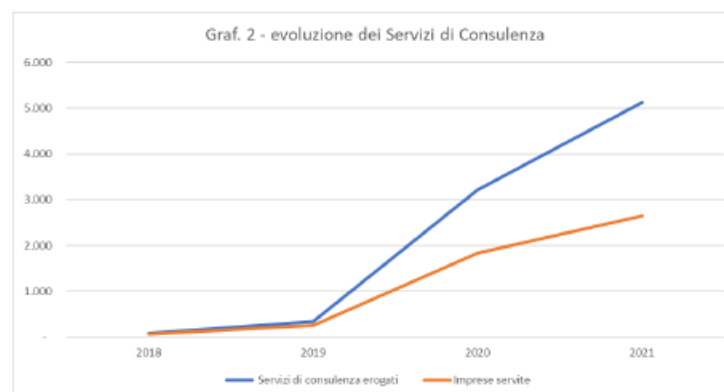


### Servizi di Consulenza

Da novembre 2019 a oggi, 4.808 imprese hanno beneficiato dei servizi di consulenza erogati dai nostri operatori. Più specificatamente, nell'arco temporale considerato, sono state effettuate 8.771 consulenze (Tab.3 e Graf.2).

Anno	Servizi di consulenza erogati	Imprese servite
2018	77	65
2019	343	261
2020	3.219	1.835
2021	5.132	2.647
<b>Totale</b>	<b>8.771</b>	<b>4.808</b>

Tab 3 - evoluzione dei Servizi di Consulenza



Anno	Servizi di consulenza erogati	Imprese servite
2019	345,45%	301,54%
2020	838,48%	603,07%
2021	59,43%	44,25%

Tab 4 - Variazioni annuali percentuali rispetto all'anno precedente

### Servizi di Incontro domanda/offerta di lavoro

Dal 2016 al 2021, 3.381 imprese hanno beneficiato dei servizi di facilitazione di incontro domanda/offerta di lavoro erogati dai nostri operatori, mediante la pubblicazione di 8.706 annunci di lavoro, per un totale di 26.839 vacancies (Tab 5).

Anno	Numero annunci	N. imprese servite	posizioni vacanti
2016	35	14	177
2017	276	176	318
2018	1.255	386	4.445
2019	2.234	722	9.654
2020	1.382	696	3.242
2021	3.524	1.387	9.003
<b>Totale</b>	<b>8.706</b>	<b>3.381</b>	<b>26.839</b>

Tab 5 - Annunci, Imprese e vacancies per anno di rilevazione

Con il seguente dettaglio dei risultati (Tab 6):

ANNI	CON PRESELEZIONE BORSA LAVORO	CANDIDATURE RICEVUTE	CANDIDATURE VALUTATE	CANDIDATURE IDONEE
<b>2.019</b>	445	10.993	10.113	5.486
<b>2.020</b>	1.055	31.339	29.527	17.682
<b>2.021</b>	3.341	52.138	48.910	31.606
<b>2019 SJD</b>	1.076	60.441	60.333	34.138
<b>2020 IJM</b>	1.186	34.721	34.589	22.691
	<b>7.103</b>	<b>189.632</b>	<b>183.472</b>	<b>111.603</b>

Tab 6 - IDO - dettaglio dei risultati

QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?

L'augmentato flusso di attività sul fronte delle Imprese fidelizzate, dei contatti e degli annunci veicolati e pubblicati dai Centri per l'Impiego, ha comportato l'implementazione e l'ulteriore miglioramento di un sistema informativo "Borsa Lavoro Sardegna" accessibile dal lato ai cittadini in cerca di lavoro e dal lato imprese in cerca di nuove risorse lavorative e competenze.

La sistematizzazione delle informazioni e l'evoluzione sul fronte dell'analisi dei fabbisogni, si sono tradotti in una maggior efficacia delle fiere annuali per il lavoro (soprattutto in termini di incontro domanda/offerta di lavoro) che si tengono in ambito regionale in occasione dell'International Job Meeting.

Non ultimo, la funzionalità di processo che richiede la mobilità del Job account sul territorio ha necessitato di disporre di parco automobili in dotazione ai job account.

QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?

Le pratica in esame ha reso possibile la consapevolezza della migliorabilità dei servizi dei CPI sul fronte della domanda, che nel tempo ha mutato riferimenti e interlocuzioni per sopperire ai suoi fabbisogni. Con il JA il CPI ha introdotto un interlocutore funzionale "dedicato" all'ascolto ed alla raccolta dei fabbisogni dell'impresa.

	<p>Le criticità principali riscontrate, che si è reso necessario risolvere, sono da ricondurre a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aspetti contrattuali relativi alla mobilità dei Job Account sul territorio;</li><li>- Il Sistema Informativo non adeguato al nuovo servizio offerto;</li><li>- Formazione specifica dell'operatore, in relazione alla gestione del confronto con l'Impresa e all'acquisizione degli strumenti tecnici e dei dizionari adeguati.</li></ul>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>In generale la realizzazione della prativa va considerata come un'evoluzione migliorativa in chiave proattiva del servizio, teso a valorizzare l'aspetto della prossimità dell'Ente col territorio e gli operatori economici presenti. Il cambiamento non si è limitato esclusivamente all'introduzione di una nuova figura, ma ha comportato l'attivazione in capo allo stesso soggetto di un nuovo sistema di competenze che nell'organizzazione dei CPI mancava e al contempo l'ingresso in un contesto in cui l'operatore dei servizi pubblici per il lavoro si propone al mercato ed ai competitor privati.</p> <p>Il messaggio che ci perviene è quello di uno Sportello Imprese che cambia nella direzione espressa dai beneficiari del Lep in oggetto, di un sistema di erogazione di servizi pubblici aperto al confronto e consapevole della necessità di migliorare la qualità dei servizi affinché il percorso di potenziamento dei CPI, tuttora in atto, avvenga nel rispetto del principio di dimensionare le risorse ai fabbisogni e non viceversa.</p>



## 8 Regione Lazio - Digitalizzazione avviamenti nella PA

SCHEDA	008
REGIONE	Lazio
TITOLO DELLA PRATICA	Digitalizzazione avviamenti nella PA (ex art. 16 L.56/87)
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Gestione automatizzata online delle adesioni agli avvisi per avviamento nella PA ex art. 16 L.56/87, successivamente estesa anche ai bandi ex l.68/99 art. 1 (bandi per disabili) e art. 18 (bandi per categorie protette).
AMBITO DELLA PRATICA	Digitalizzazione servizi
TIPOLOGIA/LEP	LEP K; LEP M; LEP S
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Servizi per l'Impiego della Regione Lazio
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	La pratica è stata implementata nel 2020, a seguito delle misure di sicurezza dovute alla pandemia da Covid 19, ed è tuttora in corso
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	L'impulso è stato esterno, vale a dire le misure di distanziamento fisico che hanno reso necessaria la progettazione di servizi erogabili a distanza e per via telematica. Successivamente al fermo dovuto all'applicazione dell'art. 40 del DL n.18 del 17 marzo 2020 "Sospensione procedure di avviamento a selezione, articolo 16 della legge 28 febbraio 1987 n. 56", è stato necessario, vista la numerosità di richieste da parte di diverse pubbliche amministrazioni pervenute ai Cpl, di prevedere una diversa modalità di predisposizione del servizio, normalmente erogato a sportello, immaginando un sistema di presentazione delle domande tramite un form online.
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	Servizi per l'impiego della Regione Lazio, nello specifico il servizio che gestisce le procedure di avviamento presso le pubbliche amministrazioni.

<b>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</b>	Categorie protette e disabili
<b>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</b>	Garantire l'erogazione dei servizi di avviamento presso PA anche a distanza, nonostante le misure di distanziamento fisico, a fronte delle crescenti domande da parte di pubbliche amministrazioni.
<b>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</b>	<p>Creazione di un FORM ONLINE e progettazione della procedura digitalizzata per la raccolta delle adesioni alle opportunità dell'art.16 L.56. Predisposizione piattaforma informatica per la gestione delle attività relative agli avviamenti a selezione presso PA.</p> <p>Nello specifico, sono state seguite le seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Progettazione: Analisi dei vari avvisi e predisposizione delle varie etichette necessarie per la realizzazione del form online</li> <li>b. Attuazione: Progettazione piattaforma</li> <li>c. Monitoraggio: Test per verifica corretta funzionalità</li> <li>d. Azione correttive: Eventuali modifiche su problematiche emerse durante la fase di test, come ad esempio le integrazioni dei campi del form oppure modifica del campo, obbligatorietà del campo, ecc. Le azioni correttive le effettua LazioCrea in base alle segnalazioni ricevute.</li> <li>e. erogazione servizio: la gestione degli avvisi art.16 attraverso l'acquisizione delle candidature tramite un form on line, l'acquisizione di eventuali allegati sempre tramite form, la definizione di una prima graduatoria provvisoria, tenuto conto delle informazioni autocertificate dagli utenti per il tramite di tale form.</li> </ol>
<b>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</b>	<p>Le risorse umane coinvolte sono state principalmente quelle che gestiscono le procedure di avviamento presso le pubbliche amministrazioni. Gli aspetti organizzativi rilevanti sono stati, innanzitutto, una radicale modifica dell'impostazione del lavoro, precedentemente fondata sul contatto diretto con l'utente e conseguente rafforzamento dell'attività di consulenza da remoto (mail e telefono).</p> <p>Questo ha richiesto il possesso, da parte degli operatori, di adeguate competenze digitali di alcuni operatori.</p> <p>Inoltre, è stato necessario predisporre video tutorial e manuali.</p>
<b>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</b>	Risorse ordinarie
<b>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</b>	Si è garantita l'erogazione del servizio anche con il distanziamento fisico.

	<p>Per quanto riguarda la gestione degli avviamenti nella PA ex art. 16 L.56/87, i bandi gestiti in modalità digitale a partire da gennaio 2020 sono stati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per la figura di operatori giudiziari: la sperimentazione è partita il 7 gennaio 2020 e ha portato alla ricezione di 9.712 domande (di cui, dopo l'eliminazione di doppioni, sono risultate valide 8.858) per 127 posti messi a bando nell'intero territorio regionali. L'istruttoria si è conclusa con invio di 254 nominativi al ministero.</li> <li>2. Per il Ministero dell'Interno (figura di operatore vigile del fuoco): procedura conclusa, che ha raccolto circa 800 candidature per reperire 15 unità;</li> <li>3. Comune di Castel Gandolfo: figure di custode cimiteriale, giardiniere e messo notificare;</li> <li>4. Mibact: 97 posti messi a bando, raccolte 13.505 candidature; attualmente è stata completata la graduatoria provvisoria, in fase di elaborazione delle istanze di riesame;</li> <li>5. bandi ex l.68/99 art. 1 - bandi per disabili: al momento è stato erogato un solo bando in questa modalità per 75 posizioni;</li> <li>6. bandi ex art. 18 - bandi per categorie protette: al momento è stato erogato un solo bando in questa modalità per 64 posizioni.</li> </ol>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è garantita l'erogazione del servizio anche con il distanziamento fisico;</li> <li>• tempi minori di presentazione delle domande grazie alla candidatura online, quindi senza file allo sportello e maggiore facilità nel poter inviare candidature a qualsiasi ora;</li> <li>• E' stato possibile elaborare una bozza di graduatoria provvisoria già dall'acquisizione delle domande, grazie ai dati presenti nei documenti online: il form online conteneva già tutte le informazioni necessarie per l'elaborazione del punteggio, quindi l'elaborazione del file excel permetteva già una prima graduatoria provvisoria in bozza, soggetta poi alle verifiche formali e sostanziali da parte del Cpl per l'elaborazione della graduatoria definitiva. In questo modo si salta la fase di immissione dei dati da parte dell'operatore del cpi che deve solo procedere alla verifica dei dati inseriti.</li> <li>• Rispetto alla maggiore efficienza, la risposta è duplice, dal momento che con la tradizionale modalità a sportello sarebbero arrivate molte meno domande quindi, da un lato si è allargata la platea dei partecipanti (fornendo quindi un miglior servizio all'utenza), dall'altro lato è stato necessario elaborare più domande e quindi è stato necessario istituire una task force per la verifica dei dati.</li> </ul>

<p><b>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</b></p>	<p>Il sistema può essere migliorato in termini di software: si vorrebbe rendere il form online identico alla domanda in modo che, compilando il form attraverso SPID, che è un accesso autenticato “forte”, verrebbe a cadere la necessità di raccogliere parallelamente una domanda “firmata” (sulla base dell’esempio dell’Emilia Romagna, della Liguria, dell’Umbria e altre Regioni).</p> <p>Alternativa più “minimale” sarebbe utilizzare un form, comunque uguale alla domanda, da far poi firmare e ricaricare sul sistema. Il fattore di successo principale è stato avere nell’immediato già una bozza di graduatoria provvisoria in base alle autodichiarazioni dei candidati, soggetta a successive verifiche da parte del Cpl, con le domande automaticamente protocollate. Per i cittadini/utenti, la possibilità di presentare la domanda senza andare fisicamente al Centro per l’Impiego e un lasso di tempo ampio per candidarsi. Criticità: l’utenza del territorio è abituata a essere supportata nella compilazione della domanda, quindi è stato difficile per loro compilarla da soli. Per ovviare a questa difficoltà è stato preparato un manuale, sia sul form online che sulla compilazione della domanda.</p> <p>Possibili soluzioni: fare dei video tutorial, che integrino il lavoro di assistenza già fornito dal call center e dall’indirizzo di posta elettronica dedicato a ogni avviso.</p> <p>Un’altra criticità è costituita dalle difformità rilevate tra quanto dichiarato nel form e quanto dichiarato nella domanda che dimostra una non completa comprensione di quanto si va ad inserire. Rendendo i due format uguali si elimina questa difformità che altrimenti dovrebbe causare l’esclusione della domanda. Al momento, si è adottata la soluzione di prendere per valida la domanda, che è un documento firmato, rispetto al form online.</p>
<p><b>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</b></p>	<p>Attraverso la digitalizzazione, il servizio di avviamento alla PA ha raggiunto un livello maggiore di efficacia (allargamento della platea degli utenti e aumento domande pervenute) e di efficienza (tempi ridotti nell’erogazione del servizio). Permangono alcune criticità dovute al digital device e alla personalizzazione del servizio, per cui si stanno valutando dei sistemi più performanti, anche tramite il riuso di alcune regioni, vale a dire che sono state fatte alcune riunioni per l’acquisto del servizio della Piattaforma “ELIXFORMS” sviluppata da “Anthesi Srl”, società che ha predisposto già un sistema per l’avv.art.16 per la regione Emilia Romagna ed altre, per arrivare a un ulteriore miglioramento dell’esperienza.</p>

## 9 Regione Calabria - A scuola di orientamento al lavoro con i CPI

SCHEDA	009
REGIONE	Calabria
TITOLO DELLA PRATICA	A scuola di orientamento al lavoro con i CPI
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La pratica prevede la realizzazione di una collaborazione sinergica tra Regione Calabria Settore n. 2 Centri per l'Impiego-Funzioni Territoriali, rete dei CPI territoriali, scuole secondarie superiori e Anpal Servizi nella realizzazione di percorsi di laboratorio, in presenza/a distanza, realizzati con gli studenti di IV e V classe sui temi legati all'orientamento al lavoro. I funzionari e direttori dei CPI partecipano in veste di esperti, conducendo le sessioni laboratoriali in collaborazione con i docenti e con gli operatori di Anpal Servizi.</p> <p>La caratterizzazione dell'impianto metodologico è rinvenibile nell'attivazione di una relazione di centralità e protagonismo degli studenti: durante le sessioni laboratoriali i giovani allievi partecipano attivamente e interagiscono con i relatori acquisendo elementi di conoscenza applicativi nel corso delle diverse esercitazioni e simulazioni.</p> <p>L'interazione è una caratteristica dell'impianto del Laboratorio per Le Politiche Attive del Lavoro, ideato da Anpal Servizi per il programma di assistenza tecnica in corso presso le scuole secondarie superiori.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Progetto pilota
TIPOLOGIA/LEP	LEP C
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenza alla Regione Calabria nella gestione della governance e del coordinamento dei CPI per l'attuazione del modello LAB PAL con CPI.</li> <li>• Analisi dei fabbisogni di orientamento presso le scuole.</li> <li>• Coprogettazione in sinergia con le scuole e i CPI, delle sessioni laboratoriali in funzione dei fabbisogni di orientamento emersi nelle scuole. La coprogettazione è dinamica: la progettazione delle sessioni laboratoriali successive alla prima, realizzata prima della partenza del laboratorio, è spesso ridefinita in funzione degli elementi emersi nel corso dello svolgimento della prima sessione.</li> <li>• Co-conduzione dei laboratori in sinergia con docenti e referenti CPI.</li> </ul>

<p><b>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</b></p>	<p>Tutti i 15 Centri per l'impiego della Regione Calabria</p>
<p><b>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</b></p>	<p>La pratica è stata avviata il 13/11/20 con la trasmissione dalla Regione Calabria-Dipartimento Lavoro- Settore n. 2 "Centri per l'Impiego-Funzioni Territoriali" a tutti i CPI del documento di presentazione del modello "A scuola di orientamento al lavoro con i CPI" (nota regionale 371996).</p> <p>La pratica ha conosciuto due fasi di implementazione:</p> <p>1) PRIMA FASE: lancio del modello LAB PAL CPI alla rete regionale dei CPI e avvio sperimentazione sul campo (nota regionale 371996 del 13/11/20)</p> <p>2) SECONDA FASE: superamento della fase di sperimentazione e consolidamento del modello come percorso strutturato all'interno delle relazioni tra Centri per l'Impiego e attori territoriali. La Regione Calabria, invita contestualmente i CPI al coinvolgimento di scuole territoriali non direttamente assistite dal Programma di Anpal Servizi (nota regionale 303115 del 05/07/21).</p>
<p><b>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</b></p>	<p>L'impulso è stato l'interesse manifestato dal Dirigente del Settore n. 2 "Centri per l'Impiego-Funzioni Territoriali" al modello laboratoriale, già in essere da parte di Anpal Servizi con le scuole assistite dal Programma in corso. Conseguentemente, in sinergia, Anpal Servizi-Regione Calabria, si è costruito il modello laboratoriale contestualizzandolo per consentire il coinvolgimento e la valorizzazione dei CPI calabresi.</p>
<p><b>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</b></p>	<p>La governance è stata agita dal Dirigente Settore n. 2 "Centri per l'Impiego-Funzioni Territoriali" del Dipartimento Lavoro-Regione Calabria.</p> <p>L'attuazione è stata curata dagli operatori Anpal Servizi in sinergia con i responsabili e gli operatori dedicati dei centri per l'impiego.</p>
<p><b>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</b></p>	<p>I beneficiari diretti sono gli studenti di IV e V classe coinvolti nei laboratori.</p> <p>I beneficiari indiretti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I docenti: mentre partecipano e supportano la conduzione dei laboratori, entrano in relazione con il CPI territoriale di pertinenza.</li> <li>• I referenti (direttori e funzionari) dei CPI: mentre partecipano di fatto hanno la possibilità di aprire maggiormente il CPI al territorio e di costruire un ponte per la transizione scuola-lavoro. Questa esperienza è considerata dai responsabili dei centri per l'impiego un'occasione per attuare maggiormente la funzione di orientamento al lavoro che i CPI sono chiamati ad assolvere.</li> </ul>

<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Obiettivi qualitativi attesi:</p> <p>-per gli studenti delle scuole secondarie superiori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conoscere che cos'è un Centro per l'Impiego;</li> <li>• conoscere quali servizi del Centro per l'Impiego siano utili per un neodiplomato.</li> <li>•</li> </ul> <p>-per i Centri per l'Impiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sperimentare una nuova formula di collaborazione istituzionale sul territorio e consolidare un rapporto fisiologico tra Centro per l'Impiego e scuola;</li> <li>• sensibilizzare un target, i giovani studenti, lontano dalla percezione dell'utilità dei servizi pubblici per il lavoro quale supporto nell'orientamento e nella ricerca di opportunità formative ed esperienze lavorative (Tirocini, stage, programmi Eures).</li> </ul> <p>Non sono stati stimati obiettivi attesi numerici.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>1) analisi fabbisogni: l'operatore Anpal Servizi effettua, in sinergia con il team di progetto interno alle scuole assistite (dirigente scolastico, referente PCTO, docenti), l'identificazione dei fabbisogni di orientamento al lavoro rispetto ai quali la formula del laboratorio PAL possa fornire efficaci risposte;</p> <p>2) raccordo con il centro per l'impiego: l'operatore Anpal Servizi trasferisce il fabbisogno rilevato al CPI di competenza territoriale. Il responsabile del CPI realizza, in sinergia con l'operatore Anpal Servizi, la progettazione del laboratorio identificando: temi di dettaglio da affrontare, idonei a soddisfare i fabbisogni di orientamento rilevati, esperti del CPI da coinvolgere in veste di relatori;</p> <p>3) progettazione LAB PAL: l'operatore Anpal Servizi in veste di progettista e facilitatore, struttura con gli esperti del CPI la progettazione di dettaglio del laboratorio identificando: date delle sessioni, metodologie partecipative da attuare nel corso delle sessioni, materiali e strumenti a supporto degli interventi. La progettazione di dettaglio è poi condivisa con i/il docente/i della/e classe/i a cui sarà rivolto il LAB PAL al fine di acquisire conferma della rispondenza ai fabbisogni espressi e al fine di condividerne gli aspetti organizzativi;</p> <p>4) realizzazione LAB PAL: il laboratorio vede la partecipazione degli esperti del CPI in almeno una delle due sessioni in cui si svolge. L'attività si realizza, quando possibile, in presenza nelle scuole. In caso di impossibilità per cause dovute alla crisi pandemica in atto o in caso di impossibilità da parte degli operatori del CPI, l'attività è realizzabile a distanza in modalità sincrona online utilizzando la piattaforma informatizzata in uso presso la scuola. Tale condizione richiede una revisione delle metodologie partecipative previste, per consentire l'adattamento all'interazione a distanza. Nella declinazione del modello, attuata in Calabria con i Centri per l'Impiego, la natura</p>

partecipativa della formula laboratoriale si esprime nel corso di:

- frequenti interazioni da parte dei relatori verso gli studenti mirate a stimolare la costruzione di una relazione attiva e partecipativa
  - ricorso a domande stimolo da parte dei relatori per facilitare il coinvolgimento costruttivo degli studenti
  - esercitazioni individuali/di gruppo dedicate a “far applicare” agli studenti quanto appena trasferito dai relatori (es: “decliniamo il tuo obiettivo professionale”; “scriviamo il tuo cv”;...)
  - simulazioni mirate al coinvolgimento degli studenti in situazioni tipo che rappresentano momenti caratterizzanti il percorso di orientamento professionale (simulazione di un colloquio di lavoro);
  - autoapprendimento guidato: sessioni di studio individuali/di gruppo gestite autonomamente dagli studenti in un arco temporale definito in cui con il supporto delle guide realizzate dagli operatori di Anapl Servizi Calabria, gli allievi sono chiamati a realizzare elaborati propedeutici alle sessioni laboratoriali (es: realizzazione lettera di presentazione con il supporto della guida “realizza la tua lettera di presentazione efficace”).
- 5) analisi feedback: le osservazioni e le richieste emerse nel corso della prima sessione da parte degli studenti e dei docenti, possono comportare una rivisitazione della progettazione prevista per la seconda sessione: è cura dell’operatore di Anapl Servizi rilevare tali necessità, condividerle con i relatori del centro per l’impiego e valutare, in interazione con il docente di riferimento, gli adattamenti necessari.

Gli argomenti e la modalità di trasferimento, affrontati nel corso delle sessioni laboratoriali, scaturiscono dai fabbisogni di orientamento espressi dalle scuole. Ogni laboratorio pertanto, seppur rispondente agli standard metodologici di riferimento, può avere una sua caratterizzazione che lo distingue dal resto degli altri.

A titolo rappresentativo, ma non esaustivo, si illustrano in sintesi i temi trattati dagli esperti dei CPI:

- il Centro per l’impiego cos’è, quali servizi promuove ed eroga, perché iscriversi
- la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID): cos’è e perché è fondamentale sottoscriverla;
- Garanzia Giovani: caratteristiche e opportunità per i giovani studenti con esplicitazione del concetto di NEET;
- la rete EURES: un trampolino di lancio per realizzare esperienze professionali all’estero;
- il tirocinio: come nasce un percorso e quali vantaggi rappresenta;
- il servizio civile: perché è importante partecipare e quali opportunità di crescita professionale rappresenta;
- orientarsi al lavoro: “nessun vento è favorevole o contrario se non sai in quale porto approdare”;
- la stesura efficace di un cv e di una lettera di presentazione: come impostarlo e redigerlo, quali gli errori da evitare nella stesura;



	<p>-la ricerca attiva del lavoro: quali passi compiere per un percorso di ricerca orientato e mirato.</p> <p>La trattazione dei temi ha visto una preliminare attività di coprogettazione realizzata in sinergia tra esperti dei centri per l'impiego e operatori di Anpal Servizi al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rispettare gli standard metodologici di riferimento del modello laboratoriale (LAB PAL);</li> <li>-progettare momenti di interazione ed applicazione dedicati agli studenti, mirati a consentire la partecipazione attiva dei giovanissimi nonché a facilitare l'apprendimento e l'applicazione dei temi trattati.</li> </ul>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Sono impegnati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gli operatori di Anpal Servizi, in veste di facilitatori in tutte le fasi e di conduttori dei laboratori;</li> <li>• i referenti dei centri per l'impiego, in veste di esperti sui temi legati all'orientamento al lavoro e di conduttori dei laboratori;</li> <li>• i docenti, in veste di organizzatori per le scuole e di conduttori dei laboratori;</li> <li>• le figure di coordinamento di Anpal Servizi nelle azioni di governance in sinergia con il Dipartimento Lavoro-Regione Calabria.</li> </ul>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Finanziamenti ordinari.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Risultati qualitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gli studenti acquisiscono la conoscenza relativa alla natura istituzionale del centro per l'impiego nell'alveo della rete del MdL e in relazione ai servizi erogati da tali realtà territoriali;</li> <li>- Il coinvolgimento attivo degli studenti, nel corso delle diverse interazioni con cui si sviluppa una sessione laboratoriale, consente di avviare la costruzione della relazione tra studenti e operatori dei centri per l'impiego: frequentemente gli studenti durante le attività di laboratorio chiedono agli esperti del CPI se dopo la chiusura del laboratorio potranno recarsi al CPI per iscriversi e per partecipare a specifiche iniziative</li> <li>-Gli studenti acquisiscono conoscenza di cosa siano i dispositivi del tirocinio e del servizio civile</li> <li>-Gli studenti imparano cos'è la DID e quale funzione abbia rispetto alla loro disponibilità ad immettersi nel MdL</li> <li>-Gli studenti acquisiscono conoscenza di cosa sia il programma Garanzia Giovani e cosa fare per partecipare</li> <li>-Gli studenti possono conoscere la rete EURES e acquisire dimestichezza nella navigazione della piattaforma informatica dedicata.</li> </ul>

	<p>Risultati quantitativi:          “A scuola di orientamento al lavoro con il CPI” ha registrato, nei diversi territori di pertinenza dei CPI partecipanti, nel corso dell’anno scolastico 2020-2021, la realizzazione di 22 laboratori tematici. Complessivamente sono stati coinvolti c.a 700 studenti.</p> <p>Nell’anno scolastico 2021-2022, sono stati realizzati 11 LAB PAL CPI (periodo ottobre-dicembre 2021) con il coinvolgimento di 194 studenti. La programmazione in corso vede al momento 21 LAB PAL CPI, programmati nel periodo dicembre 2021-gennaio 2022.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Il modello LAB PAL CPI ha rappresentato un’importante opportunità per strutturare e rinforzare la rete territoriale CPI-scuole-impres-stakeholders.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La programmazione metodica che il modello LAB PAL CPI necessita, impone il passaggio da una modalità di intervento episodica e sporadica, nel rapporto scuole-centri per l’impiego, ad una modalità sistemica e costante nel tempo.</li> <li>- Il modello LAB PAL CPI è considerato fattore motivazionale dagli esperti dei centri per l’impiego coinvolti. I direttori dei Centri evidenziano che tale impianto interpreta una delle funzioni più strategiche dei CPI: l’orientamento al lavoro.</li> <li>- I Dirigenti Scolastici riconoscono validità ed efficacia nel modello dei LAB PAL CPI: dichiarano infatti di avere forte necessità di strutturare le funzioni di orientamento al lavoro attraverso azioni che consentano di creare relazioni costruttive con le strutture, come appunto i centri per l’impiego, dedicate ad accompagnare gli studenti nella transizione scuola-lavoro.</li> <li>- La maggior parte dei docenti è legata al concept degli ex uffici di collocamento: la realizzazione dei laboratori incontra l’entusiasmo anche del corpo docente in quanto è considerata un’opportunità di aggiornamento.</li> <li>- La modalità partecipativa e collaborativa, con cui i laboratori sono realizzati e attraverso cui gli esperti dei centri per l’impiego interagiscono con gli studenti, consente di “svecchiare” l’idea che i giovani partecipanti hanno delle istituzioni pubbliche.</li> </ul>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Lezioni apprese:          cos’è il CPI e a cosa serve e quali servizi eroga          Scuola-CPI-Anpal Servizi in rete per attuare in modalità sistemica la transizione scuola-lavoro</p> <p>I fattori di successo:          si rimanda ai risultati di natura qualitativa</p> <p>Le criticità incontrate:          La carenza di personale da parte di alcuni CPI a volte rende difficoltosa</p>

	la possibilità di rispondere alla richiesta numerica di LAB PAL da parte delle scuole.
QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?	<p>Tale pratica, come già sperimentato nell'estensione del modello a scuole non direttamente coinvolte dal programma di Anpal Servizi, può essere estesa a tutte le scuole secondarie superiori del territorio.</p> <p>La pratica può, inoltre, consentire di attivare la filiera della transizione scuola-lavoro in maniera strutturata e facilitata: il LAB PAL può rappresentare occasione di approfondimento dei diversi dispositivi di transizione scuola lavoro (PCTO, tirocini, apprendistato di I livello,...).</p> <p>La relazione già avviata con i centri per l'impiego già durante il laboratorio, potrebbe consentire di passare facilmente il testimone al CPI nell'attivazione dei dispositivi con la stessa scuola.</p>

## 10 Regione Campania – Rete Spazio Lavoro

<b>SCHEDA</b>	<b>010</b>
<b>REGIONE</b>	<b>Campania</b>
<b>TITOLO DELLA PRATICA</b>	<b>Rete Spazio Lavoro</b>
<b>DESCRIZIONE DELLA PRATICA</b>	<p>L'attuale assetto dei Servizi Pubblici per il Lavoro prevede l'implementazione dei servizi rivolti alle imprese, attività su cui si concentra una crescente e comprensibile attenzione. Il D.M. n.4/2018 evidenzia come uno degli obiettivi, dell'azione in materia di politiche attive del lavoro, sia rappresentato proprio dalla «promozione di iniziative volte a stabilire una continua e reciproca interazione con i datori di lavoro, ai fini di incrementare il numero di posti di lavoro intermediati dai servizi per l'impiego».</p> <p>Si tratta di realizzare progressivamente una forte alleanza tra sistema produttivo e rete dei servizi per il lavoro finalizzata a semplificare sempre più l'accesso e le transizioni nel mercato del lavoro.</p> <p>In tale contesto, a partire dall'Italian Employers' Day (edizione 2018), in Regione Campania è stata avviata l'esperienza Spazio Lavoro con l'assistenza tecnica di Anpal Servizi.</p> <p>Per rafforzare le sinergie tra i Servizi Pubblici per il Lavoro ed il sistema imprenditoriale locale, in Campania, si è voluto coinvolgere importanti players e stakeholders dell'economia regionale come attori essenziali nella costruzione di una rete di sportelli specialistici e di prossimità sul territorio, gestiti da operatori Cpi opportunamente formati, che erogano servizi alla domanda.</p> <p>Spazio Lavoro (SL) si configura dunque quale sistema di partenariato pubblico/privato e al contempo come rete di sportelli specialistici di prossimità ospitati in luoghi strategici (presso distretti produttivi, Camere di Commercio, Confindustria e altre associazioni datoriali).</p> <p>La partnership tra Regione e stakeholders viene attivata tramite un Accordo di collaborazione, in base al quale ogni stakeholder mette a disposizione gratuitamente sia la propria rete di imprese che degli uffici, appositamente attrezzati, che ospitano Spazio Lavoro.</p> <p>Ogni stakeholder si impegna a promuovere verso le imprese i servizi offerti da Spazio Lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eventi organizzati (in materia di sviluppo, occupazione, formazione),</li> <li>- opportunità rese disponibili a livello nazionale e regionale</li> <li>- questionario per la rilevazione online dei fabbisogni formativi e occupazionali.</li> </ul> <p>Gli sportelli Spazio Lavoro erogano i principali servizi alle imprese tra cui: ricerca e pre/selezione di personale; rilevazione di fabbisogni occupazionali e formativi delle Imprese partner; consulenza su principali programmi, contratti di lavoro e incentivi occupazionali; newsletter e work-shop informativi rivolti alle imprese partner.</p>
<b>AMBITO DELLA PRATICA</b>	Progetto pilota

