

# GOL e le politiche attive del lavoro. Lezioni apprese per guardare al futuro

EUGENIO GOTTI<sup>1</sup>

Ci interessa qui osservare l'andamento di GOL quale programma emblematico, che rappresenta lo stato dell'arte delle politiche attive del lavoro oggi in Italia, sapendo però che queste non si esauriranno con GOL, ma al contrario sono destinate a durare.

Nel 2026 dovremo ripartire dall'esperienza di GOL, dai suoi punti di forza e dalle sue debolezze, per rilanciare politiche di accompagnamento al lavoro, ancora una volta, cercando percorsi di miglioramento.

## 1. Tra visioni catastrofiste e i dati di monitoraggio

Certo non mancano le visioni catastrofiste, come quelle espresse nell'articolo de "Il Fatto quotidiano" dell'11 luglio 2024 a firma Franz Baraggino, secondo il quale il programma GOL "sembra ormai una partita persa, col rischio di dover restituire all'Europa i miliardi già spesi a meno di non ottenere una proroga che conceda più tempo per raggiungere quelli che ad oggi sono 'obiettivi impossibili'. A definirli così sono le Regioni. [...] A un anno e mezzo dalla conclusione del programma c'è chi definisce la situazione 'disperata', tra Regioni dove i corsi di formazione non sono nemmeno partiti e altre, soprattutto al Sud, in ritardo addirittura sulla rendicontazione"<sup>2</sup>.

Secondo l'articolo "la platea di disoccupati ipotizzata nel 2021, ancora in piena pandemia, viene ridimensionata dalla ripresa del mercato del lavoro. In altre parole, i target di Gol sono sovradimensionati. A dimostrarlo sarà l'alto tasso di abbandono dei percorsi di formazione registrato da alcune regioni del Nord. O peggio, la difficoltà ad agganciare le persone"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Esperto politiche del lavoro e formazione.

<sup>2</sup> BARAGGINO F., *Piano per l'occupazione, resa delle Regioni: "Target PNRR fuori portata. Dovremo restituire miliardi"*. Ma il governo si fa dare più soldi dall'Ue, Il Fatto Quotidiano, 11 luglio 2024.

<sup>3</sup> Ibidem.

In realtà, i dati riportati dal monitoraggio nazionale al 30 giugno 2024<sup>4</sup> mostrano anche dati positivi. Vi è infatti una buona capacità di presa in carico delle persone disoccupate da parte dei Centri per l'impiego che ha ormai raggiunto una quota di oltre 100 mila persone al mese.

Ricordiamo che la presa in carico di una persona significa che essa ha presentato una DID, ha ricevuto un assessment quali-quantitativo e ha sottoscritto un patto di servizio o patto per il lavoro personalizzato con l'individuazione di uno tra i percorsi previsti in GOL.

Al 30 giugno 2024 il totale delle persone prese in carico è di 2.570.887, quindi possiamo affermare che entro il 2026 sarà abbondantemente superato il primo target PNRR del programma GOL che prevede la presa in carico (o il coinvolgimento) di tre milioni di persone.

Anche la condizione delle persone prese in carico risponde agli obiettivi del PNRR. L'impegno preso con la Commissione europea è che il 75% dei beneficiari di GOL appartenga ad almeno una delle seguenti categorie: donne, giovani under 30, adulti over 55, disoccupati da almeno 12 mesi, persone con disabilità. Anche per questo obiettivo la proiezione è positiva: al 30 giugno è l'85,4% del totale dei presi in carico a presentare almeno una caratteristica di vulnerabilità tra quelle elencate; perciò, anche il raggiungimento di questo target pare a portata di mano.

