L'andamento della prima attuazione di GOL

EUGENIO GOTTI[1]

Abstract

La prima attuazione del programma GOL ha visto il raggiungimento del primo target di prese in carico entro dicembre 2022, con una buona performance generale da parte dei CPI.

Il monitoraggio di Anpal evidenzia anche gli esiti dell'algoritmo di profilazione, con una tendenza a collocare le persone, anche disoccupati di lunga durata, nel percorso P1, il più leggero, di mero inserimento lavorativo. È invece da salutare con soddisfazione la pubblicazione del tasso di ricollocazione dei partecipanti al programma, anche se non è esplicitato se la ricollocazione è stata raggiunta autonomamente dalla persona o a seguito dell'intervento del CPI o del privato accreditato.

Mancano infatti ancora i dati dell'avvio delle azioni formative e del numero delle persone formate; ciò lascia immaginare che il target di 160 mila persone da formare nel 2022 non sia stato raggiunto.

La prima attuazione regionale di GOL è impegnata su diversi fronti, dal potenziamento dei CPI al coinvolgimento dei soggetti accreditati al lavoro; è chiaramente in ritardo il coinvolgimento degli enti di formazione e la costruzione di reti operative tra CPI e soggetti accreditati.

Anpal Servizi ha realizzato due strumenti di Labour market intelligence e di Skill gap analisys a supporto degli operatori dei CPI e dei privati accreditati. A fronte di questi interventi nazionali, il quadro di attuazione regionale mantiene una significativa differenza in ordine ai servizi erogati, alle modalità di finanziamento ed ai costi standard utilizzati, alle procedure amministrative ed alle regole rendicontative.

La percezione che emerge dalla disciplina nazionale è che il Programma GOL sia in realtà una riforma delle Politiche del lavoro, ma senza che vi sia stato un cambio di normativa.

[1] Esperto politiche del lavoro e formazione.

Il programma GOL, finanziato in modo importante dal PNRR con 4,4 miliardi di euro fino al 2026, non ha infatti previsto una riforma, come invece è avvenuto ad esempio per il sistema ITS per cui il PNRR contempla sia un investimento sia una riforma, che ha portato alla nuova Legge n. 99 del 2022.

Per quanto riguarda le Politiche attive del lavoro la norma di riferimento resta il D.lgs. n. 150/2015 ed i relativi LEP (Livelli essenziali di prestazioni), approvati con DM n. 4/2018.

GOL, quindi, è un programma nazionale che trova il proprio fondamento normativo nella disciplina previgente e su questa, in particolare sui LEP, costruisce il corretto rapporto tra Stato e Regioni.

La disciplina generale resta quindi in capo allo Stato – ricordiamo che anche GOL nasce con il Decreto Ministeriale del 5 novembre 2021 – e la sua attuazione è in capo alle Regioni.

In tal senso, proprio perché il quadro nazionale è sostanzialmente definito dal 2015 e addirittura sono stati individuati i LEP che devono essere garantiti a tutta la popolazione, GOL deve essere inteso come una linea di intervento tesa a dare forza attuativa a una disciplina che fino ad ora ha faticato a tradursi in concrete risposte per i cittadini.

In tal senso, è giudizio di chi scrive, che si debba guardare a GOL non solo come a un programma analogo a Garanzia Giovani, che ha avuto un inizio ed una fine, ma come ad una attuazione di una norma generale ed ai relativi LEP che dovrà continuare anche dopo la fine del programma stesso.

Certo, GOL resta allo stesso tempo un programma finanziato dal PNRR ed in tal senso deve raggiungere i target stabiliti, ma è da sottolineare come la definizione del quadro nazionale abbia un orizzonte più ampio, che si fonda su una norma che prevede di erogare servizi in modo continuativo e addirittura con il rango di LEP, quindi prestazioni esigibili da parte dei cittadini.

Ora che il programma GOL è in fase di prima attuazione a livello regionale sarebbe quindi opportuno che il medesimo approccio di ampio respiro e in una logica di sistema venisse mantenuto anche nelle modalità attuative a livello regionale.