<b>TIPOLOGIA/LEP</b>	LEP P;#LEP Q;#LEP R;#LEP S
<b>AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA</b>	Regionale
<b>LA PRATICA È ANCORA APERTA?</b>	Sì
<b>PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?</b>	Sì
<b>DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI</b>	<p>Anpal Servizi risulta coinvolta in tutte le fasi di attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-supporto alla Regione nella ideazione, progettazione, attivazione, sviluppo e governance della rete Spazio Lavoro, attraverso l'elaborazione dell'idea progettuale e della relativa documentazione, la partecipazione a riunioni del tavolo di governance e la gestione dei rapporti con gli stakeholders;</li> <li>-supporto alla Regione nella elaborazione di metodologie, strumenti e flussi operativi, per la gestione dello sportello e l'erogazione dei servizi. Tra gli strumenti realizzati, si segnala il "Questionario online per la profilazione delle Aziende e la rilevazione fabbisogni formativi/occupazionali".</li> <li>-trasferimento di metodologie rivolto agli operatori Cpi impegnati ed elaborazione di materiali didattici a supporto. Prima dell'attivazione di ogni sportello, vengono organizzate giornate di trasferimento, sia in aula che on-the-job, rivolte agli operatori individuati che svolgeranno attività in Spazio lavoro;</li> <li>-supporto alla Regione nella implementazione della Rete Spazio Lavoro, nell'attivazione di nuovi e ulteriori sportelli e nello svolgimento dei necessari sopralluoghi preliminari;</li> <li>-supporto alla Regione nell'organizzazione degli eventi e nella gestione della comunicazione con imprese e mass-media;</li> <li>-affiancamento agli operatori Cpi nella gestione operativa degli sportelli e nell'erogazione dei servizi, con un team di operatori qualificati.</li> </ul>
<b>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</b>	Rete regionale Spazio Lavoro – Regione Campania
<b>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</b>	<p>L'esperienza è stata avviata alla fine del 2018, prima con lo sportello pilota all'interno del distretto del Cis-Interporto di Nola (NA) e poi estendendo la sperimentazione ad altre due realtà (Salerno e Caserta). Inoltre, sono in via di attivazione anche gli sportelli di Benevento e Avellino.</p> <p>La prima fase di sperimentazione è stata seguita da una successiva nel 2019 che ha visto attivare sportelli nella Camera di Commercio di Salerno e nella Camera di Commercio di Caserta. A breve saranno operativi anche gli sportelli presso Confindustria Benevento e Confindustria Avellino e si stanno valutando ulteriori attivazioni.</p> <p>La Regione Campania procederà col superamento della fase</p>

	<p>sperimentale e con l'istituzionalizzazione dell'esperienza di Spazio Lavoro.</p> <p>L'esperienza di Spazio Lavoro è menzionata all'interno del Piano regionale di rafforzamento dei CPI. L'esperienza è tuttora in corso e la Regione intende potenziare la rete degli sportelli Spazio Lavoro.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>La scelta di avviare la sperimentazione è stata il frutto di un confronto tra DG-Lavoro e CIS-IC di Nola. L'impulso consisteva nell'idea di sperimentare su larga scala i servizi alle imprese, garantire servizi di prossimità nei distretti produttivi, specializzare sempre più gli operatori e gli strumenti disponibili, e al contempo fare rete anche superando una certa diffidenza rispetto all'efficienza del servizio pubblico.</p> <p>Gli eventi organizzati sono stati un fattore importante per avvicinare le imprese e partner fondamentale per la realizzazione di questi sono stati i Consulenti del Lavoro.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Regione Campania, Anpal Servizi, CIS-Interporto Campano, Camera di Commercio di Salerno, ASI-Salerno, Camera di Commercio di Caserta, Confindustria Benevento, Confindustria Avellino, Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli, Ordine dei Consulenti del Lavoro di Salerno, Fondazione Consulenti del Lavoro.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Sono stati raggiunti i seguenti target:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-stakeholders e players dell'economia regionale coinvolti in partenariati per il potenziamento quali-quantitativo della rete;</li> <li>-imprese cui è stata garantita l'erogazione di servizi specialistici;</li> <li>- servizi per il lavoro coinvolti nell'intermediazione dell'occupazione.</li> </ul>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>La rete Spazio Lavoro è frutto di alcune partnerships pubblico/privato e persegue i seguenti obiettivi: potenziare in dimensione/qualità le relazioni con il sistema delle imprese, costruendo una offerta di servizi rivolti alla domanda caratterizzata da specializzazione e prossimità; offrire consulenza alle imprese; accrescere il volume dell'occupazione intermedia dalla rete pubblica dei SPL; rilevare e fornire informazioni alla Regione circa la domanda di lavoro ed i fabbisogni formativi delle imprese.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Sono state realizzate le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione e potenziamento di reti territoriali tramite la costituzione di partenariati pubblico/privato ed il rafforzamento della governance;</li> <li>-predisposizione di documentazione, elaborazione di metodologie e strumenti. Tra gli strumenti realizzati si segnala il "Questionario online per la profilazione delle Aziende e la rilevazione fabbisogni formativi/occupazionali";</li> <li>-attivazione di sportelli specialistici, collocati in luoghi di "prossimità</li> </ul>

	<p>alle imprese” (distretti produttivi, Camere di Commercio, Associazioni datoriali) che erogano servizi alla domanda;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-erogazione dei servizi rivolti alle imprese. Tra gli altri: ricerca e pre/selezione di personale; rilevazione di fabbisogni occupazionali e formativi delle Imprese partner; consulenza su principali programmi di politiche attive del lavoro nazionali/regionali; consulenza su contratti di lavoro e incentivi occupazionali nazionali/regionali; attivazione tirocini; consulenza su formazione; collocamento mirato;</li> <li>-rilevazioni fabbisogni occupazionali e formativi;</li> <li>-azione di comunicazione, in materia di politiche del lavoro e dello sviluppo, rivolta alle imprese (attraverso la promozione di eventi e la redazione di newsletter);</li> <li>-trasferimento di metodologie e strumenti, finalizzato alla specializzazione degli operatori.</li> </ul> <p>Nell'ambito del LEP S, sono state realizzate le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-erogazione di prima informazione (presso lo sportello ovvero a distanza) ai datori di lavoro per l’assolvimento all’obbligo di assunzione dei disabili e delle altre categorie protette;</li> <li>-organizzazione di un focus-group con imprese e consulenti per illustrare obblighi e opportunità inerenti la L.68/99;</li> <li>-attivazione contatto tra imprese interessate ed uffici provinciali del Collocamento Mirato, per fornire informazioni più specifiche e per l’assistenza necessaria.</li> </ul>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Spazio Lavoro-Nola è attivo da dicembre 2018, SL-Salerno da maggio 2019, SL-Caserta da novembre 2019. Sono coinvolti nelle attività operatori Centri Per l’Impiego e Anpal Servizi opportunamente formati.</p> <p>Nella fase sperimentale, in ogni sportello Spazio Lavoro, sono stati impiegati n. 2 operatori CPI per 2 gg/settimana, affiancati da n.1 operatore Anpal Servizi. Mentre da marzo 2020 a tutt’oggi, a causa dell’emergenza Covid-19, gli sportelli hanno operato esclusivamente da remoto. A seguito dei concorsi che porteranno nuovi operatori nei CPI, si prevede il riavvio delle attività in presenza.</p> <p>Per ogni sportello, tra gli operatori assegnati, è stato individuato un Referente, che coordina la gestione delle attività e svolge il ruolo di interfaccia con i CPI, l’UOD, la Direzione Generale e le imprese partner. Per il Referente si è voluto immaginare una funzione “ibrida”, che intreccia responsabilità gestionali con un ruolo assolutamente connesso alle attività operative.</p> <p>Gli sportelli Spazio Lavoro, in ragione del carattere strategico dell’iniziativa, sono gestiti dalla DG-Lavoro che ha la funzione di coordinare l’erogazione dei servizi con il personale del Cpl territorialmente competente.</p> <p>La Direzione Generale, nell’azione di governance, individua un Responsabile regionale della Rete SL ed è affiancata dal Tavolo Tecnico (composto da referenti di Regione, Soggetti Partner, Anpal</p>

	<p>Servizi) competente nella definizione degli indirizzi, procedure ed attività.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Le attività si sono svolte senza costi aggiuntivi per la Regione. Gli oneri connessi alle sedi ed al relativo allestimento sono a carico dei partners dell'intervento.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Nel corso della sperimentazione, coincisa peraltro in buona parte con il periodo delle restrizioni dovute alla pandemia, si sono raggiunti i seguenti risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-SPORTELLI: attivazione di n.3 sportelli Spazio Lavoro in luoghi di "prossimità alle imprese" e realizzazione attività propedeutiche all'attivazione di ulteriori n.2 sportelli SL (che risultano in via di apertura);</li> <li>-VACANCIES: n.491 pubblicate, n.3379 CV trattati;</li> <li>-TIROCINI: n.354 attivati L'attivazione dei tirocini ha riguardato quasi esclusivamente imprese localizzate presso il CIS-Interporto di Nola con meno di 250 dipendenti, attive prevalentemente nei settori: commercio all'ingrosso e al dettaglio di tessuti, abbigliamento, pelletteria e profumi; logistica; ristorazione; informatica. A seguito dei tirocini, sono stati assunti oltre 150 lavoratori (a questo proposito occorre anche considerare la particolare situazione economica di questi ultimi anni).</li> <li>-INCROCI: n.88 Incroci realizzati;</li> <li>-ALTRI SERVIZI EROGATI: n.602 servizi di informazione/consulenza erogati alle Imprese/CdL;</li> <li>-EVENTI: n.13 eventi promossi, con n.1616 Imprese/CdL partecipanti. - il career day denominato "@Work" svoltosi il 3 /12/2019 alla presenza del Presidente della Giunta Regionale della Campania, del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Presidente di Anpal. A questo evento hanno partecipato 130 tra aziende e consulenti per il lavoro che hanno potuto incontrare e conoscere alcuni giovani professionisti dell'ICT.</li> <li>-NEWSLETTER: redazione di n.16 newsletter inerenti politiche del lavoro e dello sviluppo rivolte a stakeholders e imprese della rete.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Outcome realizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- significativo rafforzamento delle relazioni tra Servizi Per l'Impiego e sistema delle imprese;</li> <li>- incremento quali-quantitativo dei servizi offerti alle imprese e si garantisce un maggiore grado di prossimità dei servizi;</li> <li>- maggiore disponibilità di opportunità di incrocio D/O;</li> <li>- imprese maggiormente consapevoli dei servizi e delle opportunità rese disponibili dalla rete pubblica dei Servizi Per il Lavoro</li> </ul>



<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>L'intervento è caratterizzato da sostenibilità, dal momento che viene realizzato a costo zero dalla Regione Campania e con il contributo dei soggetti partners.</p> <p>Si è riscontrata una agevole riproducibilità/trasferibilità dell'esperienza, resa possibile dalla standardizzazione di strumenti e procedure, tanto nella fase operativa che in quella preparatoria e gestionale.</p> <p>La partecipazione di stakeholders dell'economia regionale (e non solo della singola impresa) può essere un fattore prezioso per accelerare il coinvolgimento e accrescere la fiducia del sistema imprenditoriale locale.</p> <p>La pratica della partnership tra soggetti pubblici e privati, fondata sulla collaborazione e su obiettivi comuni, è risultata fondamentale in questa esperienza ed in grado di consolidare progressivamente la fiducia reciproca tra i diversi soggetti coinvolti.</p> <p>Una criticità rilevante ha riguardato la scelta di tenere aperti gli sportelli solo per 2gg/settimana, un orientamento resosi necessario in questa fase di sperimentazione, a causa del ridotto numero di operatori Cpi presente in Campania e nelle more del completamento dei concorsi. In prospettiva, al netto delle restrizioni connesse al contenimento del Covid, occorrerà ampliare i giorni di apertura (fino ad un massimo di 5gg/settimana).</p> <p>Le imprese partners hanno sollecitato l'opportunità di ampliare le attività di SL andando oltre le politiche del lavoro, integrandole maggiormente con la formazione e le attività produttive. Questa indicazione è stata recepita e sarà successivamente attuata.</p> <p>Scuole ed Università (e loro uffici di placement) hanno collaborato con la rete SL, partecipando ad eventi o ad azioni di recruiting, promuovendo opportunità formative finalizzate all'assunzione. Si intende implementare anche questo genere di attività.</p> <p>Coordinare la rete di SL, con un crescente numero di stakeholders, di sportelli e di attività da realizzare, ha evidenziato la necessità di rafforzare ulteriormente la governance della rete in seno alla Direzione Regionale.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Spazio Lavoro appare certamente replicabile -in tutto o in parte- in altri contesti, e risulta un modello ampiamente personalizzabile. In funzione di specifiche esigenze territoriali, si possono adottare/personalizzare specifici strumenti di erogazione dei servizi ovvero metodologie per la costruzione e l'animazione della rete con stakeholders e imprese. Spazio Lavoro può inoltre essere considerato uno stimolo a ripensare un approccio sistemico e originale nell'ambito dei servizi alla domanda.</p> <p>Si tratta, di fatto, di declinare, anche in questo specifico ambito, il tema della prossimità dei servizi con il potenziamento dei SPL e con la specializzazione (di operatori, degli strumenti impiegati, dei nodi della rete). Per riuscire ad erogare in maniera efficace i servizi alla</p>

domanda, appare necessaria una crescente specializzazione organizzativa e degli operatori da coniugare ad un grado di sempre maggiore prossimità dei servizi (da realizzare attraverso l'attivazione di sportelli specialistici in luoghi specifici quali: distretti produttivi, Camere di Commercio, associazioni datoriali, ecc.).

Questa esperienza ci dice che intercettare la domanda può risultare certamente più agevole se viene attivata una rete assieme ai principali stakeholders presenti sul territorio, una vera e propria alleanza tra sistema produttivo e rete dei servizi per il lavoro.

Inoltre, circa la questione strategica della formazione (nell'ambito del PNRR, del Piano Nuove Competenze e della nuova programmazione), l'esperienza di Spazio Lavoro potrebbe favorire un continuo confronto con stakeholders dell'economia regionale e col sistema delle imprese, garantendo una tempestiva rilevazione dei fabbisogni, la gestione virtuosa di azioni di formazione (upskilling e reskilling) dei lavoratori e accompagnando le transizioni.

## 11 Regione Lazio – Laboratori informativi Collocamento Disabili

Schede	012
REGIONE	Lazio
TITOLO DELLA PRATICA	<b>LABORATORI INFORMATIVI Legge 12 marzo 1999, n. 68 <i>Norme per il diritto al lavoro dei disabili</i></b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Il laboratorio è rivolto alle persone con disabilità, utenti del collocamento mirato, e offre servizi informativi e di primo accompagnamento al lavoro, garantendo un affiancamento nella stesura e aggiornamento del CV e nella fase di ricerca delle opportunità di lavoro e candidatura presso aziende pubbliche e private.
AMBITO DELLA PRATICA	Progetto pilota
TIPOLOGIA/LEP	LEP A; LEP C; LEP F; LEP M
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Ambito territoriale di competenza del Cpl di Guidonia Montecelio (Guidonia Montecelio, Marcellina, San Polo dei Cavalieri)
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Anpal Servizi offre supporto alla pianificazione, organizzazione e promozione dei laboratori e affianca gli operatori del Cpl/Collocamento mirato durante l'erogazione di tutti i servizi previsti dai laboratori.
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Cpl Guidonia
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	La pratica è stata avviata in via sperimentale all'inizio del 2022 e dalla seconda metà dell'anno i laboratori sono stati pianificati con cadenza quindicinale e il servizio è tutt'ora in corso.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	L'impulso è stato interno, in quanto, a seguito della ripresa delle attività a regime dopo la conclusione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-Sars 19 il Cpl ha voluto fornire una risposta più strutturata agli utenti del collocamento mirato mediante l'organizzazione di laboratori informativi, di primo orientamento e accompagnamento al lavoro che hanno permesso, essendo organizzati per piccoli gruppi, anche di fornire dei servizi ad un numero maggiore di utenti. L'elevato numero di iscrizioni alle liste della L.68/99 è stato un input per fornire agli utenti servizi per orientare, informare e seguire il loro percorso e condividere gli strumenti necessari per ricercare lavoro utilizzando le opportunità a loro riservate. L'aumento delle iscrizioni alle liste della L.68/99 che si è verificato dopo la conclusione della pandemia è dovuto ad un probabile rallentamento, nella fase pandemica, delle attività connesse al rilascio del verbale di invalidità civile.

<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Il soggetto coinvolto è il Centro per l'Impiego di Guidonia Montecelio</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Disoccupati iscritti al Collocamento Mirato</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire a tutti gli utenti del collocamento mirato (iscritti e non) un servizio informativo sulle opportunità di lavoro offerte dagli enti pubblici e dalle imprese private</li> <li>• Fornire un primo supporto nelle attività di ricerca attiva del lavoro e nella candidatura alle vacancies per favorire l'autonomia delle persone con disabilità nell'orientarsi nel mondo del lavoro</li> <li>• Far conoscere sul territorio i servizi offerti dal collocamento mirato e più in generale dal Centro per l'impiego</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>L'accesso al laboratorio avviene sia per richiesta diretta degli utenti, a tale scopo si è creata una "locandina" dedicata al laboratorio, la stessa viene pubblicata sia sul sito della regione Lazio, sia sulle pagine social dell'agenzia regionale Spazio Lavoro. (che si prenotano tramite e-mail) che per proposta dell'operatore del Cpi durante la fase di iscrizione alle liste del collocamento mirato.</p> <p>Il laboratorio si svolge in piccoli gruppi (dalle 6 alle 8 persone) per garantire un contatto più diretto tra operatori e utenti. Vengono svolte le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono illustrate le specifiche modalità di ricerca del lavoro riservate agli iscritti alle liste del collocamento mirato e le azioni da svolgere per accedere a tali servizi;</li> <li>• viene illustrato il percorso di costruzione e aggiornamento del CV e le modalità di autocandidatura online (modulistica)</li> <li>• vengono mostrate le pagine del portale istituzionale regionale in cui è possibile trovare le offerte di lavoro</li> </ul> <p>Durante il laboratorio gli utenti vengono assistiti e orientati (anche attraverso strumenti e materiali informativi) nella autocandidatura ad eventuali offerte di lavoro.</p> <p>Con le persone interessate si procede alla stipula del Patto di Servizio (con relativo accesso a servizi e politiche quali ad esempio i corsi di formazione previsti dal Programma GOL)</p> <p>Il laboratorio si conclude con la richiesta di compilazione di un questionario di customer satisfaction sul servizio fruito; inoltre, l'utente ha a disposizione i contatti degli operatori per prendere un eventuale appuntamento per poter usufruire di ulteriori servizi offerti dal CPI.</p>

<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Gli operatori coinvolti nelle attività di Laboratorio sono dedicati ai servizi di collocamento mirato in quota parte, per il resto svolgono anche altre attività nel CPI.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Risorse di bilancio regionale e strumentazione del Cpl</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>I laboratori svolti sono stati 20 e gli utenti coinvolti 118. È stato inoltre riscontrato, dalla lettura dei dati raccolti con i questionari di customer satisfaction (118 questionari), che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l’utenza è più consapevole delle opportunità e servizi messi a disposizione dal Cpl e dal Collocamento mirato;</li> <li>• vi è una maggiore richiesta di servizi e di assistenza (ad esempio per la stesura del CV)</li> </ul> <p>Altro risultato rilevabile riguarda la messa a punto di un “modello di servizio” di laboratorio informativo e primo accompagnamento al lavoro che è stato trasferito e replicato in altri Centri per l’impiego della Regione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nel Cpl di Tivoli sono stati realizzati 3 laboratori e coinvolti 15 utenti.</li> <li>• nel Cpl di Colferro è stata trasferita la metodologia per la realizzazione dei laboratori.</li> </ul> <p>I risultati, fondamentali che sono stati riscontrati riguardano il miglioramento e la soddisfazione degli utenti. È stata rilevata una fidelizzazione delle persone al Cpl: le richieste di iscrizione al Collocamento Mirato sono aumentate del 50% rispetto al periodo precedente. Inoltre, è stato ravvisato che l’utenza è più consapevole delle opportunità a loro riservate, e verificato, anche un aumento della richiesta di assistenza relativamente alla compilazione del CV per la candidatura alle opportunità occupazionali presenti sul sito della Regione Lazio. L’aumento, a livello percentuale, anche in questo caso è quantificabile in un più 50% rispetto al periodo precedente. Questo servizio ha naturalmente portato gli utenti ad avvicinarsi al CPI e di conseguenza a conoscere anche gli altri servizi erogati dal CPI.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento della consapevolezza degli utenti del collocamento mirato dei propri diritti e delle possibilità di accesso alle informazioni e alle opportunità offerte dal Centro per l’impiego</li> <li>• Maggiore conoscenza e diffusione sul territorio dei servizi erogati dal Centro per l’impiego che ha visto anche migliorare la sua capacità di fornire servizi maggiormente rispondenti alle esigenze degli utenti</li> <li>• Messa a punto di un “modello di servizio” replicabile in altri Centri per l’impiego (con esperienze già realizzate presso i Cpl di Tivoli e Colferro e in corso di avvio nei Cpl di Albano Laziale e Cisterna di Latina</li> </ul>

<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Si è notato un interscambio fra diversi Cpl regionali che hanno richiesto informazioni sui laboratori, il funzionamento e le modalità di replicarlo.</p> <p>I fattori di successo sono indubbiamente stati l'empatia creata con l'utenza e la professionalità dimostrata nella valutazione dei casi, lo svolgimento dei procedimenti e la trattazione della documentazione. È stato un elemento importante il fatto di aver tenuto laboratori con numeri ristretti e la possibilità di dedicare il tempo idoneo alle richieste degli utenti.</p> <p>Le criticità sono di carattere prettamente organizzativo, i numeri elevati di utenti da trattare, anche secondo una modalità maggiormente personalizzata, richiederebbero l'organizzazione di un numero maggiore di laboratori, in questo momento difficile in quanto il CPI è impegnato prioritariamente sulla realizzazione del Programma GOL.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Si tratta di una pratica trasferibile e di una modalità di erogazione dei servizi informativi e di primo accompagnamento al lavoro che è diventata offerta strutturale del Centro per l'impiego.</p> <p>Il laboratorio è uno strumento pratico per connettere la realtà sociale e territoriale con i servizi per il lavoro e può diventare uno strumento di contaminazione territoriale utile a creare rete fra istituzioni, soggetti pubblici, soggetti privati e cittadini. In tal senso va svolto un maggior lavoro nel creare questa rete virtuosa, coinvolgendo magari direttamente le realtà associative e aziendali potenzialmente interessate.</p>

## 12 Regione Calabria – Insieme creiamo il futuro – La Rete dello Stretto per le transizioni e il lavoro

Schede	013
REGIONE	Calabria
TITOLO DELLA PRATICA	<b>“Insieme creiamo il futuro” – La rete dello Stretto per le transizioni e il lavoro</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p><b>“Insieme Creiamo il futuro”</b> è un progetto che nasce nell’alveo della partnership tra il Centro per l’Impiego di Reggio Calabria e ANPAL Servizi S.p.A., nell’ambito dell’Accordo con la Regione Calabria e in coerenza con il Piano Esecutivo Anpal Servizi 2023, che dopo la fase sperimentale, vissuta nel corso dell’anno scolastico 2022/23, si appresta a divenire modello regionale di politica attiva. L’impianto progettuale ha integrato ruoli, peculiarità, presenza e relazioni territoriali, capacità di presidio, conoscenza del territorio, di attori significativi del Mercato del Lavoro dell’area metropolitana di Reggio.</p> <p>Questo modello “pilota” di interventi di politica attiva del lavoro, basato sul partenariato pubblico-privato, in grado di connettere il sistema produttivo e la forza lavoro potenzialmente disponibile attraverso l’ausilio di servizi dedicati e lo sviluppo di nuove opportunità di formazione e lavoro ha permesso di porre un presidio all’<b>intero percorso che dalla transizione scolastica porta al lavoro</b>.</p> <p><b>Si è sviluppata una rete partenariale</b> che coinvolge Scuole, Centro per l’impiego, CCIAA, Confindustria e Consulenti del Lavoro e che nel fare perno sul “<b>pivot</b>” Centro per l’impiego innesta il sistema scolastico con il Mercato del Lavoro e il mondo delle imprese nell’ottica di fornire risposte formative ed occupazionali ad esigenze dirimenti per giovani ed imprese dell’area metropolitana.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Area Metropolitana di Reggio Calabria
TIPOLOGIA/LEP	Lep C – Lep O
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Reggio Calabria
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>Tra gli ambiti di assistenza tecnica individuati dal Piano Operativo ANPAL Servizi 2023 – <b>“Progetto Ponte 2023”</b> rientra <b>“il Supporto alla Regione Calabria nella programmazione, promozione e attuazione del sistema duale, dell’apprendistato di I e III livello e degli interventi di orientamento alle transizioni”</b>.</p> <p>In questa cornice operativa e rispetto all’iniziativa <b>“Insieme Creiamo il Futuro”</b>, Anpal Servizi S.p.A. ha fornito assistenza al Centro per l’Impegno e alla rete partenariale rispetto a :</p>

	<p>A) connessione tra Centro per l'impiego, Scuole e attori partenariali, il supporto tecnico nella progettazione e organizzazione dei laboratori di orientamento alle transizioni e affianca gli operatori del Centro per l'impiego, i tutor scolastici, i consulenti del lavoro, nelle attività laboratoriali anche per l'attivazione di specifici percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO).</p> <p>B) raccordo tra Scuole della rete e i servizi pubblici per il lavoro, a valle dei laboratori, nell'identificazione di profili in uscita coerenti con i fabbisogni professionali espressi dalle imprese rappresentate dalla rete degli attori del mercato del lavoro (Confindustria, CdL, CCIAA). Accompagna il Centro per l'impiego nelle procedure di presa in carico, profilazione quali-quantitativa e orientamento specialistico degli studenti nella prospettiva, a tendere, del loro inserimento nel MdL anche attraverso un processo di <i>skill gap analysis</i> per eventuali e adeguati interventi formativi. Affianca il Centro per l'impiego, i partner e i loro associati, nella <i>clusterizzazione</i> dei profili, nelle attività di preselezione e selezione delle imprese, e nel processo di incrocio Domanda/Offerta.</p> <p>C) progettazione e realizzazione di percorsi di rafforzamento di competenze professionali, per studenti in uscita e altri target, valorizzando anche dispositivi e strumenti di politica attiva nazionali e regionali già operativi (Programma GOL, Garanzia Giovani, Piano Nuove Competenze) o di prossima disponibilità ("Piano Giovani, donne e lavoro")</p> <p>D) mappatura dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese del territorio rispetto alle competenze richieste e all'innesto, nei contesti produttivi e settoriali, di figure professionali innovative.</p> <p>E) raccolta degli esiti delle attività e analisi dei risultati, sulla base di una sistemica e periodica azione di monitoraggio e presidio del modello progettuale, per rilevare ed analizzare aspetti critici o deficitari valorizzando gli esiti di prassi significative per migliorare il modello nell'ottica del consolidamento e della sua diffusione.</p> <p>F) ideazione, progettazione e realizzazione di eventi informativi, seminari, convegni e/o altre iniziative che mettano gli studenti in uscita in connessione con il sistema della domanda;</p>
<p><b>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</b></p>	<p>Centro per l'Impiego di Reggio Calabria</p>
<p><b>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</b></p>	<p>La rete attoriale di <b>"Insieme Creiamo il Futuro"</b> si connette mediante la sottoscrizione di appositi <b>protocolli d'intesa</b>. Il 21 dicembre 2022 la prima sottoscrizione tra l'IIS Augusto Righi di Reggio Calabria, il Centro per l'impiego, Confindustria ed Anpal Servizi. Successivamente sono stati sottoscritti i protocolli con l'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la Camera di Commercio di Reggio Calabria e le altre quattro scuole partner.</p> <p>La pratica si è conclusa, in questa prima edizione sperimentale, il <b>5 giugno '23</b> con la realizzazione del <b>"Job Day for School"</b> posto in chiusura dell'anno scolastico.</p>



	<p>La chiusura della “sperimentazione” determina, tuttavia, l’innesco e ripartenza dell’intera filiera con l’avvio del nuovo anno scolastico in cui la rete partenariale assumerà una veste ancora più inclusiva sensibilizzando gli stakeholder significativi e ulteriori scuole in una logica crescita sociale e sviluppo occupazionale dell’area metropolitana.</p>
<p>QUAL È STATO L’IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E’ STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>L’impulso è stato determinato dall’interesse del Centro per l’Impiego di Reggio Calabria che, partendo dall’idea di ampliare il modello laboratoriale “LAB PAL CPI” realizzato con Anpal Servizi, ha posto le basi affinché la connessione reale tra mondo della scuola e mondo del lavoro potesse determinare un’ulteriore evoluzione nell’alveo dell’orientamento alle transizioni. Il modello trae ulteriore spunto dall’esigenza di favorire l’incontro tra la domanda delle prestazioni lavorative delle imprese e l’offerta dei profili in uscita dei neodiplomati. L’idea, in via sperimentale, nata nell’ambito della partnership tra Regione Calabria ed Anpal Servizi S.p.A., e sulla base delle consolidate relazioni tra quest’ultima e il Centro per l’Impiego, si struttura attraverso azioni integrate di orientamento ed accompagnamento al lavoro, attuate da una rete territoriale di attori significativi del mercato del lavoro, che divengano prassi operativa degna di considerazione regionale.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL’IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>L’impianto progettuale ha coinvolto cinque Istituti Scolastici, il Centro per l’Impiego, ANPAL Servizi S.p.A., Confindustria, Ordine dei Consulenti del Lavoro, Fondazione dei Consulenti del Lavoro, Camera di Commercio. Il ruolo di <b>pivot</b>, nella modellizzazione dell’intervento, è stato agito dal <b>Centro per l’impiego</b> che, congiuntamente ad ANPAL Servizi S.p.A., ha valorizzato i rapporti territoriali di collaborazione con i referenti di Confindustria, dei Consulenti del lavoro e della Camera di Commercio.</p> <p>L’impianto progettuale ha accolto le scuole interessate alla gamma di attività e servizi di accompagnamento che il Centro per l’impiego e gli altri partner possono erogare a supporto della transizione dalla scuola al lavoro e nella connessione degli studenti in uscita con il sistema della Domanda.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Il modello progettuale “<b>Insieme Creiamo il Futuro</b>” identifica negli <b>studenti</b> delle quinte classi delle Scuole di Istruzione Secondaria Superiore il target prioritario di intervento</p> <p>Le <b>imprese</b> costituiscono l’ulteriore target che il modello è chiamato a sensibilizzare in un rapporto di fidelizzazione sistemica in grado di autoalimentarsi della relazione con il Centro per l’impiego.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>L’impianto progettuale “<b>Insieme Creiamo il Futuro</b>” si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sperimentare un modello di governance, che promuova e realizzi un’azione sinergica di attori significativi del Mercato del Lavoro, in una logica di rete e di sviluppo sociale ed occupazionale per favorire nei giovani la conoscenza dei servizi pubblici e privati per il lavoro. L’ausilio che i servizi possono fornire ai giovani ed agli studenti in transizione sono la profilazione quali-quantitativa, l’orientamento specialistico, fino all’accompagnamento al</li> </ul>

	<p>lavoro agevolando, a tendere, il processo di incrocio D/O a cura delle imprese.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Favorire la raccolta dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese valorizzando il ruolo ed il supporto degli stakeholder anche attraverso la costruzione e l'implementazione di una mappatura dinamica, e costantemente aggiornata, dei fabbisogni di professionalità delle imprese e delle competenze richieste.</li> <li>✓ Valorizzare il contributo degli attori della rete per identificare competenze innovative, ed in linea con le caratteristiche e le prospettive evolutive della Domanda territoriale, anche per offrire alla Regione un "panel", connesso alle esigenze delle imprese, rispetto a profili professionali e competenze richieste contribuendo al processo di aggiornamento e di introduzione di nuovi profili professionali nel repertorio regionale.</li> <li>✓ Connettere i fabbisogni di professionalità delle imprese con le competenze potenziali di studenti in uscita, anche in relazione alla possibilità di allineare le skills con percorsi on the job di riallineamento formativo, e ridurre il divario di competenze che ostacola la transizione dalla scuola alla formazione, al lavoro, fino all'impresa.</li> <li>✓ Realizzare un contatto approfondito tra Offerta e Domanda e agli studenti venga offerta l'opportunità di testare le conoscenze e le competenze acquisite attraverso connessioni reali con il sistema imprenditoriale.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Nel progetto "Insieme Creiamo il Futuro" si sono realizzate le seguenti attività:</p> <p><b>1) Progettazione e realizzazione di laboratori di orientamento alle transizioni</b> Con i seguenti requisiti: Attori coinvolti: Scuole, Centro per l'impiego, Confindustria, Consulenti del lavoro, Camera di Commercio, Anpal Servizi S.p.A.; Temi comuni trattati: l'orientamento al lavoro, l'autoimprenditorialità, il tirocinio; Temi specifici trattati dagli attori della rete partenariale; Coinvolgimento di studenti delle V classi (massimo di 20/25 partecipanti o gruppo classe) per un numero minimo di 6 ore suddividibili in sessioni. Il numero di ore e di moduli varia in funzione delle specifiche esigenze dei soggetti coinvolti. Metodologie partecipative: gruppi di discussione, esercitazioni, simulazioni, costruzione di mappe concettuali, interviste e testimonianze di esperti appartenenti a realtà esterne al contesto scolastico.</p> <p><b>2) Presa in carico e profilazione studenti</b> . Gli operatori del Centro per l'impiego, direttamente presso le scuole partner attraverso l'agenda degli appuntamenti del Cpl dal portale "Lavoro x Te". Gli studenti, nel giorno prestabilito, vengono presi in carico dal Centro per l'impiego, sottoposti a colloquio di orientamento e profilati.</p> <p><b>3) mappatura profili in uscita e raccolta fabbisogni formativi e/o professionali</b> per favorire il matching, tra i profili in uscita dai percorsi scolastici e i fabbisogni formativi e professionali manifestati dalle aziende, per chiudere la circolarità</p>

	<p>del processo che ha avuto l'avvio con i laboratori di orientamento alle transizioni e raccolta delle candidature al Job day for school.</p> <p><b>4) promozione vacancies con le scuole e candidature studenti</b>          Che ha previsto la raccolta dei fabbisogni professionali, attraverso la "Scheda Rilevazione Fabbisogni Professionali Aziende 2023" del Centro per l'impiego e la rilettura delle indicazioni fornite dalle imprese in termini di <i>job description</i> delle vacancies da proporre alle scuole. È stata realizzata un'attività di decodifica e taratura delle informazioni funzionale alla declinazione puntuale del profilo ricercato dalle imprese in maniera da definirne la pertinenza ai percorsi didattici degli studenti in uscita coinvolti nel processo progettuale.</p> <p><b>5) realizzazione del JOB DAY FOR SCHOOL</b>          destinato agli studenti che hanno partecipato ai laboratori di orientamento alle transizioni e ai quali sono stati trasferiti strumenti e metodologie finalizzati ad un efficace ingresso nel mondo del lavoro. L'evento chiude il processo di transizione dalla scuola al lavoro trova collocazione temporale in prossimità della conclusione dell'anno scolastico.          L'evento è un primo contatto con il sistema della Domanda e le imprese associate e favorire l'incontro tra la "Domanda" di proposte lavorative, provenienti dal sistema imprenditoriale, e l'"Offerta" di profili in uscita di diplomandi e diplomati, scremate dall'azione di rete, non solo per verificare opportunità concrete di esperienze lavorative ma, soprattutto, per favorire la conoscenza consapevole della ineludibile connessione esistente tra il sistema scolastico ed il mercato del lavoro.</p> <p><b>6) realizzazione di un FOLLOW UP</b>          per verificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ l'impatto delle attività di selezione ed il livello di coinvolgimento e gradimento da parte degli studenti candidati.</li> <li>✓ Il confronto con i Dirigenti Scolastici, oltre a rilevare il livello di efficacia del modello operativo, consente di monitorare il grado di partecipazione degli studenti, l'impatto dei colloqui di selezione e rilevare, sul fronte scuole, possibili azioni migliorative rispetto alle fasi di interazione tra studenti ed aziende e il complessivo rilancio delle azioni progettuali a partire da settembre 2023.</li> <li>✓ Un confronto tra i partner, rispetto all'esperienza realizzata e agli esiti, consente invece di valutare l'impatto del progetto sul territorio, la sostenibilità della rete, l'evoluzione delle attività e le eventuali connesse criticità.</li> </ul>
<p><b>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</b></p>	<p>Non sono previste.  <i>Finanziamenti ordinari</i></p>
<p><b>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</b></p>	<p>- Nella sua prima edizione sperimentale, avviata con la stipula del primo protocollo di intesa a dicembre 2022, il progetto "<i>Insieme creiamo il futuro – la rete dello Stretto per le transizioni e il lavoro</i>" ha raggiunto i seguenti risultati:</p>

- N. 5 Istituti scolastici di istruzione secondaria di secondo grado aderenti alla rete
- N. 18 indirizzi di studio coinvolti
- N. 6 Stakeholders della rete
- N. 8 protocolli di intesa sottoscritti
- N. 18 laboratori di politica attiva realizzati
- N. 58 moduli erogati
- N. 364 studenti partecipanti ai laboratori di politica attiva
- N. 181 prese in carico
- N. 20 aziende che hanno espresso un fabbisogno professionale coerente con i profili in uscita delle scuole coinvolte
- N. 129 studenti candidati

**N. 1** Job Day for School Il modello ha rappresentato un'importante opportunità per strutturare e creare una valida rete territoriale CPI-scuole-imprese-stakeholders.

