

PROPOSTA DI LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

INDICE

1. PREMESSA	1
2. LE POLITICHE ATTIVE NEL PNRR	6
3. AMBITI DI INTERVENTO PER UNA RIFORMA DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO	8
Programmazione integrata delle misure di politica attiva del lavoro	8
Servizi e politiche attive per il lavoro esigibili su tutto il territorio	9
Accesso universale ai servizi e alle politiche attive del lavoro personalizzati e rete dei servizi per il lavoro	10
Piano di rafforzamento strutturale dei Servizi per l'impiego (SPI), definizione di indicatori per misurare le performance e monitoraggio	11
Accesso ai dati sui servizi e politiche attive del lavoro	12
Transizione scuola lavoro	14
Accompagnamento dei giovani nel loro primo ingresso nel mercato del lavoro	14

1. PREMESSA

La crisi sanitaria ha prodotto rilevanti effetti sul mercato del lavoro italiano, fortemente condizionato dall'inedita riduzione delle attività economiche a seguito delle misure restrittive anti-pandemiche.

A fronte delle filiere di prodotti e servizi essenziali che hanno persino intensificato i loro cicli produttivi, interi altri settori hanno registrato lunghi periodi di inattività, non potendo trovare rimedio nemmeno in forme di organizzazione di lavoro agile (*smartworking*).

Le misure emergenziali a sostegno dell'occupazione si sono concentrate sull'estensione della possibilità di sospendere i rapporti di lavoro attraverso il ricorso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, a cui è stato affiancato il divieto di licenziamento ancora vigente per alcuni settori.

La ricerca di misure universalistiche di conservazione dei rapporti di lavoro ha così evidenziato la necessità di estendere gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto anche ai datori di lavoro fino a cinque dipendenti finora esclusi dalla possibilità di ricorso a forme di cassa integrazione, se non in deroga all'ordinaria disciplina vigente.

In molti settori produttivi, la crisi da COVID si è inoltre sommata a situazioni di crisi strutturali determinate da riorganizzazione dei processi produttivi in chiave di sostenibilità e di digitalizzazione.

Complessivamente, la combinazione di questi diversi fattori produce uno scenario che richiede nuove forme di tutela dei lavoratori da declinare sempre di più in termini di servizi di accompagnamento nel mercato del lavoro e non esclusivamente in termini di integrazione del reddito in caso di riduzioni o sospensioni del

rapporto di lavoro o di sussidi in caso di perdita del lavoro. Ci si riferisce quindi a nuove forme di tutela che non possono prescindere da efficaci sistemi di servizi all'impiego e di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei lavoratori disoccupati nel mercato del lavoro.

Allo stesso tempo, occorre insistere nella massima integrazione di questi sistemi con quello dell'Istruzione e della Formazione che ancora sconta un persistente *mismatch* che continua a produrre paradossi di disoccupazione, soprattutto giovanile, a fronte di domanda di lavoro che resta insoddisfatta.

Il progressivo percorso di uscita dalla crisi COVID deve quindi essere sostenuto dalla virtuosa combinazione di diversi interventi di riforma che devono mirare al recupero dei livelli quantitativi di occupazione pre-crisi e alla migliore organizzazione dei diversi mercati del lavoro territoriali.

Dal punto di vista quantitativo, il 2021 ha già fatto registrare l'inversione di tendenza rispetto al 2020. Le previsioni per il 2022 indicano una decisa crescita, che riporterà i livelli occupazionali vicini a quelli pre-Covid. Più precisamente, tra il 2021 e 2022 si stima un recupero di circa 531 mila posti di lavoro che però non consentirà ancora di recuperare i posti di lavoro persi nel 2020 pari a circa 622 mila unità¹.

Dal punto di vista qualitativo, le previsioni più attendibili indicano una crescita occupazionale ancora maggiore nei settori ad alta specializzazione. Inoltre, si stima che nel 2022 le imprese medio-grandi avranno recuperato i livelli occupazionali pre-Covid. Mentre alle piccole aziende mancheranno ancora 110 mila addetti, confermando così la necessità di intervenire con politiche di qualificazione e di riqualificazione dei lavoratori come intervento necessario per rafforzare competitività e produttività del nostro sistema economico. Le stesse politiche di *upskillinge reskilling* devono riguardare anche i lavoratori in costanza di rapporto al fine di mantenerne aggiornate le competenze richieste dalla transizione in essere verso la sostenibilità ambientale e la digitalizzazione.