## 1.1. Il piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego procede, ma a macchia di leopardo

Sicuramente ha contribuito al raggiungimento di questi risultati positivi l'azione di 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 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 hanno caratteristiche non più di impiegati amministrativi, ma di esperti del mercato del lavoro, tutor che possono accompagnare efficacemente i disoccupati alla ricerca del lavoro,

<sup>4</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e INAPP, *Attuazione del programma GOL garanzia di occupabilità dei lavoratori. Nota di monitoraggio (dati al 30/06/2024)*, 30 luglio 2024. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-occupazione/focus/nota-monitoraggio-programma-gol-20240630>.

esperti che possono interloquire con le imprese per supportarle nella ricerca e selezione del personale.

Il piano di rafforzamento prevede inoltre interventi per la riorganizzazione dei CPI e 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 e di lavorare sullo skill gap delle persone da accompagnare al lavoro; vi sono anche investimenti strutturali da destinare alla prossimità dei servizi con l'apertura di nuovi sportelli anche temporanei, allo sviluppo di osservatori regionali del mercato del lavoro per facilitare incontro tra domanda e offerta, all'interoperabilità dei sistemi informativi regionali e nazionali; sono infine da potenziare i contenuti ed i canali di comunicazione dei servizi offerti.

Certo, il piano di rafforzamento non è ancora completato, con una situazione a macchia di leopardo tra le diverse Regioni. Ciò non è sfuggito alla Commissione europea che, nella valutazione di medio periodo del PNRR italiano evidenzia come elemento critico la diversa velocità delle Regioni: "In Italia, il quadro è piuttosto positivo per quanto riguarda la coesione sociale, poiché l'adesione al programma GOL tra i gruppi vulnerabili è elevata. Tuttavia, gli sforzi per rafforzare la coesione territoriale sembrano aver avuto un effetto limitato, poiché le regioni che beneficiano maggiormente dell'adozione del GOL o dell'aumento del personale dei CPI non sembrano essere quelle strutturalmente più svantaggiate"<sup>5</sup>.

Anche in questo ambito le diverse capacità amministrative delle Regioni incidono sui processi di riforma, sulle procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti dei CPI, sui processi riorganizzativi e sugli investimenti strutturali.

## 1.2. Algoritmi, rigidità, burocrazia

Un secondo elemento di attenzione al programma GOL è relativo all'algoritmo che colloca le persone nei diversi percorsi previsti da GOL, che hanno una diversa intensità di aiuto, sulla base di parametri che dovrebbero correlare la difficoltà di ricollocazione delle persone nel mercato del lavoro con la maggiore intensità di aiuto.

Lascia perplessi il fatto che oltre il 50% delle persone viene collocata nel Percorso 1 di mero reinserimento lavorativo. In questo percorso con minore intensità di aiuto vi sono il 15,8% di persone con più di 55 anni ed il 17,6%

<sup>5</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the Regions. Strengthening the EU through ambitious reforms and investments (COM(2024) 82 final.), 21 febbraio 2024

di persone disoccupate da oltre 12 mesi, che non si può dire siano facilmente ricollocabili.

Guardando il dato da un'altra prospettiva: rispetto alla totalità delle persone over 55 prese in carico dal programma, ben il 46,2% viene collocato dall'algoritmo nel Percorso 1, solo il 27,9% nel Percorso 2 di Upskilling ed il 21,1% nel Percorso 3 di Reskilling.

L'opinione degli stessi operatori dei Centri per l'impiego conferma le perplessità sull'algoritmo e la clusterizzazione degli utenti.