Le Regioni, al momento, sono impegnate a dare vita ad un complesso sistema di attuazione, che deve coniugare diversi elementi tra di loro, ed in particolare:

- Il potenziamento dei Centri per l'impiego, intesi quali porta di accesso a GOL, in una logica non solo di rafforzamento quantitativo del personale lì impiegato – i diversi piani di potenziamento in corso porteranno i dipendenti dei CPI da 8 a 20 mila unità – ma anche di riorganizzazione degli stessi per consentire loro di rispondere alle sfide poste dalla nascita di un sistema di Politiche Attive del Lavoro.

  I profili del nuovo personale reclutato dalle Regioni per i CPI hanno caratteristiche non più tanto di impiegati amministrativi, ma di esperti del

mercato del lavoro, tutor che possono accompagnare i disoccupati alla ricerca del lavoro, esperti che possono interloquire con le imprese per supportarle nella ricerca e selezione del personale.
La riorganizzazione dei CPI include anche la messa a disposizione di strumenti operativi per gli operatori, per consentire loro di leggere in modo puntuale il fabbisogno di competenze del sistema imprese, di lavorare sullo skill gap delle persone da accompagnare al lavoro.
Inoltre, sono previsti investimenti strutturali per favorire la prossimità dei servizi con l'apertura di nuovi sportelli anche temporanei, con lo sviluppo di osservatori regionali del mercato del lavoro per facilitare l'incontro tra domanda e offerta, per l'interoperabilità dei sistemi informativi regionali e nazionali, ma anche il potenziamento dei contenuti e dei canali di comunicazione dei servizi offerti.

- La definizione operativa del ruolo dei soggetti privati accreditati per i servizi al lavoro, chiamati ad erogare un servizio di accompagnamento specialistico verso il lavoro. In tal senso solo poche Regioni hanno esperienze consolidate in tale direzione, per la maggior parte delle Regioni si tratta di una novità o quanto meno di una sfida nuova data l'ampiezza e la durata del programma. L'obiettivo di GOL è infatti di prendere in carico ed accompagnare al lavoro almeno tre milioni di disoccupati entri il 2025.
- L'integrazione della formazione nelle Politiche del lavoro con un ruolo significativo degli enti accreditati alla formazione nell'ambito delle Politiche del lavoro per le azioni di upskilling, reskilling e per lo sviluppo di competenze digitali, green e trasversali. GOL ha infatti integrato in modo significativo la formazione nelle PAL, come è giusto che sia, visto che la formazione è riconosciuta universalmente come una misura di Politica Attiva del Lavoro.
  In tal senso è molto interessante osservare come anche gli Enti di formazione del privato sociale aderenti a Confap e Forma, tradizionalmente impegnati nella prima formazione dei giovani con la IeFP si siano aperti alla novità delle PAL. È questo un cambiamento da non sottovalutare, che rappresenta un apporto significativo in termini di ampiezza e profondità di intervento nell'ambito di GOL.
- Il coinvolgimento di altri servizi per la gestione delle situazioni e dei bisogni più complessi, che necessitano di affiancare alla persona alla ricerca di lavoro ed alla sua famiglia servizi sociali, sanitari e servizi di supporto alla conciliazione lavoro-famiglia. È questa una operazione complessa perché questi diversi servizi non afferiscono alla governance degli assessorati alla formazione ed al lavoro delle Regioni, ma dipendono dai Comuni o dagli assessorati alla sanità. Alcune positive esperienze

si realizzarono con il programma REI, il predecessore del Reddito di cittadinanza, ma con numeri e con obiettivi nettamente inferiori di quelli posti da GOL.

Sono questi tutti obiettivi complessi di per sé e ancora di più nella loro necessaria integrazione.

È quindi da valutare l'attuale situazione di prima attuazione con tutte le cautele ed in una logica di medio lungo periodo, perché la sfida che il Paese ha di fronte è quella di giungere ad una erogazione di servizi omogenei su tutto il territorio nazionale, che può ben scontare nella prima fase ritardi, errori, inefficienze.