A queste necessità risponde il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con cui l'Italia si è impegnata a seguire le specifiche Raccomandazioni della Commissione europea negli anni 2019-2020, cui si aggiunge la Raccomandazione della Commissione del 4 marzo 2021, relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE), in seguito alla crisi Covid-19.

Più precisamente, tutti gli Stati Membri sono chiamati a garantire un maggiore sostegno alle transizioni occupazionali fornendo alle persone in cerca di lavoro un sostegno personalizzato, che comprenda servizi di consulenza, orientamento e tutoraggio, valutazione e convalida delle competenze, assistenza nella ricerca di un impiego, sostegno all'imprenditorialità e, solo ove necessario, indirizzamento ai servizi sociali.

Oltre che per specifiche vocazioni e specializzazioni, il nostro sistema economico si caratterizza per la presenza di territori ad alta densità di imprese del medesimo settore che costituiscono vere e proprie filiere e distretti produttivi individuate da specifiche in diverse leggi regionali. Infatti, diverse previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevedono interventi a favore delle PMI, a favore dell'internazionalizzazione, della diffusione del Made in Italy all'estero e del rafforzamento delle filiere produttive più innovative e strategiche (Missione 1, Componente 2 "Digitalizzazione, Innovazione e Competitività nel sistema produttivo").

Tuttavia, la buona riuscita degli interventi dipenderà in larga parte dalla capacità dei territori di governare le transizioni nei settori produttivi all'avanguardia. Inoltre, gli Stati Membri dovrebbero offrire uno specifico sostegno ai lavoratori interessati da ristrutturazioni aziendali, attraverso piani di reinserimento lavorativo in stretta collaborazione con le imprese, che prevedano la possibilità di acquisire le competenze necessarie per il passaggio a mansioni diverse nell'ambito della stessa impresa oppure per il ricollocamento lavorativo in altre aziende.

In considerazione di storici ritardi nelle politiche attive per il lavoro, si tratta di obiettivi oggettivamente sfidanti anche a seguito del travagliato processo di rafforzamento dei Centri per l'impiego (CPI),

¹Studio Cerved per LHH: <https://know.cerved.com/news/studio-cerved-lhh-occupazione/>

storicamente relegati più a gestire pratiche burocratiche piuttosto che a erogare servizi di accompagnamento al lavoro.

Tanto più necessario in questo inizio del post – pandemia, l'implementazione di un moderno sistema di politiche attive per il lavoro deve quindi muoversi lungo due direttrici, anche per rispettare gli impegni assunti con il PNRR: da un lato, occorre prevedere servizi e misure di politica attiva per il lavoro da erogare a tutti i cittadini; dall'altro occorre rafforzare la rete dei servizi per l'impiego con capacità operative tali da fornire ai cittadini il giusto supporto per l'inserimento lavorativo.

Sulla prima direttrice delle misure da erogare, il PNRR ne prevede due:

1. il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL);
2. il Piano Nazionale Nuove Competenze, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'ANPAL e d'intesa con le Regioni, con l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori disoccupati e in transizione, anche mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale e l'effettiva disponibilità di un sistema di apprendimento permanente per accompagnare le persone lungo tutto l'arco della loro vita attiva.

Il PNRR ha previsto l'adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC), promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'ANPAL e d'intesa con le Regioni, con l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale.

Il PNC si colloca, infatti, come quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e dagli effetti della pandemia da COVID 19. In questo contesto si inseriscono, infatti, il Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL), l'iniziativa che costituisce il perno dell'azione di riforma delle politiche attive per il lavoro, rispetto al quale il PNC orienta più specificamente, in una logica integrata, le misure riguardanti la formazione professionale dei beneficiari nel Programma, in sinergia con il Piano straordinario di rafforzamento dei CPI, e il Programma di investimento Sistema Duale (SD), che promuove l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani, favorendo la *matching* tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro attraverso il potenziamento delle misure di alternanza e segnatamente del contratto di apprendistato duale. Con l'obiettivo di offrire servizi di politica attiva a tutti i cittadini, nel quadro delineato si colloca anche il Fondo Nuove Competenze (FNC), finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato intese o accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro in risposta alle innovazioni di processo, prodotto o di organizzazione.