L'interessante analisi di Leonardo Evangelista<sup>6</sup>, che ha raccolto il giudizio di 139 operatori di orientamento dei Centri per l'impiego evidenzia questo elemento, come la profilazione a volte sia errata, e che l'algoritmo di GOL porta a indirizzare gli utenti in direzioni improduttive: "Il cluster di appartenenza definito dall'attività di assessment non risulta sempre essere preciso. Ciò è dovuto al fatto che l'elaborazione si basa su dati anagrafici, professionali, di istruzione-formazione e personali, che restituiscono una fotografia non sempre accurata del livello di occupabilità del destinatario e quindi della sua distanza dal mercato del lavoro. Questa imprecisione può portare a discrepanze significative. Ad esempio, la stessa persona può essere classificata in cluster diversi a distanza di pochi mesi pur non variando il suo livello di occupabilità. Tali variazioni indicano che il sistema di clustering non riesce a catturare adeguatamente le dinamiche individuali dei destinatari, basandosi piuttosto su dati oggettivi. Basta variare leggermente le risposte alle domande dell'assessment o cambiare l'operatore che lo somministra per ottenere risultati differenti. [...] Per migliorare l'efficacia del programma GOL, sarebbe necessario adottare strumenti di assessment più accurati e dinamici, che tengano conto sia dei dati anagrafici, d'istruzione, professionali e personali dei destinatari ma che integrino anche un monitoraggio continuo e un sistema di feedback regolare. Ciò potrebbe aiutare a fornire una valutazione più precisa e aggiornata delle reali competenze e bisogni, migliorando così l'appropriatezza degli interventi anche formativi e l'efficacia complessiva del programma"<sup>7</sup>.

Emerge anche in modo netto da questi operatori dei CPI come la rigidità delle azioni previste dal programma sia un forte limite. Ciò vale non solo per l'algoritmo che clusterizza le persone, ma anche per i vincoli ed i parametri rigidi che spesso si rivelano insufficienti per fare un buon lavoro. L'operatrice del Centro per l'impiego è chiara nella sua analisi: "classificare a monte quante ore hai a disposizione con un utente sulla base di un assessment che lascia poco margine

<sup>6</sup> EVANGELISTA L., BEVILACQUA S., CORTESE S., GIUBILEO F., MUZZOLON C., *Dentro il labirinto di Gol Garanzia di Occupabilità Lavoratori: l'esperienza degli operatori di orientamento*, 2024.

<sup>7</sup> Ivi, p. 18.

di manovra inficia forzatamente il lavoro che siamo chiamati a fare. E allora ci ritroviamo ad avere 6-10 ore per fare un percorso di bilancio e di skill gap per il quale ce ne vorrebbero almeno il doppio oppure ad avere solo una decina di ore per accompagnare utenti demotivati e sfiduciati nella ricerca del lavoro. E in queste ore bisogna anche far stare le innumerevoli attività di back office (...) Per me, orientatrice vecchio stampo che mette al centro la persona, è decisamente impossibile riuscire a dedicare così poco tempo ad utenti così complessi come quelli che incontro”<sup>8</sup>.

Il terzo elemento di forte criticità che emerge dagli operatori nelle fasi di presa in carico e assessment è naturalmente l’eccessiva burocrazia.

Se ci focalizziamo invece sui risultati occupazionali, che un po’ paradossalmente non sono obiettivo nel PNRR, questi non sono pessimi: il 39,2% delle persone prese in carico hanno sottoscritto un contratto di lavoro. Certo, i risultati sono molto variabili nei diversi territori, rispecchiando la diversa vivacità del mercato del lavoro. Inoltre, le persone collocate sono maggiori nel cluster 1 (49,3%), per poi scendere in relazione all’aumento della difficoltà di ricollocazione: 38,4% per il cluster 2, 18,3% per il cluster 3 e 21,1% per il cluster 4.

### 1.3. La rete tra CPI ed enti di formazione: un nodo critico

Colgo ancora dall’analisi svolta da Leonardo Evangelista il punto forse più critico del Programma GOL, quello che potrebbe veramente non raggiungere uno dei target previsti dal PNRR: l’interazione con le attività formative.

Il dato a giugno 2024 vede 278.276 persone coinvolte in attività formative più 250.189 persone che “sono state avviate alla formazione”; queste ultime non sono da conteggiare per il momento, visto che l’azione a cui si riferisce il monitoraggio è il LEP H, che non comporta necessariamente l’avvio di attività formativa, in quanto si sostanzia in “orientamento sull’offerta formativa territoriale, presentazione delle opportunità, invio presso i soggetti erogatori di formazione incaricati dai soggetti attuatori”.