Monitoraggio

Il monitoraggio a livello nazionale di GOL da parte di Anpal segue un andamento regolare. Sono state pubblicate cinque note di monitoraggio nel corso del 2022 ed anche nel 2023 il monitoraggio sta proseguendo con la prima nota di monitoraggio pubblicata il 15 febbraio 2023 con i dati aggiornati al 31 gennaio 2023.

È di interesse analizzare il monitoraggio, sia per quanto riguarda i dati rappresentati, sia per quanto riguarda la sua struttura.

Le prese in carico

I dati ci mostrano innanzitutto una buona capacità generale dei CPI di prendere in carico le persone per l'avvio dei servizi di GOL.

Se l'obiettivo a fine dicembre 2022 era di prendere in carico 600 mila persone, questo è stato abbondantemente raggiunto e superato con la presa in carico di ben 709.127 disoccupati.

A gennaio si è proseguito con le prese in carico che sono arrivate a 827.453 con un tasso di crescita mensile delle persone prese in carico del 16,7% ed una capacità di presa in carico mensile costantemente sopra le 100 mila persone.

È questo un risultato che denota una buona efficienza di larga parte dei CPI in Italia. Sono solo cinque le Regioni che non hanno raggiungo il proprio target regionale, sebbene a livello nazionale questo sia stato compensato dalle sovra performance delle altre Regioni.

È interessante notare come le performance dei CPI si distribuiscono omogeneamente tra Nord e Sud del Paese. Le cinque Regioni sottoperformanti nella presa in carico delle persone disoccupate si sono rivelate: la P.A. di Bolzano, che ha raggiunto solo il 50,9% del target regionale a dicembre 2022, il Molise con il 56,4%, la Liguria con il 67,7%, l'Abruzzo con il 69,8% e la P.A. di Trento con l'85,1%.

Tra i CPI più performanti emergono invece quelli del Friuli-Venezia Giulia (raggiunto il 225,7% del target regionale), la Sardegna (193,5%), l'Umbria (148,1%) e la Puglia (145%).

Alcune considerazioni sugli esiti della profilazione

Il monitoraggio ci offre anche uno spaccato del funzionamento dell'algoritmo di profilazione dei disoccupati per la loro collocazione nei diversi percorsi, da 1 a 4, dove il percorso 1 non prevede formazione, il percorso 2 formazione breve di upskilling e percorso 3 formazione lunga di reskilling, mentre il percorso 4 è per bisogni complessi che necessitano dell'attivazione di ulteriori servizi.

Complessivamente, al 31 gennaio 2023, la distribuzione degli utenti è così riassumibile:

P1 Reinserimento lavorativo	P2 Upskilling	P3 Reskilling	P4 Lavoro e inclusione
51,6%	26,2%	18,7%	3,5%

Vi sono alcuni dati che lasciano perplessi in merito agli esiti dell'algoritmo.

Da una parte ci sono evidenti anomalie territoriali, come ad esempio la Valle d'Aosta che vede ben il 34,7% delle persone prese in carico collocate nel P4, una quota dieci volte superiore alla media nazionale. La seconda zona con elevata quota di popolazione in P4 è la P.A. di Bolzano con l'11,4%.

Dall'altra parte, se guardiamo la distribuzione nei percorsi per alcune caratteristiche degli utenti, risulta un dato anomalo per i disoccupati di lunga durata.

Infatti, come sappiamo, la durata della disoccupazione è inversamente proporzionale alla facilità di ricollocazione. Più le persone restano lontane dal mercato del lavoro, più è difficile ricollocarsi.

Ebbene, la distribuzione dei disoccupati da almeno 6 mesi e da almeno 12 mesi mostra un dato significativamente alto nel P1, come si può leggere dalla seguente tabella:

Target	P1 Reinserimento lavorativo	P2 Upskilling	P3 Reskilling	P4 Lavoro e inclusione
Disoccupati da almeno 6 mesi	35,9%	27,6%	30,8%	5,7%
Disoccupati da almeno 12 mesi	31,2%	27,7%	34,8%	6,3%

Sarà da capire perché l'algoritmo di profilazione colloca per oltre il 30% disoccupati da più di 12 mesi nel percorso 1, come se fossero "ready to work" e quale è l'impatto di questa situazione.