Il PNC si articola a partire da tre gruppi target di riferimento, in tre corrispondenti Programmi guida e tre relative linee di principali complementarità degli interventi che si innestano a valere su altre fonti di finanziamento e programmazione.

Per entrambi, la prima rilevante scadenza consiste nell'approvazione di documenti programmatici, entro il quarto trimestre 2021. Tuttavia, per rendere efficaci le misure previste, oltre che in termini di adozione e condivisione di impianto regolatorio è necessario che la loro attuazione sia parallelamente accompagnata dal monitoraggio delle loro implementazioni e dal raggiungimento di obiettivi specifici.

Sulla seconda direttrice di rafforzamento dei servizi per l'impiego, occorre partire dall'attuale quadro di competenze costituzionali che assegnano la competenza esclusiva in materia di formazione professionale alle Regioni e l'organizzazione territoriale dei mercati del lavoro alla competenza concorrente, fermo restando la competenza esclusiva allo Stato nella «*determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale*».

È quindi di tutta evidenza che l'attuazione integrata delle misure sulle politiche attive e sulla formazione previste nel PNRR richiede il più rapido e stretto coordinamento tra Stato e Regioni, al fine di valorizzare la

governance multilivello dell'attuale mercato del lavoro italiano. Più precisamente, si tratta di condividere le premesse fondamentali sia per erogare efficientemente servizi per il lavoro e di istruzione e formazione professionale, sia per garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

A partire dalla riforma costituzionale del 2001, le Regioni hanno organizzato mercati del lavoro locali, sviluppando e valorizzando propri modelli, che prevedono regole differenziate per l'accesso alle misure attivate e differenti gradi di raccordo o cooperazione tra i Centri per l'Impiego e gli operatori privati. Gli esiti degli interventi in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale sono conseguentemente differenziati, anche a prescindere dal tipo di modello adottato.

Per quanto riguarda la capacità delle strutture pubbliche di erogare efficaci servizi al lavoro, il Piano di rafforzamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro – adottato per la prima volta in sede di Conferenza unificata in data 21 dicembre 2017 in attuazione dell'art. 15 del decreto legge 19.6.2015, n. 78 – si proponeva di rafforzare il coordinamento delle politiche attive del lavoro e la loro gestione sul territorio, al fine di aumentare l'efficienza ed efficacia delle politiche attraverso azioni di sistema e progetti trasversali, articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi, per il raggiungimento dei LEP previsti dal decreto legislativo n. 150 del 2015 e specificati nel D.M. n. 4/2018.

Questo Piano di rafforzamento si è sviluppato attraverso la stessa *governance* multilivello, articolandosi principalmente sulle Regioni e Province autonome come soggetti attuatori e sull'ANPAL come ente di coordinamento, definizione delle regole e strumenti comuni e titolare delle attività di monitoraggio e valutazione, oltre che come responsabile diretto di alcune importanti azioni in tema di assegno di ricollocazione, e di realizzazione del sistema informativo unitario. L'attuazione del Piano prevedeva tre distinte azioni di sistema:

- i. lo sviluppo di strumenti per i servizi per l'impiego, ossia la definizione di un sistema di profilazione qualitativa dell'utenza, da aggiungersi alla profilazione quantitativa; la definizione degli standard dei servizi e delle misure di politica attiva, la determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione.
- ii. l'integrazione dei sistemi informativi.
- iii. il rafforzamento degli organici dei CPI, la formazione specifica rivolta al personale e lo sviluppo dei servizi alle imprese.

Il 17 aprile 2019, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome ha raggiunto l'intesa sul "Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro, in attuazione dell'art. 12, comma 3 del decreto - legge n. 4/2019 (D.L. di approvazione del Reddito di cittadinanza)".

A sua volta, questo ulteriore Piano straordinario, adottato con Decreto del Ministro del Lavoro del 28.6.2019, individua gli standard di servizio e i connessi fabbisogni delle Regioni e delle Province Autonome in termini di risorse umane e strumentali, nonché gli obiettivi in termini di partecipazione alle misure di politica attiva dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza (Rdc). Il Piano straordinario specifica, inoltre, il riparto e le regole per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, comma 258 della legge 30.12. 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), nonché di quelle aggiuntive.