Ricordiamo che il target PNRR prevede che almeno 800.000 dei 3 milioni delle persone coinvolte dovranno partecipare ad attività formative, con 300.000 di queste focalizzate sul rafforzamento delle competenze digitali. Non c’è dubbio che questo è il dato più preoccupante rispetto ai risultati di GOL attesi entro la fine del 2025.

Focalizzandosi sulle quasi 300 mila persone effettivamente coinvolte in attività formative, queste rappresentano solo il 10,8% del totale delle persone prese

<sup>8</sup> Ivi, p. 12.

in carico. Già il secondo decreto ministeriale di riparto delle risorse alle Regioni prevedeva che almeno 250.000 persone avessero terminato l'attività formativa entro dicembre 2023. Possiamo dire che siamo in ritardo di almeno sei mesi, ma il dato preoccupante è la difficoltà che è stata incontrata nell'attivare la rete formativa.

Solo dieci Regioni hanno raggiunto (e molte anche abbondantemente superato) gli obiettivi di dicembre 2023.

Sicilia e Puglia rappresentano un caso drammatico, con rispettivamente il 5% ed il 7% delle attività formative svolte rispetto agli obiettivi. Anche la Provincia Autonoma di Bolzano e la Calabria sono in una situazione difficile con il 32%.

Ma anche molte altre Regioni raggiungono a fatica la metà dell'obiettivo: Abruzzo, Basilicata, Lazio, Valle d'Aosta; leggermente meglio il Molise e le Marche, che comunque non raggiungono l'obiettivo.

Certamente in parte sopperiscono le Regioni più capaci di attivare la rete formativa, come il Veneto il Friuli-Venezia Giulia, la Liguria l'Emilia-Romagna, la Toscana ed il Piemonte che doppiano se non triplicano i propri obiettivi.

Di seguito una tabella con un'analisi completa:

	Totale persone formate a giugno 2024	Obiettivi al 31/12/2023	Quota di obiettivo raggiunto a giugno 2024
Abruzzo	1.647	3.475	47%
Basilicata	1.609	3.225	50%
Calabria	4.476	14.175	32%
Campania	57.542	41.975	137%
Emilia-Romagna	25.780	11.625	222%
Friuli-Venezia Giulia	15.237	5.800	263%
Lazio	9.128	18.175	50%
Liguria	9.509	3.700	257%
Lombardia	34.020	26.075	130%
Marche	3.790	4.700	81%
Molise	421	550	77%
Piemonte	29.659	15.450	192%
Puglia	1.881	27.075	7%
Sardegna	4.771	12.950	37%
Sicilia	1.560	32.025	5%
Toscana	25.497	11.750	217%
Umbria	4.604	3.275	141%
Valle d'Aosta	449	700	64%
Veneto	34.298	11.325	303%

P.A. Trento	2.303	1.350	171%
P.A. Bolzano	187	625	30%
Totale	268.368	250.000	107%

Ancora una volta, sulla formazione, l'Italia è spaccata a metà.

La gran parte delle Regioni in difficoltà sulla formazione per GOL non hanno una solida rete formativa consolidata negli anni con la IeFP e si poggiano su agenzie più leggere che sicuramente hanno difficoltà ad ingaggiarsi in questa nuova sfida.

Ma non c'è solo questa spiegazione. Anche Regioni come il Lazio e la Sicilia, che invece hanno una buona rete di enti di formazione, non raggiungono l'obiettivo. In questi casi si ha a che fare con ritardi nella programmazione regionale, con eccessiva burocrazia e sistemi informativi non efficienti, ma soprattutto con la difficoltà a creare reti funzionanti tra CPI ed enti di formazione.

La rete tra CPI ed enti di formazione è centrale per le PAL. GOL ha sicuramente favorito una collaborazione tra il mondo della formazione ed i CPI, ma siamo lontani dal raggiungimento del risultato.