Il reinserimento occupazionale

Vi è un altro dato rilevante nella nota di monitoraggio Anpal e cioè il tasso di ricollocazione delle persone a 60 e 90 giorni dalla presa in carico nel Programma GOL.

È questo un dato importante da inserire nel monitoraggio e non si deve dare per scontato che vi sia. Infatti, nei monitoraggi di Garanzia Giovani questo dato non era presente.

È inoltre particolarmente apprezzabile che il tasso di ricollocazione sia pubblicato, poiché questo dato non è richiesto per il raggiungimento degli obiettivi formali del programma GOL per cui ci siamo impegnati verso l'Unione Europea. Ricordiamo che nei diversi target di GOL nel PNRR non vi è il tasso di ricollocazione, ma il mero numero di persone da prendere in carico ed il numero di persone da formare.

Complessivamente GOL vede un tasso di nuova occupazione, a 60 giorni dalla presa in carico, del 14,7% che sale al 17,6% dopo 90 giorni. In tale quadro, i disoccupati di lunga durata hanno un tasso di ricollocazione a 90 giorni dell'11,1%.

Certo, il tasso di ricollocazione è ancora più basso per i beneficiari di Reddito di cittadinanza, con il solo 5% a 90 giorni dalla presa in carico, ma sappiamo che questo è un target particolarmente difficile da ricollocare. Nonostante ciò, anche i beneficiari di RdC vengono inseriti per un 12,7% nel percorso 1.

Probabilmente varrà la pena di valutare, alla luce del primo anno di intervento, l'adeguatezza dell'algoritmo di profilazione che al momento pare fortemente orientato alla collocazione nel percorso 1, privando molte persone della possibilità di frequentare percorsi di aggiornamento o riqualificazione professionale.

L'assenza dell'avvio dei percorsi nella nota di monitoraggio

La nota di monitoraggio è al momento carente rispetto al ruolo dei soggetti privati accreditati.

Non vi è traccia, infatti, del numero di persone che sono state prese in carico dai soggetti accreditati al lavoro per il Percorso 1, né è chiaro quante delle persone ricollocate lo siano in esito ad un'azione degli operatori accreditati nell'ambito del Percorso 1 oppure perché si sono ricollocate con le proprie forze o per un'azione diretta del CPI.

Manca anche totalmente il monitoraggio della formazione.

Nulla si dice del numero di percorsi di upskilling o reskilling attivati e del numero di persone coinvolte.

L'assenza di questo dato evidentemente non è una dimenticanza.

Possiamo dire che da un lato c'è stato nel 2022 l'obiettivo prioritario di avviare la macchina e quindi di lavorare molto sulla presa in carico per raggiungere il primo target di presa in carico a dicembre 2022 e dall'altro che l'iter per l'avvio di GOL da parte delle Regioni è stato avviato progressivamente nel corso dell'anno e le attività formative sono state le ultime ad essere disciplinate.

Tuttavia, è non solo auspicabile che questo dato entri rapidamente nel monitoraggio nazionale, ma è anche necessario per evidenziare l'andamento dei dati che devono raggiungere determinati target fissati nel PNRR. La formazione è infatti uno di questi: entro il 2025 almeno 800 mila dei tre milioni di persone prese in carico dovranno essere coinvolte in attività formative; lo stesso decreto istitutivo di GOL poneva inoltre come primo obiettivo a dicembre 2022 non solo la presa in carico di almeno 600 mila persone, ma anche il coinvolgimento nelle attività formative di almeno 160 mila di queste.

Non abbiamo timore di affermare che l'assenza di pubblicità su questo dato è un indizio del fatto che il target formativo fissato per il 2022 non sia stato raggiunto nemmeno lontanamente.