- di seguito la sintesi degli esiti relativi al Job day del 5 giugno scorso.

- 52 aziende candidate al Centro per l'impiego per 119 fabbisogni professionali
- 18 candidature sono state considerate coerenti con i profili mappati
- 127 studenti candidati per 190 colloqui di selezione
- 136 colloqui di selezione
- 91 studenti hanno mostrato capacità di interazione nel corso dei colloqui
- 47 studenti sono stati ritenuti idonei
- 22 sono stati selezionati per essere avviati al lavoro

Tipologie lavorative proposte: **75%** tirocinio, **17%** TD, **8%** TI.

## QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?

Il modello necessita una programmazione metodica che ha imposto il passaggio da una modalità di intervento episodica e sporadica, nel rapporto Scuole-Centri per l'impiego, ad una modalità sistemica, integrata e connessa nel tempo.

- La modalità partecipativa e collaborativa, con cui le varie attività presso le scuole si sono realizzate ha consentito una maggiore presa di coscienza da parte degli studenti su come intraprendere il passaggio successivo a conclusione del percorso di studi.

Gli studenti hanno avuto modo di sperimentarsi con dei veri colloqui di selezione durante i quali hanno presentato anche il CV realizzato durante le attività laboratoriali

	<p>I Dirigenti Scolastici hanno riconosciuto la validità ed efficacia nel progetto: dichiarano infatti di avere forte necessità di strutturare le funzioni di orientamento al lavoro attraverso azioni che consentano di creare relazioni costruttive con le strutture, come appunto i centri per l'impiego, dedicate ad accompagnare gli studenti nella transizione scuola-lavoro. A supporto delle posizioni dei Dirigenti Scolastici, l'Ufficio Scolastico Provinciale che ha sottolineato quanto e come l'impianto progettuale precorra le nuove linee ministeriali in tema di orientamento.</p> <p>Il Dipartimento lavoro della Regione Calabria ha evidenziato che tale impianto interpreta una delle funzioni più strategiche dei Centri per l'impiego: l'orientamento al lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo che avviene grazie anche alla mappatura dei profili in uscita dei giovani neodiplomati in connessione con i fabbisogni professionali espressi dalle imprese. In tal senso, le modalità operative dell'impianto progettuale, fatte proprie dal Dipartimento lavoro della Regione, costituiranno le linee di declinazione regionale di un intervento che si candida quale prassi regionale a supporto dei processi di orientamento nelle transizioni e di connessione del sistema scolastico al mercato del lavoro ed al mondo delle imprese.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Gli elementi qualificanti sono rinvenibili nei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- processo osmotico di informazioni e prassi tra scuole e studenti, da un lato, e attori del MdL dall'altro</li> <li>- approfondimento di specifiche tematiche per accrescere le capacità di ogni studente e affrontare con consapevolezza e propositività le dinamiche del MdL</li> <li>- Orientamento mirato e consapevole dello studente rispetto al proprio futuro</li> <li>- Processo educativo e culturale nei confronti delle nuove generazioni per costruire relazione di fiducia nei servizi pubblici per l'impiego e conoscere gli stakeholder del MdL</li> </ul> <p>La principale criticità riscontrata è stata "unire" la programmazione delle attività del progetto con la programmazione delle attività didattiche soprattutto per quel che concerne l'ultimo mese dell'anno scolastico. Pertanto, si ipotizza, per le prossime annualità, di svolgere il Job Day finale tra fine aprile e non oltre la prima decade di maggio. Eventuali altre criticità emergeranno nella fase di follow up che è in corso sia lato scuole che lato stakeholders.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>La realizzazione delle attività sperimentali, del progetto <b>"Insieme Creiamo il Futuro"</b> ha colto il favore della Regione Calabria che ne ha validato il modello in un'ottica di replica regionale, con le scuole e stakeholder, in ragione delle peculiarità territoriali a supporto dei processi di orientamento nelle transizioni</p>

e di connessione del sistema scolastico al mercato del lavoro ed al mondo delle imprese.

L'impegno della Regione Calabria di rafforzare le politiche attive del lavoro, valorizzando il ruolo di governance dei Centri per l'impiego, attraverso reti territoriali connesse ed integrate trova conferma nella legge regionale di riforma del mercato del lavoro e di istituzione dell'agenzia regionale rispetto alla quale il progetto **"Insieme creiamo il futuro"** si pone in piena coerenza.

La pratica consente di attivare la filiera della transizione scuola-lavoro in maniera strutturata e facilitata: il laboratorio modulare, nella fase iniziale, costituisce l'occasione di approfondimento dei diversi dispositivi di transizione scuola lavoro (PCTO, tirocini, apprendistato di I livello...) così come del "fare impresa". D'altro canto, la partecipazione attiva dei partner della rete – Confindustria, CCIAA e Consulenti del Lavoro – consente di creare il raccordo con le imprese del territorio che, valorizzando l'analisi dei fabbisogni professionali in connessione con i profili in uscita degli studenti, rappresenta il "trampolino di lancio" per l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani neodiplomati.

### 13 Regione Siciliana – Innovazione, Riqualificazione e Potenziamento servizio Incrocio Domanda Offerta e Servizi alle Imprese (CPI di Palermo)

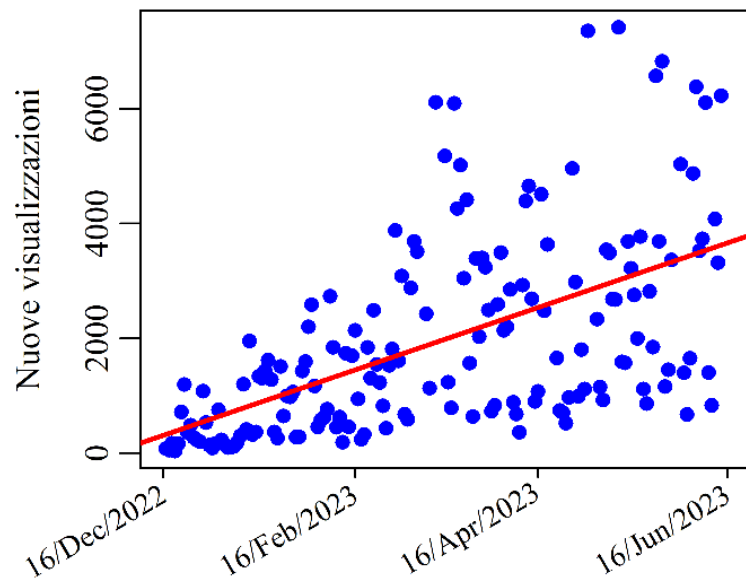
SCHEDA	014
REGIONE	Sicilia
TITOLO DELLA PRATICA	Innovazione, Riqualificazione e Potenziamento servizio Incrocio Domanda Offerta e Servizi alle Imprese
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Il Centro per l'impiego (Cpi) di Palermo, ha avviato l'innovazione dei Servizi alle Imprese con particolare attenzione al Servizio IDO (Incroccio Domanda Offerta) utilizzando la comunicazione digitale accessibile a tutti in maniera gratuita e anonima attivando due canali telegram dedicati che raggiungono gli iscritti in tempo reale attraverso la notifica delle pubblicazioni di Opportunità Occupazionali, avvisi, bandi, schede e indicazioni precise video animati, tutorial e presentazioni animate dei servizi offerti. I canali consentono inoltre agli amministratori di seguire l'andamento del canale
AMBITO DELLA PRATICA	Servizi alle Imprese – Servizio IDO Centro per l'Impiego di Palermo
TIPOLOGIA LEP	LEP P Accoglienza e Informazione LEP Q Incontro Domanda Offerta LEP R Attivazione dei Tirocini LEP S Collocamento Mirato
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	REGIONE SICILIA
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	SI
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	SI
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>Anpal Servizi ha partecipato alla progettazione dell'intervento sin dalla fase di apertura del canale dedicato al Servizio IDO suggerendo inoltre la l'apertura di un ulteriore canale <i>Telegram</i> ma dedicato alle imprese.</p> <p>I canali vengono costantemente alimentati dalle OO delle aziende che si rivolgono direttamente al Servizio ma anche attraverso la ricerca giornaliera delle Opportunità Occupazionali verificate presenti nel territorio.</p> <p>Il canale dedicato alle Imprese viene alimentato costantemente da informazioni, schede tecniche, notizie relativi agli incentivi e misure nazionali e regionali, bandi e avvisi e collegamenti alle notizie di rilievo pubblicate sui siti di Anpal e Anpal Servizi.</p> <p>Anpal Servizi prestando assistenza tecnica, si interfaccia costantemente con il Servizio ed è intervenuta fattivamente nella diffusione delle notizie inerenti il rinnovamento del Servizio, creando file animati che sono stati poi condivisi e diffusi sui canali.</p> <p>Anpal Servizi ha inoltre suggerito e facilitato, tramite l'intermediazione, l'istituzione di incontri dedicati chiamati "IDO INCONTRA" e programmando quindi incontri con le categorie di utenti e aziende "IDO INCONTRA LE DONNE" "IDO INCONTRA I GIOVANI" IDO INCONTRA LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA"</p>

	<p>“IDO INCONTRA LECOOPERATIVE” e ha elaborato per tali incontri documentazione, presentazioni e video a supporto.</p> <p>L’interazione tramite il canale con l’utenza avviene attraverso la somministrazione di form dedicati anonimi e sondaggi.</p>
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	Centro per l’Impiego di Palermo – Servizio - Ido Incrocio domanda Offerta di Lavoro
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	La pratica è stata avviata il 30 giugno 2021 ed è ancora in corso.
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	<p>L’input iniziale è stato il prendere coscienza da parte di chi gestisce il Servizio della mancanza di uno strumento veloce e diretto che arrivasse all’utenza abbattendo limitazioni, costi e conoscenze specifiche e mantenendo il riserbo circa i partecipanti.</p> <p>Per far ciò si è pensato all’unico strumento che nell’uso comune fosse alla portata di qualunque tipologia di utenza e ad un canale che garantisca la privacy degli iscritti e che tra le funzionalità avesse la notifica automatica al momento della pubblicazione e statistiche/indicatori utili a chi gestisce il servizio.</p>
QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?	I soggetti coinvolti sono gli Operatori del Centro per l’Impiego supportati dal Dirigente del Cpi e Anpal Servizi.
QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?	<p>I target raggiunti sono stati i beneficiari di misure di sostegno al reddito, disoccupati, giovani in cerca di prima occupazione, donne, Aziende, Associazioni di Categoria, APL, Camera di Commercio, Consulenti del Lavoro, Enti di Formazione Professionale.</p> <p>Attraverso la pubblicazione in un unico canale delle richieste di personale pervenute direttamente dalle Aziende e la ricerca, e conseguente pubblicazione, di tutte le Opportunità verificate presenti nel territorio si è raggiunta l’utenza variegata che trova, in un unico “contenitore” Opportunità Occupazionali e indicazioni utili relative al MDL senza dover fare molteplici ricerche e riducendo così i tempi di ricerca e costi.</p> <p>Si è riusciti a raggiungere le Aziende che fruiscono di un servizio che garantisce la pubblicazione entro le 24h dalla ricezione della richiesta e la preselezione nei tempi stabiliti dall’azienda e la visibilità offerta dal canale. Sono state raggiunte APL che hanno richiesto di fruire del Servizio e Associazioni di Categoria che pubblicizzano il servizio come servizio aggiuntivo per i loro associati</p>
QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?	Ridurre il divario tra le Aziende e gli utenti tutti, riqualificare e innovare le modalità di gestione del servizio, rendere la comunicazione efficace e accessibile a tutti, ridurre i tempi di fruizione del Servizio e insito in tutto ciò riuscire concretamente nell’ Incrocio tra la Domanda e l’Offerta.

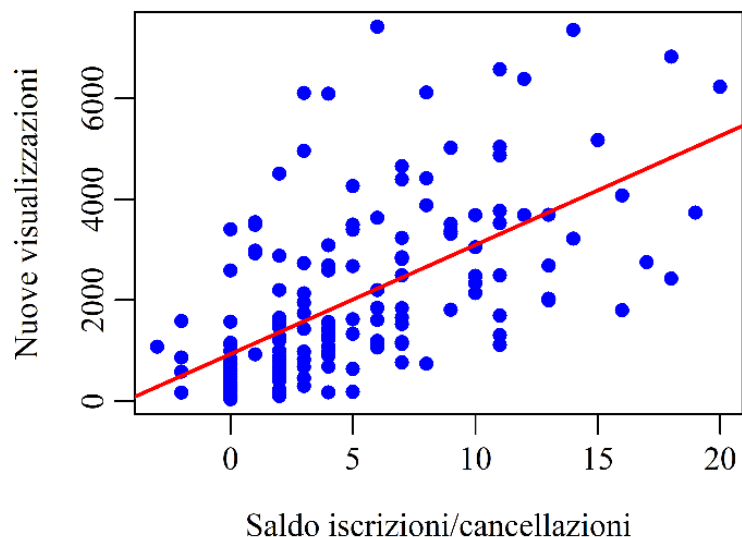


<p><b>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creazione di due canali telegram dedicati</li> <li>- Realizzazione senza alcun costo di materiale pubblicitario utile per il marketing territoriale e nello specifico 6 video animati e diffusi</li> <li>- Organizzazione eventi e Promozione IDO incontra le Donne e somministrazione di form e sondaggi anonimi sulle criticità relative all’inserimento nel MDL</li> <li>- Servizi di consulenza e supporto</li> </ul>										
<p><b>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</b></p>	<p>Sono state impiegate le seguenti risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli operatori del Centro per l’Impiego</li> <li>- l’operatore di Anpal Servizi</li> </ul>										
<p><b>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</b></p>	<p>Non è stato necessario ricorrere a finanziamenti</p>										
<p><b>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziamento del Servizio</li> <li>- Pubblicazione di n. 600 Opportunità Occupazionali dal 30 giugno 2021</li> <li>- Ricezione di n. 1350 candidature dirette</li> <li>- Oltre i 2000 iscritti al canale IDO</li> <li>- Da 1 a 2 k di visualizzazioni sul canale IDO dei video animati sui servizi alle imprese</li> <li>- N.5 giornate dedicate al recruiting</li> </ul> <p>Qui brevemente, sono riportati alcune statistiche descrittive sulle attività del canale IDO, in termini di iscritti (o “followers”) e visualizzazioni, con un focus sul periodo che va dal 16/12/2022 (data a partire dalla quale sono state raccolte) al 16/06/2023, estratti dal <b>Report statistico su iscritti e visualizzazioni del canale Telegram</b>.</p> <div data-bbox="539 1435 1289 2020" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Data points from the subscriber growth graph</caption> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Total Subscribers (Approximate)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>09/Feb/2023</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>11/Mar/2023</td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>30/Apr/2023</td> <td>1500</td> </tr> <tr> <td>16/Jun/2023</td> <td>2000</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Date	Total Subscribers (Approximate)	09/Feb/2023	400	11/Mar/2023	600	30/Apr/2023	1500	16/Jun/2023	2000
Date	Total Subscribers (Approximate)										
09/Feb/2023	400										
11/Mar/2023	600										
30/Apr/2023	1500										
16/Jun/2023	2000										

Da questa figura si può notare che in data 7/2/2023 fu superata la soglia delle 500 iscrizioni, ma che in data 16/6/2023 è stata superata la soglia delle 2000 iscrizioni.

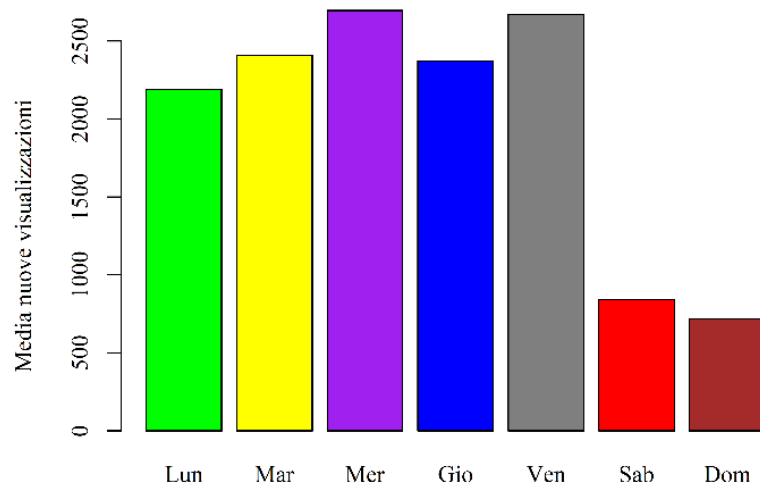


Questa figura mostra l'andamento delle visualizzazioni giornaliere dei post pubblicati sul canale Telegram ed evidenzia una media giornaliera (linea rossa) che è cresciuta da un valore inferiore a 500 intorno a dicembre 2022, ad una media prossima a 4000 intorno a giugno 2023.




La figura mostra la relazione tra il saldo delle nuove iscrizioni (dato dalla differenza tra iscrizioni e cancellazioni) e le visualizzazioni giornaliere, evidenziando una relazione approssimativamente lineare (linea rossa): tendenzialmente, nei giorni in cui vi sono stati meno iscritti vi sono state anche


meno visualizzazioni, mentre nei giorni in cui vi sono stati più iscritti vi sono state anche più visualizzazioni.




La figura mostra le visualizzazioni medie giornaliere per giorno della settimana. Si può notare come il numero medio di visualizzazioni sia stato inferiore a 1.000 durante il fine settimana, mentre in tutti gli altri giorni è stato superiore a 2.000.

- 


**centro per l'impiego Massa Carrara** 12:39

AULLA - infermiere - Infermieri per mansioni assistenza ospiti residenza assis... 1
- 

**Canale IDO.CPIPALERMO** 11:14

Foto
- 


**Centri per l'impiego Como** 23/06

#autoimprenditorialità. Segnaliamo l'iniziativa proposta da Camera di Commercio...
- 

**CPI Messina e provincia | Canale IDO** 10:29

<https://telegra.ph/Ferrovia-Circumetnea---Bandi-di-concorso-06-29>
- 

**Servizio VIII CPI di Caltanissetta - Gel...** Gio

<https://telegra.ph/5-Assistenti-sociali-Comune-di-Bagheria-06-29>
- 

**Servizi alle imprese - CPI PALERMO** Gio

Consiglio dei ministri: decreto con le disposizioni a sostegno delle famiglie e delle i...

	<p>E per concludere ecco alcuni dei Cpi dove sono avvenute le repliche del canale. Infine, altri Cpi siciliani hanno già chiesto indicazioni per l'attivazione e la gestione del canale e sono in fase di attivazione.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>L'outcome finale è l'ampia pubblicità dei servizi offerti dal Centro per l'Impiego, la diffusione di una nuova immagine innovativa e smart del servizio di pubblica fruizione.</p> <p>Il servizio è stato replicato in altri Cpi presenti in Sicilia, ed è nata una collaborazione nella condivisione di prassi, materiali ma anche nella condivisione di informazioni relative ad eventuali aziende in cerca di personale dislocate in più territori.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Si è appreso che incrociando professionalità e conoscenza della materia con l'utilizzo di un nuovo metodo di comunicazione, gratuito, funzionale e accessibile a tutti e soprattutto una comunicazione efficace in termini di immagini, suoni, colori i contenuti sono meglio recepiti ed è sfruttata la funzionalità del servizio proposto.</p> <p>La criticità che ancora permane è nella restituzione del dato a seguito di fruizione del servizio. Le aziende, infatti, che si rivolgono al Cpi non restituiscono formalmente gli esiti delle selezioni.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Le nuove tecnologie smart e gratuite possono arrivare velocemente ed efficacemente a coprire tutti i target che necessitano solo di un cellulare, strumento ampiamente diffuso tra tutte le categorie di utenti, per diffondere istantaneamente informazioni utili sui servizi e le opportunità. Inoltre, le nuove tecnologie possono essere utilizzate a vantaggio di tutti gli attori coinvolti nel processo che caratterizza la domanda e l'offerta di lavoro senza dover attingere ad eventuali fondi bensì utilizzando strumenti già esistenti ma lavorando sui metodi di comunicazione efficace, allineandosi al contesto e cercando di fidelizzare i fruitori anche per riuscire ad avere la restituzione dei dati.</p>

## 14 Regione Campania – Sportello Auto-impiego e Lavoratori Autonomi

SCHEDA	014
REGIONE	CAMPANIA
TITOLO DELLA PRATICA	SPORTELLO AUTOIMPIEGO-LAVORATORI AUTONOMI
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>Essendo pervenute richieste di supporto per la progettazione e avvio dello SPORTELLO AUTOIMPIEGO-LAVORATORI AUTONOMI, da parte di alcuni CPI Campani, nel mese di aprile 2023, si è proceduto alla condivisione di un modello con la Regione Campania al fine di poter procedere con le stesse modalità operative in tutti i CPI Regionali. In data 18 aprile 2023 la Regione Campania, ha individuato N. 13 CPI (<b>cui si è aggiunto successivamente il CPI di Frattamaggiore</b>) dove avviare la sperimentazione inviando formale comunicazione finalizzata alla promozione dell'apertura di uno sportello rivolto ai cittadini volto a favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità indicando Anpal Servizi a supporto per la strutturazione e l'avvio di detto sportello e la società in house regionale Sviluppo Campania per le attività formative rivolte a n. 1/2 referenti, individuati dai Cpl. La formazione è finalizzata principalmente alla preparazione di un business plan che ha la funzione di illustrare come un'idea possa concretizzarsi in un progetto imprenditoriale oppure come accedere ai finanziamenti pubblici agevolati e al credito bancario. Sviluppo Campania si occupa anche della brandizzazione dello sportello all'interno del Cpl, al fine di rendere visibile e trasparente lo "Sportello Autoimpiego e Autoimprenditorialità".</p>
AMBITO DELLA PRATICA	PROGETTO PILOTA
TIPOLOGIA/LEP	LEP O
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	REGIONALE
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	SI
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	SI
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>Le attività di assistenza sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborazione del modello di servizio. La proposta realizzata da Anpal Servizi è stata articolata in due linee di attività: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La prima linea è rivolta ad utenti potenzialmente interessati all'avvio di una attività autonoma: Disoccupati – Donne- Iscritti a Garanzia Giovani – Precettori di AA.SS. – Percettori R.d.C. – Target G.O.L.</li> </ol> <p>Il percorso operativo si articola in 3 macro-attività: Promozione opportunità – Laboratori Informativi – Orientamento</p> </li> </ul>

	<p>2) La seconda linea è rivolta a utenti che hanno già avuto una partita IVA. Il percorso operativo si articola in 2 macro-attività: Promozione sportello – Informativa e Orientamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborazione flusso operativo e strumenti in particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentazione del flusso operativo del servizio;</li> <li>- Laboratorio orientamento (slides);</li> <li>- Laboratorio incentivi (slides versione short e long form);</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scheda idea imprenditoriale;</li> <li>- Locandina promo</li> <li>- Check list</li> <li>- Scheda target</li> <li>- Scheda orientamento</li> </ul>
<p>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</p>	<p>CPI Agropoli, CPI Scafati, CPI Salerno, CPI Frattamaggiore, CPI di Caserta, CPI di Benevento, CPI Teano, CPI Napoli Centro, Napoli Scampia, Napoli Fuorigrotta, CPI Nola, CPI Pomigliano, CPI Ottaviano, CPI Frattamaggiore e Cpi Giugliano in Campania.</p>
<p>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</p>	<p>AVVIO MARZO 2022- IN CORSO</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p><b>Impulso Interno.</b></p> <p>Sulla base di una precisa richiesta avanzata dalla Responsabile del Cpi di Avellino, nel mese di febbraio del 2022, Anpal Servizi ha elaborato un modello di organizzazione del servizio corrispondente al Lep O del D.M. 4/2018 ed a quanto previsto dall'articolo 10 legge 81/2017 e dai commi 251/252 della legge 234/2021.</p> <p>Essendo, successivamente, pervenute ulteriori richieste di trasferimento del modello, da parte di altri CPI Campani, <b>nel mese di aprile 2023</b>, si è proceduto alla condivisione del modello con la Regione Campania al fine di poter procedere con la diffusione, in tutti i CPI Regionali, del modello con le stesse modalità operative. La scelta di avviare una prima sperimentazione in solo n. 13 CPI è stata frutto di un confronto tra DG-Lavoro e Anpal Servizi.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REGIONE CAMPANIA</li> <li>• N. 13 CPI</li> <li>• SVILUPPO CAMPANIA</li> </ul>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Beneficiari GOL-RDC-NEET-DONNE-Disoccupati-Lavoratori espulsi dalle crisi.</p>

<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Adempimento normativo implementazione LEP O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge n. 81/2017 -(art.10)</li> <li>• DM 4/2018 (Lep O)</li> <li>• Legge n.234/2021 (art.1, c.251 e c.252)</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione del modello e degli strumenti con i referenti della Regione Campania;</li> <li>• condivisione del modello con tutti i Responsabili dei CPI, oggetto della sperimentazione, e con gli operatori di riferimento individuati dai responsabili;</li> <li>• supportare i Responsabili nella fase di strutturazione e avvio dello Sportello;</li> <li>• supportare gli operatori nell’aggiornamento e personalizzazione degli strumenti elaborati per la promozione e l’erogazione del servizio;</li> <li>• supportare gli operatori Cpi nella fase di erogazione del servizio all’utenza (laboratori, orientamento e prima informazione);</li> <li>• supporto al monitoraggio delle attività realizzate.</li> </ul>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Per ogni Sportello il modello prevede l’impegno di n. 2 operatori CPI affiancati da n.1 operatore Anpal Servizi;</p> <p>Ad oggi sono stati realizzati trasferimenti finalizzati alla condivisione della metodologia e degli strumenti elaborati agli operatori CPI indicati dai responsabili.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Non sono state utilizzate fonti aggiuntive di finanziamento</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Nel corso della sperimentazione si sono raggiunti i seguenti risultati:</p> <p><b>Cpi Avellino</b> (marzo 2022 – maggio 2023):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Utenti contattati&gt; n.123</li> <li>2 ) Laboratorio on line&gt; n.70 utenti</li> <li>3) Colloquio individuale durata 1h.30m.&gt;n.53 utenti</li> <li>4) n.1 utente iscritto Legge 68/99&gt; avvio attività autonoma Garanzia IN.</li> </ol> <p><b>Cpi Nola</b> (settembre 2022 – aprile 2023)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Utenti convocati&gt; n.45</li> <li>2) Laboratorio di orientamento c/o Cpi&gt; n.7 plenarie</li> <li>3) Utenti presenti&gt; n.30</li> <li>4) Colloquio individuale durata 1h.30m.&gt;n.13</li> <li>5) Attività di accompagnamento alla preparazione al Colloquio con Invitalia per la presentazione del Business Plan&gt;n.4</li> </ol>

### CPI Pomigliano:

14/12/2022: trasferimento di Anpal Servizi presso il Cpi di Pomigliano di Strumenti e metodologie per attivazione Sportello Autoimprenditorialità

20/02/2023: avviata l'attività di promozione dello sportello Autoimprenditorialità presso il Cpi e la raccolta delle candidature per l'avvio dei laboratori

03/2023 – 06/2023: il Cpi ha realizzato 30 sessioni individuali di orientamento sull' Autoimprenditorialità (per indisponibilità di spazi dedicati non è stato possibile organizzare laboratori collettivi).

### CPI Teano: (marzo 2022 – aprile 2023)

1) Utenti convocati> n.62

2) Laboratorio di orientamento c/o Cpi> n.2 plenarie

3) Utenti presenti> n.20

4) Colloquio individuale durata 1h.30m.>n.13

5) Attività di accompagnamento alla presentazione del Business Plan>n.3

6) N.1 percorso finanziato attraverso la misura Resto al Sud gestita da Invitalia:

I soggetti beneficiari sono venuti a conoscenza del servizio offerto dal Cpi ed hanno chiesto un colloquio informativo. Una volta superate alcune perplessità che nascevano da informazione errate si sono fatti guidare nella predisposizione del BP e nella presentazione della pratica che è avvenuta in maniera autonoma attraverso piattaforma dedicata. Uno dei due soggetti è un disoccupato l'altro occupato disposto a licenziarsi. Dopo il primo incontro si avvia una fitta interlocuzione tra Cpi, Anpal Servizi e i potenziali imprenditori: dopo diversi incontri l'utente decide di presentare la domanda per un laboratorio di produzione di pasta fresca. Dopo circa tre mesi dalla domanda dal primo incontro, Invitalia ha risposto comunicando l'esito favorevole. Il CPI ed Anpal Servizi supportano l'utente, in questa fase, nel percorso di avvio dell'impresa.

QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?

- incremento quali-quantitativo dei servizi offerti dal cpi;
- implementazione presso i Cpi di servizi specialistici;
- incremento della tipologia dei percorsi d'inserimento per i soggetti in cerca di occupazione;



<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Da un punto di vista metodologico, l'articolazione flessibile del modello di servizio ha permesso lo svolgimento delle attività in relazione alle esigenze organizzative dei singoli Cpi, sperimentando modalità differenti di attuazione delle stesse.</p> <p>La sperimentazione avviata sui Cpi ha permesso di rilevare un bacino di potenziali utenti, interessati all'avvio di un'attività autonoma o d'impresa, diversamente difficilmente individuabile.</p> <p>L'erogazione di un orientamento in tale ambito ha permesso di supportare l'utente nel percorso di valutazione consapevole dell'ipotesi imprenditoriale in ogni suo aspetto.</p> <p>La maggiore criticità riscontrata riguarda l'assenza, al momento, di competenze tecniche interne ai Cpi utilizzabili per la redazione del business plan e/o di una rete di stakeholders a supporto dell'intervento specifico, al fine di erogare un servizio completo e gratuito all'utente.</p> <p>Altra criticità è l'attenzione che un modello di per sé dinamico ed in costante evoluzione richiede, con approfondimenti di natura tecnica al fine di non dare informazioni errate o, nel frattempo, superate.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Lo Sportello Autoimpiego rappresenta un modello per l'erogazione di un servizio specialistico (LEP O), ancora non attivato nella maggior parte dei Cpi della Regione Campania. L'obiettivo è stato di mettere a sistema una serie di attività che, corredate di metodologie e strumenti, potessero rappresentare un modello facilmente replicabile da parte dei Servizi pubblici per l'Impiego. Il modello è stato strutturato prevedendo un flusso di attività e una cassetta di strumenti fortemente flessibile, tale da prevedere l'erogazione e l'utilizzo dell'intero sistema o solo in parte di esso senza pregiudicare l'obiettivo finale (utente orientato e consapevole). Il modello prevede in origine 2 linee d'intervento di cui al momento è stata attivata solo la prima. Alla flessibilità nell'utilizzo degli strumenti e all'erogazione delle attività, ben si associa l'idea di un modello ideato come un work in progress che, in quanto tale, ha già fatto emergere, nel corso della sperimentazione, ulteriori potenziali attività da mettere a sistema. Il modello, pertanto, per la sua stessa natura, necessita di periodici aggiornamenti sia per le attività da erogare, sia per gli strumenti a supporto. La sperimentazione in atto, inoltre, ha rafforzato la necessità di richiedere la collaborazione di uno degli stakeholders, inseriti nella rete, a completamento di attività con un contenuto fortemente tecnico (redazione business plan).</p> <p>Se, a livello locale, fosse augurabile una collaborazione tecnica con realtà istituzionali che aiutino ed accompagnino verso la genericità degli avvisi anche nazionali, sarebbe auspicabile la pubblicazione di avvisi specifici per target definiti la cui gestione e le cui fonti finanziarie siano gestite dagli stessi enti che collaborano con noi nella promozione e presentazione delle domande così da creare, eventualmente un percorso virtuoso per giungere</p>



alla approvazione della pratica ma anche per garantire la fattibilità dell'idea imprenditoriale.