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. 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, essa 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.

**Possiamo ricondurre le maggiori difficoltà di GOL nel costruire a livello nazionale un sistema amministrativo solido, strumenti informativi efficienti, nonché una rete efficace di raccordo tra CPI, agenzie del lavoro ed enti di formazione, servizi educativi e sociosanitari.**

#### 1.4. Lezioni apprese e linee di azione per il miglioramento

Da quali elementi si deve ripartire guardando anche oltre la fine del Programma GOL?

Si dovrebbero fare studi e analisi, raccogliere sistematicamente le opinioni ed i suggerimenti di tutti gli operatori dei soggetti coinvolti, diffondere buone prassi, fare azioni di comunicazione verso gli utenti e le imprese.

Probabilmente un più maturo sistema di PAL ha bisogno di dare maggiore evidenza alle specializzazioni degli enti di formazione, di dare loro un ruolo anche nell'azione di presa in carico delle persone e valorizzare il loro rapporto con il sistema imprese; bisogna dare una maggiore autonomia agli operatori nella definizione delle risorse da attivare per avere dei patti di servizio meno burocratici e più aderenti alla realtà, bisogna condividere le informazioni e gli strumenti di skills intelligence tra tutti gli operatori.

Occorrerebbe poi provvedere, senza ulteriori ritardi, alla messa a regime del fascicolo elettronico del lavoratore, che ancora non ha visto la luce rispetto alle previsioni del D.lgs. 150 del 2015, come evoluzione del "libretto formativo del cittadino" istituito dal D.lgs. n. 276/2003, anch'esso mai realizzato se non in limitate sperimentazioni.

Ci si chiede se è così complicato, con la mole di risorse europee a disposizione, realizzare questo strumento contenente tutte 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 e renderlo liberamente accessibile da parte di tutti gli operatori coinvolti nelle PAL.

Serve una programmazione di attività da svolgere nei prossimi anni per far maturare il sistema PAL, che deve uscire dalle logiche dei Programmi ed entrare a pieno regime.

Perché le PAL ci accompagneranno ancora nei prossimi anni, per alcune ragioni molto chiare.

## **2. Perché le PAL sono destinate a continuare**

Vi sono alcuni buoni motivi che ci portano ad affermare che le PAL continueranno.

### **2.1. Le PAL sono LEP e dovranno essere finanziate con la fiscalità generale**

In primo luogo, i servizi di politica attiva sono LEP, quindi sono servizi essenziali di cui i cittadini hanno pieno diritto alla loro fruizione.

Le Politiche attive del lavoro hanno come norma di riferimento il D.lgs. 150 del 2015 ed i relativi LEP approvati con DM n. 4/2018.

Lo stesso GOL trova il proprio fondamento normativo nella legge nazionale e su questa, in particolare sui LEP, costruisce il proprio 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 ed 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 nei prossimi anni.

Dopo le risorse del PNRR si dovranno trovare fonti di finanziamento diverse e la norma nazionale prevede che i LEP vengano finanziati con la fiscalità generale e non più nemmeno con le fonti comunitarie del FSE+ o similari. Questo, per inciso, potrebbe aiutare a superare alcune rigidità burocratiche che discendono dall'uso delle fonti finanziarie comunitarie.

Inoltre, ricordiamo come l'attuazione del federalismo fiscale, di cui alla legge n. 42 del 2009, è ora un obiettivo da raggiungere contenuto nel PNRR.

Tale norma, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione, intende sostituire il criterio della spesa storica e garantire responsabilizzazione nell'uso delle risorse pubbliche, sostituendo i trasferimenti statali con autonome forme di fiscalità. Si tratta della cosiddetta fiscalizzazione dei trasferimenti erariali, cioè del passaggio da trasferimenti di risorse dallo Stato agli altri enti di governo per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'accesso diretto a quote di fiscalità generale da parte dei diversi livelli di governo. È il passaggio da una finanza derivata ad una finanza autonoma.