Le differenti modalità attuative regionali

Come afferma il decreto istitutivo di GOL, uno degli obiettivi del Programma è quello di raggiungere l'uniformità dei servizi di PAL su tutto il territorio nazionale, nella logica dei LEP, ferma restando la piena libertà alle Regioni sulle modalità organizzative per garantire l'erogazione delle prestazioni. Un po' come avviene con i LEA (livelli essenziali di assistenza in sanità), ben potranno nascere diversi modelli di erogazione del servizio nelle diverse Regioni; tuttavia, ognuno di questi sistemi regionali dovrà essere in grado di erogare le prestazioni definite a livello nazionale nel rispetto anche dei relativi costi standard.

Assistiamo già oggi, nella prima fase di attuazione di GOL, a significative differenze tra come le Regioni stanno costruendo i diversi sistemi di PAL.

Senza voler negare la possibilità per ciascuna Regione di lavorare individualmente, stupisce un po' l'assenza di un dibattito pubblico e di un confronto tra Regioni sulle migliori modalità di costruzione di un sistema stabile ed aperto, efficace ed efficiente.

L'impressione è che le Regioni siano poco interessate a condividere riflessioni, studi, buone prassi, strumenti, che invece chi scrive ritiene essenziale per evitare un approccio a "tentativi ed errori" per costruire invece un sistema su basi solide.

I servizi

Già a partire dalla "uniformità" dei servizi vediamo comportamenti diversi tra le Regioni.

Come si è detto sopra, è il D.lgs. n. 150/2015 che introduce il concetto di LEP per le Politiche attive del lavoro, mentre la declinazione puntuale dei LEP ed i relativi standard di servizio sono contenuti nel DM del lavoro 4/2018.

Lo stesso GOL assume proprio il contenuto di questo DM nella declinazione dei propri servizi.

È in questo senso che GOL mette al centro della propria struttura i LEP, intesi come "uniformità dei servizi su tutto il territorio nazionale" con caratteristiche di esigibilità da parte delle categorie di cittadini destinatarie degli stessi.

È proprio il fatto che le Politiche Attive del Lavoro sono assurte al ruolo di LEP che genera una prospettiva di sistema; infatti, nella logica costituzionale, se un servizio è definito come LEP, significa che esso è un diritto esigibile da parte dei cittadini e correlativamente esso è un servizio che le istituzioni preposte hanno l'obbligo di erogare.

Il DM n. 4/2018 elenca diversi servizi che si configurano come LEP ed il programma GOL li recupera tutti nella propria gamma di servizi.

La delibera del Commissario straordinario di ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022, che definisce gli standard di servizio di GOL e le relative Unità di costo standard (UCS), richiama esplicitamente il DM n. 4/2018 per i seguenti servizi, che coincidono con quelli là indicati:

A) accoglienza e prima informazione;
B) DID (Dichiarazione di immediata disponibilità), 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;
H) avviamento a formazione;
J) strumenti finalizzati alla conciliazione;
N) presa in carico integrate per soggetti in condizione di vulnerabilità;
O) supporto all'autoimpiego.

Tuttavia, come si diceva più sopra, GOL non si limita ad erogare tali servizi, ma ne aggiunge altri:

– Percorsi di aggiornamento (Upskilling);

- Percorsi di riqualificazione (Reskilling);
- Percorsi di formazione nelle competenze di base;
- Percorsi individuali o individualizzati di formazione;
- Percorsi per la creazione di impresa;
- Indennità di tirocinio;
- Indennità di frequenza.

Questi ultimi servizi non sono compresi nel DM n. 4/2018 e quindi non sono considerabili formalmente come LEP.

La delibera Anpal indica i primi quattro di questi come "LEP", definiti dal DM 28/12/2021 "Piano Nuove Competenze" e dal Decreto n. 139/2022 "Linee guida per il sistema duale". Tuttavia, a parere di chi scrive, è improprio caratterizzare quei servizi come LEP in senso stretto, poiché essi sono definiti dai DM relativi come servizi da attivare nell'ambito del programma GOL o relativamente all'investimento nel sistema duale del PNRR e non assumono quel carattere di stabilità nel tempo ed esigibilità che caratterizza i LEP definiti dal DM n. 4/2018.