## 15 Regione Campania – Gli Spazi Donna in Regione Campania

SCHEDA	015
REGIONE	CAMPANIA
TITOLO DELLA PRATICA	GLI SPAZI DONNA IN REGIONE CAMPANIA
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La pratica intende rappresentare l'avvio e il consolidamento degli Spazi Donna nei centri per l'impiego di Regione Campania, così come previsto dall'articolo 8 della Legge Regionale 17/2021 (Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne).</p> <p>Lo Spazio Donna in Regione Campania, infatti, è previsto dalla suddetta Legge regionale 17/2021 ed è un luogo, individuato nei centri per l'impiego della Regione, dove donne inoccupate, disoccupate, in transizione scuola-lavoro o lavoro-lavoro, in uscita da percorsi speciali o protetti, di qualsiasi fascia di età, possono trovare servizi a loro misura. Negli Spazi Donna, inoltre, è possibile fruire di servizi di consulenza relativi ai percorsi verso l'equilibrio vita lavoro e verso la certificazione di genere prevista dalla L. 162/2021.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Progetto pilota
TIPOLOGIA/LEP	LEP J
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supporto alla elaborazione del testo della Legge regionale e dei regolamenti attuativi (Soggetti coinvolti: Consiglio regionale, Commissione Lavoro, Commissione Pari Opportunità, Assessore al Lavoro, Organizzazioni sindacali CGIL CISL UIL, Consulta regionale per il lavoro femminile)</li> <li>- Condivisione degli obiettivi dell'attività collegata all'articolo 8 della LR 17/2021 (Spazi Donna) con la Direzione generale Lavoro, Formazione e Politiche giovanili</li> <li>- Individuazione dei primi 5 centri per l'impiego con cui avviare l'azione e supporto nel coinvolgimento dei successivi CPI che hanno aderito alla pratica</li> <li>- Coprogettazione con i responsabili dei centri per l'impiego dell'intervento da sviluppare</li> <li>- Qualificazione dei funzionari dei centri per l'impiego</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistenza e supporto per la strutturazione dello spazio donna (dimensionamento del personale da impiegare, organizzazione del servizio in termini di layout, strumentazione necessaria e gestione degli spazi e dei tempi)</li> <li>- Supporto alla necessaria strutturazione della rete locale (servizi sociali, centri per l'infanzia, per la terza età e strutture semiresidenziali, enti di formazione, servizi per il lavoro, centri antiviolenza, case rifugio, ecc.)</li> <li>- Elaborazione e condivisione di schede su provvedimenti normativi, strumenti innovativi, servizi e politiche integrate (ad esempio Scheda sulla strategia nazionale per la parità di genere, sulla certificazione di genere, sui congedi parentali, sui provvedimenti nazionali e regionali a supporto della parità e del contrasto alla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro)</li> <li>- Incontri tematici presso i centri per l'impiego con Responsabili e funzionari dedicati allo Spazio Donna</li> </ul>
<p>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</p>	<p>Al 30.06.2023 ci sono 20 Centri per l'impiego che nella Regione Campania hanno attivi gli Spazi Donna</p>
<p>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</p>	<p>La pratica è stata avviata a luglio 2021 ed è in corso il consolidamento.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? E' STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>L'impulso a realizzare la pratica è pervenuto dal Consiglio regionale della Campania a luglio 2021 , in occasione della richiesta di assistenza tecnica ad Anpal Servizi per l'elaborazione della legge regionale contro le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e per lo sviluppo dell'occupazione delle donne (approvata a ottobre 2021). L'attività si è poi sviluppata in funzione dell'applicazione dei principi della legge regionale stessa, con particolare attenzione alla pratica degli Spazi Donna (articolo 8 Legge regionale 17/2021).</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Nell'implementazione della pratica è stata coinvolta innanzitutto la Direzione Generale regionale Lavoro, Formazione, Politiche giovanili (DG 11), cui è stato chiesto di condividere con quali centri per l'impiego avviare una prima sperimentazione. Sono stati individuati i primi 5 centri per l'impiego (1 per territorio subregionale): Giugliano (Na), Telesse (Bn), Salerno, Avellino e Maddaloni (Ce). Nel corso dei mesi la pratica si è implementata e alla data del 30.06.2023 sono 20 gli Spazi Donna attivati e la previsione è di dotare tutti i 46 centri per l'impiego regionali di uno Spazio Donna al 31.12.2024.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Sono state raggiunte donne inoccupate e disoccupate, donne straniere, donne vittime di violenza. Sono stati, inoltre, raggiunti anche imprenditori e datori di lavoro, interessati al tema della certificazione di genere.</p>

<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Gli obiettivi principali della pratica sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Miglioramento del mercato del lavoro locale in ottica di genere</li> <li>- Qualificazione delle reti locali integrate tra Lavoro, Welfare e Sviluppo</li> <li>- Sensibilizzazione sul tema contrasto e riduzione delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro</li> <li>- Erogazione di interventi di politica attiva del lavoro quali l'orientamento specialistico, il riorientamento professionale, l'accompagnamento al lavoro e al lavoro autonomo</li> <li>- Promozione di accordi e protocolli tra i Centri per l'impiego e i Comuni, con le organizzazioni sindacali e datoriali e con l'articolazione regionale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, per conoscere e monitorare i fabbisogni formativi e professionali presenti sui territori.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Le attività di Spazio Donna in Campania coinvolgono i Centri per l'Impiego e la rete dei servizi locali; perseguono l'obiettivo di promuovere, in linea anche con quanto previsto dal Programma GOL, una maggiore capillarità, prossimità e specializzazione dei servizi pubblici per il lavoro e di rafforzare l'offerta dei servizi per una migliore gestione delle esigenze specifiche dell'utenza sia femminile che maschile.</p> <p>Tutti i CPI coinvolti hanno elaborato una mappatura dei servizi multidimensionali a favore dell'integrazione delle donne nel mercato del lavoro; hanno, poi, individuato la tematica sulla quale specializzare i servizi offerti dal proprio Spazio Donna, ne hanno avviato le attività e hanno realizzato eventi di promozione che hanno previsto anche la partecipazione di Anpal Servizi). La mappatura è stata fondamentale per riconoscere il posizionamento del centro per l'impiego a livello territoriale nell'ambito della rete integrata e per evidenziare le relazioni presenti e assenti tra e con i diversi soggetti della rete stessa.</p> <p>Di seguito lo stato di avanzamento delle attività al 30/06/2023 delle attività di alcuni CPI relative alla pratica condotta con il supporto di Anpal Servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avellino (AV): avviato Spazio Donna sulla tematica "L'integrazione delle donne straniere". Realizzato incontro (28/02/2023) con Ambito sociale territoriale, Comuni di Avellino, Aiello del Sabato e Guardia Lombardi con Terzo Settore locale per formalizzazione sperimentazione su Spazio Donna per donne migranti e straniere;</li> <li>- Telesse (BN): avviato Spazio Donna sulla tematica "Servizi e misure a favore delle donne migranti e/o maggiormente vulnerabili" con integrazione a valere sui progetti esistenti (PUOI e Percorsi);</li> <li>- Caserta (CE): avviato Spazio Donna sulla tematica "Integrazione con il servizio Imprese". Avviata interlocuzione con Cooperativa Eva di Santa Maria Capua Vetere per partenariato pubblico/privato;</li> <li>- Afragola (NA): avviato Spazio Donna sulla tematica "Integrazione con i servizi sociali dell'Ambito sociale territoriale";</li> <li>- Scafati (SA): avviato Spazio Donna sulla tematica "Donne e lavoro, con particolare riferimento alla trattazione delle vulnerabilità e della plurifragilità". Il CPI ha realizzato un seminario (27/02/2023) sulle procedure di riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nei Paesi extra</li> </ul>

UE, con particolare attenzione alle donne immigrate. L'incontro è stato finalizzato ad avviare una riflessione comune sulle azioni da introdurre per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne immigrate, e lo Spazio Donna all'interno del CPI si pone come punto di riferimento di una rete pubblico/privata attiva sul territorio. Il CPI, inoltre, ha avviato l'elaborazione di accordi di collaborazione tra CPI/UOD/Regione, ANPAL Servizi, Servizi Sociali dei Comuni di Angri, Corbara, Sant'Egidio Montalbino, San Marzano sul Sarno, San Valentino Torio, Sarno, Scafati, CPIA Provincia di Salerno, Azienda consortile Agro Solidale ambito s01-3, Azienda speciale consortile Comunità sensibile, Partenariato del Progetto P.I.U. Supreme per immigrati. Sono stati realizzati altri due incontri (8 marzo e 24 marzo) finalizzati alla promozione dello Spazio e dei servizi erogati.

- Napoli-Scampia (NA): avviato Spazio Donna sulla tematica "La rete dei Servizi a supporto dello sviluppo locale e il lavoro delle donne" (in un'ottica di valorizzazione delle competenze ed esperienze formali e informali di ciascuna donna presa in carico). A sostegno delle attività dello Spazio Donna, il CPI ha avviato le interlocuzioni con Dream Team, Associazione "L'Uomo e il Legno", Centro Hurtado, Cooperativa Obiettivo Uomo (che gestisce il Polo territoriale per le famiglie della VIII Municipalità), "La Scugnizzeria" di "Made in Scampia", Associazione "Chi Rom e chi no", Centro educativo "Mammut" e Associazione "Il Grillo Parlante" (che gestisce il Polo territoriale per le famiglie della VII Municipalità). Il CPI ha inaugurato lo Spazio Donna il 24 febbraio e riceve su appuntamento martedì e giovedì dalle 10 alle 12. Le donne al momento accolte e prese in carico dallo Spazio Donna provengono prevalentemente dai servizi sociali e dai centri antiviolenza. Da evidenziare, in particolare, che due donne che si sono rivolte allo Spazio Donna di Napoli-Scampia hanno ricevuto una opportunità di formazione e una donna in uscita dal percorso di protezione ha sottoscritto un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

- Pompei (NA): avviato Spazio Donna sulla tematica "Inserimento e reinserimento di donne fragili e vulnerabili (con particolare riferimento alle utenti dei centri antiviolenza)". In occasione dell'inaugurazione dello Spazio Donna è stato organizzato un evento che ha previsto la partecipazione di interlocutori pubblici e privati, componenti della rete dei servizi integrati Lavoro e Welfare a livello locale. Da evidenziare, in particolare, che tre donne che si sono rivolte allo Spazio Donna di Napoli-Scampia hanno ricevuto una opportunità di formazione e una donna con minore in uscita da casa rifugio è stata inserita tra le candidature per una vacancy per cameriera ai piani (l'offerta di lavoro prevede anche vitto e alloggio nella medesima struttura ricettiva).

- Sorrento (NA): avviato lo Spazio Donna sulla tematica "Turismo e sviluppo locale".

Infine, si segnala che il CPI di Maddaloni (CE) ha attivato una partnership con i Servizi sociali del Comune di Maddaloni e che i CPI di Eboli-Oliveto

	Citra (SA) e Sala Consilina (SA) stanno procedendo con le attività preparatorie.
<p><b>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</b></p>	<p>Per l'attivazione degli Spazi Donna sono stati coinvolti il Direttore generale della DG 11 di regione Campania e la dirigente responsabile del coordinamento del CPI, sono stati individuati e impiegati 20 Responsabili dei CPI.</p> <p>Per l'implementazione della pratica sono stati impiegati 40 funzionari per le attività amministrative e gestionali degli Spazi Donna (attività di back e front office).</p> <p>Anpal Servizi assiste sia l'attivazione che l'implementazione con 1 risorsa di coordinamento delle attività, 4 coordinatori di ambito per l'organizzazione di 15 operatori in assistenza presso i CPI.</p>
<p><b>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</b></p>	<p>Non sono previste fonti di finanziamento straordinarie.</p>
<p><b>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</b></p>	<p>Dall'attivazione operativa degli Spazi Donna (marzo 2022) al 30.06.2023 sono state prese in carico e trattate 240 donne, riferibili a target diversi: donne vittime di violenza, in uscita da percorsi protetti, donne con background migratorio, donne sole con minori, donne disoccupate o inoccupate o con gap formativi evidenti. Ciascun centro per l'impiego ha realizzato un data base dedicato, nel quale riversano le informazioni che più caratterizzano la singola donna (età, formazione, carichi di cura, elementi di vulnerabilità, ecc.).</p> <p>Il centro per l'impiego di Scafati ha trattato 65 donne immigrate e le ha assistite nel percorso di avvicinamento al mercato del lavoro attraverso un intervento, combinato con una Associazione del Terzo Settore locale, di mediazione linguistica e culturale e di accompagnamento alle procedure di riconoscimento dei titoli di studio.</p> <p>A 2 donne prese in carico dal centro per l'impiego di Pompei in partenariato con i centri anti violenza territoriali è stato offerto un percorso di formazione (attivati). Presso lo stesso centro, a 1 donna in uscita da casa rifugio con minore è stato offerto un percorso di formazione e lavoro in una struttura ricettiva che offre anche vitto e alloggio (in corso di verifica).</p> <p>A 1 donna in uscita da percorso di protezione trattata dal centro per l'impiego di Scampia è stato attivato un contratto di lavoro a tempo determinato. Presso il centro per l'impiego di Scampia, inoltre, 2 donne prese in carico attendono convocazione per prova di idoneità al Bando di avviamento a selezione per n. 20 unità all'Università Federico II e 2 donne disabili sono state supportate nella presentazione della domanda di partecipazione al Bando di collocamento mirato per inserimento presso ASL Napoli (in attesa di graduatoria).</p> <p>Il 75% delle donne trattate ha il Patto Gol già attivo; 30 sono state associate al percorso di reskilling previsto dal programma GOL dopo l'intervento di orientamento presso lo Spazio Donna.</p> <p>15 CPI hanno rilasciato la mappatura dei servizi territoriali multiattore e</p>

	<p>multidimensionale. La mappatura richiede l'individuazione dei servizi locali a supporto dell'inserimento socio lavorativo delle donne (servizi per il lavoro, per la formazione, servizi sociali territoriali, servizi per l'infanzia e la terza età, centri semiresidenziali per persone non autosufficienti, centri anti violenza, case rifugio per donne con minori, Terzo Settore, ecc.) Sono stati organizzati 5 eventi tematici territoriali su parità di genere e certificazione di genere e 3 laboratori sull'equilibrio vita lavoro.</p>
<p><b>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI</b></p>	<p>I principali outcome realizzati, così come previsto dal decreto ministeriale 4/2018 e successive modifiche e integrazioni, è</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le donne trattate sono più consapevoli dei servizi, delle misure e delle politiche a loro dedicate;</li> <li>b) i centri per l'impiego sono più informati sugli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;</li> <li>c) i datori di lavoro che si sono recati agli Spazi Donna sono stati informati sugli incentivi per l'assunzione di donne svantaggiate e sulle opportunità previste dalle procedure di certificazione di genere (L:162/2021).</li> </ul>
<p><b>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</b></p>	<p>Un fattore di successo è stato sicuramente aver reso i centri per l'impiego autonomi rispetto alle attività da implementare nell'ambito del proprio Spazio Donna. Anche con il supporto di Anpal Servizi, è stato possibile co-progettare singole attività a seconda del bacino di utenza e dei settori produttivi che connotano i territori. L'attività di coprogettazione ha consentito che i responsabili dei centri per l'impiego fossero delle criticità e delle opportunità offerte dal proprio territorio di riferimento, applicando il principio della necessaria territorializzazione degli interventi. Ogni mercato del lavoro, infatti, presenta peculiarità e criticità, utenze diversificate e bisogni sociali differenti; è essenziale, pertanto, conoscere ciò che offre ciascun territorio in termini di servizi allargati e integrati presenti (mappatura dei servizi integrati) e posizionare co-progettando il servizio più utile.</p> <p>Altrettanto interessante è l'attività tra centri per l'impiego: attraverso incontri in presenza e da remoto gli operatori di diversi territori realizzano una comunità professionale di operatori dei centri per l'impiego sul servizio specialistico collegato al LEP J (servizi di conciliazione vita-lavoro). L'unica criticità riscontrata è stata a livello organizzativo laddove alcuni CPI non avevano a disposizione uno spazio fisico da dedicare all'attività, che tenesse in considerazione la necessaria privacy. È stata risolta in quanto i responsabili dei CPI hanno reso disponibile il proprio ufficio in giorni e orari predefiniti.</p>
<p><b>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La pratica è senz'altro trasferibile: già la Regione Calabria sta delineando il medesimo percorso degli Spazi Donna, avendoli normati nella Legge regionale 8/2022.</li> <li>2. È fondamentale la coprogettazione con i centri per l'impiego; ancora meglio se nella coprogettazione si riesce ad inserire anche il servizio sociale competente per materia.</li> </ol>



3. Il tema della parità di genere deve essere affrontato secondo il principio per cui devono essere coinvolte sia donne che uomini, anche nella ordinaria gestione dello Spazio Donna.

4. Gli Spazi Donna sono rilevanti sia per le cittadine e i cittadini che per le imprese, in quanto affrontano la tematica del mercato del lavoro in ottica di genere sia con il sistema dell'offerta che della domanda.

## 16 Regione Emilia-Romagna – Servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di Impresa/Autoimpiego

SCHEDA	016
REGIONE	EMILIA-ROMAGNA
TITOLO DELLA PRATICA	Servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di Impresa/Autoimpiego
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Avvio del servizio e degli sportelli per il lavoro autonomo, come previsto dalla Legge 81/2017, art. 10: attuazione del servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego mediante l'attivazione di 9 specifici "Sportelli per il lavoro autonomo", collocati presso i Centri per l'Impiego dei territori provinciali dell'Emilia-Romagna.
AMBITO DELLA PRATICA	<p>La presente pratica è stata attivata dal 29 novembre 2021 e si inserisce nel quadro delle politiche attive previste dall'Agenzia Regionale per il Lavoro E-R; essa è la prestazione finalizzata a "Sostenere l'utente nella progettazione, definizione, attivazione e sviluppo di un progetto di impresa o di autoimpiego" come previsto dalla DGR 1959/2016 -in coerenza con quanto previsto dal Decreto Ministeriale n. 4/2018 e tenendo conto di quanto indicato nella Delibera ANPAL sugli "Standard dei servizi"- costituisce un riferimento operativo definito dall'Agenzia e come tale viene adottato da tutti i Centri per l'Impiego.</p> <p>La prestazione rientra quindi nell'attività di orientamento specialistico rivolto all'utenza presa in carico dai Centri per l'impiego che ha sottoscritto un Patto di Servizio personalizzato di cui all'art. 20 del d.lgs. 150/15.</p> <p>Non si tratta quindi di un servizio informativo a libero accesso, ma di un servizio specialistico attivato a seguito di una presa in carico effettiva.</p> <p>Dal luglio del 2022 con l'avvio di GOL, la maggioranza degli utenti inseriti nel programma vede definito nel Patto di Servizio la possibilità di accedere al servizio. Pertanto, oggi, gli sportelli per il lavoro autonomo dei CPI si occupano principalmente di erogare il servizio all'interno del programma GOL per gli utenti che hanno scelto i CPI come soggetto attuatore e sono interessati ad approfondire il percorso del lavoro autonomo.</p>
TIPOLOGIA/LEP	LEP O Supporto all' autoimpiego (Servizi alle persone)
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si

<b>PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?</b>	Sì, in parte.
<b>DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI</b>	<p>Progettazione, realizzazione e messa a disposizione di un Tool Incentivi AUTOIMPIEGO per la consultazione degli incentivi nazionali e regionali periodicamente pubblicati.</p> <p>Il tool, realizzato nel formato di infografica, consente una navigazione per obiettivi degli incentivi autoimpiego di interesse della persona o dell'operatore e propone un approfondimento modulabile (informazione macro e di dettaglio dell'incentivo) a seconda degli obiettivi di navigazione dell'utente/operatore.</p> <p>Il Tool incentivi è accessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per gli operatori CPI nello spazio SharePoint regionale;</li> <li>- per gli utenti a seguito di condivisione e invio tramite e-mail da parte degli operatori CPI.</li> </ul> <p>Il Tool è costantemente aggiornato in base alle evoluzioni normative e alle finestre temporali di accesso ai singoli incentivi; gli utenti in possesso del tool accedono direttamente agli incentivi aggiornati.</p>
<b>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</b>	Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna (ARL)
<b>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</b>	<p>La progettazione del servizio e degli strumenti e la formazione degli operatori è stata realizzata dall'Agenzia Regionale per il Lavoro nel corso del 2021.</p> <p>Successivamente, con Determina del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro E-R n° 1367 del 24/11/2021 sono state approvate le indicazioni operative per l'avvio del Servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego.</p> <p>Dal dicembre 2021, quindi, sono stati attivati gli sportelli per il lavoro autonomo attualmente sono a pieno regime.</p>
<b>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</b>	<p>L'impulso viene dalla necessità di implementare tutti i LEP nei servizi territoriali e garantirne l'accesso a tutti i cittadini, come da normativa vigente.</p> <p>In una prima fase, dal 2019, con la DGR 267/2019 si è avviata una "sperimentazione" attuata attraverso un protocollo d'intesa sottoscritto da Regione Emilia-Romagna, Agenzia Regionale del Lavoro dell'Emilia-Romagna, Comitato Unitario Professioni dell'Emilia-Romagna (CUP), e Confprofessioni Emilia-Romagna. Tale protocollo ha dato attuazione alle previsioni dell'art.10 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, ed in particolare era mirata alla costituzione di "sportelli per i lavoratori autonomi" presso i centri per l'impiego presenti nei capoluoghi delle Province dell'Emilia-Romagna e della Città</p>

Metropolitana di Bologna, previsione che in questa prima fase si è concretizzata nella presenza di operatori dei CPI formati e in grado di informare e re-inviare i cittadini interessati agli specifici servizi forniti dai partner firmatari del protocollo.

Il monitoraggio dello stato di avanzamento della sperimentazione è stato garantito dall'attività di gruppi di lavoro costituiti *ad hoc* che hanno visto la partecipazione dei responsabili dei Centri per l'Impiego di tutti gli ambiti territoriali dell'ARL (Agenzia Regionale per il Lavoro), e hanno finalizzato la loro attività attraverso la definizione di una proposta di indicazioni operative per il servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego.

Il documento prodotto: "Indicazioni operative per il servizio di consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego", è stato adottato con DD n. 1367/2021.

In particolare, per l'impulso esterno di tipo normativo, si possono citare:

- D.lgs.14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato – art. 10 ""Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione";
- Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 4 dell'11 gennaio 2018, ed in particolare l'allegato B) parte integrante dello stesso, di specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni di politica attiva da erogare su tutto il territorio nazionale da parte dei Centri per l'impiego, fra cui il supporto all'autoimpiego;

Tra le norme regionali già attive a riguardo dell'autoimprenditorialità, si può invece citare:

- Legge Regionale n. 14 del 18 luglio 2014 "Promozione degli investimenti in Emilia-Romagna";
- Delibera Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 1959 del 21/11/2016 – "Approvazione della disciplina in materia di accreditamento dei Servizi per il lavoro e definizione dell'elenco delle prestazioni dei servizi per il lavoro pubblici e privati accreditati ai sensi degli artt. 34 e 35 della L.R. 1° agosto 2005, n. 17 e ss.mm.ii. Allegato 1 - Le prestazioni dei Servizi per il Lavoro";
- Deliberazione Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 2013/2015 e

	<p>successive modifiche apportate con propria deliberazione n. 568/2016, che istituisce, il Comitato Consultivo delle Professioni della Regione Emilia-Romagna;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delibera Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 267 del 18/02/2019 – “Approvazione schema di protocollo di intesa tra regione Emilia-Romagna, agenzia regionale lavoro, Confprofessioni Emilia-Romagna e comitato unitario professioni dell’Emilia-Romagna (CUP) per la sperimentazione di un sistema di servizi per il lavoro autonomo ai sensi dell’art. 10 della legge n. 81/2017”;</li> </ul> <p>Determina del Direttore dell’Agenzia Regionale per il Lavoro E-R n° 1367 del 24/11/2021- “Servizio di consulenza e accompagnamento all’avvio di impresa/autoimpiego - approvazione delle indicazioni operative per l’avvio del servizio e degli sportelli per il lavoro autonomo”</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>I soggetti a livello regionale sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regione Emilia-Romagna Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese;</li> <li>• Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna;</li> <li>• Comitato Unitario Professioni dell’Emilia-Romagna</li> <li>• Confprofessioni Emilia-Romagna;</li> <li>• I CPI coinvolti sono tutti e 38 con la regia assunta dall’ARL. A livello organizzativo sono stati individuati come hub di servizio i 9 capoluoghi cui fanno riferimento i CPI dell’ambito territoriale.</li> </ul> <p>Con la Determinazione Direttoriale n. 1367/2021 l’ARL ha effettivamente attivato gli “sportelli per il lavoro autonomo” nei 9 CPI capoluogo di provincia.</p> <p>La progettazione e la definizione della procedura nonché dei relativi strumenti è stata supportata dall’assistenza tecnica privata di cui si avvale ARL, attraverso apposito appalto di servizio.</p> <p>L’implementazione ha previsto la costituzione di un gruppo tecnico di riferimento costituito da tutti gli operatori coinvolti nell’implementazione e gestione dei servizi di consulenza e accompagnamento all’avvio di impresa/autoimpiego, gruppo che continua a operare per lo scambio di buone prassi e la soluzione di casi concreti.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>La prestazione “Consulenza e accompagnamento all’avvio di impresa/autoimpiego” è prevista nel Patto di Servizio Personalizzato (PdSP) per le persone che, in fase di definizione del PdSP o in esito alla prestazione “Consulenza orientativa”, hanno manifestato interesse, motivazione e attitudine alla realizzazione di un progetto di creazione di impresa/lavoro autonomo. Tra le persone che si rivolgono ai Centri per l’Impiego si distinguono cluster di utenza cui corrispondono, in modo speculare, tipologie di “presa in carico” differenziate. Si riscontrano infatti:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• persone in cerca di lavoro in condizioni di più elevata “prossimità all’occupazione”: per queste è prevista una presa in carico “standard”;</li> <li>• persone in condizioni di “svantaggio occupazionale” (disoccupate, inoccupati, titolari di sostegno al reddito la cui condizione di “debolezza” e i “rischi” immediati che ne derivano attengono prioritariamente all’ambito del lavoro): per queste è prevista una presa in carico “intensiva”.</li> </ul> <p>L’accesso alla prestazione è previsto per entrambi i cluster di utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nel primo caso, l’attuazione della prestazione prevederà modalità fondate significativamente sull’attivazione autonoma della persona e sull’utilizzo di servizi on line;</li> <li>• nel secondo caso, l’attuazione della prestazione prevederà modalità personalizzate e intensive di questa prestazione, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze e alla definizione di un progetto consapevole.</li> </ul> <p>In base a specifici atti di programmazione che la Regione definirà in attuazione della DGR 267/2019, potrà essere considerata prioritaria l’utenza rappresentata da persone che dichiarino di aver svolto esperienze di lavoro autonomo e attività libero professionale.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>I principali obiettivi che il servizio si sono posti sono, in sintesi, i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantire l’erogazione, da parte dei Centri per l’impiego, del livello essenziale della prestazione di politica attiva “supporto all’autoimpiego” attraverso azioni mirate a verificare con le persone le attitudini imprenditoriali e renderle consapevoli sul processo di sviluppo dell’idea e sulle reali propensioni individuali;</li> <li>✓ Fornire, in qualità di servizio pubblico, informazioni utili a comprendere le caratteristiche e specifiche del lavoro autonomo;</li> <li>✓ Accompagnare la persona nella verifica di fattibilità e acquisizione di consapevolezza della propria idea imprenditoriale;</li> <li>✓ Garantire prestazioni di servizio omogenee a livello regionale, sulla base di criteri trasparenti ed effettivamente implementabili;</li> <li>✓ Assicurare alle persone un accesso al servizio capillare sull’intero territorio regionale;</li> </ul> <p>Monitorare l’andamento del servizio di consulenza e accompagnamento all’avvio di impresa/autoimpiego</p>

**QUALI SONO STATE LE  
ATTIVITÀ REALIZZATE?**

Possiamo suddividere le attività realizzate nell'ambito della prestazione "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego" nelle fasi previste dal flusso di servizio (graficamente rappresentato in calce a questa sezione):

1. Accesso al servizio
2. Colloquio informativo
3. Rilevazione di competenze e attitudini
4. Condivisione del programma di lavoro
5. Sviluppo dell'idea progettuale
6. Valutazione di fattibilità e conclusione del servizio.

Più nello specifico le fasi prevedono:

**ACCESSO AL SERVIZIO:** Solo le persone con la prestazione "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego" nel PdSP (Patto di Servizio Personalizzato) possono accedere al servizio. L'accesso avviene tramite appuntamento, che può essere fissato subito dopo la sottoscrizione del PdSP o in seguito, entro massimo 30 giorni dalla sottoscrizione. Una volta compiuto l'accesso al servizio, la persona può iniziare a sviluppare il proprio progetto di impresa/lavoro autonomo.

**COLLOQUIO INFORMATIVO:** In questa fase, l'operatore acquisisce le informazioni sul progetto dell'utente e fornisce informazioni amministrative e giuridiche sulle tipologie di impresa, adempimenti burocratici, forme di credito, fattori di rischio e altre risorse. Una "Scheda progetto" viene creata per tracciare i dettagli del progetto in funzione delle caratteristiche dell'utente stesso.

**RILEVAZIONE DI COMPETENZE E ATTITUDINI:** Vengono identificate le competenze tecniche e trasversali dell'utente tramite colloqui e questionari. Vengono anche valutate le attitudini imprenditoriali e la motivazione dell'utente nel perseguire il progetto.

**CONDIVISIONE DEL PROGRAMMA DI LAVORO:** L'operatore discute con l'utente le opzioni possibili in base ai risultati delle fasi precedenti. L'utente in questa fase può decidere di:

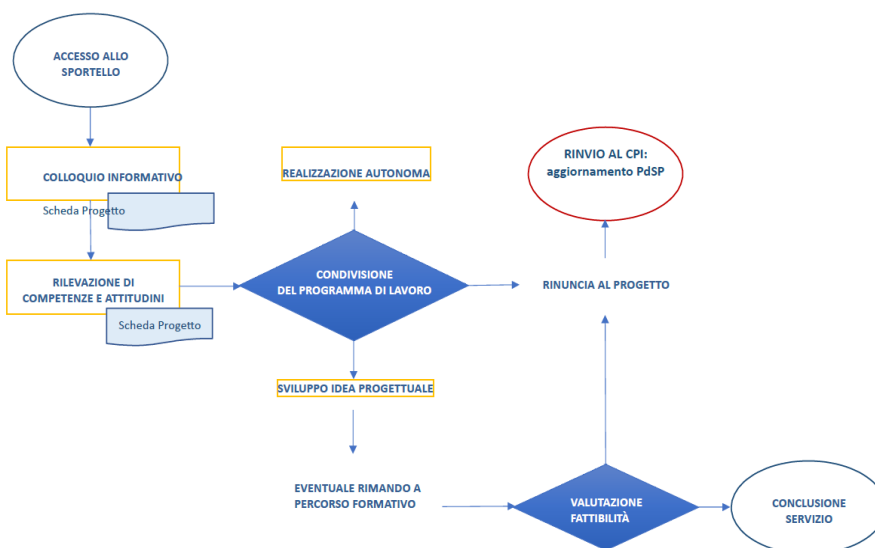
- Rinunciare a perseguire il progetto.
- Proseguire autonomamente con l'attuazione del progetto (in questo caso il servizio dello sportello si conclude).
- Proseguire con l'attuazione del progetto evidenziando condizioni che richiedono il supporto da parte dello Sportello (in questo caso il servizio dello Sportello prosegue quindi con la fase successiva).

**SVILUPPO DELL'IDEA PROGETTUALE:** L'utente viene guidato nell'approfondire l'idea di impresa, considerando il mercato di riferimento e arrivando a un maggior dettaglio del proprio progetto.

**VALUTAZIONE DI FATTIBILITÀ E CONCLUSIONE:** L'operatore valuta il grado di fattibilità del progetto e lo comunica all'utente. Se il progetto è fattibile, l'utente può proseguire con il supporto di servizi territoriali o online.

Se il progetto non è fattibile, l'utente può essere rinviato al CPI per l'aggiornamento del PdSP per valutare l'opportunità di considerare l'inserimento della prestazione "consulenza orientativa".

Al termine di tutte le fasi la persona è in possesso di un progetto di impresa/lavoro autonomo definito e fattibile.



**QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?**

Ogni sportello per il lavoro autonomo è attivato da 2 operatori formati. Sono pertanto 18 gli operatori degli sportelli attivi sul territorio regionale.  
Dal punto di vista organizzativo, le varie attività si attivano su appuntamento gestito tramite agenda del SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna). Gli appuntamenti possono svolgersi sia in presenza presso il CPI che online tramite videochiamata.

**QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?**

Trattandosi di un LEP, il servizio è finanziato con i fondi ordinari stanziati per il funzionamento dei CPI

**QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?**

Il servizio, che potremmo definire un "un servizio ponte" finalizzato ad accompagnare le persone e ad aiutarle a chiarire meglio il proprio obiettivo professionale -sia che si tratti di progetto professionale autonomo o di ritorno al lavoro subordinato- connota in modo "specifico" la scelta operata dall'ARL per la propria utenza, rispetto ad altri servizi esterni che si rivolgono invece a persone "più definite" in



termini di progettualità e consapevolezza rispetto al lavoro autonomo. La gratuità del servizio pubblico consente di assicurare lo stesso a tutti coloro che manifestano il desiderio di comprendere meglio che cosa implichi avviare un lavoro autonomo. Può trattarsi, ad esempio, di persone che, in possesso di talenti e in una fase particolare della propria vita (disoccupazione), hanno bisogno di capire se e come potenziarle le proprie attitudini e valutare se farle diventare una scelta professionale. La persona fortemente motivata e ad un livello di progettualità avanzata necessita di bisogni specialistici (business plan, accesso agli incentivi, ecc.) che non sono forniti da questo servizio e viene pertanto rimandata a servizi esterni in chiave di cooperazione con la Rete territoriale.

Si riportano di seguito i dati degli utenti presi in carico dal Servizio nel periodo 1° gennaio - 31 agosto 2023.

AMBITO TERRITORIALE	N. UTENTI PRESI IN CARICO
BOLOGNA	7
FERRARA	1
FORLÌ-CESENA	14
MODENA	12
PARMA	7
PIACENZA	10
RAVENNA	2
REGGIO EMILIA	9
RIMINI	4
<b>TOTALE REGIONALE</b>	<b>66</b>

**QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI**

Gli outcome si individuano nella:

- gratuità del servizio che garantisce l'accessibilità anche a coloro che non si potrebbero rivolgere a servizi specialistici perché "a mercato";
- la capacità di presa in carico di un target molto eterogeneo per motivazione e consapevolezza rispetto ai propri obiettivi imprenditoriali, resa possibile grazie alla forte valenza orientativa del servizio;
- capacità del servizio di prevenire dei potenziali insuccessi che determinerebbero costi personali e sociali molto elevati, conseguiti attraverso l'acquisizione di una piena consapevolezza da parte della persona dei propri obiettivi, risorse, vincoli ed opportunità;
- costituzione di una comunità professionale di operatori che attraverso il confronto e lo scambio delle esperienze realizzate sui diversi territori, costituisce una risorsa per l'organizzazione

	<p>rispetto al proprio obiettivo di assicurare un servizio di qualità e per l'operatore un'opportunità di crescita professionale continua;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personalizzazione del servizio che è possibile erogare grazie ad una procedura modulabile che può essere combinata in termini di attività, tempi, strumenti in modo diverso a seconda delle caratteristiche della persona e dei bisogni specifici.</li> </ul>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p><i>Le principali lezioni apprese dall'erogazione del servizio, come elementi non conosciuti non emersi in fase di progettazione sono le seguenti:</i></p> <p>La specificità del target preso in carico consente di distinguere il servizio pubblico da quello di altre organizzazioni presenti sul territorio, e qualifica la natura del servizio come un percorso "ponte" il cui sbocco può essere verso servizi più specialistici necessari a concretizzare l'idea imprenditoriale o verso il lavoro subordinato.</p> <p>La necessità di apportare alcune modifiche alla procedura del servizio attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'adozione di strumenti di sintesi che aiutino a fluidificare il processo, ad esempio la predisposizione di una scheda unica riassuntiva del percorso, che unifichi la scheda progetto e di fattibilità;</li> <li>2. la previsione di specifici momenti di confronto e coordinamento, di livello regionale, centrati sulla discussione di casi specifici.</li> </ol> <p>La professionalità dell'operatore: che si caratterizza per uno stock centrale di competenze orientative a cui fanno da corredo una serie di competenze tecnico-specialistico legate al lavoro autonomo e mercato del lavoro. Queste ultime, per la connotazione data al servizio, non sono tanto finalizzate a fornire servizi specialistici (business-plan, marketing, scelta del regime fiscale, ecc.) quanto piuttosto a comprendere meglio il bisogno delle persone e a sostenere il processo orientativo in modo argomentato.</p> <p><i>I fattori di successo emersi sono i seguenti:</i></p> <p>La possibilità di disporre di una procedura di servizio modulare che consente la personalizzazione dello stesso in termini di attività, strumenti e tempi in funzione dei bisogni specifici della persona.</p> <p>Un team di operatori molto motivati centrati sulla crescita del servizio, formati attraverso specifico percorso specialistico dedicato.</p> <p>La presenza di un laboratorio iniziale finalizzato a fornire le informazioni di natura fiscale utili a comprendere le caratteristiche e le fasi di un lavoro autonomo che consente alla persona di capire</p>

	<p>meglio la natura della propria scelta.</p> <p><i>Tra le criticità incontrate, vanno evidenziati i seguenti punti:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La relazione con altri <i>stakeholder</i> territoriali (ad esempio, solo per citarne alcuni CCIAA, Associazioni di categoria, Consulenti del Lavoro, ecc.); in tutti i territori sono stati realizzati incontri per presentare, da un lato, il servizio offerto dal CPI e, dall'altro, per conoscere la specificità di quelli già presenti; tuttavia, nella maggioranza dei casi, non è poi stata avviata una fattiva collaborazione. I soggetti esterni specializzati ai quali rinviare la persona/utente, vengono individuati, prioritariamente, attingendo a conoscenze personali piuttosto che a rapporti istituzionali forti che vengono ritenuti sostanziali per definire le modalità degli invii e lo scambio di informazioni.</li> </ol> <p>La complessità delle competenze richieste agli operatori, soprattutto quelle tecnico-specialistiche che sono spesso soggette a veloce obsolescenza e che richiedendo un continuo aggiornamento, nonché la vastità di ambiti professionali che possono interessare lo sviluppo di un'idea imprenditoriale.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Il servizio ha avuto il merito di sostanziare alcune funzioni significative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• completa il quadro di implementazione dei LEP a livello territoriale;</li> <li>• consente di identificare la specificità del servizio rispetto a quelli presenti sul territorio (RUOLO PONTE del servizio pubblico in grado di custodire in modo esclusivo la progettualità professionale della persona senza escludere nessuno percorso lavorativo);</li> <li>• specializza la professionalità orientativa degli operatori anche verso il supporto al lavoro autonomo parallelamente a quanto già avviene per il lavoro subordinato.</li> </ul> <p>Il potenziamento del servizio potrebbe essere realizzato costruendo ed implementando un archivio di casi "di prese in carico" che sia una risorsa comune per gli operatori di tutta la regione a supporto e consultazione della gestione dei percorsi individuali.</p>

## 17 Regione Siciliana – Progetto ET-LABORA Cittadini di Paese Terzi

SCHEDA	17
REGIONE	SICILIA
TITOLO DELLA PRATICA	<b>Progetto ET-LABORA – Cittadini di Paesi terzi</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>Il progetto ha previsto la realizzazione e la messa a sistema di un software/piattaforma informatica, collegata anche a un dispositivo Totem interattivo e digitale collocato all’ingresso dei Centri per l’impiego, per facilitare l’accesso ai servizi e alle politiche per il lavoro da parte dei Cittadini di Paesi terzi. La piattaforma ET Labora è un sistema centralizzato informatizzato multilingue (Francese, Inglese, Arabo, Spagnolo e Ucraino) in uso ai Centri per l’impiego attraverso il quale è possibile, per i Cittadini di Paesi terzi, prenotare e accedere ai servizi, avendo anche a disposizione un servizio di mediazione linguistica e culturale.</p> <p>Si tratta di un sistema deputato a gestire l’intera offerta di servizi (declinata secondo i livelli essenziali delle prestazioni) con efficienza, strutturando in modo organizzato l’attività degli enti eroganti (in primis i CPI, ma anche i datori di lavoro e gli intermediari), interfacciandosi a questo scopo con le diverse procedure di gestione dell’erogazione, degli accessi e delle relative informazioni, supportando modalità di programmazione dell’offerta e comunicazione all’utenza.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Accesso e fruizione di servizi e politiche attive del lavoro da parte di Cittadini di Paesi Terzi, pubblicazione offerte di lavoro e gestione dei flussi d’ingresso di lavoratori non comunitari per motivi di lavoro
TIPOLOGIA/LEP	Riorganizzazione e sistematizzazione di tutti i LEP erogati dai Cpi in una logica interattiva di cui al DM 4/2018 Allegato B e Delibera Anpal 5/2022 rivolti sia alle persone che alle imprese con particolare riguardo ai LEP A, B, C, D, P, F, Q (per il decreto flussi)
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Si
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	L’attività di assistenza tecnica di Anpal Servizi è stata fornita sia nella fase di progettazione dell’intervento, e in particolare è stato facilitato il raccordo tra i due Dipartimenti regionali coinvolti (il Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali e il Dipartimento del lavoro, dell’impiego, dell’orientamento, dei servizi e delle attività formative). Inoltre, Anpal Servizi ha supportato la realizzazione e gestione delle azioni previste, dalla realizzazione di webinar informativi rivolti agli operatori dei Centri per l’impiego e al convegno finale, all’assistenza nell’implementazione dell’utilizzo della piattaforma da parte degli operatori dei Centri per l’impiego.

<p><b>NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO</b></p>	<p>Tutti i Centri per l'impiego (64) della Regione Sicilia.</p>
<p><b>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</b></p>	<p>Il progetto è stato avviato nel mese di giugno 2022 ed è tuttora in corso.</p>
<p><b>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</b></p>	<p>La pratica trova la sua origine nella necessità di supportare i Cittadini di Paesi Terzi nell'accesso e nella fruizione dei servizi e delle politiche attive del lavoro erogati dai Centri per l'impiego siciliani e dagli altri intermediari pubblici e privati. Esiste infatti una reale difficoltà per i cittadini stranieri a richiedere i servizi, a partire dalla DID (Dichiarazione di immediata disponibilità) e dalla stipula del Patto di Servizio, soprattutto quando non hanno una sufficiente padronanza della lingua italiana, cosa che può causare da un lato il trasferimento di informazioni incomplete o errate, dall'altro l'immissione di dati errati o non completi nei sistemi informativi (ad esempio nella implementazione della SAP (Scheda anagrafica professionale). A ciò si aggiunge che per ovviare alle incomprensioni linguistiche spesso gli stessi cittadini stranieri vengano accompagnati presso i servizi da mediatori esterni di dubbia origine e professionalità.</p> <p>Quindi, la Regione ha colto l'occasione offerta da un Avviso su risorse del Fondo Asilo Migrazioni e Integrazione (FAMI) per avviare un'azione di sistema e diffondere la conoscenza dei servizi di inclusione socio-lavorativa tra i Cittadini di Paesi terzi ed incrementarne la fruizione e per consentire una gestione più efficiente da parte dei Centri per l'impiego della domanda e offerta di servizi complessiva, nell'ottica della digitalizzazione dei servizi e della loro standardizzazione su tutto il territorio regionale.</p>
<p><b>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</b></p>	<p>I soggetti coinvolti nella realizzazione del progetto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Ministero dell'Interno in qualità di autorità responsabile del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020.</li> <li>- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – DG per l'immigrazione e delle politiche di integrazione in qualità di autorità delegata alla gestione dell'Avviso PRIMA, Progetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti, a valere sul Fondo Asilo Migrazione e Integrazione 2014-2020 – OS2 Integrazione/Migrazione legale - ON2 "Integrazione".</li> <li>- L'Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro - Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali - Servizio 3 (ex Ufficio Speciale Immigrazione) in qualità di beneficiario capofila del Progetto ET LABORA.</li> <li>- Il Dipartimento del Lavoro, responsabile dei 64 Centri per l'impiego regionali che ha provveduto in particolare alla gestione della piattaforma ET LABORA e al posizionamento dei TOTEM ad uso dei cittadini.</li> <li>- La SIKUEL – società che ha ingegnerizzato la piattaforma.</li> <li>- La Medihospes – società che gestisce il servizio di mediazione linguistica e legale on line per i Cittadini di Paesi terzi e gli operatori dei Centri per l'impiego.</li> </ul>

<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>I beneficiari del progetto sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti nel territorio regionale, con particolare riguardo alle fasce vulnerabili che sono più distanti dal mercato del lavoro (ad es. migranti con difficoltà linguistiche; migranti beneficiari del Programma Garanzia Occupabilità e Lavoro);</li> <li>- Operatori dei Centri per l'impiego, in particolare quelli che hanno maggiori difficoltà nell'erogazione dei servizi agli utenti stranieri;</li> <li>- Associazioni di categoria (in particolare la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA di Ragusa);</li> <li>- Patronati e Centri Autorizzati di Assistenza Fiscale (CAAF);</li> <li>- Datori di lavoro richiedenti lavoratori non comunitari nell'ambito dei flussi d'ingresso per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non stagionale, e di lavoro autonomo.</li> </ul>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Obiettivo generale del progetto è favorire l'accesso e la fruizione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive da parte dei Cittadini di Paesi terzi, promuovendo innanzitutto la conoscenza delle misure e costruendo un sistema integrato per gestire processi di presa in carico dell'utenza, elaborare reportistica degli accessi e dei servizi fruiti, attraverso il ricorso alle moderne ITC, nell'ottica della digitalizzazione dei servizi e della loro standardizzazione.</p> <p>Gli obiettivi specifici del progetto sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- implementare un sistema informatico (piattaforma digitale) dell'offerta dei servizi per il lavoro in una rete diffusa di punti di erogazione su tutto il territorio regionale, garantendo diversi livelli di accesso agli utenti e modalità di programmazione e gestione degli accessi da parte degli operatori dei Centri per l'impiego;</li> <li>- supportare i punti di erogazione dei servizi per il lavoro e l'utenza mediante servizi di orientamento legale e linguistico;</li> <li>- monitorare le prestazioni richieste e i servizi e le misure in catalogo;</li> <li>- sviluppare strumenti di lavoro per lo scambio di competenze tra operatori e responsabili dei Centri per l'impiego e degli altri operatori presenti sul territorio</li> </ul> <p>Il progetto è stato quindi configurato come un intervento di supporto alla governance multi-livello, prevedendo sia attività <i>base centered</i>, che mirano a intercettare e orientare l'utenza, sia attività di <i>welfare management</i>, che mirano a fornire, agli enti eroganti servizi per il lavoro (Centri per l'impiego e altri intermediari) e all'utenza, orientamento legale e linguistico.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Le principali attività realizzate sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mappatura e messa in rete di un catalogo dei servizi e delle politiche per il lavoro e dei Centri per l'impiego su tutto il territorio regionale;</li> <li>- implementazione della piattaforma informatica multilingue Et Labora (<a href="https://et-labora.it/">https://et-labora.it/</a> Servizi Digitali dei Centri per l'impiego);</li> <li>- messa a disposizione di un servizio di mediazione linguistica nelle sedi dei Centri per l'impiego;</li> <li>- erogazione di un servizio di consulenza e orientamento legale rivolto ai Cittadini di Paesi terzi e agli operatori dei Centri per l'impiego, a supporto della risoluzione di casi complessi;</li> </ul>

- informazione e formazione degli operatori dei Centri per l'impiego per l'utilizzo della piattaforma Et Labora e la promozione dei servizi disponibili.

In particolare, la piattaforma ET- LABORA è nata per gestire in maniera pratica e puntuale gli ingressi ed i servizi nei Centri per l'impiego secondo una logica di accesso standardizzato. L'accesso ai servizi è assicurato da quattro canali alternativi:

- TOTEM allocato agli ingressi dei Centri per l'impiego
- Piattaforma multilingue con accesso WEB
- App Et-Labora per smartphone e tablet
- Help Desk telefonico, dove il cittadino può richiedere direttamente la possibilità di un interprete (in una delle lingue disponibili) per poter interloquire con il personale o essere assistito durante la fase di erogazione dei servizi.

La piattaforma web ha offerto la possibilità per i Cittadini di Paesi terzi:

- individuare e prenotare il servizio richiesto, ed essere indirizzati allo sportello dedicato, grazie alla traduzione multilingua che offre una spiegazione puntuale del servizio selezionato;
- consultare le offerte di lavoro in maniera più semplice e inviare la propria candidatura;
- visualizzare news sul mondo del lavoro;
- avere tradotte in cinque lingue i contenuti dei documenti.

Per gli operatori dei Centri per l'impiego e altri operatori e datori di lavoro:

- inserire le offerte di lavoro in maniera molto più semplificata rispetto alle procedure di incrocio domanda/offerta (IDO), attualmente in uso al Dipartimento Lavoro;
- gestire gli appuntamenti relativi agli ingressi per motivi di lavoro (Decreto flussi) che ha coinvolto i CPI nella definizione delle offerte di lavoro e nella ricerca dei profili professionali richiesti dalle imprese locali (condizione necessaria per avere in nulla osta da parte dello Sportello Unico Immigrazione);
- gestire gli appuntamenti dei lavoratori interessati in maniera strutturata e programmata evitando lungaggini burocratiche e lunghi tempi di attesa;
- acquisire informazioni nella lingua d'origine che vengono automaticamente tradotte in italiano con la registrazione nella piattaforma Et Labora, in modo tale che gli operatori dei Cpl possano precaricare questi dati nel sistema informativo lavoro regionale (ad esempio nel caso della profilazione quantitativa per il rilascio della dichiarazione di disponibilità al lavoro – DID).

Inoltre, la possibilità di avere un mediatore linguistico on line ha consentito agli operatori dei CPI, nei pochi casi di incomprensibile definizione delle pratiche, di poter interloquire con i Cittadini di Paesi terzi facilitando la gestione degli interventi.

Il sistema è stato da sempre messo a disposizione di tutti i Cpi della Sicilia, con particolare e significativo utilizzo da parte dei CCpl di Vittoria, Modica e

	<p>Ragusa e di Noto che ne hanno colto l'occasione per meglio gestire l'agenda degli appuntamenti che nella modalità impostata sul sistema regionale SILAV, ne ha coperto le mancanze ed in alcuni casi è stata anche preventiva e risolutiva di controversie con gli uffici in particolare per l'applicazione delle c.d. condizionalità permettendo di poter verificare se l'utenza ha ricevuto o meno la convocazione tramite SMS o Mail, al fine di evitare in diverse circostanze, l'applicazione di condizionalità per errata presenza di dati trasmessi da INPS e pertanto non penalizzare soprattutto i percettori di RDC o NASPI.</p>
<p><b>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</b></p>	<p>Le risorse umane impiegate nella progettazione, gestione e realizzazione del progetto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il personale del Dipartimento regionale Famiglia e politiche sociali (Ex Ufficio Speciale Immigrazione), capofila del progetto ed in particolare n. 3 Funzionare ed 1 Dirigente;</li> <li>- operatori informatici della società Sikuel che si occupano della gestione e manutenzione della piattaforma, in particolare 3 esperti informatici;</li> <li>- operatori della cooperativa Medihospes che assicura la mediazione linguistica e legale tramite online, in particolare n. 8 mediatori linguistici e n. 1 operatore di segreteria per i contatti;</li> <li>- gli operatori dei Centri per l'impiego accreditati alla piattaforma per la gestione ed erogazione dei servizi, in particolare 163 Operatori di front office.</li> </ul>
<p><b>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</b></p>	<p>FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020 Avviso pubblico PRIMA, Progetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti - OS2 Integrazione/Migrazione legale - ON2 "Integrazione" - Azione b): "Raccordo tra le politiche del lavoro, dell'integrazione e dell'accoglienza. Percorsi individualizzati di supporto all'autonomia e all'integrazione attraverso servizi complementari ed esperienze di inserimento in azienda. Rete di servizi per promuovere la startup di impresa".</p>
<p><b>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</b></p>	<p>Le attività del progetto sono state avviate e promosse a partire dal giugno del 2022: i Centri per l'impiego (CPI) della Sicilia hanno avuto a disposizione la piattaforma web con tutte le funzionalità previste, i Totem, e sessioni di informazione/formazione dedicate agli operatori.</p> <p>Tuttavia, i CPI che maggiormente hanno utilizzato la piattaforma web e i servizi messi a disposizione sono stati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio XIV della Provincia di Ragusa (CPI di Vittoria, Ragusa e Modica);</li> <li>- Servizio XV della Provincia di Siracusa (Cpl di Noto);</li> <li>- Sportello Unico Immigrazione della provincia di Ragusa che in Sicilia (diversamente dalle altre Regioni italiane) opera con personale dipendente dei Centri per l'Impiego (da aprile 2023).</li> </ul> <p>L'utilizzo della piattaforma e dei servizi messi a disposizione dal progetto ET LABORA per ragioni interne agli uffici e/o per problematiche di connessione e configurazione dei TOTEM, non si è diffuso in tutta la Regione, ma concentrato nei territori di competenza dei CPI suindicati. In particolare, i CPI di Modica, Ragusa, Vittoria e Noto hanno trovato vantaggioso l'utilizzo del sistema/piattaforma per meglio gestire l'agenda degli appuntamenti, che gli</p>



operatori componevano supportando direttamente gli utenti nella prenotazione dell'accesso ai servizi dei Cpl. La possibilità offerta dal sistema di poter verificare se l'utenza aveva ricevuto o meno la convocazione tramite SMS o mail, ha potuto evitare in diverse circostanze, l'applicazione di condizionalità per errata presenza di dati trasmessi da INPS e pertanto non penalizzare i lavoratori, soprattutto i percettori di Reddito di Cittadinanza e (RDC) o Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI); parimenti la piattaforma ha consentito, tramite tracciabilità dei messaggi inviati, di verificare la corretta ricezione delle convocazioni e poter avere certezze in caso di applicazione di condizionalità.

Nel periodo tra giugno 2022 e ottobre 2023: in tutta la Sicilia sono stati asserviti 7.243 cittadini, di cui la quasi totalità afferiscono alla provincia di Ragusa e al territorio di competenza del CPI di Noto (7.137 unità).

I 7.137 Cittadini di Paesi terzi hanno usufruito dei servizi dei CPI della Provincia di Ragusa e di Noto (SR) e in particolare, i più richiesti o utilizzati risultano:

- LEP A (accoglienza e prima informazione) 1.843, in particolare l'utenza che ha utilizzato il sistema per l'individuazione del preciso servizio da richiedere;
- LEP B (DID) 1.266, Rilascio della Dichiarazione di Immediata disponibilità al lavoro;
- LEB D (Patto di Servizio) 577, in particolare per i lavoratori che hanno necessitato di un adeguamento del Patto di Servizio ai nuovi standard GOL;
- LEP C (Orientamento GOL/Assessment/Profilazione Qualitativa) 3.451, per tutti i lavoratori percettori di strumenti di sostegno al reddito e inclusi nel programma GOL;
- LEP P (Aziende offerte di lavoro) 87 offerte pubblicate, con particolare riguardo alle aziende che hanno pubblicato vacancies per i decreti flussi.

Un ulteriore risultato da tracciare è relativo alle attività e servizi erogati dalla Sportello Unico Immigrazione della Provincia di Ragusa che, tra aprile e ottobre 2023 ha gestito, mediante la piattaforma ET Labora, 1.793 prenotazioni nell'ambito degli ingressi per motivi di lavoro subordinato (art. 22 del Testo Unico Immigrazione).

Ulteriori risultati sono stati:

- help desk telefonico, attivo dalle 08:00 alle 18:00 di ogni giorno lavorativo, attraverso il quale sia i cittadini che gli operatori potevano avere un interprete in lingua madre per la traduzione in tempo reale delle informazioni; in particolare il servizio è stato erogato a 89 operatori del CPI e a 286 Cittadini di Paesi terzi;
- servizio di orientamento / mediazione legale; in particolare è stato erogato a 19 cittadini di Paesi terzi;
- informazione/formazione degli operatori dei CPI mediante webinar e convegno finale. In particolare, sono stati realizzati: n. 1 Webinar di formazione iniziale degli operatori CCpl; 3 webinar rivolto a Operatori CPI che ha visto la partecipazione di n. 102 operatori, Associazioni di

	<p>Categoria, associazioni datoriali, Patronati e CAF come promozione della piattaforma; convegno finale a giugno 2023 svoltosi a Palermo con la partecipazione di n. 83 persone afferenti ai CCpl (23 operatori), associazioni di categoria e Patronati CAF.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>La pandemia da Sars-Covid 19 ha messo in rilievo la debolezza delle attività dei CPI siciliani, un sistema basato essenzialmente sull'erogazione di servizi in presenza. Poco spazio era stato dato ad una cultura di servizio e gestioni automatizzate. Considerate queste premesse, il progetto ET Labora ha avuto i seguenti principali outcome:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ha scardinato il paradigma delle azioni in "presenza", stimolando un approccio non solo informatizzato ma anche multi tasking stante la possibilità di interazione in più lingue, e la disponibilità di servizi quali la mediazione legale;</li> <li>- un diverso approccio verso gli aspetti sanzionatori mirati alla prevenzione degli eventi o comunque ad una consapevolezza mirata nei casi di necessità di comunicare eventi di condizionalità soprattutto per i percettori RDC;</li> <li>- la gestione delle convocazioni nell'ambito del Programma GOL, con la possibilità di interscambio di documentazione tramite piattaforma tra utente e operatore, senza bisogno di una presenza fisica negli uffici;</li> <li>- l'utilizzo da parte degli intermediari nella sezione dedicata della piattaforma (CAAF, Patronati, Aziende, Associazioni Datoriali) per la pubblicazione di offerte di lavoro o prenotazione ed espletamento pratiche.</li> </ul>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>In fase di progettazione non era prevista la possibilità di utilizzo del sistema per azioni diverse dalla prenotazione dei servizi, in itinere è stato implementato per la gestione di alcune azioni direttamente col software. Ad esempio, per la richiesta DID inizialmente era prevista la prenotazione, ma in corso d'opera è stata data la possibilità di implementare i dati per il profiling quantitativo in maniera da facilitare il lavoro degli operatori Cpi. È stata implementata la possibilità di richiedere personale da parte delle aziende locali tramite la piattaforma invece di utilizzare il modello cartaceo previsto dalla regione.</p> <p>Si può certamente considerare ET LABORA, una pratica ripetibile in altre regioni, stante l'adattabilità della piattaforma e, ancorché in assenza dei TOTEM fisici, il sistema opera sia via Web che con applicazioni disponibili per iOS ed Android.</p> <p>La criticità principale riscontrata dagli operatori dei CCpl è legata al fatto che ET-LABORA ed il Sistema Informativo Lavoro SILAV non sono in cooperazione applicativa e pertanto gli operatori devono implementare contestualmente le due piattaforme per la gestione dei servizi che per molti versi risulterebbe una duplicazione.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA</p>	<p>Data l'esperienza maturata anche grazie ai correttivi operati durante la fase di avvio ed utilizzo della piattaforma/software, emerge chiaramente che questo sistema ha supplito alle mancanze del sistema informativo SIL Regionale. In effetti una collaborazione (senza duplicazioni) delle attività abbraccia trasversalmente tutte le categorie di lavoratori. L'utilizzo anche per</p>

<b>REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</b>	<p>i cittadini italiani, soprattutto RDC in sede di convocazioni, ha evidenziato che un sistema alternativo alle convocazioni per il PPL o DID senza un riscontro dell'avvenuta ricezione del messaggio, ha fatto di ET LABORA un valido sostituto evitando così l'inizio di contenziosi o l'applicazione di sanzioni ingiuste, oltre al fatto che in caso di mancata consegna o recapito, gli operatori CPI hanno cercato soluzioni alternative che non danneggiassero l'utenza.</p> <p>Sicuramente il fatto di essere già operativa su tutto il territorio regionale potrebbe essere uno strumento che sia da spin off con le prossime attività per i lavoratori GOL interessati al Percorso 4 Lavoro e inclusione, per le azioni congiunte tra CPI e Comuni che prendono in carico tale utenza.</p> <p>È già in corso di elaborazione una versione "2.0" di ET-LABORA stante la necessità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aumentare il numero di utilizzatori e di potenziare i servizi, soprattutto per l'incrocio domanda/offerta di lavoro e il coinvolgimento di tutti gli Sportelli Unici Immigrazione siciliani, stante la necessità della pubblicazione di vacancy da parte del datore di lavoro che richiede cittadini di Paesi terzi tramite Decreti Flussi;</li> <li>- creare un punto di raccordo informatizzato tra CPI e Comuni – Servizi Sociali, nella gestione congiunta dei Percorsi 4 Lavoro e inclusione del Programma GOL (riferita ai cittadini stranieri);</li> <li>- sviluppare ed informatizzare delle azioni per i Cittadini che da gennaio chiederanno l'Assegno di Inclusione e che possono essere inseriti in percorsi formativi o lavorativi di competenza dei CPI.</li> </ul>
<b>INCARICATO DELLA VERIFICA</b>	Collega del Team BP di sede incaricato della verifica.
<b>STATO DELLA PRATICA</b>	Aggiornamento dello Stato Avanzamento Lavori

## 18 Regione Sardegna e Università di Sassari – I Laboratori sull’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni come luogo di confronto tra gli attori della Rete dei servizi per il lavoro

SCHEDA	018
REGIONE	Sardegna
TITOLO DELLA PRATICA	I Laboratori sull’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni come <i>luogo di confronto tra gli attori della Rete dei servizi per il lavoro.</i>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>La pratica descrive le (ulteriori) sinergie scaturite nel territorio sassarese tra il Career Service dell’Università degli Studi di Sassari e i Centri per l’Impiego (Cpl) del territorio, grazie alla partecipazione congiunta ai laboratori sull’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (Atlante) quale strumento a supporto degli attori della rete dei servizi per il lavoro.</p> <p>Gli incontri hanno facilitato il confronto su temi di comune interesse, oltre alla condivisione di strumenti e di linguaggi comuni all’interno di una comunità professionale fortemente integrata.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	L’utilizzo dell’Atlante è trasversale ai servizi finalizzati all’orientamento specialistico e all’inserimento occupazionale.
TIPOLOGIA/LEP	<p>La pratica è direttamente applicabile, in particolare, nell’erogazione dei seguenti LEP:</p> <p>E - ORIENTAMENTO SPECIALISTICO F2 - ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO</p>
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	La pratica impatta sul territorio di Sassari e provincia
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>Per il 2023 ANPAL Servizi promuove un’azione di aggiornamento / rafforzamento delle competenze dei referenti e degli operatori dei Career Service universitari attraverso il loro coinvolgimento in <b>laboratori teorico-pratici sull’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.</b></p> <p>Finalità dei laboratori, infatti, è il <b>rafforzamento delle competenze degli operatori</b> nelle diverse modalità di consultazione dello strumento e nell’utilizzo dello stesso, in particolare nell’attivazione dei tirocini extracurricolari e nei servizi di orientamento.</p>
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	La pratica coinvolge:

	<p>-l'<b>Università degli Studi di Sassari</b>: il personale del Career Service, oltre ai Referenti per la Didattica e per i Tirocini (<i>di 9 Dipartimenti universitari su 10</i>);</p> <p>- il <b>Cpl di Sassari, oltre a tutti i Centri</b> presenti nella provincia (<i>Olbia e sede distaccata di Palau, Alghero, Ozieri, Castelsardo, Bonorva, Tempio</i>).</p>
<p>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</p>	<p>Nel <b>2022</b> ANPAL Servizi ha realizzato un'<b>azione informativa / formativa sull'Atlante</b> rivolta – <i>in primis</i> - agli operatori dei Career Service universitari, ed estesa successivamente ad altri target (<i>direttori e operatori delle Fondazioni ITS, operatori dei Cpl del Lazio</i>).</p> <p>A valle dell'azione è stato progettato un ulteriore intervento di aggiornamento, finalizzato all'approfondimento pratico di specifiche tematiche, da realizzarsi in modalità "laboratoriale". La finalità dei <b>laboratori</b> sull'Atlante è formare gli operatori sulle diverse modalità di consultazione dello strumento e rafforzarne le competenze nell'utilizzo in relazione a specifici servizi (<i>es. progettazione dei tirocini, attivazione contratti di apprendistato, orientamento specialistico, ...</i>).</p> <p>Da dicembre 2022 ad oggi sono stati realizzati laboratori rivolti agli operatori dei Career service degli atenei del Veneto, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Basilicata, Liguria, Umbria, Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia e Province Autonome di Trento e Bolzano, Emilia Romagna, Lombardia, oltre ai docenti dell'Università di Messina.</p> <p>Si evidenzia che, a differenza degli altri territori regionali, <b>in Sardegna l'organizzazione del Laboratorio è stata progettata in un'ottica di integrazione tra i diversi attori della Rete dei servizi per il lavoro, valorizzando le collaborazioni già esistenti tra l'Università e i Cpl, espresse dal territorio sassarese in modo unico nell'intero contesto nazionale.</b></p> <p>Le attività sono pianificate per il 2023, con prosecuzione all'inizio del 2024.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>L'<i>input</i> alla partecipazione congiunta ai Laboratori promossi da ANPAL Servizi è stato sollecitato dall'<b>Università di Sassari</b>, che <b>ha fortemente voluto il coinvolgimento dei Cpl della provincia</b>, con i quali da tempo sussistono sinergie e collaborazioni su ambiti di reciproco interesse, attivate anche sulla base di <b>specifici accordi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Progetto di collaborazione ANPAL Servizi-ASPAL in favore di Enti di Istruzione e Formazione della Sardegna, del 15/04/2022;</i></li> <li>- <i>Accordo tra l'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL) e l'Università degli Studi di Sassari, del 9/01/2023).</i></li> </ul> <p>L'erogazione dei laboratori è stata preceduta da diversi incontri con gli esperti di ANPAL Servizi, incaricati della gestione del laboratorio, al fine della progettazione dell'incontro (all. 1_<i>Programma</i>) sulla base degli specifici bisogni</p>