Per le diverse attività oggetto del federalismo fiscale il primo passo è l'individuazione dei LEP, cosa che per le PAL sono già definiti nel DM n. 4/2018.

Dopodiché bisogna definire i costi standard dei diversi servizi, anch'essi oggi individuati da GOL. È quindi su questi elementi che stanno lavorando a livello nazionale da un lato il Comitato tecnico scientifico con funzioni istruttorie per l'individuazione dei LEP (CLEP) e dall'altro la Commissione tecnica per i fabbisogni standard (CTFS).

Semplificando, possiamo dire che la moltiplicazione dei costi standard dei servizi legati ai LEP per la quantità di quegli stessi servizi da erogare nel territorio di riferimento, ci fornisce il fabbisogno standard. Il fabbisogno standard, sempre in termini monetari, rappresenta l'ammontare delle risorse che servono nel territorio di riferimento per erogare i servizi connessi ai LEP ad un costo non più legato al dato della spesa storica.

Si prevede cioè, per le Regioni a statuto ordinario, un trasferimento di quote di fiscalità calcolato sul fabbisogno standard a loro necessario per garantire i servizi essenziali – i LEP appunto – ai cittadini.

Quindi le PAL sono un servizio essenziale che dovrà essere finanziato con accesso diretto alle Regioni di quote di fiscalità. Compito dello Stato dovrà essere quello di accertare che le Regioni erogino effettivamente i LEP ai propri cittadini.

Sia detto per inciso: non è corretto che nell'attuazione di GOL vi siano territori con bassissimi livelli di erogazione di servizi, compensate a livello nazionale da altre Regioni più virtuose. Perché qui non si tratta di fare una classifica delle Regioni, ma di garantire a tutti i cittadini italiani i servizi essenziali definiti dai LEP. Quindi meglio sarebbe stato da parte del Ministero attivare i poteri sostitutivi previsti dal PNRR e dalle norme generali, invece di accontentarsi di compensare i dati di queste regioni per raggiungere gli obiettivi del PNRR.

## 2.2. Il piano d'azione europeo per affrontare la carenza di manodopera ha bisogno delle PAL

Appare strategica la Comunicazione della Commissione Europea del 20 marzo 2024 di un piano d'azione per affrontare la carenza di manodopera in Europa.

Da questo punto di vista la situazione italiana è comune ai diversi Paesi europei.

C'è un problema di carenza di competenze, con una tendenza in crescita da diversi anni.

La media nazionale di difficoltà di reperimento per tutti i profili è ormai arrivata al 50%, con punte maggiori per le figure tecniche e nelle zone del centro nord.

Questo dato sarà aggravato ulteriormente dall'andamento demografico. A fronte della denatalità attuale, secondo le proiezioni ISTAT, il futuro demografico dell'Italia sarà drammatico, con una popolazione che scenderà nel 2100 a meno di 37 milioni e una piramide della popolazione che apparirà rovesciata, con più anziani che giovani.

L'analisi della Commissione UE è molto chiara:

- il cambiamento demografico riduce l'offerta di lavoro e aumenta la domanda di determinati servizi. Tra il 2009 e il 2023 la popolazione in età lavorativa nell'UE è diminuita, passando da 272 milioni a 263 milioni, e si prevede un ulteriore calo a 236 milioni entro il 2050.
- la crescita sostanziale dei posti di lavoro prevista dalle transizioni verde e digitale, l'aumento della necessità di sicurezza e la ricerca di un'autonomia strategica aperta e di una maggiore resilienza, avranno un forte impatto sugli insiemi di competenze necessari sul mercato del lavoro. Già oggi la carenza di competenze riguarda sia i diversi livelli di qualifica, sia i profili accademici e tecnici, e sono particolarmente rilevanti in settori quali la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica.
- saranno 3,5 milioni i posti di lavoro creati nell'ambito delle energie rinnovabili entro il 2030 e sarà del 100%, la crescita di posti di lavoro.

ro nell'ambito delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione, mentre già oggi il 63% delle aziende europee ha difficoltà nel reperire profili ICT.