Da ultimo, la legge di bilancio 2022 (l. n. 234/2021) ha previsto, all'art. 1, comma 74, modifiche alla disciplina del Reddito di cittadinanza. Si tratta, tra le altre, della previsione per cui la ricerca attiva del lavoro dovrà essere verificata presso il CPI da cui i percettori dovranno recarsi personalmente, con frequenza almeno mensile. Tale previsione comporta un aggravio burocratico per i CPI, con il rischio di rallentare l'erogazione dei servizi e delle misure di politica del lavoro, oltre a vanificare gli effetti delle misure di sicurezza anti Covid-19 adottate dalle regioni in attuazione dei decreti-legge emanati dallo stesso governo.

In questo contesto, Regioni e Province Autonome condividono di procedere in maniera coordinata lungo le linee di azione di cui al presente documento nel comune e condiviso intento di realizzare la più incisiva riforma strutturale delle politiche attive e dei servizi per l'impiego, evitando atti unilaterali del Governo, come nel recente caso della legge di bilancio, al fine di fornire al nostro Paese e a tutti i lavoratori e alle persone in cerca di lavoro moderni ed efficaci servizi di supporto nell'inserimento lavorativo finalizzati alla costruzione del sistema nazionale di servizi e politiche attive del lavoro, nel rispetto dei modelli organizzativi regionali, per raggiungere obiettivi fissati dal PNRR.

2. LE POLITICHE ATTIVE NEL PNRR

La componente 1 *Politiche per il Lavoro e sostegno all'occupazione* della Missione 5 del PNRR *Inclusione e Coesione* prevede la riforma delle politiche attive del lavoro e della formazione.

QUADRO DELLE MISURE E RISORSE (MILIARDI DI EURO):

Ambiti di intervento/Misure	Totale
1. Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione	6,01
Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione	4,40
Riforma 1.2: Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso	-
Investimento 1.1: Potenziamento dei Centri per l'impiego	0,60
Investimento 1.2: Creazione di imprese femminili	0,40
Investimento 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere	0,01
Investimento 1.4: Sistema duale	0,60
2. Servizio civile universale	0,65
Investimento 2.1: Servizio civile universale	0,65

6,66
Mld
Totale

Nell'ottica di aumentare il tasso di occupazione facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di formazione adeguata, di ridurre la *mismatch* di competenze ed aumentare quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, il PNRR prevede un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale, a supporto dei percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati (percettori del Reddito di cittadinanza, NASPI e CIGS), in stretto coordinamento con le Regioni, per la definizione dei livelli essenziali di attività formative relative all'attuazione delle azioni di GOL.

Nello specifico, la riforma, che dispone di un ammontare di 4,4 miliardi di euro per il triennio 2021-2023 (*Riforma 1.1*), si struttura in due linee di intervento specifiche:

- Adozione, d'intesa con le Regioni, del **Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, quale programma nazionale di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata. Il nuovo Programma GOL intende imparare dall'esperienza di questi anni, cercando di superare - con un approccio basato sulla definizione di livelli essenziali delle prestazioni - l'eccessiva eterogeneità dei servizi erogati a livello territoriale. Altro elemento su cui sarà necessario intervenire è la prossimità degli interventi e l'integrazione in rete dei servizi territoriali. Attenzione specifica sarà dedicata all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il Programma è stato approvato, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, con decreto interministeriale 5 novembre 2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021. Il decreto dispone il primo riparto alle Regioni e Province autonome della prima quota di risorse del PNRR, pari a 880 milioni. Sulla base delle indicazioni del Programma, le Regioni e le Province autonome - entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto - dovranno adottare un Piano regionale attuativo, previa valutazione di coerenza dello stesso con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL.

L'orizzonte temporale del Programma GOL coincide con quello del PNRR e si tratta quindi del quinquennio 2021/2025. Le risorse complessive assegnate dal PNRR per l'intervento 1.1. sono pari a 4,4 miliardi di euro, cui si aggiungono 600 milioni di euro per il rafforzamento dei Centri per l'impiego (di cui 400 già in essere e 200 aggiuntivi) e 600 milioni di euro per il rafforzamento del sistema duale.