	<p>del territorio (<i>rafforzamento delle competenze nell'utilizzo dell'Atlante a supporto dell'erogazione dei servizi offerti</i>).</p> <p>Si è lavorato, quindi, alla messa a punto di una <i>personalizzazione</i> del modello progettuale al fine di contemperare le diverse esigenze dei principali target da coinvolgere nell'intervento (<i>operatori / personale dell'università, operatori dei Cpl</i>).</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>I soggetti intervenuti nella realizzazione dell'intervento, con l'indicazione delle attività presidiate, sono i seguenti:</p> <p><b>ANPAL Servizi:</b> <i>progettazione, erogazione, monitoraggio e valutazione dell'intervento.</i></p> <p><b>Università degli Studi di Sassari:</b> <i>rilevazione del fabbisogno, coinvolgimento della rete dei Cpl della provincia, supporto logistico ed organizzativo, coinvolgimento dei beneficiari diretti.</i></p> <p><b>La rete dei Cpl di Sassari e provincia:</b> <i>coinvolgimento dei beneficiari diretti.</i></p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>La pratica ha coinvolto, in prima battuta, i seguenti <b>beneficiari diretti</b>:</p> <p><b>Università degli Studi di Sassari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° 1 Responsabile III Missione</li> <li>- N° 2 Responsabile e operatore dell'Ufficio Placement</li> <li>- N° 7 Referenti per i tirocini dei Dipartimenti (<i>Scienze Economiche e Aziendali, Giurisprudenza, Scienze CC.FF.MM.NN., Medicina, Scienze dell'Uomo e Formazione, Scienze Umanistiche e Sociali</i>)</li> <li>- N° 3 Referenti per la didattica (<i>Scienze CC.FF.MM.NN., Medicina Veterinaria, Agraria</i>)</li> </ul> <p><b>Centri per l'Impiego di Sassari e Provincia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° 7 Cpl (<i>Sassari, Olbia e sede distaccata di Palau, Alghero, Ozieri, Castelsardo, Bonorva, Tempio</i>)</li> <li>- N° 7 Coordinatori dei Cpl</li> <li>- N° 65 operatori, ossia il <b>37%</b> degli operatori incardinati nell'organico dei Cpl di Sassari e provincia, rappresentativi però della quasi totalità di coloro direttamente coinvolti nell'erogazione dei servizi di orientamento, incontro domanda / offerta, rapporti con le imprese, attivazione dei tirocini, ecc. (ruoli: <i>job account, operatori orientamento, operatori servizio imprese / tirocinio, autoimpiego, ...</i>).</li> </ul>

	<p>Ben più rilevante è l'impatto prodotto in favore di diversi <b>beneficiari indiretti</b>; in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli <b>utenti del Career Service dell'Università di Sassari</b> (<i>studenti, laureandi, laureati, referenti imprese, ...</i>)</li> <li>- i <b>diversi target dei Cpl di Sassari e provincia</b> (<i>inoccupati, disoccupati, donne, immigrati, svantaggiati, ...</i>)</li> <li>- le <b>imprese</b></li> <li>- <b>altri stakeholder</b> (<i>scuole, CCIAA, INL, associazioni datoriali e sindacali, ...</i>).</li> </ul>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>La <b>finalità</b> del laboratorio è la promozione dell'utilizzo dell'Atlante come strumento a supporto del personale dell'Università e dei Cpl nell'organizzazione ed erogazione dei servizi presidiati.</p> <p>La pratica è volta, in particolare, a favorire il raggiungimento dei seguenti <b>obiettivi</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza della struttura / sezioni dell'Atlante e delle diverse modalità di consultazione;</li> <li>- utilizzo dello strumento in relazione ad alcuni servizi (<i>es. attivazione dei tirocini curriculari ed extracurriculari, orientamento specialistico, ecc.</i>);</li> <li>- applicazione dello strumento nelle attività lavorative.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>Le principali attività realizzate nell'ambito dell'intervento sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>analisi dei fabbisogni</b> rilevati dall'Università di Sassari rispetto alla necessità di conoscenza e di utilizzo dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni come strumento a supporto del personale dell'università e dei Cpl;</li> <li>-<b>progettazione</b> dei contenuti (e relative modalità di erogazione) del Laboratorio, focalizzato sulla conoscenza e la consultazione dello strumento, attraverso casi studio e ricerca delle informazioni utili alla erogazione dei servizi di orientamento e incrocio domanda offerta.</li> <li>-<b>formazione / aggiornamento</b>, erogata in due distinti momenti <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Laboratorio</b> (Incubatore CUBACT dell'Università di Sassari, il 13.07.2023)</li> <li>-<b>Webinar</b> (solo per il personale dei Cpl, il 25.07.2023)</li> </ul> </li> <li>-<b>monitoraggio e valutazione</b>.</li> </ul> <p>Negli allegati 4 e 5 (Report rilevazione utilizzo Atlante) sono riportati dati e informazioni di maggiore dettaglio sugli esiti dell'indagine di valutazione realizzata.</p>

<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>A seguire il riepilogo delle risorse umane coinvolte per ogni fase del progetto:</p> <p><b><i>Fase di analisi dei fabbisogni e progettazione</i></b></p> <p>N° 2 Esperti di Anpal Servizi</p> <p>N° 2 Operatori Area Territoriale Sardegna</p> <p>N° 1 Responsabile Career Service dell'Università di Sassari</p> <p><b><i>Fase di erogazione</i></b></p> <p>N° 2 Esperti di Anpal Servizi</p> <p><b><i>Fase di monitoraggio e valutazione</i></b></p> <p>N° 2 Esperti di Anpal Servizi</p> <p>In tutte le fasi progettuali particolare attenzione è stata riconosciuta nel gestire gli aspetti relazionali, <i>in primis</i> verso i referenti degli Enti coinvolti, oltre che nel favorire un clima collaborativo e di scambio esperienziale tra i partecipanti al momento laboratoriale.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>L'intervento realizzato rientra nel Piano Anpal Servizi S.p.A. 2017-2023, in particolare nel Piano Esecutivo 2023 (Progetto Ponte).</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>La pratica presentata è da considerare <i>in progress</i>; si riportano a seguire i principali output (<i>intermedi</i>):</p> <p><b><i>Fase di Progettazione:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Format / impianto progettuale del laboratorio che valorizza le sinergie già attive tra gli attori coinvolti del territorio della provincia di Sassari (università, Cpl).</li> <li>- Proposta progettuale focalizzata sul lavoro su <i>casi pratici</i>, gestiti in simultanea in favore di un gruppo di beneficiari eterogeneo in termini di professionalità.</li> </ul> <p><b><i>Fase di Erogazione</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione congiunta degli operatori / personale universitario e Cpi: momento di condivisione e confronto su temi di comune interesse</li> <li>- Partecipazione allargata a tutti i Cpl della provincia di Sassari</li> </ul> <p><b><i>Fase di monitoraggio e valutazione</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- risultati quantitativi (<i>utenti raggiunti, aziende e/o associazioni coinvolte, ...</i>)</li> <li>- risultati qualitativi (<i>personale in grado di utilizzare lo strumento nelle attività lavorative, attività di promozione dello strumento verso colleghi, ...</i>).</li> </ul>



	<p>In merito all’impatto prodotto in favore dei beneficiari indiretti, si riportano i <b>principali esiti del monitoraggio</b> che ha coinvolto il personale dell’Università di Sassari (13 persone) e il personale dei Cpl (72 persone).</p> <p>A tre mesi dall’erogazione delle attività (periodo 16-24 nov. 2023) è stata realizzata un’indagine (<i>all. 2 e 3_format questionari</i>), che ha registrato una forte adesione in termini di restituzione dei questionari compilati (71% Cpl, 85% università).</p> <p>Emerge in modo significativo l’immediato utilizzo dell’Atlante da parte di circa 40 operatori dei Cpl (l’80%) nei servizi di orientamento specialistico e nell’attivazione di tirocini (<i>all.5_ - Report CPI utilizzo Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni</i>), principalmente in favore di due tipologie di target: disoccupati e giovani. Rispetto alla numerosità e alla tipologia prevalente di target, gli intervistati dichiarano di aver utilizzato lo strumento con “più di 20 utenti” nei seguenti casi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 34% disoccupati</li> <li>- 16% “giovani”</li> <li>- 12% “inoccupati”.</li> </ul> <p>Gli stessi operatori si sono fatti, inoltre, parte attiva nel promuovere l’uso dello strumento verso altri colleghi (24%). Non ultimo, anche coloro che al momento dell’indagine non avevano ancora utilizzato lo strumento, ne riconoscono le potenzialità, manifestando la volontà di avvalersene in futuro (87%).</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Il principale impatto prodotto dalla pratica è il <b>cambiamento nelle modalità di lavoro</b> dei partecipanti alle attività (laboratorio, webinar). I dati del monitoraggio restituiscono, in particolare <b>negli operatori dei Cpl</b> (<i>orientatori, operatori servizi imprese / tirocini</i>), un quadro sicuramente positivo, con l’utilizzo dello strumento anche in ulteriori servizi (<i>ad esempio, nei LEP F1, F3 ed O</i>), oltre a quelli di diretta applicazione (LEP E, LEP F2).</p> <p>Va inoltre evidenziato il <b>consolidamento delle collaborazioni</b> attive nel territorio sassarese tra il Career Service dell’Università di Sassari e i Cpl presenti sul territorio, che si manifestano nel costante scambio di informazioni nell’ambito di alcuni servizi, finalizzati a favorire l’inserimento occupazionale di giovani, adulti/persone in mobilità lavorativa, ecc.. Collaborazioni possibili anche grazie alle ulteriori sinergie favorite dalla condivisione di <i>strumenti e linguaggi comuni</i>.</p> <p>Alla luce di tali risultati, <b>la pratica è da considerare replicabile</b> in quei contesti territoriali in cui l’università (<i>anche</i> accreditata ai servizi per il lavoro) è parte attiva della rete dei servizi per il lavoro, in stretta relazione / collaborazione con i Cpl.</p>

<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p><b>Lezioni apprese</b></p> <p>La pratica ha consentito una <b>progettazione formativa ad hoc</b>, finalizzata alla erogazione / gestione di laboratori rivolti a beneficiari provenienti da contesti professionali diversi (<i>università, Cpl</i>), sebbene accomunati da fabbisogni simili.</p> <p>Considerata la complessità dello strumento (<i>Atlante</i>) è stata rilevata l'esigenza di ulteriori momenti di approfondimento, in relazione alla soluzione di casi pratici.</p> <p><b>Fattori di successo</b></p> <p>La rilevazione puntuale del fabbisogno territoriale in un'ottica di rafforzamento della rete e di condivisione di strumenti e linguaggi comuni.</p> <p>La coprogettazione e condivisione delle attività tra centro e territorio.</p> <p>La realizzazione del laboratorio come luogo di scambio / confronto su ambiti di comune interesse, finalizzato alla condivisione di strumenti e linguaggi.</p> <p>L'utilizzo dello strumento (<i>Atlante</i>) nelle attività lavorative / servizi erogati dagli operatori dei Cpl e delle università, a valle dell'intervento.</p> <p><b>Criticità incontrate</b></p> <p>La tempistica ridotta rispetto alla complessità dello strumento (<i>Atlante</i>), che necessita di diversi step di approfondimento / aggiornamento.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Una prima valutazione sull'esperienza realizzata è da considerarsi sicuramente positiva, anche alla luce di quanto emerso nel monitoraggio in termini di utilizzo dello strumento, in particolar modo a supporto dei servizi erogati dagli operatori dei Cpl.</p> <p>Non si esclude tuttavia l'introduzione di elementi migliorativi dell'impianto progettuale, sia dal punto di vista formativo (<i>previsione di maggiori casi pratici</i>), che organizzativo (<i>tempistica più ampia; momenti di follow up</i>), oltre ad un'attenzione alle specificità del territorio in cui la pratica si realizza, a garanzia del buon esito della trasferibilità in altri contesti.</p>

## 19 Regione Valle d'Aosta – La figura del Disability Manager per sostanziare il diritto all'inclusione all'interno delle realtà aziendali

SCHEDA	19
REGIONE	Regione Autonoma Valle d'Aosta
TITOLO DELLA PRATICA	La figura del Disability Manager per sostanziare il diritto all'inclusione all'interno delle realtà aziendali
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Al fine di agevolare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità è stato definito il profilo professionale del Disability Manager (DM), sono state realizzate esperienze formative di qualificazione di tale figura, pensata come calata pienamente nella realtà operativa, cui trasferire strumenti e metodi di lavoro condivisi e applicabili uniformemente nelle diverse realtà lavorative. È stato inoltre istituito l'Elenco pubblico dei DM qualificati ed è stata promossa la costruzione di una rete che dialoghi con il Collocamento Mirato, che sia spazio di confronto e di aggiornamento continuo.
AMBITO DELLA PRATICA	Inclusione lavorativa di persone con disabilità e/o in situazione di svantaggio
TIPOLOGIA/LEP	M, P e S
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	tutta la Regione Autonoma Valle d'Aosta
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	/
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	CPI di Aosta (comprensivo di quello di Morgex) e CPI di Verrès
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	<p>La prima fase di <u>definizione e approvazione del profilo professionale</u> e dello standard formativo si è conclusa a giugno 2022;</p> <p>In riferimento ai <u>percorsi formativi attivati</u>:</p> <p>a Febbraio 2023 è stata avviata la 1° edizione del corso formativo conclusasi a giugno 2023; è in corso la 2° edizione del corso che si concluderà a febbraio 2024.</p> <p>In riferimento, invece, all'<u>Elenco regionale dei Disability Manager (DM)</u> istituito nell'agosto 2023: sono in corso la raccolta delle adesioni e l'implementazione dello stesso ed è previsto un aggiornamento continuo dell'Elenco;</p>

	<p>In relazione alla <u>rete dei DM</u>, di fatto nata già in itinere, durante il percorso formativo, sono previsti momenti di confronto con il servizio del Collocamento Mirato (CM), di scambio di pratiche e di aggiornamento continuo delle competenze acquisite.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>Gli impulsi sono stati sia interni che esterni. Come sollecitazione interna: il CM è stato di stimolo alla definizione degli obiettivi strategici del Piano triennale di politica del lavoro nell'ambito del tavolo di confronto fra la Regione e gli stakeholder territoriali, dedicato al tema dell'inclusione lavorativa. La formazione e l'implementazione della figura del DM è infatti prevista dal Piano del lavoro triennale delle politiche del lavoro 2021-2023 al fine di avere un supporto concreto e operativo all'interno di enti ed aziende per accompagnare fattivamente l'inserimento delle persone con disabilità.</p> <p>All'esterno: la normativa nazionale sulla disabilità prevede la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo, ma a livello regionale si è voluto intervenire nel creare tutte le condizioni necessarie per concretizzare e rendere sostenibili tali inserimenti, sia per le aziende (coinvolgendo dei loro dipendenti nel percorso formativo) che per le persone con disabilità coinvolte, superando il rischio che la previsione normativa rimanesse solamente un mero formalismo.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Il Dipartimento regionale del Lavoro e della Formazione (DPLF) e la S.O. Politiche per l'inclusione lavorativa hanno gestito tutte le fasi, dall'ideazione, alla progettazione ed elaborazione della documentazione necessaria per l'emanazione del l'Avviso di chiamata di enti formativi interessati all'erogazione dei percorsi formativi, alla preselezione delle candidature (congiuntamente con l'ente formativo individuato: Project Formation), al monitoraggio dei percorsi e del progetto.</p> <p>Il Consiglio Politiche del lavoro ha condiviso e apprezzato il progetto.</p> <p>Il Comitato Fondo regionale Disabili ha approvato il finanziamento dell'iniziativa.</p> <p>Aziende ed Enti del territorio soggetti all'obbligo occupazionale ai sensi della L. 68/99 sono stati sensibilizzati attraverso azioni promozionali mirate e sono stati direttamente coinvolti nell'individuazione dei loro dipendenti più idonei all'ambito dei percorsi formativi proposti.</p> <p>L'ente formativo attuatore ha elaborato la progettazione di dettaglio del percorso formativo, realizzato i colloqui motivazionali ai candidati ed erogato i percorsi formativi. Infine, insieme ad un ente partner ha effettuato il tutoraggio del percorso.</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>La pratica ha raggiunto dipendenti sia di Enti pubblici (3 Enti presenti in Regione con più di 200 dipendenti) che di imprese private soggette all'obbligo ai sensi della L. 68/99 (circa 50 aziende), principalmente impiegati nell'area delle risorse umane o dell'organizzazione aziendale, interessati e motivati ad acquisire specifiche competenze</p>

	<p>nell'accompagnamento all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.</p> <p>Nella prima edizione del percorso formativo i candidati sono stati dapprima individuati dalle aziende fra i propri dipendenti o collaboratori (la segnalazione di 1 o più dipendenti per azienda era considerata una priorità dal 1° avviso emanato) e successivamente, attraverso colloqui di orientamento individuali sono stati illustrati ai candidati gli obiettivi del percorso e verificata la loro motivazione. Avendo raccolto nel corso della promozione realizzata per il 1° corso più adesioni spontanee da parte di persone interessate anche esternamente alle aziende, nella seconda edizione è stata prevista la possibilità di partecipazione anche su base individuale, con priorità però per coloro che avevano già dato la loro adesione al primo percorso. In questo caso sono stati realizzati colloqui più di natura preselettiva, valorizzando coloro che presentavano esperienze pregresse nella gestione di risorse umane.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creare le condizioni strategiche per rendere effettiva e sostenibile l'inclusione lavorativa di soggetti con disabilità.</li> <li>- Formare e qualificare sul territorio dei "Responsabili dell'inserimento lavorativo" (c.d. "Disability Manager") come figure professionali che, all'interno delle imprese e degli enti pubblici, in qualità di dipendenti principalmente, ma anche come collaboratori, sappiano conciliare il diritto all'inclusione con le esigenze di efficienza delle singole realtà produttive.</li> <li>- Realizzare esperienze formative capaci di calarsi pienamente nelle realtà operative, di trasmettere strumenti e un metodo di lavoro uniforme nel favorire l'inserimento lavorativo di persone fragili, che siano condivisi e facilitanti l'applicazione, seppure all'interno di diverse realtà lavorative.</li> <li>- Creare una rete di esperti dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, istituendo l'Elenco dei Disability Manager per valorizzare tale figura, darne evidenza e promuoverne l'attività professionale anche attraverso momenti di confronto e aggiornamento su temi riguardanti l'inclusione lavorativa.</li> <li>- Sostenere la fattibilità dell'attività professionale dei DM anche con azioni promozionali di sensibilizzazione verso il mondo imprenditoriale locale con il racconto di storie di successo di inclusione socio-lavorativa.</li> <li>- Promuovere una cultura di responsabilità sociale verso le imprese del territorio.</li> </ul>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione e approvazione del profilo professionale e dello standard formativo (Provvedimento dirigenziale n. 3349 dell'08/06/2022).</li> <li>- Progettazione di massima del percorso formativo di qualificazione del DM in capo alla struttura pubblica proponente l'Avviso rivolto agli enti formativi accreditati di finanziamento del percorso formativo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione di dettaglio del percorso da parte degli enti formativi rispondenti all'Avviso.</li> <li>- Azioni promozionali, verso le imprese e gli Enti pubblici soggetti all'obbligo di assunzione, congiuntamente fra la struttura pubblica proponente e l'ente di formazione attuatore.</li> <li>- Prima preselezione dei candidati in base ai requisiti previsti dall'Avviso, di ammissione in capo alla struttura pubblica proponente;</li> <li>- Selezione in fase di accesso ai percorsi formativi su base motivazionale, in capo all'ente formativo erogatore.</li> <li>- Erogazione del percorso formativo e monitoraggio congiunto dell'attività fra struttura proponente ed ente attuatore;</li> <li>- definizione ed istituzione dell'Elenco pubblico dei DM qualificati.</li> <li>- Sollecitazione all'implementazione di una forma di rete fra i partecipanti al percorso formativo.</li> </ul> <p>-L'iniziativa è stata presentata a tavoli istituzionali, ad organi quali il consiglio Politiche del lavoro (presieduto dall'Assessore allo sviluppo economico, formazione e lavoro, trasporti e mobilità sostenibile composto da consiglieri regionali, rappresentanti sindacali, delle associazioni disabili e del terzo settore, rappresentanze datoriali e degli enti locali..); è stata organizzata una cerimonia pubblica per la consegna dei diplomi di qualifica a cui sono state invitati assessori, rappresentanti aziende, associazioni..ecc.; è stato istituito con dgr l'elenco pubblico dei disability qualificati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di una campagna di sensibilizzazione dei servizi del CM, comprensivo della formazione della figura del DM e dell'istituzione del relativo Elenco pubblico, verso le imprese del territorio, definita "<i>Cosa posso fare per te?</i>"</li> </ul>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>Docenti/formatori esperti del settore (interni ed esterni alla struttura organizzativa "Politiche per l'Inclusione Lavorativa" del Dipartimento regionale del Lavoro e della Formazione; anche docenti esterni alla Regione)</p> <p>Dirigenza e funzionari della stessa struttura impegnati in attività di progettazione dell'avviso, della documentazione di riferimento, di promozione dell'iniziativa, insieme agli enti formativi attuatori, di raccolta e preselezione delle candidature e di monitoraggio continuo.</p> <p>Operatori dei CPI impegnati nella diffusione informativa dell'iniziativa verso le aziende clienti.</p> <p>Datori di lavoro, pubblici e privati, nell'individuazione dei dipendenti da coinvolgere.</p> <p>Come aspetto organizzativo rilevante si segnala:</p>

	<p>- la forte sinergia con l'ente formativo attuatore e con le aziende per individuare i candidati più idonei ad un investimento sul tema dell'inclusione lavorativa;</p> <p>- un impegnativo e attento lavoro di progettazione e promozione dell'iniziativa verso le imprese del territorio.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Fondo regionale per l'occupazione delle persone disabili (FReOD)</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Le aziende e gli Enti che hanno manifestato interesse ai percorsi formativi finalizzati alla qualificazione di personale interno dedicato a svolgere le funzioni di DM sono state complessivamente n. 38 per n. di 62 candidature totali.</p> <p>Alla 1° edizione del percorso le aziende e gli Enti coinvolti (con segnalazione di propri dipendenti) sono stati n. 36 per n. di 47 candidature presentate; alla 2° edizione sono state rispettivamente n. 20 le aziende o Enti per n. di 20 candidature.</p> <p>A giugno 2023, al termine del percorso formativo avviato a febbraio 2023, si sono qualificati i primi 26 DM provenienti da 18 diverse realtà aziendali, afferenti sia al settore pubblico (USL, RAVA e Comune di Aosta) che privato (n. 10 cooperative sociali e n. 5 grandi realtà aziendali locali). A settembre sono stati consegnati i diplomi di qualifica nell'ambito di una cerimonia con evidenza pubblica. La 2° edizione del percorso formativo è stata avviata ad ottobre 2023 ed è tutt'ora in corso, terminerà a febbraio 2024</p> <p>È in corso l'implementazione dell'Elenco pubblico dei DM qualificati e sono stati già avviati dei primi confronti e scambi fra i DM qualificati che stanno diventando i riferimenti delle aziende/enti per questa tipologia di inserimenti e fra questi e il servizio del CM.</p> <p>L'elenco pubblico dei DM a livello regionale è tenuto dalla Struttura Politiche per l'inclusione lavorativa per mantenere viva la rete dei DM attraverso la costituzione di gruppi operativi, iniziative periodiche di aggiornamento e condivisione di buone pratiche (sarà predisposto un documento di buone pratiche sull'inserimento lavorativo in ambito pubblico da presentare al Consiglio Politiche del lavoro e diffondere in tutto il comparto unico della Regione).</p> <p>Considerando che il secondo percorso formativo è ancora in corso, non è stato strutturato e non sono stati ancora raccolti dati quali-quantitativi sugli inserimenti lavorativi nell'ottica di mettere in relazione la presenza di DM qualificati e l'incremento degli inserimenti di persone con disabilità o il miglioramento della qualità di tali inserimenti. È però previsto che alla fine della formazione del secondo gruppo di DM e l'avvio della loro attività verrà predisposta un'indagine per la rilevazione dei risultati dell'esperienza, anche rispetto agli inserimenti lavorativi.</p>

	<p>Si ha inoltre intenzione di prevedere specifici servizi alle imprese, in particolare quelle di piccole dimensioni (la maggioranza in valle d'Aosta), coinvolgendo DM qualificati del Terzo settore.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Il percorso di qualifica già concluso ha garantito la presenza di interlocutori qualificati all'interno di aziende ed enti con i quali la Regione può agevolmente avviare le progettazioni di inserimenti lavorativi dei propri utenti con disabilità.</p> <p>Si rileva la crescita della propensione alla progettazione di percorsi di inserimenti extra obbligo L. 68/99, grazie alla presenza di DM e alla loro maggiore sensibilità e disponibilità ad accompagnarne l'inserimento di persone con disabilità. Un fattore facilitante risulta essere anche la loro più agevole possibilità di mediazione con la dirigenza aziendale.</p> <p>La partecipazione da parte di soggetti già operanti all'interno di realtà aziendali nell'ambito delle RU ha permesso in itinere di costruire una prima rete fra soggetti provenienti da realtà diverse (aziende, enti pubblici, cooperative sociali), finalizzata al confronto e alla condivisione delle esperienze di implementazione di quanto appreso. Questa prima forma di collaborazione ha creato le basi non solo di una rete operativa di supporto ai DM ma anche, in prospettiva, di una vera e propria comunità di pratica. Agli incontri formativi hanno partecipato anche operatori del collocamento mirato ed è stata l'occasione per confrontarsi, scambiare informazioni direttamente durante il percorso o attraverso canali più formali (mail) o informali (è stato creato un gruppo whatsapp tra i partecipanti). Nella pratica quotidiana dell'ufficio collocamento mirato gli operatori si interfacciano spesso con i DM (per quegli enti e aziende che hanno al loro interno uno dei disability qualificati), che sono diventati un riferimento per nuovi inserimenti o per le situazioni da monitorare.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Una prima lezione appresa può essere ricondotta al fatto che non era atteso che il corso già di per sé, in itinere, permettesse di costruire una prima rete fra i partecipanti. Il fatto che i partecipanti fossero dei dipendenti, e quindi con esigenze operative circoscritte e ben definibili, ha probabilmente agevolato la necessità di creare spazi di confronto e di scambio dedicati.</p> <p>Inoltre, in itinere è emersa l'esigenza di creare un gruppo operativo di DM appartenenti agli Enti pubblici che possa definire un documento di buone pratiche di inclusione lavorativa in ambito pubblico da diffondere e da condividere nell'ambito del comparto pubblico.</p> <p>Fra i fattori di successo si rileva la piena riuscita dell'iniziativa a fronte delle aspettative iniziali un po' timorose; è stato necessario, tuttavia, un grande e attento lavoro in fase di progettazione e di promozione</p>



	<p>dell'iniziativa verso le imprese del territorio, sia direttamente, sia attraverso i media.</p> <p>Si evidenzia che la riedizione del percorso formativo a ridosso della conclusione della sua prima edizione è stata dettata dalla necessità di rispondere alle numerose e inattese candidature raccolte, anche esternamente alle aziende.</p> <p>In ultimo, si ritiene significativo l'interesse manifestato da parte di aziende soggette all'obbligo ad effettuare anche assunzioni al di fuori dell'obbligo normativo. Le imprese sono state sensibilizzate in particolare attraverso una campagna di comunicazione specifica ancora in corso. Alcune aziende/enti con DM formati hanno manifestato interesse ad assunzioni extra obbligo, alcune assunzioni sono state effettuate. Sono aumentate le richieste di incentivi alle assunzioni extra obbligo, anche se al momento è difficile legare questo incremento alla pratica.</p> <p>Fra le maggiori criticità riscontrate, si rileva che il corso, pur coinvolgendo persone impiegate all'interno dell'area RU delle aziende, di fatto presentava livelli di competenze non allineate ed è quindi stato necessario ritrarre il percorso per riallineare le competenze. Inoltre, per rispondere alle diverse esigenze di contestualizzazione operativa dei partecipanti emerse durante il primo percorso formativo, nel corso della seconda edizione sono state previste qualche esperienza in più di apprendimento in situazione e momenti dedicati alle visite aziendali.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>È fondamentale la consapevolezza che, in presenza di due soggetti (servizio del CM e aziende in obbligo) aventi un'esigenza comune da gestire (inclusione lavorativa di persone con disabilità o con altri svantaggi) la figura del DM può rappresentare strategicamente un punto di incontro e di mediazione, nonché di snodo delle criticità.</p> <p>Inoltre, solo un'attenta progettazione e l'eventuale riprogettazione in itinere, in base agli esiti dei monitoraggi realizzati, nonché la concorrenza di più interventi e misure fra loro complementari e l'attivazione di una buona rete di sostegno fra gli attori coinvolti possono garantire la concreta implementazione e un'applicazione di successo della pratica.</p>

Per approfondimenti e la richiesta di eventuali allegati segnalati nelle schede contattare [mcroce@sviluppolavoroitalia.it](mailto:mcroce@sviluppolavoroitalia.it)

**20 Regione Puglia – Punti Cardinali (Punti di orientamento per la formazione e il lavoro)**

SCHEDA	020
REGIONE	Puglia
TITOLO DELLA PRATICA	<b>Punti cardinali – Punti di orientamento per la formazione e il lavoro</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	Avviso Pubblico, in esito a percorso partecipato “Agenda per il Lavoro”, avviato da Regione Puglia nel 2021 rivolto ai Comuni Pugliesi e finalizzato alla strutturazione di partenariati (CPI, APL, Istituzioni Scolastiche/Formative, Università, Factory e Co-Working, Biblioteche di Comunità) per l’erogazione di Servizi per l’Orientamento utili a sostenere le persone nel momento in cui si trovano, nell’arco del proprio percorso di studio, di lavoro e di vita.
AMBITO DELLA PRATICA	Avviso Pubblico a valere sull’Azione 8.11 del POR Puglia 2014-2020 (Interventi volti alla creazione di reti che rafforzano i Servizi per il Lavoro, aumentando la capacità di intercettare le esigenze del territorio)
TIPOLOGIA/LEP4	Lep C e Lep E
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Sì
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	Sì
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	<p>Il programma <b>Punti Cardinali</b> si è posto in stretta sinergia con gli interventi “di sistema” previsti dal Programma GOL, già finalizzati all’incremento della capillarità e della prossimità dei servizi al cittadino, elementi strategici della riforma dei Servizi e delle politiche attive del lavoro.</p> <p>In relazione a tale rilevanza e, in concomitanza della emanazione della prima graduatoria degli assegnatari delle risorse del bando, Anpal Servizi ha supportato e sta supportando l’attuazione degli interventi attraverso le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Animazione delle reti partenariali locali costituite per l’attuazione degli interventi;</li> <li>– Supporto alla modellizzazione delle attività degli “Orientation Labs”;</li> <li>– Supporto alla definizione del Layout e alla organizzazione funzionale degli “Orientation Desk”;</li> <li>– Supporto alla Organizzazione dei “Job day”;</li> </ul>

<sup>4</sup> I livelli essenziali delle Prestazioni nei Servizi per l’Impiego sono declinati dall’all. B) del DM 4/2018 come da seguente tabella

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Supporto al coordinamento/raccordo degli interventi realizzati, attraverso la costruzione di una comunità di pratiche, e la formazione congiunta degli operatori provenienti dai differenti contesti (Piattaforma ForPlus Network);</li> <li>– Monitoraggio dello stato di avanzamento degli interventi e reporting al Dipartimento;</li> <li>– Supporto all’individuazione di buone prassi di intervento e alla diffusione dei risultati delle esperienze condotte nei differenti contesti.</li> </ul>
NOME DEL SERVIZIO PER L'IMPIEGO	<i>Dipartimento Regionale Puglia Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione.</i>
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	<i>Dal 12/07/2022 al 31/12/2023</i>
QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?	<p><i>Tutto il percorso partecipativo di “Agenda per il Lavoro Puglia” ha messo, a disposizione del territorio regionale, importanti stimoli sull’orientamento della nuova generazione di politiche per il lavoro e la formazione mettendo la Regione nelle condizioni di affrontare in modo unitario le sfide della ripresa, della resilienza e dell’evoluzione strutturale del sistema del lavoro e della formazione regionale.</i></p> <p><i>Negli spazi di coworking e nelle Factory pugliesi, scelti come parte attiva di questo processo di costruzione, si sono incontrati i giovani, le donne, le persone in condizioni di fragilità, le minoranze, le rappresentanze di lavoratori e imprese di quei microcontesti, insomma tutti quei soggetti già impegnati nelle politiche attive del lavoro, nell’innovazione sociale ed economica, nella formazione ed educazione non formale, nell’azione su inclusione e parità di genere, per attuare la pratica dell’ascolto delle esigenze lavorative e formative di queste realtà, tramite un approccio innovativo e razionale, sviluppato in sinergia con l’Agenzia Regionale Tecnologia e Innovazione, con il pieno coinvolgimento della platea “istituzionale” del partenariato socio-economico (sindacati, organizzazioni datoriali, università, ITS, Enti di formazione, Enti del Terzo Settore).</i></p> <p><i>Tutto questo ha visto nascere una serie di misure (la Strategia Agenda per il Lavoro “Il Futuro è un capolavoro”), integrate tra di loro per accrescere i tassi di occupazione e nuove competenze, migliorare l’inclusione lavorativa anche con il fine di avviare un processo di strutturazione di vere e proprie “Comunità Educanti”; e Punti Cardinali è stata la prima fra queste misure a essere finanziata.</i></p>

<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p><i>Per la Governance: Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione, Formazione, Sezione Programmazione e Coordinamento e strutture dirigenziali del Dipartimento, ARTI, ANPAL Servizi.</i></p> <p><i>Per l'implementazione: Comuni, Città Metropolitane e Province della Regione Puglia in forma singola o associata e loro partner CPI, APL Accreditate pubbliche e private, Istituzioni Scolastiche e Formative, Università, ITS, Enti di Formazione, Factory e Co-Working, Enti del Terzo Settore.</i></p> <p><i>I Comuni sono stati chiamati ad agire in partenariato con gli attori del territorio e, quindi, a individuare almeno due soggetti partner tra i diversi stakeholder territoriali (Centri per l'Impiego; Agenzie per il Lavoro accreditate, pubbliche e private; Istituzioni scolastiche; Università; Istituti Tecnici Superiori; Enti di formazione; Factory e Coworking; Biblioteche di comunità; etc.). Dei due soggetti partner, almeno uno doveva essere individuato all'interno di un'Agenzia per il Lavoro accreditata o in un Centro per l'Impiego. Inoltre, i beneficiari dell'avviso erano obbligati a contrattualizzare due Orientatori Esperti di fascia A e fascia A semestralmente, a cui delegare il presidio e le attività degli Orientation Desk oltreché l'organizzazione e la realizzazione dei Labs.</i></p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p><i>Beneficiari Diretti: I Comuni Pugliesi ed i loro Partenariati strutturati in esito alla progettazione propedeutica all'Avviso e sopra descritti.</i></p> <p><i>I servizi di Orientamento si sono rivolti ai seguenti destinatari dell'Avviso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>studenti delle scuole primarie;</i></li> <li>• <i>studenti delle scuole secondarie di I grado;</i></li> <li>• <i>studenti delle classi di scuole secondarie di II grado e leFP;</i></li> <li>• <i>studenti di percorsi di studio ITS e universitari;</i></li> <li>• <i>soggetti disoccupati, inoccupati e soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati e né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione;</i></li> <li>• <i>soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza;</i></li> <li>• <i>soggetti occupati che intendono intraprendere altro percorso lavorativo o di studio;</i></li> <li>• <i>le famiglie di tutti i precedenti soggetti.</i></li> </ul>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p><i>I Soggetti, ammessi alla presentazione delle proposte progettuali, sono stati chiamati ad agire in partenariato con gli attori del territorio e, quindi, a individuare almeno due soggetti partners tra i diversi stakeholders territoriali (Centri per l'Impiego; Agenzie per il Lavoro accreditate, pubbliche e private; Istituzioni scolastiche; Università; Istituti Tecnici Superiori (ITS); Enti di formazione; Factory e Coworking; Biblioteche di comunità; etc.). Dei due soggetti partners, almeno uno doveva essere individuato in un'Agenzia per il Lavoro accreditata o in un Centro per l'Impiego.</i></p>

*In tal modo si è favorito l'ampliamento della platea di riferimento, mediante la creazione di una rete di collaborazioni, rafforzando e promuovendo la diffusione delle reti territoriali che erogano servizi e attività di orientamento e che valorizzano luoghi riconoscibili dalla comunità, nel tentativo di strutturare, sperimentando, delle vere e proprie "Comunità Educanti" come da indicazioni del processo partecipato.*

*Conseguentemente gli obiettivi sono stati individuati con i seguenti punti:*

- *Rafforzare il servizio di Orientamento a livello locale;*
- *Garantire la centralità del fruitore e l'attenzione ai momenti in cui è chiamato a operare scelte e gestire transizioni;*
- *Rendere possibile un'ampia e strutturale facilità di accesso alle informazioni e agli strumenti resi disponibili dalla Regione e dalle reti di operatori;*
- *Rafforzare e promuovere la diffusione delle reti territoriali che erogano servizi e attività di orientamento;*
- *Organizzare e facilitare la creazione di nuovi strumenti e potenziare quelli già esistenti;*
- *Sostenere direttamente le attività di orientamento e la messa a punto di strumenti operativi comuni;*
- *Sviluppare il processo educativo orientativo del sistema di istruzione, formazione e lavoro, per strutturare delle vere e proprie Comunità educanti.*

*È possibile sintetizzare l'obiettivo generale della Misura come la "costruzione di una comunità orientativa educante", caratterizzata da una forte responsabilità sociale di tutti gli attori coinvolti nello sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio, a cominciare dai soggetti istituzionali.*

*Per approfondimenti su Partenariati e relative progettualità, si rimanda all'allegato: "Report 05 Schede Progetto" - Servizio di analisi di impatto della misura "Punti Cardinali" nell'ambito dell'intervento, redatto dall'ARTI (Agenzia Regionale per la Tecnologia ed innovazione) e agli esiti della reportistica di Monitoraggio e Valutazione in redazione.*

## QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?

Mantenendo gli obiettivi dati nell'Avviso, per l'empowerment dei Comuni, volti a realizzare attività di Orientamento e Potenziamento delle Reti locali per il lavoro, l'Istruzione e la formazione da strutturare come Comunità educanti, e a quanto condiviso nel processo partecipativo di Agenda per il Lavoro si sono realizzate delle attività propedeutiche:

I Comuni hanno strutturato i partenariati con azioni di coinvolgimento, supportate talvolta da Anpal Servizi, per sensibilizzare gli stakeholders (le Scuole di ogni Ordine e Grado, gli ITS e le Università, i Centri per l'Impiego e le APL, le associazioni datoriali, gli Enti del terzo settore) e individuare i Partners da convenzionare tra gli stakeholder già agganciati nel processo partecipativo di Agenda per il Lavoro, per poi stipulare accordi, formali e

informali, per la coprogettazione degli interventi, utile alla redazione dei formulari.