Secondo la lettura appena fatta, possiamo quindi distinguere in GOL alcuni servizi che vengono qualificati dalla legge come LEP ed altri che attengono a GOL ma non sono LEP in senso stretto.

Rispetto a questa prima considerazione, ci si dovrebbe aspettare che i Piani attuativi regionali ed i relativi avvisi offrano a tutti i destinatari quanto meno tutti i servizi LEP, eventualmente decidendo di non attivare alcuni tra i servizi non LEP.

Ciò non sta avvenendo pienamente. Ci sono diverse Regioni che non erogano tutti i servizi LEP a tutti i destinatari del programma.

In particolare, diverse Regioni – tra cui Lazio, Veneto e Lombardia – non prevedono l'attivazione del tirocinio come servizio per tutti i partecipanti ai percorsi GOL, ma lo limitano ad alcuni percorsi, in particolare; alcune lo limitano ai soli partecipanti ai percorsi P3 "Reskilling" e P4 "Lavoro e inclusione" ed altre al solo P4.

In tal modo, già la prima attuazione regionale mostra una criticità nella scelta di non erogare i servizi LEP alla generalità dei destinatari. Se infatti questi servizi sono caratterizzati come LEP, non dovrebbe stare alla programmazione regionale la scelta se erogarli oppure no, perché dovrebbe essere un diritto di tutti i disoccupati poterli attivare nell'ambito del patto di servizio personalizzato.

Diversa considerazione va fatta invece per i servizi GOL caratterizzati come non LEP. In tal caso si ritiene che la programmazione regionale possa liberamente definire se attivarli o meno.

È quindi una scelta legittima quella di molte Regioni – tra cui Piemonte, Lombardia, Lazio e Liguria – di non riconoscere un'indennità di frequenza alle

attività formative, o di alcune Regioni di non attivare il servizio di supporto alla creazione di impresa.

In ogni caso, la corretta definizione del rapporto Stato-Regioni basato sui LEP deve ulteriormente procedere ad una sistematizzazione dei LEP a livello nazionale e ad una verifica della loro corretta applicazione a livello regionale.

Altri elementi di differenziazione degli avvisi regionali

Come si diceva, la costruzione di un sistema di PAL implica lavorare da un lato per l'uniformità dei servizi essenziali da erogare sul territorio nazionale e dall'altro per il consolidamento di queste misure in modo stabile ed aperto, ossia non legate alla pubblicazione annuale di avvisi.

Al momento, tuttavia, le Regioni stanno procedendo con l'emanazione di avvisi per la prima attuazione di GOL e con regole ancora in divenire.

Vi sono avvisi regionali che limitano la platea dei destinatari di GOL rispetto a quanto previsto dal DM che lo istituisce, poiché sono ancora in essere alcune misure regionali per specifici destinatari che si ritiene debbano esaurirsi prima di aprire GOL a tali destinatari.

È comprensibile tale posizione regionale, a condizione che le misure regionali alternative a GOL siano in scadenza e soprattutto siano coerenti con i servizi previsti in GOL.

Altro elemento di differenziazione tra gli avvisi regionali riguarda le Unità di costo standard (UCS) di riferimento per i percorsi formativi nell'ambito di GOL.

Il problema nasce dalla modalità di costruzione di tali UCS a livello nazionale, avvenuta con Garanzia Giovani e recepita dalla Commissione Europea con il Regolamento Delegato (UE) n. 2017/90 per le attività di formazione di gruppo.

Le UCS nazionali prevedono tre livelli di costo/ora della formazione, sulla base del curricolo del docente. Fascia A per le docenze tenute da professionisti con esperienza almeno quinquennale, Fascia B per docenti con esperienza almeno triennale e Fascia C per personale con esperienza inferiore ai tre anni.

Ebbene, quello che sta succedendo è che molte Regioni "scelgono" una delle tre fasce e la applicano a tutte le attività formative da realizzarsi nel programma GOL e coerentemente impongono uno standard minimo al curricolo del docente coinvolto. In tal modo nelle diverse Regioni si stanno differenziando i valori riconosciuti per la formazione.