Il programma – in coerenza con il PNRR - è basato sulla definizione di milestone e target, dal cui rispetto dipendono i finanziamenti UE. Nello specifico:

- *Milestone 1*: entrata in vigore dei decreti interministeriali per l'approvazione di GOL e Piano Nuove Competenze entro il 2021;
- *Milestone 2*: adozione di Piani regionali per la piena attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022.
- I target individuati dal Programma sono:
- *Target 1*: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- *Target 2*: almeno 800 mila dei suindicati 3 milioni dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali;
- *Target 3*: almeno l'80% dei CPI in ogni Regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL.

Il Programma GOL definisce una cornice unitaria di riferimento in cui si inseriscono una serie di obiettivi condivisi tra lo Stato e le Regioni. All'interno di tale cornice, potranno essere calate le politiche e gli altri strumenti di politica attiva che ciascuna Regione intenderà valorizzare sul proprio territorio, nell'ambito del piano attuativo regionale (PAR).

Tuttavia, il GOL è una delle diverse misure di politica attiva per il lavoro che possono essere adottate. Il presente documento si propone di fornire un quadro regolatorio più ampio della specifica misura GOL, per cui restano aperte diverse questioni operative, che vada oltre l'orizzonte del PNRR sebbene sia assolutamente funzionale alla sua migliore realizzazione.

- **Adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC)**, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'ANPAL e d'intesa con le Regioni, con l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale e la definizione di livelli essenziali di qualità per le attività di *upskilling reskilling* in favore dei beneficiari di strumenti di sostegno (NASPI e DIS-COLL), dei beneficiari del reddito di cittadinanza e dei lavoratori che godono di strumenti straordinari o in deroga di integrazione salariale (CIGS, cassa per cessazione attività, trattamenti in deroga nelle aree di crisi complessa). Il Piano integrerà anche altre iniziative, riguardanti le misure in favore dei giovani – quale il rafforzamento del sistema duale (cfr. investimento 1.5 del PNRR) – e dei NEET, oltre che le azioni per le competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse.

Il PNC, a seguito dell'intesa sancita in sede di Conferenza lo scorso 2 dicembre 2021, è stato approvato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 dicembre 2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2021.

Il PNC si sviluppa su 3 programmi guida rivolti a tre differenti target di riferimento:

- Disoccupati – Programma GOL per i beneficiari per i quali è previsto un intervento di aggiornamento o riqualificazione
- Giovani – Programma Sistema Duale per i giovani in età compresa tra i 15 e i 25 anni
- Occupati – Fondo Nuove Competenze destinato ai lavoratori di imprese che hanno stipulato intese o accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro in risposta alle innovazioni di processo, prodotto o di organizzazione.

Nell'ambito del Sistema Duale, si segnala che Regioni e Ministero del Lavoro hanno avviato un confronto all'interno del Tavolo tecnico nazionale volto ad individuare le possibili modalità attuative e di gestione per la realizzazione degli interventi connessi a tale investimento.

Il 15 dicembre 2021 si è tenuta la prima riunione del Tavolo nel corso della quale si è iniziato ad enucleare le principali questioni sia in ordine agli “oggetti” finanziabili attraverso lo stanziamento dei 600 mln di euro previsti dal PNRR sul sistema duale (destinatari, tipologie di percorsi ammissibili, metodologie formative, platea degli enti attuatori, periodo di realizzazione, il contributo alla transizione per il digitale) sia in merito alle procedure ad essi collegati (unità di costo standard e ammissibilità della spesa, criteri di riparto, monitoraggio dei target, rendicontazione e controlli, cronoprogramma).

3. AMBITI DI INTERVENTO PER UNA RIFORMA DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

Le linee di intervento previste nel PNRR sono l'occasione per una riforma più ampia ed organica delle politiche attive del lavoro (PAL) e dei servizi per l'impiego (SPI), che rappresentano l'infrastruttura necessaria per garantire a tutti i cittadini percorsi adeguati all'inserimento e al reinserimento nel mercato del lavoro. Questo obiettivo di riforma va realizzato nel quadro delle prerogative costituzionali di Regioni e Province Autonome, valorizzando la presenza di “mercati del lavoro” locali.