In seguito, sono state individuate le locations presso cui realizzare gli interventi e, per le premialità previste dall'Avviso nel caso di individuazione immobili già oggetto di finanziamenti regionali, si è provveduto alla verifica e alla messa a norma degli stessi immobili, laddove necessaria.

I Beneficiari hanno provveduto alla selezione di Orientatori di fascia A e di fascia C da contrattualizzare, in esito all'Avviso, per strutturare gli Orientation Desk Semestrali.

Le stesse risorse hanno, poi, contribuito alla realizzazione/attuazione degli Orientation Labs e dei Job Days.

Le attività di orientamento previste dall'Avviso e realizzate dai Partenariati sono state:

- **Orientation Labs** (laboratori di orientamento didattici, esperienziali, o narrativi) rivolti a platee omogenee e realizzati con tecniche di scrittura, verbali, visive, artistiche o digitali - Sono state attività aggregative in presenza. I destinatari sono stati: studenti delle scuole primarie; studenti delle scuole secondarie di I grado; studenti delle classi di scuole secondarie di II grado e leFP; studenti di percorsi di studio ITS e universitari; soggetti disoccupati, inoccupati e giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni; soggetti occupati che intendono intraprendere altro percorso lavorativo o di studio; le famiglie di tutti i precedenti soggetti. Le attività si sono **finalizzate a**:
  - fornire un contributo orientativo per educare i bambini alle proprie scelte in modo consapevole e responsabile;
  - fornire un contributo conoscitivo e operativo per la prosecuzione del percorso di studi;
  - fornire un contributo conoscitivo e operativo del sistema nazionale e regionale dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro e dei servizi pubblici e privati del lavoro regionali, nonché del sistema nazionale e regionale degli incentivi all'avvio di lavoro subordinato ed autonomo;
  - fornire un contributo conoscitivo ed operativo ai servizi offerti dalla cittadinanza digitale necessari all'incontro tra domanda e offerta di lavoro e formazione.
- **Job Days** finalizzati a informare i destinatari sulle novità del MdL, sui settori occupazionali emergenti, sui servizi pubblici e privati per l'impiego regionali, etc. Eventi di una giornata della durata di sei ore, finalizzata a informare i destinatari:
  - sulle novità del mercato del lavoro;
  - sui settori occupazionali emergenti;
  - sui servizi pubblici e privati per l'impiego regionali;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>o sui fabbisogni di lavoro delle imprese (presentazioni aziendali/posizioni aperte);</li> <li>o sulle metodologie digitali di recruiting.</li> </ul> <p>I Job Days sono stati caratterizzati dalla compartecipazione degli <b>stakeholders</b> del mercato del lavoro e di <b>relatori</b> qualificati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orientation Desk</b>, sportelli di orientamento ai cittadini, utili a rispondere con efficacia alle trasformazioni del MdL. Gli <i>Orientation Desk</i> hanno rappresentato uno spazio in cui istruzione, formazione e lavoro sono stati connessi in rete per soddisfare le esigenze del cittadino e per la comprensione del moderno mondo del lavoro. Sportelli di accoglienza e orientamento a cui rivolgersi per chiedere informazioni e chiarimenti e per far sì che ognuno venisse supportato nell'affrontare il processo di scelta in modo efficace e in linea con le proprie attitudini, competenze e capacità professionali.</li> </ul> <p><i>Per dettagli ed approfondimenti sulle attività realizzate, si rimanda all'allegato: "Report 06 – Analisi Efficacia Punti Cardinali" redatto dall'ARTI (Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione) ed agli esiti della reportistica di Monitoraggio e Valutazione in redazione.</i></p>
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>A partire dalla Legge Regionale n. 28 del 13 luglio 2017 "Legge sulla Partecipazione" e, in particolar modo, dall' art.1 ("La Regione Puglia riconosce [...] la partecipazione in quanto diritto e dovere delle persone [...] per assicurare la qualità dei processi decisionali democratici, attraverso [...] la sperimentazione di nuove pratiche di coinvolgimento nelle scelte pubbliche e nelle decisioni amministrative) le risorse umane coinvolte nel Processo Partecipativo, ossia i referenti dei soggetti pubblici, portatori di interessi collettivi, i componenti della società civile e gli stakeholder degli Enti e degli Organismi regionali, già operanti sulle Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione - <b>46</b> Tavoli di lavoro, hanno formulato proposte e offerto spunti di riflessione su <b>39</b> tematiche (tra cui: Inclusività, Sostenibilità, Transizione ecologica, Transizione digitale, Formazione e cultura, Giovani, Impresa &amp; Lavoro, Europa, Parità di genere nel mercato del lavoro, ecc.), al fine di contribuire ad una programmazione delle politiche regionali modellata sui fabbisogni concreti del territorio pugliese.</p> <p>Per l'attuazione delle azioni previste dall' Avviso Punti Cardinali, i soggetti rilevanti sono stati i RUP dei Comuni beneficiari, adeguatamente affiancati dal personale regionale del Coordinamento e Programmazione di Dipartimento PAL, dal personale delle Agenzie Tecniche Regionali e dal personale di Anpal Servizi oltreché dall'expertise del personale dei relativi partenariati. Sempre per l'attuazione delle azioni, gli Orientatori di Fascia A e C, hanno dato il loro contributo dalla contrattualizzazione a tutte le fasi operative del progetto.</p> <p>I servizi richiesti dall'Avviso sono erogati direttamente dai Comuni Beneficiari dell'Avviso presso sedi e locations a loro disposizione e già oggetto di finanziamenti con fondi strutturali dell'UE, dando continuità</p>

	<p>all'investimento pubblico e rinnovando nei contenuti tali immobili (Biblioteche, Community Lybrary, Co-Working e Factory)</p> <p>I Comuni sono stati chiamati ad agire in partenariato con gli attori del territorio e, quindi, ad individuare almeno due soggetti partner tra diversi stakeholder territoriali.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Avviso Pubblico a valere su POR Puglia FESR-FSE 2014-2020   Azione 8.11 - (DGR n. 994/2022). L'avviso <i>Punti Cardinali</i> ha collocato risorse per € <b>15.029.176,00</b>. Il valore medio del finanziamento per progetto è di € 90.537,20.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Gli obiettivi realizzati dal mese di luglio 2022 al 31.12.2023 sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 165 Comuni pugliesi finanziati dall'avviso pubblico;</li> <li>• 1.000 Partners coinvolti dai Comuni;</li> <li>• 165 Orientation Desk attivati per 6 mesi, che hanno sviluppato circa 17.124 ore di apertura sportello;</li> <li>• 2.365 Orientation Labs realizzati e conclusi;</li> <li>• 945 Job Days realizzati;</li> <li>• Circa 30.000 utenze mobilitate.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Risultati Quantitativi per Azione</b></p> <p><b>Partenariati:</b></p> <p>Il numero dei partners rilevati è pari a <b>1.314</b>; costituito per il <b>34,2%</b> da <b>enti del settore dell'education</b> (di cui <b>15,6%</b> enti <b>formativi</b>, <b>13,2%</b> istituti scolastici, <b>4,6%</b> ITS Academy, <b>0,8%</b> atenei universitari); per il <b>21,0%</b> da <b>imprese</b>; per il <b>19,1%</b> da <b>enti del terzo settore</b>, e per l'<b>8,6%</b> dalle <b>Parti sociali</b>; per l'<b>11,7%</b> da <b>centri per l'impiego</b> (di cui il <b>7,5%</b> privati e il <b>4,2%</b> pubblici) e, infine, per il <b>5,4%</b> da <b>centri per l'orientamento scolastico e professionale</b>. Già da una prima analisi sui dati aggregati a livello regionale si nota in primo luogo la numerosità dei partners.</p> <p>A tal proposito, il 43% degli enti beneficiari rilevati, ossia la quota proporzionalmente maggiore, si è servito di una <b>rete di partenariato comprendente tra i 6 ed i 10 attori</b>. Le <b>imprese</b> hanno svolto un ruolo primario all'interno delle reti di partenariato dell'iniziativa (21% del totale), così come risulta essere rilevante anche il numero di Enti del Terzo settore ed Enti di formazione professionale. L'ampiezza del target studentesco tra le varie tipologie di destinatari, si riflette in un gran numero di istituti scolastici coinvolti (quasi 2 in media per Ente). Un ruolo minoritario è stato, invece, ricoperto dagli Atenei Universitari, presenti in 11 partenariati, 4 dei quali appartenenti alla provincia di Foggia, nella quale sono stati rilevati 16 progetti.</p> <p><b>Orientation Desk:</b></p>



**165 Desk Attivati** per 6 ore di apertura giornaliera e per 5 gg settimana (max consentito per 24 settimane);

**103 giornate Desk in media** realizzate a Comune 6 ore di apertura (sulle 120 previste e su un totale di circa 17.100 giornate di apertura realizzate).

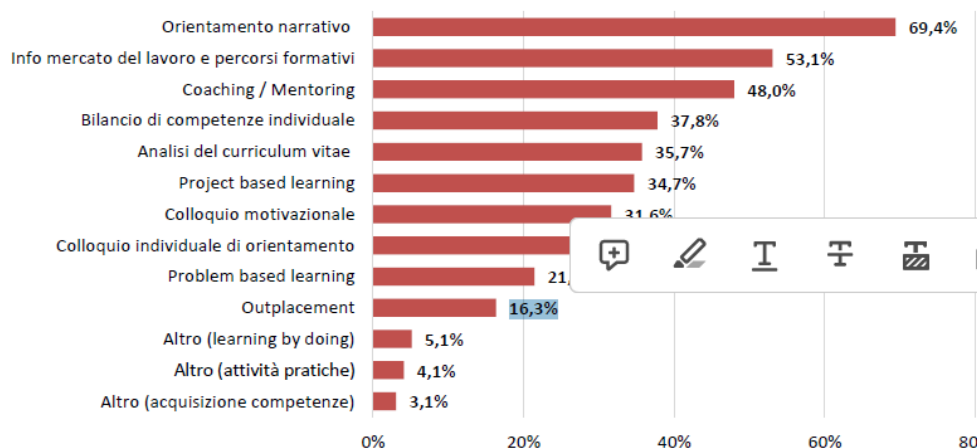
**Orientation Labs:**

**45 Laboratori** realizzati in media dai Comuni (Previsti minimo 6 per 300 ore max) su un totale di **2365 attività laboratoriali** realizzate e concluse.

**Job Days:**

**6 Job Days realizzati in media** dai Comuni (max previsto 8 JD per Comune) su un totale di **950 Job Days** realizzati.

Sono state rilevate **le metodologie** ed i **setting formativi selezionati per l'erogazione delle diverse attività** e, attraverso una domanda a risposta multipla, è stata osservata la frequenza di quelle ritenute principali, grazie alla distribuzione di 383 indicazioni ricevute, riportate nel grafico qui di seguito.



In particolare:

- la maggior parte degli **Orientation Labs** (61%) ha avuto una funzione prevalentemente educativa;
- gli **Orientation Desks** hanno avuto due funzionalità principali: accompagnamento/tutoraggio (37,8%) e consulenza (30,6%);
- i **Job Days** hanno avuto prevalentemente una funzione informativa (63,4%).

**Utenza (destinatari) raggiunta:**

I **destinatari** che hanno partecipato alle tre tipologie di attività erogate sono stati rilevati per genere (uomo, donna) e per le tipologie dettate dall'Avviso

Pubblico della misura Punti Cardinali, ovvero studenti, giovani tra i 15 ed i 29 anni, disoccupati e inoccupati, occupati, con **circa 30.000** utenti Pugliesi coinvolti.

#### **Destinatari per Sesso e Tipologia di attività:**

55% Uomini e 45% Donne

Le **proporzioni di genere** non hanno subito alterazioni rilevanti nella suddivisione dei partecipanti per tipologia di attività: gli Orientation Labs ed i Job Days hanno registrato una partecipazione femminile rispettivamente del 52,9% e del 53,2%, mentre uno scostamento maggiore è stato registrato negli Orientation Desks, che hanno raccolto un'utenza femminile per il 57,2%, maggiore rispetto alla media dell'iniziativa e alle altre due attività.

#### **Destinatari per Tipologia:**

I partecipanti totali rilevati per tipologia mostrano l'importanza che le attività erogate hanno rivestito per la platea giovanile, che rappresenta circa il 71% dei destinatari della misura a livello generale: il 46,6% dei destinatari sono studenti e il 24,4% sono giovani tra i 15 ed i 29 anni, di cui **Studenti (46%), Giovani tra 15 e 29 anni (25%)**, Disoccupati e Inoccupati (21%) e Occupati (8%).

Ogni attività erogata, a seconda delle proprie peculiarità, funzione e metodologie, ha **attirato maggiormente una tipologia di destinatari rispetto alle altre.**

Gli Orientation Labs, avendo principalmente una funzione educativa, sono stati frequentati prevalentemente da studenti (6.664): insieme ai giovani, hanno rappresentato circa l'80% della platea di destinatari degli Orientation Labs.

Per quanto riguarda gli Orientation Desk, la categoria maggiormente attratta è stata quella dei disoccupati e degli inoccupati: dei 6.735 fruitori e 2.457 sono state persone disoccupate o inoccupate.

L'utenza dei Job Days, invece, è stata la più eterogenea, vedendo la partecipazione di 1.068 studenti, 735 giovani, 812 disoccupati/inoccupati, e 486 occupati. Le persone con un'occupazione hanno rappresentato circa il 9% dei destinatari dell'intero progetto, costituendo però quasi il 16% dei partecipanti ai Job Days.

*Per dettagli ed approfondimenti sulle attività realizzate, si rimanda all'allegato: "Report 06 – Analisi Efficacia Punti Cardinali" redatto dall'ARTI (Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione) ed agli esiti della reportistica di Monitoraggio e Valutazione in redazione.*

<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p><i>La Misura Punti Cardinali introduce un modello innovativo di orientamento permanente ad ampia diffusione territoriale e diretto a molteplici categorie di cittadini.</i></p> <p><i>La logica di istituire <b>partenariati complessi</b> e un <b>sistema di orientamento multi-attore sul piano locale</b> è risultata <b>molto apprezzata dai soggetti che hanno dato vita agli accordi di partenariato</b>, sebbene sia ancora temporalmente limitata per consentire di creare reti realmente collaborative ed efficaci.</i></p> <p><i>Tra i profili di partner che maggiormente hanno contribuito al buon esito delle progettualità, si collocano le <b>imprese</b> che, come si è osservato in precedenza, hanno aderito massicciamente ai partenariati, giocando un ruolo rilevante nella messa a disposizione di <b>testimoni ed esperti</b>, sia nel corso dei Job Days, sia in parte nelle attività dei laboratori e sia, infine inserendo le proprie <b>vacancy</b> nelle banche dati degli Orientation Desks. La presenza delle imprese, nella maggior parte PMI appartenenti al settore dei Servizi, rappresenta un fattore determinante.</i></p> <p><i>Parimenti, <b>l'intero settore dell'education ha aderito cospicuamente ai partenariati locali</b>, rivestendo un ruolo determinante nel buon esito delle iniziative. In questa sede pare opportuno sottolineare <b>la presenza cruciale delle Academy ITS (Istituti Tecnici Superiori)</b>, che rappresentano il modello scelto dal nostro Paese per dar vita alla formazione terziaria di tipo non accademico. Le Academy, da scopo statutario, si occupano di svolgere azioni di orientamento verso gli studenti delle scuole medie, superiori e delle rispettive famiglie. Possono diventare i poli aggreganti per un'attività di sinergia, programmazione, e coinvolgimento di tutte le platee interessate.</i></p> <p><i>Un riferimento va fatto infine ai <b>Servizi per l'impiego</b>, la Misura ha evidenziato i <b>maggiori margini di miglioramento</b>: i partenariati, soprattutto quelli situati nei piccoli comuni, hanno <b>faticato a stabilire un efficace raccordo programmatico e operativo con le strutture dei CPI</b>, spesso geograficamente lontani.</i></p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p><i>Di seguito si forniscono una serie di possibili elementi di attenzione, in vista dello sviluppo del secondo bando "Punti Cardinali", emersi dalla ricerca valutativa attuata sul campo.</i></p> <p><b>Obiettivi e finalità della Misura</b></p> <p><i>Confermati dall'attività valutativa, godendo di un ampio consenso sia tra i soggetti beneficiari che delle reti di partenariato. Potrebbe risultare opportuno circoscrivere, in parte, le tipologie di utenza o introdurre criteri che favoriscano la specializzazione dei progetti su determinati target, ritenuti prioritari dai beneficiari, possibilmente in esito a un'analisi delle caratteristiche territoriali (eventualmente da riportare sinteticamente nella domanda di finanziamento).</i></p> <p><b>Azioni/Orientation Labs</b></p>

*I beneficiari hanno segnalato la necessità di introdurre una maggiore flessibilità nell'articolazione della durata, per poter meglio programmare le attività in base alle effettive esigenze espresse dal territorio.*

#### **Azioni/Orientation Desks**

*In merito ai servizi informativi di orientamento, i beneficiari chiedono il superamento dell'attuale schema standard, la flessibilità nell'apertura in termini di ore e di giornate, per adattarla alle variegate esigenze dell'utenza. Contestualmente, i centri minori vedrebbero il possibile impiego dell'operatore anche all'esterno del centro informativo, in attività di sensibilizzazione a maggiore impatto (ad esempio nelle scuole).*

#### **Azioni/Job Days**

*Viene segnalata l'opportunità di studiare alcune modifiche al bando attuale, per consentire di mettere a valore tutte le risorse presenti nel territorio, in termini di relatori e testimonial. Per fare ciò, sarebbe necessario prevedere che si possa fare ricorso anche a relatori che rientrino nella fascia B delle spese rendicontabili.*

#### **Azioni /Elementi trasversali**

*È opportuno considerare la possibilità, per alcuni target (i minori), di evitare l'obbligo di compilazione dell'allegato 2 (POS D.4 del Sistema di Gestione e Controllo del POR Puglia 2014-2020), che ha appesantito notevolmente la gestione complessiva dei progetti.*

#### **Reti di partenariato**

*Sarebbe opportuno potenziare la presenza attiva degli attori chiave territoriali negli accordi di partenariato, rendendola maggiormente vincolante e qualificata; ad esempio, rendendo necessaria la presenza simultanea di un CPI o ente analogo, ove presente, di un'istituzione scolastica, di un ente del terzo settore e di un'associazione di categoria (oppure di tre delle tipologie di attori richiamate).*

#### **Estensione temporale dei progetti**

*Per elevare il livello di impatto dei progetti nei contesti territoriali e, al tempo stesso, per dar modo ai partenariati di strutturarsi adeguatamente e all'utenza di venire a conoscenza e partecipare alle molteplici iniziative promosse nell'ambito dei progetti locali, sarebbe opportuno prevedere che il ciclo di vita dei progetti abbia una durata tra i 12 e i 18 mesi.*

#### **Progettazione**

*Nell'intento di superare l'attuale frammentazione dei progetti sul territorio regionale, sarebbe opportuno prevedere la possibilità – per gli Enti che ne fossero interessati - di promuovere aggregazioni intercomunali,*

	<p><i>eventualmente con la possibilità di sommare i budget riconosciuti ai diversi Comuni partecipanti al progetto.</i></p> <p><b>Monitoraggio e valutazione</b></p> <p><i>Prevedere un sistema centralizzato di monitoraggio e valutazione dei progetti e della Misura. Per lo sviluppo di una base di dati utile all'amministrazione regionale e ad ARTI nella programmazione, conduzione e valutazione, sia in itinere che ex post della Misura. Inoltre, sarebbe opportuno l'aggiornamento degli strumenti di rilevazione centralizzata, da somministrare periodicamente ai beneficiari. Ciò, al fine di articolare un sistema stabile e unitario di monitoraggio e valutazione della Misura, che possa retroagire anche sulla fase di riprogrammazione periodica.</i></p> <p><i>I <u>fattori di successo</u>, ossia gli elementi di novità di riuscita e di efficacia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Coinvolgimento di target di utenti precedentemente non raggiunti;</i></li> <li>• <i>Avviamento delle attività di orientamento ex-novo da parte di una quota considerevole di piccoli comuni;</i></li> <li>• <i>Contatto con nuovi target da parte dei centri maggiori, già dotati di sistemi di orientamento;</i></li> <li>• <i>Partenariati ampi hanno valorizzato in gran parte le risorse locali e la loro comunicazione con attori esterni;</i></li> <li>• <i>La struttura delle tre azioni è stata apprezzata e ritenuta adeguata ai bisogni differenziati dell'utenza;</i></li> <li>• <i>Molti esempi di ancoraggio dell'orientamento al territorio, attraverso l'ubicazione delle iniziative all'interno di luoghi significativi;</i></li> <li>• <i>L'estrema variabilità delle utenze in rapporto ai territori provinciali e di sub-area è un indice della capacità della Misura di favorire l'adattabilità dei progetti alle specifiche caratteristiche territoriali.</i></li> </ul> <p><i>Le <u>criticità incontrate</u>, le principali difficoltà affrontate, che siano state superate o no, nel corso del progetto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Difficoltà da parte di numerosi enti beneficiari di raggiungere i risultati numerici programmati;</i></li> <li>• <i>Frammentazione delle attività tra i partner di progetto;</i></li> <li>• <i>Tempi di realizzazione dei progetti;</i></li> <li>• <i>Mediamente bassa la capacità di utilizzo di metodologie diversificate e di sistemi di valutazione degli apprendimenti.</i></li> </ul>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p><i>L'iniziativa ha aperto un fronte innovativo in tema di orientamento permanente sul territorio pugliese puntando, allo stesso tempo, a diffondersi in maniera capillare.</i></p> <p><i>L'impegno e, talvolta, lo sforzo profuso dalle reti di partner aggregatesi su base territoriale, interessando nella sua implementazione anche micro-</i></p>

*ambiti locali, ha prodotto un gradimento generalizzato da parte di una porzione significativa di stakeholder.*

*I dati risultano complessivamente incoraggianti, sebbene si siano presentate una serie di criticità e di elementi nodali a cui le sperimentazioni pilota sono generalmente soggette, scontando le incertezze di una prima realizzazione.*

*Nel panorama italiano, non sono molte le esperienze che si sono proposte di mettere a sistema, con uno sforzo economico considerevole e in forma diffusa e capillare, gli interventi nel campo dell'orientamento permanente. Si tratta di una nuova prospettiva, che copre una lacuna presente nel nostro Paese, i cui effetti negativi si avvertono sia nelle carriere formative, spesso non decise sulla base di scelte ponderate, che nei meccanismi che regolano il mercato del lavoro, il cui forte mismatch tra domanda e offerta rimane una delle criticità del contesto italiano.*

Per approfondimenti e la richiesta di eventuali allegati segnalati nelle schede contattare [mcroce@sviluppolavoroitalia.it](mailto:mcroce@sviluppolavoroitalia.it)

## 21 Regione Piemonte – Agenzia Piemonte Lavoro – MIP – Mettersi In Proprio

SCHEDA	021
REGIONE	Piemonte
TITOLO DELLA PRATICA	<b>MIP Piemonte – Mettersi in proprio</b>
DESCRIZIONE DELLA PRATICA	<p>Il MIP è il sistema regionale piemontese di accompagnamento alla creazione d’impresa ed al lavoro autonomo che sostiene l’aspirante imprenditore o lavoratore autonomo nella valutazione della fattibilità dell’idea d’impresa e nella definizione del Business Plan, anche nel caso del trasferimento d’azienda, o del Piano di attività.</p> <p>Il servizio, completamente gratuito, prevede una prima valutazione delle attitudini e l’accompagnamento delle persone alla creazione d’impresa attraverso un percorso a tappe in cui professionisti specializzati ed eroga servizi finalizzati a definire, sviluppare e realizzare un’impresa o un’attività professionale.</p>
AMBITO DELLA PRATICA	Servizio specialistico in capo alla Regione Piemonte, diffuso capillarmente sul territorio. Il sistema coinvolge l’Agenzia Piemonte Lavoro (APL) tramite i Centri per l’impiego della Regione Piemonte, un gruppo di funzionari regionali, tutor e consulenti specialistici dei soggetti attuatori che attraverso una rete di sportelli per la creazione d’impresa accompagnano gli aspiranti imprenditori nel loro percorso.
TIPOLOGIA/LEP <sup>5</sup>	LEP O – Supporto all’autoimpiego
AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA	Regionale
LA PRATICA È ANCORA APERTA?	Si
PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?	No
DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI	Nessuna
NOME DEL SERVIZIO PER L’IMPIEGO	Regione Piemonte – Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro – Settore Politiche del Lavoro - Programma MIP – Mettersi in proprio
QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?	Il servizio è stato avviato in via sperimentale nel 1994, come misura pilota, dalla Provincia di Torino e, successivamente finanziato dal Fondo ParcoProgetti, dal DOCUP e dai Programmi Operativi Regionali (POR) del FSE dal 2000 al 2020. La Regione Piemonte ha mantenuto il supporto alla creazione d’impresa fino ad oggi, attraverso le risorse del Fondo Sociale Europeo e, fino al 2014 in collaborazione con le Province piemontesi. Attualmente il programma MIP Piemonte è finanziato dalla

<sup>5</sup> I livelli essenziali delle Prestazioni nei Servizi per l’Impiego sono declinati dall’all. B) del DM 4/2018 come da seguente tabella

	<p>Regione Piemonte con il Fondo Sociale Europeo Plus PR 2021-2027 per il periodo 2023-2025.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>Il sistema regionale piemontese di accompagnamento alla creazione d'impresa ed al lavoro autonomo nasce nel 1994 come progetto pilota finanziato con fondi europei dalla allora Provincia di Torino. Nel corso della sua lunga storia Mip ha progressivamente articolato la sua mission non più solo a supporto della creazione d'impresa (obiettivo di "sviluppo economico") ma anche dell'autoimpiego (obiettivo di "coesione sociale" come politica attiva del lavoro). Qui di seguito alcuni elementi di cesura fra i diversi periodi di programmazione: passaggio dal FESR al FSE; previsione del lavoro autonomo quale possibile outcome (2012); direzione a regia regionale e gestione provinciale fino al 2014; dal 2017 al 2022, localizzazione dell'accoglienza presso i CPI, regia e gestione regionale, con sola delega gestionale alla Città metropolitana di Torino. Dal 2023 il progetto è a completa gestione regionale con il supporto di APL (Cpi) e Città Metropolitana di Torino (CMTO).</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Già alla fine degli anni '90, il servizio è stato gestito dalle Province, sulla base di procedure pubbliche, in collaborazione con soggetti privati specializzati. Dal 2016, a seguito del cambiamento normativo avvenuto con la riforma Delrio, attraverso la Legge n. 56/2014, le competenze in tema di servizi per il lavoro sono state conferite alle regioni e per questo motivo il servizio di supporto alla creazione d'impresa viene programmato e gestito dalla Regione Piemonte con le risorse economiche del Fondo Sociale Europeo.</p> <p>La Regione, mediante procedure ad evidenza pubblica ai sensi della L. 241/90 a cadenza triennale, seleziona operatori economici privati a cui assegnare i servizi trasversali e le misure ex ante e ex post di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo sul territorio regionale (più recentemente anche il supporto al trasferimento d'azienda/ricambio generazionale).</p> <p>Le attività previste dal sistema regionale avvengono in cooperazione tra la Regione Piemonte, la Città metropolitana di Torino ed Agenzia Piemonte Lavoro attraverso i Centri per l'Impiego, che sono coinvolti, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella tracciatura sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) dei dati degli utenti che accedono ai servizi;</li> <li>- nella formazione/informazione per indirizzare le persone che frequentano i loro sportelli ad accedere ai servizi di sostegno alla creazione d'impresa e di lavoro autonomo;</li> <li>- nell'organizzazione di eventi (ed eventuale messa a disposizione di spazi) per la promozione dei servizi.</li> </ul> <p>Per il periodo 2023-2025, con una procedura ad evidenza pubblica la Regione Piemonte ha aggiornato un Elenco regionale di soggetti attuatori specializzati nella realizzazione di servizi a sostegno della creazione d'impresa e del lavoro autonomo. Tali soggetti sono stati</p>



	<p>autorizzati alla presentazione di proposte progettuali in risposta ad apposito Avviso pubblico, per la realizzazione dei Servizi ex ante ed ex post di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo sul territorio regionale (ivi compreso il trasferimento d'azienda).</p> <p>La Regione ha provveduto altresì alla pubblicazione di apposita gara per l'individuazione di un soggetto privato affidatario della gestione dei cosiddetti "servizi trasversali" che includono attività di informazione, comunicazione e orientamento ai servizi di accompagnamento per l'utenza.</p> <p>In coerenza con la storia di MIP, è stato altresì siglato un Protocollo di Intesa con la Città metropolitana di Torino finalizzato alla diffusione dello spirito imprenditoriale e la collaborazione nella realizzazione delle Misure a sostegno della creazione di impresa e del lavoro autonomo.</p> <p>Oltre alle collaborazioni formalizzate relative al coinvolgimento della Città metropolitana di Torino e di Apl - rete dei Centri per l'impiego -, il Programma Mip può contare su un'ampia e consolidata serie di collaborazioni informali con soggetti sia pubblici, sia privati del territorio.</p> <p>Fra le collaborazioni si ricordano in particolare quelle: con i GAL (Gruppi di Azione Locale) attivi in Piemonte e con diversi Comuni, per attività di diffusione dello spirito imprenditoriale e per la realizzazione coordinata di Misure di agevolazione in aree svantaggiate/periferiche; con le Camere di Commercio per garantire un raccordo nelle fasi di avvio di impresa, gestite spesso dagli uffici camerali; con le scuole, in particolare gli istituti superiori, gli operatori della formazione professionale, gli atenei universitari, gli incubatori universitari di impresa che sono interessati a approfondire i temi di creazione d'impresa e auto-impiego (anche nella logica dell'alternanza scuola-lavoro); gli operatori di soggetti privati interessati ad approfondire i medesimi temi per i propri clienti/associati (ad esempio ordini professionali, ecc.).</p>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Al programma MIP possono partecipare le persone fisiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disoccupati</li> <li>• inattivi</li> <li>• occupati</li> <li>• di età compresa tra i 18 e i 65 anni</li> <li>• residenti e/o domiciliati nella Regione Piemonte.</li> </ul> <p>La nuova attività imprenditoriale o di lavoro autonomo dovrà avere sede legale ed operativa nella Regione Piemonte.</p> <p>Destinatari del servizio possono anche essere le persone fisiche, già titolari di Partita IVA, che vogliono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aprire un'impresa con un codice attività (codice ATECO) diverso rispetto a quello loro già attribuito;</li> <li>• avviare una nuova professione/attività autonoma con un nuovo codice ATECO.</li> </ul>