Ancora, non sono chiare in diversi avvisi regionali le regole di gestione delle attività e dei finanziamenti degli operatori privati accreditati, l'utilizzo ed il rifinanziamento del "budget operatore" e le regole di rendicontazione.

Altro elemento ancora in divenire è la costruzione della rete dei servizi al lavoro tra CPI e soggetti accreditati. Si tratta certamente di definire le procedure per la collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati.

Ciò che possiamo osservare è la diffusa difficoltà ad attivare un circolo efficace tra la presa in carico da parte dei CPI e l'organizzazione delle attività formative. Non è un caso che siano ancora molto poche le attività formative avviate. È complesso creare gruppi classe omogenei se non vi è un sistema informativo condiviso tra CPI e Centri di Formazione Professionale e ancora maggiormente se non si lavora alla nascita di una vera e propria rete tra questi diversi soggetti. Una rete non è fatta solo di norme e di procedure, ma nasce da relazione, familiarità, prassi, strumenti condivisi, monitoraggi e valutazione. Ciò ancora manca e sono molti i territori nei quali il rapporto tra CPI ed enti accreditati al lavoro ed alla formazione è ancora da attivare.

È inoltre necessario uno sforzo comune per realizzare strumenti operativi per la buona riuscita del programma.

Qualcosa in tale direzione si sta muovendo. A livello nazionale Anpal servizi ha creato due strumenti interessanti per tutti gli operatori delle PAL.

Il primo è uno strumento di Labour Market Intelligence (LMI) che si propone di fornire supporto agli operatori dei servizi per il lavoro in relazione alle attività di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di incontro domanda offerta. L'obiettivo è quello di fornire una base dati a supporto dell'individuazione di specifici obiettivi professionali che indirizzino il percorso dei beneficiari.

Per ogni unità professionale (CPI ISTAT) è possibile verificare per i diversi livelli territoriali l'intensità della domanda di lavoro e l'analisi delle transizioni osservate attraverso i dati delle comunicazioni obbligatorie di attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro. Il cruscotto permette anche di valutare tali indicatori in termini di aree di attività (ADA) e risultati attesi, secondo la classificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e la comparazione con le unità professionali rilevate come "prossime" sulla base della condivisione di attività contenute nelle ADA. È già in programma lo sviluppo di questo strumento per integrare i risultati dell'indagine Excelsior.

Questo è uno strumento già disponibile ed aperto a tutti al seguente indirizzo: https://lmi.anpalservizi.it.

Il secondo strumento realizzato sempre da Anpal Servizi è lo Skill Gap Analisys (SGA) che consente di comparare le competenze richieste dal mercato con quelle possedute dal lavoratore.

Questo secondo strumento non è liberamente accessibile ed è richiesta da parte di Anpal la preventiva adesione alla sua sperimentazione da parte della Regione o Provincia Autonoma che definirà anche le modalità di messa a disposizione dello strumento ai servizi territoriali.

È auspicabile non solo che tutte le Regioni aderiscano, ma che lo strumento venga messo a disposizione non solo dei CPI, ma anche di tutti gli operatori accreditati alla formazione ed al lavoro coinvolti nel Programma GOL.

Occorrerebbe poi provvedere alla messa a regime del fascicolo elettronico del lavoratore, che ancora non ha visto la luce rispetto alle previsioni del D.lgs. n. 150 del 2015, come evoluzione del "libretto formativo del cittadino" istituito dal Decreto legislativo n. 276/2003, anch'esso mai realizzato se non in limitate sperimentazioni. Questo strumento dovrebbe contenere le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali ed essere liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

Il fascicolo elettronico del lavoratore sarebbe anche un valido strumento per gli operatori dei servizi per il lavoro che avrebbero a disposizione immediatamente la storia formativa e lavorativa dei cittadini che si rivolgono a loro per l'attivazione di GOL ed aumenterebbe la loro capacità di azione per l'accompagnamento ai percorsi di *upskilling*, *reskilling* e di supporto all'inserimento lavorativo.