- le vacancy non coperte oggi in Europa sono 6 milioni, il 2,9% del totale, mentre nel 2020 erano l'1,7%.

A fronte di tutto ciò il piano d'azione europeo si compone di diverse linee di intervento, che diventeranno la strategia portante dei prossimi anni.

La prima e la più rilevante è **sostenere l'attivazione delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro ed in particolare donne, anziani e persone scarsamente qualificate.**

Nonostante i continui miglioramenti del tasso di occupazione nell'UE, un notevole potenziale non sfruttato rimane fuori dal mercato del lavoro. Complessivamente il 21% della popolazione odierna di età compresa tra i 20 e i 64 anni rimane inattiva. Ulteriori incrementi nella partecipazione al mercato del lavoro possono essere conseguiti concentrandosi su quei gruppi di popolazione che sono attualmente sottorappresentati nel mercato del lavoro. Tra questi figurano donne, lavoratori con un basso livello di competenze (ossia con un'istruzione secondaria o inferiore), lavoratori anziani.

In particolare, per le donne si punta ad un tasso di occupazione dell'85% e per i lavoratori con un basso livello di competenze all'81%.

Non sono obiettivi impossibili, rappresentano il tasso di attività medio attuale dei tre Stati membri che presentano i tassi di attività più elevati per ciascuno di questi gruppi.

Se si raggiungessero questi obiettivi, entrerebbero nel mercato del lavoro in Europa ulteriori 17 milioni di donne e 11 milioni di lavoratori scarsamente qualificati.

È evidente che le PAL sono centrali per raggiungere questi risultati. La stessa comunicazione della Commissione Europea cita il programma GOL come esempio di azione orientata in tal senso, ma non solo, anche per la seconda linea di intervento prevista dalla Commissione le PAL sono essenziali. Si tratta di **fornire sostegno in relazione a competenze, formazione e istruzione.**

Su questo punto la Commissione da un lato è chiara nel dire che le azioni formative devono essere correlate ai fabbisogni del mercato del lavoro e dall'altro orienta l'azione verso la creazione di stretti raccordi tra il mondo della formazione e le imprese e i loro fabbisogni, anche con la creazione di partenariati e academy aziendali.

Anche un'ulteriore linea di azione strategica europea vede la centralità della formazione e delle PAL: **umentare l'attrazione di talenti da Paesi terzi.**

La UE ad oggi non è abbastanza attrattiva verso i talenti stranieri. Per rafforzare l'Europa in tale direzione è previsto che si crei una piattaforma pan europea

aperta a tutti i datori di lavoro e a tutti coloro che vogliono lavorare in Europa. Si dovrà migliorare la cultura dell'accoglienza e fornire una efficace politica di integrazione per i lavoratori e loro famiglie, nonché garantire condizioni di lavoro eque e decenti.

È chiaro che su tutti questi punti per l'Italia c'è molto lavoro da fare.

Le sfide che ci aspettano sono importanti e le politiche attive sono uno strumento necessario per poterle affrontare.

GOL, in tal senso, traccia una linea di intervento tesa a rafforzare una maggior efficienza del mercato del lavoro ed una crescita generale di competenze dei lavoratori che, tradizionalmente, è stata debole in Italia. Si deve perciò guardare a GOL non solo né tanto come un programma con un inizio ed una fine, ma come ad una prima vera attuazione di una norma generale, con i relativi LEP, che è destinata a continuare anche dopo la fine del programma stesso.

Il quadro nazionale ed europeo delle PAL ha un orizzonte più ampio di GOL ed è quindi necessario fare tesoro di quanto avvenuto in questi anni e puntare al miglioramento.