	<p>Nel caso in cui il progetto imprenditoriale faccia capo ad un gruppo imprenditoriale, almeno il 50% dei soci deve possedere i requisiti precedentemente indicati.</p> <p>Non possono invece partecipare al servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• titolari di impresa individuale, in quanto considerate persone giuridiche;</li> <li>• soci di imprese (o di attività economiche assimilabili svolte in forma professionale) già operanti nello stesso settore di attività in cui si intende creare la nuova attività economica.</li> </ul> <p>I percorsi di accompagnamento si rivolgono altresì a soggetti interessati all'acquisizione di un'impresa individuale/società (anche di proprietà di un familiare con il quale sussista un legame di parentela di primo o secondo grado in linea retta o collaterale), esistente da almeno 10 anni (trasferimento d'azienda/ricambio generazionale).</p> <p>L'obiettivo del percorso sarà dunque verificare l'effettivo interesse del potenziale imprenditore a subentrare ad un imprenditore che cede la propria attività, sulla base della valutazione delle competenze possedute, specialmente quando si tratti di trasferimento extra-famiglia.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Dal punto di vista strategico, elemento principale del MIP è la centralità del processo di accompagnamento degli aspiranti imprenditori e lavoratori autonomi, sostenuti nell'esame realistico del proprio progetto imprenditoriale.</p> <p>In tal senso, infatti, fornire strumenti di approfondimento sulla fattibilità dei progetti va ritenuto per il territorio un investimento proficuo sul medio-lungo termine in quanto aiuta ad evitare scelte sbagliate e dispersione di capitale, garantendo una migliore competitività dei nuovi operatori di mercato.</p> <p>Le misure del Programma Mip - Mettersi in proprio tendono ai seguenti obiettivi specifici:</p> <p>sostenere la nascita di nuove attività economiche e favorire la diffusione dello spirito imprenditoriale sia tra coloro che sono alla ricerca di lavoro, o che risultano inattivi o a rischio di perdita del lavoro al fine di migliorarne il livello di occupabilità, sia tra gli occupati, aumentando la consapevolezza delle scelte degli aspiranti imprenditori;</p> <p>sostenere e rafforzare le nuove attività economiche avviate sul territorio grazie al Programma attraverso una fase di tutoraggio ex post.</p> <p>In linea generale, il supporto alla definizione di iniziative imprenditoriali mira a promuovere una maggiore consapevolezza dei rischi d'impresa nei destinatari, a verificare la fattibilità dell'idea e le concrete possibilità di successo della nuova attività economica.</p>

	<p>L'assistenza nel percorso di creazione della nuova impresa o attività di lavoro autonomo può infatti contribuire ad aumentare la sostenibilità delle iniziative accompagnate, riducendone il tasso di mortalità nei primi esercizi.</p> <p>I servizi realizzati dovranno essere in grado di riconoscere e sostenere le capacità di coloro che hanno idee imprenditoriali/di lavoro autonomo, tenendo conto delle caratteristiche economico-sociali del territorio.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<p>I servizi piemontesi di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo si configurano come un sistema di azioni realizzate da soggetti specializzati e sono articolati in due Misure:</p> <p><b>Misura 1 - Servizi di assistenza ex ante alla creazione d'impresa (compreso il ricambio generazionale)</b></p> <p><b>Misura 2 - Servizi di tutoraggio ex post alla creazione d'impresa</b></p> <p>Gli standard di servizio sono definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dall'Atto di indirizzo regionale - D.G.R. n. 17 - 6461 del 30 gennaio 2023;</li> <li>• dall'Avviso per la presentazione di proposte progettuali per la realizzazione dei Servizi ex ante ed ex post di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo sul territorio regionale (ivi compreso il trasferimento d'azienda)" per il periodo 2023-2025 - D.D. n. 267 del 2 giugno 2023 e s.m.i.</li> </ul> <p><b>Misura 1 - Servizi di assistenza ex ante alla creazione di impresa (compreso il ricambio generazionale)</b></p> <p>Il percorso di assistenza ex ante è preceduto da incontri collettivi di pre-accoglienza e informazione ai servizi, finalizzati a promuovere la conoscenza del Programma.</p> <p>Gli incontri di pre-accoglienza sono prenotabili dagli utenti interessati sul sito web del Programma Mip al link: <a href="https://mettersinproprio.it/che-cose-mip/come-partecipare/">https://mettersinproprio.it/che-cose-mip/come-partecipare/</a> dove le persone interessate possono scegliere una data dal calendario degli incontri programmati in videoconferenza online o in presenza presso le sedi dei Centri per l'impiego.</p> <p>I servizi di assistenza ex ante consistono in azioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>informazione e presa in carico dell'utente;</li> <li>esame della fattibilità dell'idea;</li> <li>accompagnamento nella definizione del progetto (consulenzain ambito giuridico, commerciale, economico, ecc.);</li> <li>assistenza alla predisposizione del Business plan/Piano di attività.</li> </ul> <p>I servizi di assistenza ex ante prevedono una durata massima di 45 ore.</p> <p><b>Misura 2 – Servizi di tutoraggio ex post alla creazione di impresa</b></p>

	<p>I servizi di assistenza ex post sono finalizzati ad assicurare ai neoimprenditori/lavoratori autonomi un'azione di tutoraggio nei mesi successivi alla nascita della nuova attività economica. In tale periodo risulta infatti elevato il rischio di chiusura e potrebbero configurarsi decisioni critiche per il successivo sviluppo d'impresa.</p> <p>Il servizio garantito consiste in un supporto qualificato, sotto forma di incontri rivolti a neoimprenditori e lavoratori autonomi al fine di accompagnare i primi passi della nuova attività economica.</p> <p>L'assistenza ex post deve tenere conto di quanto previsto dal Business plan/Piano di attività confrontandolo con l'effettivo andamento della nuova iniziativa imprenditoriale o di lavoro autonomo.</p> <p>I servizi di assistenza ex post si articolano in:</p> <p>Accompagnamento personalizzato sotto la supervisione del tutor di riferimento, basato su servizi specialistici e monitoraggio dell'andamento dell'attività sulla base delle previsioni del Business plan/Piano di attività.</p> <p>Analisi delle condizioni di mercato e delle opportunità di sviluppo dell'impresa.</p> <p>Supporto nella definizione di progetti di sviluppo, anche attraverso la partecipazione ad iniziative e misure di agevolazione.</p> <p>Il percorso di tutoraggio ex post prevede una durata massima di 20 ore.</p> <p>Sono inoltre parte del Programma Mip - Mettersi in proprio- i cosiddetti "servizi trasversali", ovvero quei servizi di natura trasversale, volti a facilitare l'accesso e la partecipazione dell'utenza agli interventi di sostegno alla creazione di impresa e al lavoro autonomo: tali servizi sono erogati attraverso un appalto di servizi.</p> <p>I servizi trasversali al Programma Mip si compongono nello specifico di:</p> <p>gestione di una specifica area web, interfaccia di riferimento per gli utenti (destinatari), gli operatori pubblici (Regione e Cpi) e i Soggetti attuatori;</p> <p>informazione e orientamento rivolti all'utenza, tramite:</p> <p>organizzazione e realizzazione di incontri di animazione e informazione territoriale; gestione dei contatti con il pubblico (ad esempio mediante numero verde, mail dedicata, sportello informativo); gestione di social media dedicati; realizzazione di materiali divulgativi, fra i quali le videopillole delle "Storie di imprese Mip".</p> <p>Si veda il sito: <a href="https://www.mettersinproprio.it/">https://www.mettersinproprio.it/</a></p>
<b>QUALI RISORSE UMANE SONO</b>	<p>Le risorse coinvolte comprendono in primis i funzionari regionali dislocati sul territorio (un funzionario per ogni Provincia) che, in</p>

<p>STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<p>sinergia con gli operatori dei CPI (uno o più operatori per ogni Cpi), svolgono una funzione informativa e di “filtro” per l’accesso ai servizi. Sono altresì coinvolti i soggetti affidatari dei servizi trasversali deputati all’organizzazione ed allo svolgimento degli incontri di pre-accoglienza durante i quali l’utenza riceve le informazioni sul servizio. Infine, per l’accompagnamento alla creazione d’impresa/lavoro autonomo, le attività sono erogate dai soggetti privati (soggetti attuatori), autorizzati dalla Regione in esito a procedure ad evidenza pubblica (circa 450 tra tutor e consulenti specialistici che operano in circa 180 Sportelli distribuiti capillarmente sul territorio.)</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Il servizio per la creazione d’impresa è finanziato con le risorse del Fondo Sociale Europeo, PR FSE PLUS 2021-2027; per il periodo 2023-2025 sono stati finanziati Euro 6.300.000,00.</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Nel periodo compreso tra luglio 2017 e dicembre 2022 i principali risultati del servizio possono essere sintetizzati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14.343 persone che hanno avuto accesso alla piattaforma MIP e si sono registrate su area web</li> <li>• 12.035 partecipanti agli incontri di pre-accoglienza</li> <li>• 6.847 sottoscrittori del patto di servizio:</li> <li>• 1.458 business plan validati</li> <li>• 290 piani di attività validati</li> <li>• 976 imprese costituite</li> <li>• 198 attività di lavoro autonomo avviate</li> </ul> <p>I dati evidenziano, quindi, come il servizio Mip rappresenti il supporto fondamentale nell’aiutare le persone a riconoscere l’effettiva probabilità di riuscita delle loro idee di impresa o di lavoro autonomo abbassando così la mancata riuscita nel primo periodo di avvio. Le attività avviate, di impresa o di lavoro autonomo, sono infatti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poco più dell’ 8% rispetto al numero delle registrazioni al portale</li> <li>• il 67% circa dei business plan validati</li> <li>• il 68% circa dei piani di attività validati</li> <li>• poco più dell’8% rispetto ai fruitori dell’azione di pre-accoglienza, a cui partecipa solamente l’84% di chi si registra in piattaforma e di cui solo il 57% stipula il patto di servizio.</li> </ul> <p>La misura regionale sostiene l’emersione, pertanto, di idee imprenditoriali di lavoro autonomo, che abbiano quindi le specifiche economiche, tecniche/organizzative e sociali più adeguate a “resistere ed avere successo” .</p> <p>Con il riavvio delle attività 2023 – 2025, il servizio Mip di pre-accoglienza, nel periodo agosto – dicembre 2023, ha incontrato 811 aspiranti imprenditori.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Dall’analisi dei dati del Programma MIP e da uno studio di valutazione qualitativo e statistico, IRES Piemonte ha concluso che a livello regionale la stima degli effetti conferma i risultati delle valutazioni passate, con</p>

	<p>una probabilità di sopravvivenza delle imprese trattate da MIP maggiore di quelle non trattate.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>Principali criticità riscontrate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• difficoltà amministrativa di garantire continuità al servizio dovuta ai lunghi cicli di programmazione delle risorse comunitarie;</li> <li>• disomogeneità dei risultati sulle diverse aree regionali, dovuta sia al diverso grado di diffusione e percezione del Programma, sia alle condizioni economico-lavorative dei territori.</li> </ul> <p>Elementi di successo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• metodologia consolidata e affidabile, gratuità e capillarità del servizio sul territorio grazie ad una consolidata rete di partners;</li> <li>• modello di successo di partenariato pubblico-privato; consolidato sistema di animazione territoriale, promozione e monitoraggio e valutazione dei servizi.</li> </ul>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>Le modalità di erogazione attraverso l'accompagnamento personalizzato instaurando un rapporto diretto utente/tutor, si sono rivelate elemento centrale per il consolidamento del Programma MIP come dimostrato anche dalla diffusione attraverso il "passaparola" degli imprenditori in esito alle loro positive esperienze.</p>

Per approfondimenti e la richiesta di eventuali allegati segnalati nelle schede contattare [mcroce@sviluppolavoroitalia.it](mailto:mcroce@sviluppolavoroitalia.it)

## 22 Regione Piemonte – Agenzia Piemonte Lavoro – Progetto Heritage e Archivio Storico Convenzione ex art. 14 D. Lgs. 276/2003

<b>SCHEDA</b>	<b>022</b>
<b>REGIONE</b>	<b>Piemonte</b>
<b>TITOLO DELLA PRATICA</b>	<b>Progetto “Heritage Lab e archivio storico”</b>
<b>DESCRIZIONE DELLA PRATICA</b>	Il progetto “Heritage Lab e archivio storico” ha permesso l’assunzione di lavoratori e lavoratrici con disabilità, individuati dal Servizio Collocamento Mirato - Centro per l’Impiego di Torino, per svolgere attività di archiviazione di materiale informatico e cartaceo presso i laboratori di digitalizzazione nella biblioteca dell’azienda Italgas S.p.A., grazie alla Convenzione di cui all’articolo 14 del D.lgs. 276/03. Questo strumento permette l’assolvimento dell’obbligo previsto dalla legge 68/99 a integrazione delle altre modalità di adempimento, che contemplano l’inserimento diretto o mediato dal regime convenzionale ex art 11 Legge 68/99, la compensazione territoriale o intragruppo, il riconoscimento in costanza di rapporto di lavoro e il pagamento di esoneri.
<b>AMBITO DELLA PRATICA</b>	La sperimentazione della Convenzione di cui all’articolo 14 del D.lgs. 276/03 è finalizzata all’integrazione nel mercato del lavoro di persone con disabilità che incontrano particolari difficoltà nell’inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Tale convenzione è stata stipulata fra un datore di lavoro privato, una cooperativa sociale di tipo B e l’Agenzia Piemonte Lavoro, in attuazione dell’Accordo Quadro della Regione Piemonte approvato con D.G.R. n. 113/7439 del 3 agosto 2018.
<b>TIPOLOGIA/LEP</b>	M - Collocamento mirato (Persone) Q – Incrocio domanda – offerta (Imprese) S - Collocamento Mirato (Imprese)
<b>AMBITO TERRITORIALE DELLA PRATICA</b>	Area Metropolitana di Torino
<b>LA PRATICA È ANCORA APERTA?</b>	No
<b>PRATICA SUPPORTATA DA ANPAL SERVIZI?</b>	No
<b>DESCRIZIONE ASSISTENZA DI ANPAL SERVIZI</b>	N.D.
<b>NOME DEL SERVIZIO PER L’IMPIEGO</b>	Agenzia Piemonte Lavoro - Servizio Collocamento Mirato - Centro per l’Impiego di Torino

<p>QUANDO È STATA IMPLEMENTATA LA PRATICA? E/O PER QUANTO TEMPO?</p>	<p>La pratica è stata avviata a luglio 2021 ed è stata implementata durante gli anni 2022 e 2023. La pratica è stata chiusa anticipatamente rispetto al periodo previsto in convenzione, dopo 18 mesi dall'avvio, a seguito del raggiungimento degli obiettivi, con l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti/e all'interno dell'organico aziendale di Italgas S.p.A.</p>
<p>QUAL È STATO L'IMPULSO A REALIZZARE LA PRATICA? È STATO INTERNO O ESTERNO ALLO SPI?</p>	<p>Il 18 giugno 2019, Italgas S.p.A. ha sottoscritto una convenzione ai sensi dell'articolo 11 della Legge 68/99 con il Centro per l'Impiego di Torino, impegnandosi a inserire nel proprio organico 15 persone provenienti dalle liste del collocamento mirato. Di queste 15, 12 sono state assunte attraverso la convenzione di cui all'articolo 11, mentre le restanti 3 sono entrate a far parte dell'azienda mediante la successiva convenzione prevista dall'articolo 14 del D.lgs. 276/2003.</p> <p>La sottoscrizione della convenzione ai sensi dell'articolo 11 è stata pertanto l'evento scatenante, che ha dato avvio, a partire da luglio 2019, a un rapporto di collaborazione tra il Centro per l'Impiego di Torino, il Servizio Collocamento Mirato, Italgas S.p.A. e la Cooperativa Il Margine e può essere considerata un input esterno. Tale iniziativa ha posto le basi per la formulazione e l'implementazione del progetto 'Heritage Lab e Archivio Storico'. Ma l'impulso è poi stato anche "Interno", poiché il Cpl ha colto l'opportunità di proporre una soluzione alla scopertura dei disabili e Italgas si è attivata per la ricerca della Cooperativa a cui affidare il servizio.</p>
<p>QUALI SONO STATI I SOGGETTI COINVOLTI NELLA IMPLEMENTAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>I soggetti coinvolti nella realizzazione della pratica sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenzia Piemonte Lavoro – Servizio Collocamento Mirato - Centro per l'Impiego di Torino.</li> <li>• L'agenzia ha verificato l'adempimento degli obblighi assunti dalle parti, le condizioni che hanno permesso l'inserimento lavorativo delle persone all'interno dell'attività svolta dalla cooperativa sociale e ha valutato il profilo di congruità amministrativa e l'opportunità contenutistica del progetto. Ha gestito la preselezione in collaborazione con i servizi sociali territoriali e ha monitorato l'attuazione del progetto, con il ruolo di facilitatore in caso di necessità.</li> <li>• ITALGAS S.p.A. Azienda committente, leader nella distribuzione di gas in Italia e in Europa. Ha previsto l'inserimento di persone con disabilità nella propria divisione "Heritage Lab", attraverso la sperimentazione della convenzione dell'art. 14 del D.lgs. 276/03. Ha collaborato alla definizione del progetto e alla sua implementazione incluso il contratto di affidamento.</li> <li>• Cooperativa Sociale IL MARGINE s.c.s. Organismo destinatario della commessa, iscritto alla sezione A (gestione servizi sociosanitari, educativi e assistenziali) e alla sezione B (inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati ai sensi della L. 381/91) che opera sul territorio</li> </ul>



	<p>piemontese da oltre 40 anni. Ha collaborato alla definizione e all'implementazione del progetto con Italgas, redigendo il contratto di affidamento. Ha analizzato i fabbisogni aziendali, partecipato alla selezione e assunto 3 lavoratori/trici con disabilità, individuati dal Servizio Collocamento Mirato del Centro per l'Impiego di Torino. Inoltre, si è occupata della formazione e del tutoraggio dei lavoratori e delle lavoratrici.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comitato tecnico (L. 68/99) istituito dalla Regione Piemonte. Ha valutato le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni delle persone coinvolte, nonché le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare.</li> <li>• Commissione regionale di concertazione (art 11 Legge Regionale 34/2008). Ha verificato l'opportunità e le finalità della convenzione.</li> </ul> <p>Si allegano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Contratto di affidamento ITALGAS S.p.A. e la cooperativa sociale IL MARGINE s.c.s." per l'Inserimento nel mercato del lavoro delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 276/03".</li> <li>2. "Convenzione Agenzia Piemonte Lavoro, l'azienda ITALGAS S.p.A. e la Cooperativa Sociale IL MARGINE s.c.s." finalizzata all'integrazione lavorativa di persone con disabilità per l'attuazione dell'Accordo Quadro ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 276/03.</li> <li>3. "Accordo Quadro art.14 276 2003" per la stipula di convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro di persone con disabilità che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, approvato con D.G.R. della Regione Piemonte n. 113/7439 del 3 agosto 2018.</li> </ol>
<p>QUALI TARGET SONO STATI RAGGIUNTI DALLA PRATICA?</p>	<p>Persone con disabilità iscritte alle liste del Collocamento Mirato ai sensi della L 68/99 che presentano particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.</p>
<p>QUALI ERANO GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DELLA PRATICA?</p>	<p>Gli obiettivi del progetto possono essere suddivisi in due categorie:</p> <p>Obiettivi quantitativi: l'adempimento dell'obbligo attraverso l'assunzione di n. 3 lavoratori/trici con disabilità, individuati dal Servizio Collocamento Mirato del Centro per l'Impiego di Torino entro 30 giorni dal rilascio del nulla osta. L'inserimento lavorativo è stato effettuato con l'inquadramento come impiegato d'ordine C1 del CCNL delle Cooperative Sociali, in relazione alle mansioni effettivamente svolte presso l'azienda Italgas S.p.A.</p> <p>Obiettivi qualitativi: il Centro per l'impiego, in collaborazione con l'azienda, la cooperativa e i servizi sociali territoriali, ha definito dei</p>

	<p>progetti personalizzati concordati con le persone da assumere. Il percorso ha avuto come obiettivo principale l'acquisizione di competenze tecniche, focalizzandosi sull'utilizzo di programmi software dedicati al mondo bibliotecario. Parallelamente, si è mirato al potenziamento dell'aspetto relazionale e dell'autonomia organizzativa, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'acquisizione della stima di sé e l'identificazione al ruolo di lavoratore/trice</li> <li>- la riattivazione di relazioni sociali</li> </ul> <p>la riacquisizione di un ruolo sociale attivo e l'indipendenza economica.</p> <p>Il progetto aspirava al consolidamento e alla stabilizzazione dei lavoratori nell'organico dell'azienda committente o nella cooperativa sociale.</p>
<p>QUALI SONO STATE LE ATTIVITÀ REALIZZATE?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenzia Piemonte Lavoro – Servizio Collocamento Mirato - Centro per l'Impiego di Torino.</li> </ul> <p>Il Centro per l'Impiego ha gestito la stipula della convenzione e la richiesta del nulla osta, identificando le persone da inserire considerando la compatibilità tra l'attività lavorativa e il profilo del/della lavoratore/trice, la distanza tra luogo di lavoro e il domicilio, e la distribuzione dell'orario di lavoro nel corso della giornata. Ha curato l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, seguendo un progetto personalizzato concordato e sottoscritto con la cooperativa "Il Margine" e con il/la lavoratore/trice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Italgas S.p.A. - Azienda committente.</li> </ul> <p>L'azienda ha contribuito alla definizione del progetto e all'individuazione dei profili professionali cercati, partecipando attivamente alla selezione dei/delle candidati/e. Ha impegnato una quota della commessa di lavoro alla Cooperativa sociale, come stabilito nel Contratto di affidamento. Tramite un Coordinamento interno, ha fornito personale preposto a garantire la conformità del servizio erogato e a informare i /le lavoratori/trici sulla possibilità di apportare correzioni al processo lavorativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Cooperativa Sociale Il Margine s.c.s. - Organismo destinatario della commessa.</li> </ul> <p>La cooperativa ha condotto un'analisi dei fabbisogni, selezionato i candidati e assunto i tre lavoratori/trici con disabilità indicati dal Servizio del Collocamento Mirato del Centro per l'Impiego di Torino, in linea con il progetto di inserimento lavorativo. Ha fornito formazione ai/alle lavoratori/trici, trasferendo loro le competenze necessarie per l'utilizzo della strumentazione informatica. Attraverso il tutor aziendale, ha garantito un sostegno e un'attività di accompagnamento all'inserimento lavorativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizi sociosanitari e assistenziali territoriali.</li> </ul> <p>I servizi territoriali, in collaborazione con Centro per l'Impiego di Torino, hanno avuto un ruolo attivo nell'individuare le persone da coinvolgere nella fase di preselezione, grazie all'esperienza consolidata su progetti</p>

	precedenti.
<p>QUALI RISORSE UMANE SONO STATE IMPIEGATE E QUALI SONO STATI GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI RILEVANTI?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Agenzia Piemonte Lavoro – Servizio Collocamento Mirato.</li> </ul> <p>Il personale dello staff centrale dell’Agenzia Piemonte lavoro – Servizio Collocamento Mirato si è dedicato alla preparazione e progettazione della sperimentazione. Nel frattempo, gli operatori del Centro per l’Impiego di Torino hanno gestito la fase amministrativa della pratica, occupandosi anche del processo di preselezione e del monitoraggio complessivo dell’intero progetto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Italgas S.p.A.</li> </ul> <p>Italgas S.p.A ha coinvolto la Direzione Generale per la stipula della convenzione. Il Dipartimento tecnico Heritage Lab, un settore specifico dell’azienda con finalità culturali, ha contribuito alla selezione e all’accompagnamento all’inserimento lavorativo dei/delle lavoratori/trici.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Cooperativa Sociale Il Margine s.c.s.</li> </ul> <p>La cooperativa ha designato un referente di progetto che si è occupato della negoziazione delle risorse amministrative per la gestione dei contratti di lavoro oltre il tutor per il sostegno delle persone coinvolte nel progetto. Inoltre, Il Margine ha coinvolto un gruppo di esperti provenienti dall’Università degli Studi di Padova come supporto nella formazione dei/delle lavoratori/trici e ampliato la fornitura di servizi con il coinvolgimento della Cooperativa Esedra.</p>
<p>QUALE ERA/ERANO LE FONTI DI FINANZIAMENTO?</p>	<p>Non è stato necessario utilizzare fonti di finanziamento nonostante l’accordo quadro regionale preveda l’utilizzo del Fondo Regionale Disabili in caso di esigenze specifiche</p>
<p>QUALI SONO STATI I RISULTATI DELLA PRATICA?</p>	<p>Gli output della pratica possono essere suddivisi in due processi di lavoro, entrambi mirati a beneficiare l’azienda Italgas S.p.A e i/le lavoratori/trici.</p> <p>Per quanto riguarda l’azienda, i risultati includono:</p> <p>il CPI di Torino ha fornito supporto all’azienda committente Italgas S.p.A. nel determinare il numero di soggetti da assumere per adempiere dell’obbligo, seguendo la stipula della convenzione e la richiesta del nulla osta;</p> <p>il CPI ha facilitato l’incontro domanda offerta, individuando 10 profili di candidati/e per rispondere ai fabbisogni aziendali. Nel selezionare i/le candidati/e, il CPI ha cercato di valorizzare le esperienze pregresse provenienti da altri progetti, offrendo alle persone coinvolte la possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro. Dei/delle 10 lavoratori/trici individuati/e, il CPI ha inviato in selezione 7 candidati/e che hanno partecipato a due colloqui ciascuno (il primo con il CPI e la cooperativa sociale, il secondo con la cooperativa sociale e l’azienda committente). L’esito dei colloqui ha portato all’assunzione a tempo determinato di n. 3 lavoratori/trici da parte della Cooperativa Sociale Il Margine. Prima della scadenza del contratto a tempo determinato, l’azienda Italgas S.p.A ha proceduto alla</p>

	<p>stabilizzazione dei/delle lavoratori/trici nel proprio organico.</p> <p>Per quanto riguarda i/le lavoratori/trici, gli output includono:</p> <p>il CPI ha verificato la correttezza e la completezza della documentazione in suo possesso relativa all'iscrizione alle liste del Collocamento Mirato L 68/99 e allo stato occupazionale delle persone individuate;</p> <p>Il CPI ha contattato i/le potenziali candidati/e per verificare la loro effettiva disponibilità, individuando 10 profili candidabili sulle base delle esperienze formative e professionali, sulle competenze maturate e spendibili nel mercato del lavoro, provenienti da precedenti percorsi di orientamento;</p> <p>Il CPI ha condotto attività di preselezione il cui esito è stato l'invio di 7 candidati/e per la selezione in azienda.</p>
<p>QUALI SONO STATI GLI OUTCOME REALIZZATI?</p>	<p>Gli outcome della convenzione possono essere associati a due processi di lavoro, con beneficiari/e finali sia l'azienda Italgas S.p.A. che i/le lavoratori/trici coinvolti/e.</p> <p>I risultati ottenuti dalle aziende coinvolte sono molteplici. Italgas S.p.A. è riuscita a soddisfare l'obbligo di inserimento nel proprio organico di persone con disabilità attraverso la sperimentazione della convenzione art. 14. Il fabbisogno aziendale di personale di Italgas è stato soddisfatto grazie a una collaborazione proficua con il Centro per l'Impiego di Torino e con la Cooperativa Sociale Il Margine. Il progetto ha anche stimolato nuove collaborazioni tra i tre soggetti coinvolti, culminando nella definizione di un ulteriore progetto che avrà una durata di 2 anni, sempre attivato in base all'articolo 14. Questo nuovo progetto coinvolgerà persone con disabilità che avranno l'opportunità di essere assunte presso una cooperativa per gestire chiamate "inbound" in tema di distribuzione energetica presso Italgas Reti S.p.A.</p> <p>I risultati ottenuti in termini di cambiamento verso le persone coinvolte possono essere così descritti: tutti/e i/le candidati/e avevano già partecipato ad altri progetti senza raggiungere un inserimento lavorativo, ma avevano beneficiato di attività di orientamento specialistico e di supporto nella ricerca attiva del lavoro. I/le sette candidati/e individuati/e hanno potuto sostenere due colloqui di lavoro in fase di selezione con le aziende coinvolte. Tre persone sono state assunte con contratto a tempo determinato dalla cooperativa sociale Il Margine e successivamente con contratto a tempo indeterminato da Italgas S.p.A. Le persone non assunte sono state indirizzate verso nuove opportunità lavorative da parte del CPI.</p> <p>La realizzazione di un progetto di questa complessità ha permesso di sensibilizzare le aziende sulle opportunità offerte dalla stipula della convenzione di cui all'art. 14 e di ampliare le opportunità di offerta di lavoro anche per quelle persone con disabilità che hanno particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Inoltre, il progetto ha favorito la creazione e l'ottimizzazione di strumenti per gestire con</p>

	<p>maggior efficacia gli interventi previsti dalla sperimentazione.</p>
<p>QUALI SONO LE LEZIONI APPRESE, I FATTORI DI SUCCESSO E LE CRITICITÀ INCONTRATE?</p>	<p>La coprogettazione delle attività, conformemente all'accordo quadro della regione Piemonte sull'art. 14, ha generato nuove commesse grazie alla collaborazione virtuosa instaurata tra i soggetti coinvolti. Nuove opportunità progettuali sono emerse, portando a ulteriori inserimenti nel mercato del lavoro di persone con disabilità grave.</p> <p>Un fattore cruciale per il successo della pratica è stato il ruolo della tutor aziendale della cooperativa sociale. Questa figura si è dimostrata indispensabile nell'accompagnamento e nel sostegno delle persone inserite, contribuendo al loro successo occupazionale anche in contesti non protetti.</p> <p>Le criticità riscontrate possono essere ricondotte a due fasi specifiche del processo: la fase di start up e la fase legata all'inserimento lavorativo.</p> <p>Fase di start up: poiché si trattava di una sperimentazione, il progetto "Heritage Lab e archivio storico" ha avuto un avvio complesso, con tempi prolungati per la firma della convenzione e la definizione del progetto stesso. Inoltre, mancavano tutti gli strumenti operativi legati alla gestione progettuale, i quali sono stati successivamente realizzati in corso d'opera.</p> <p>Fase di inserimento lavorativo: le criticità riscontrate in questa fase sono legate alla "tenuta" dei/delle lavoratori/trici selezionati/e. In un caso specifico, si è verificata una significativa flessione nella crescita professionale di una lavoratrice inserita. Questa situazione si è risolta positivamente grazie all'intervento tempestivo delle tutor aziendali e della rete di supporto. La tenuta delle persone è stata favorita anche da un clima aziendale accogliente che ha facilitato la formazione di legami fra i/le lavoratori/trici.</p> <p>Si allegano:</p> <p>4. Servizio TGR Piemonte 12 ottobre 2021. Approfondimento da parte del TGR Piemonte sulla pratica con intervista dei lavoratori coinvolti.</p> <p>5. Newsletter Il Margine marzo 2023. Newsletter di approfondimento sulla convenzione ex art. 14. DLGS 276/2003 con focus dedicato all'esperienza del 2021 con Italgas S.p.A.</p>
<p>QUALI PRINCIPALI CONCLUSIONI POSSONO ESSERE TRATTE DALLA REALIZZAZIONE DELLA PRATICA?</p>	<p>La sperimentazione ha consentito di mettere in pratica le procedure contenute all'interno dell'accordo quadro, verificandone l'efficacia. Con la sperimentazione, l'Agenzia Piemonte Lavoro – Servizio Collocamento Mirato è diventata un attivo promotore della convenzione ex art. 14 nel contesto imprenditoriale locale, promuovendola tramite incontri dedicati con consulenti del lavoro, associazioni di categoria e il terzo settore. La</p>

sperimentazione ha semplificato le procedure, riducendo i tempi dell'iter progettuale da dodici mesi del primo progetto a soli due per completare le pratiche.

Il primo periodo di utilizzo ha permesso di incrementare l'efficacia dello strumento e portare le parti firmatarie a una revisione dell'accordo quadro che si è concretizzata nella riscrittura del nuovo accordo quadro n. 16-6460, deliberato il 30 gennaio 2023.

Con il nuovo accordo Agenzia Piemonte Lavoro ha elaborato delle linee guida operative messe a disposizione degli operatori del collocamento mirato dei Centri per l'Impiego della Regione Piemonte.

Si allegano:

- 6. "Accordo Quadro art.14 276 2003" per la stipula di convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro di persone con disabilità che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, approvato con D.G.R. della Regione Piemonte n. 16/6460 del 10 marzo 2023.

- 7. Convenzioni ex art.14 D. Lgs. 276 del 2003 aggiornamento di giugno 2023. Slide di presentazione dell'Agenzia Piemonte Lavoro che approfondiscono le differenze fra DGR 113-7439/2018 e DGR 16-6460/2023 anche frutto della sperimentazione oggetto della pratica.

Per approfondimenti e la richiesta di eventuali allegati segnalati nelle schede contattare [mcroce@sviluppolavoroitalia.it](mailto:mcroce@sviluppolavoroitalia.it)