Programmazione integrata delle misure di politica attiva del lavoro

Nei prossimi anni, sui diversi territori saranno realizzati gli interventi finanziati da risorse derivanti da diverse fonti di finanziamento, che si svilupperanno in parallelo. In particolare, il PNRR interseca la fase di definizione della programmazione dei Fondi Strutturali e di Investimento europei (Fondi SIE) 2021-2027, oltre che la fase di chiusura della precedente programmazione 2014-2020. Dal punto di vista finanziario, l'Italia si troverà nei prossimi 5 anni ad implementare progetti del PNRR per un valore di 191,5 miliardi di euro, cui si sommano 13 miliardi del *React EU* e circa 30 miliardi del Fondo Complementare. Complessivamente, 235 miliardi di euro cui si aggiungono le risorse dell'ordinario ciclo di programmazione 2021-2027 di Piani Operativi Nazionali e Regionali FESR e FSEplus per circa 41 miliardi di euro di sola componente di contributo dell'UE. Alla loro somma, pari a 276 miliardi, si aggiungono poi le risorse assegnate all'Italia per il sostegno all'iniziativa per l'occupazione giovani (IOG), pari a 0,940 miliardi di euro oltre alle risorse impegnate e non ancora spese della programmazione 2014-2020, nonché le risorse nazionali del Fondo di Sviluppo e Coesione con una dotazione di 50 miliardi.

Anche la riforma delle politiche attive del lavoro si inserisce in un contesto finanziario in cui è necessario evitare sovrapposizioni tra programmi, misure e servizi: con riferimento al Programma GOL – ad esempio – si dovrà necessariamente trovare coordinamento e sinergia con le misure che le Regioni già prevedono nei loro sistemi territoriali.

Considerati gli obiettivi di universalità dei servizi di politica attiva del lavoro, è necessaria una complementarietà nell'utilizzo delle diverse risorse provenienti da fonti di finanziamento differenti, tenuto conto delle loro peculiari regole di realizzazione degli interventi. L'obiettivo comune e condiviso dovrà essere quello di evitare duplicazioni su specifici target previsti dalle misure ed utilizzare il mix di risorse disponibili al fine di garantire la completa erogazione dei LEP.

Sulla base di queste considerazioni, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- definire modalità di attuazione del PNRR in grado di garantire il coordinamento degli interventi finanziati anche dai Fondi SIE a disposizione delle Regioni e delle Province Autonome, realizzando sinergie derivanti dall'utilizzo congiunto delle risorse ed evitando concentrazione e appesantimento degli oneri amministrativi per le strutture regionali;
- definire modalità che evitino duplicazioni e/o incompatibilità tra interventi di politica attiva del lavoro nazionali (es. Programma GOL) e misure di politica attiva del lavoro territoriali (es. Dote Unica Lavoro, Assegno per il Lavoro, Buono Servizi al Lavoro, Piano di interventi per l'occupazione), nel rispetto del

riparto costituzionale delle competenze per cui allo Stato compete la definizione e il finanziamento dei LEP e alle Regioni e Province Autonome l'erogazione dei servizi sul territorio;

- valorizzare il ruolo delle Regioni e delle Province Autonome come centri territoriali capaci di implementare e realizzare gli interventi in una visione territoriale complessiva e non parcellizzata.

Servizi e politiche attive per il lavoro esigibili su tutto il territorio

Il disegno normativo legato al D.lgs. 150/2015 è stato completato dalla emanazione del D.M. 4/2018, che ha definito gli indirizzi triennali e gli obiettivi annuali in materia di Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, il sistema degli indicatori di misurazione del raggiungimento degli obiettivi annuali (Allegato A) e i Livelli Essenziali di Prestazione (LEP) dei Servizi per l'impiego (Allegato B).

Il mutato contesto e l'implementazione di nuove misure nazionali di politica attiva del lavoro richiedono un aggiornamento dei LEP, affinché tutti i sistemi regionali convergano all'interno di un quadro comune di standard operativi, di sostenibilità organizzativa e di segmentazione della domanda proveniente dalle utenze. Una volta definiti e aggiornati i LEP, **al fine di garantire la tenuta del titolo V della Costituzione e il diritto dell'esigibilità uniforme della prestazione su tutto il territorio nazionale, è indispensabile definire gli standard di servizio di ogni singolo LEP**, partendo dalla esplicitazione, a livello nazionale, di uno standard numerico di utenti a cui ogni operatore è tenuto a garantire i servizi per il lavoro. In tal modo è possibile fare una programmazione degli interventi per gli utenti che afferiscano al sistema misto, garantendo l'universalità dei servizi per il lavoro.

A valle della definizione degli standard di prestazione, al fine di rendere trasparente la gestione delle risorse dedicate ai servizi e alle politiche attive del lavoro, è essenziale stabilire i costi standard di servizio per tutto il territorio nazionale.

Solo attraverso la definizione e aggiornamento costante dei LEP, degli standard di servizio e dell'unità di costo standard è possibile costruire un sistema nazionale trasparente che faccia dell'accountability pubblica una leva indispensabile per la credibilità del sistema.

A tal proposito, tra gli obiettivi di *governance* del PNC vi è quello della centralità dei livelli essenziali delle prestazioni: il PNC persegue il raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni delle misure di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione nel senso dell'esigibilità sulla base delle risorse disponibili e nei termini di standard minimi di contenuto, di accessibilità e di spendibilità in applicazione delle normative nazionali vigenti.

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- individuare specifiche modalità per garantire l'erogazione dei LEP, anche attraverso la definizione un set minimo di servizi "*core*" e soprattutto specialistici che i CPI saranno tenuti ad erogare obbligatoriamente (misure di attivazione e specialistiche) in coerenza con il modello che troverà attuazione tramite il programma GOL;
- giungere ad una definizione puntuale delle platee di riferimento dei LEP in coerenza con la messa al centro del bisogno riconducibile ai diversi *cluster*, così da permettere un monitoraggio più aderente alle necessità e agli obiettivi di convergenza del sistema nazionale dei servizi per l'impiego, come sottolineato da ANPAL nel suo rapporto di monitoraggio²;

²Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2020 - ANPAL

https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586669/Monitoraggio+SPI+2020_Biblioteca+Anpal+n.+17.pdf/6d08ae4c-3975-f3cf-83fa-b1c5be8ad4d6?t=1636537222180

- definire tempi di risposta, tipologia di convocazione, elementi centrali del Patto di servizio e del percorso del destinatario delle misure dei SPI;
- consolidare misure di politica attiva stabili ed aperte, ossia non legate alla pubblicazione annuale di avvisi, a partire dall'implementazione di GOL.

Accesso universale ai servizi e alle politiche attive del lavoro personalizzati e rete dei servizi per il lavoro

IL PNRR e il programma GOL costituiscono una grande occasione per il nostro Paese per fare quel passo in avanti che più volte è stato caldeggiato dall'Europa: la creazione di un sistema nazionale di servizi e misure di politiche attive in linea con i migliori standard europei.

Dal 2017 ad oggi molti sono gli investimenti effettuati per potenziare i servizi per il lavoro. In vista dei piani di attuazione regionali di GOL è necessario completare il potenziamento dei servizi per il lavoro e definire il rapporto tra le amministrazioni regionali, i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione e la rete dei servizi per il lavoro prevista dall'articolo 1 del D.Lgs. 150/2015 al fine di garantire l'accesso universale ai servizi e alle misure di politiche attive del lavoro a tutti i lavoratori.

Le misure di politica attiva del lavoro sono eterogenee e declinate in modo diverso nelle Regioni italiane. Vista la competenza concorrente in materia di politiche attive per il lavoro, le Regioni e le Province Autonome disciplinano, organizzano e gestiscono i propri servizi per il lavoro sul territorio, finanziando le relative misure secondo diversi schemi e prevedono, di conseguenza, il maggiore o minore coinvolgimento degli operatori privati, autorizzati o accreditati a livello nazionale o regionale. Infatti, vi sono organizzazioni territoriali in cui resta centrale il ruolo giocato dai CPI ed altre in cui il livello di integrazione consente al beneficiario della politica attiva la massima libertà di scelta dell'operatore da cui farsi prendere in carico.

Inoltre, le esperienze regionali di misure di politica attiva per il lavoro risentono delle difficoltà di adeguare le regole di utilizzo di queste risorse a politiche ordinarie e stabili, come dovrebbero essere le politiche attive per il lavoro.

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- realizzare un quadro operativo delle misure di politica attiva attivabili dalle Regioni, che contempli la possibilità di realizzare percorsi personalizzabili sulla base della definizione di *cluster* di fabbisogni, superando l'eccessiva parcellizzazione dell'utenza dei SPI, anche nell'ambito di differenziazioni in funzione dell'età, del livello di competenze, della complessità del bisogno, delle esigenze di conciliazione, del contesto del mercato del lavoro di riferimento, dei fabbisogni espressi dalle imprese, delle concrete opportunità occupazionali. Inoltre, le misure di politica attiva del lavoro devono essere accessibili da parte di tutti i cittadini, indipendentemente dalla condizione occupazionale, anche in considerazione delle modalità di funzionamento dei Programmi nazionali (GOL) e degli interventi previsti alla normativa vigente (Rdc). In tal senso, è opportuno promuovere la partecipazione delle Corporate Academy alla realizzazione dei percorsi formativi personalizzati anche di formazione continua, finalizzati ad accrescere le competenze dei cittadini del territorio di riferimento anche in una logica di Corporate Social Responsibility;
- rafforzare le filiere produttive e formative, anche attraverso la definizione di patti territoriali ovvero settoriali, al fine di non disperdere le competenze e le professionalità dei lavoratori delle imprese in crisi;
- definire panieri minimi uniformi di misure "a processo" e "a risultato" occupazionale raggiunto, nella logica di valorizzare le potenzialità degli interventi per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- definire modalità organizzative per lo sviluppo di filiere di cooperazione con altri attori del mercato dell'intermediazione;

- garantire su tutto il territorio nazionale dei servizi universali e continuativi rapportati agli specifici bisogni territoriali, a supporto delle imprese e dei cittadini, all'interno di sistemi aperti capaci di garantire reali forme di collaborazione tra il pubblico ed il privato;
- definire modalità di superamento della distinzione tra i sistemi di accreditamento in materia di formazione professionale e servizi per il lavoro, pur in una prospettiva di specifiche specializzazioni;
- procedere ad una revisione della disciplina dell'accREDITamento contenuta nel DM 11 gennaio 2018, n. 3, "*Criteri di accREDITamento dei servizi al lavoro*";
- implementare le procedure per la definizione di strumenti normativi per la collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e privati, pur nell'autonoma organizzazione regionale dei diversi mercati del lavoro, al fine di consolidare un modello nazionale di riferimento utile a valorizzare specificità e professionalità dei diversi attori;
- semplificare le procedure di accREDITamento delle agenzie per il lavoro ed altri operatori che erogano formazione e servizi per il lavoro.

Piano di rafforzamento strutturale dei Servizi per l'impiego (SPI), definizione di indicatori per misurare le performance e monitoraggio

I servizi per l'impiego (SPI), le principali istituzioni del mercato del lavoro direttamente responsabili nei confronti delle autorità pubbliche, sono stati istituiti per agevolare l'integrazione dei disoccupati nel mercato del lavoro.

Oggi, la rete pubblica dei CPI non risponde ancora alle crescenti esigenze dell'utenza e stenta a fornire l'ampia offerta di servizi dedicati alle persone (2,9 milioni di utenti nel biennio 2019-2020) e alle imprese, a cui si aggiungono le attività di gestione della condizionalità previste da diverse misure (NASpl, AdR, Rdc, GOL) nonché il collocamento delle persone disabili.

Il *benchmark* con gli altri Paesi europei mette in risalto le difficoltà strutturali dei SPI italiani.

Proprio per questo, a seguito dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza e del conseguente impatto sull'impianto del sistema delle politiche attive del lavoro, il tema del potenziamento dei CPI è tornato al centro dell'attenzione. Il Piano straordinario di Potenziamento dei CPI del 2019 ha previsto l'assunzione da parte delle regioni di un contingente di personale fino ad un massimo di 11.600 nuovi operatori. Si tratta, però, di un tetto massimo di spesa per ciascuna amministrazione regionale, che non può essere tradotto automaticamente in un numero fisso di persone da assumere, in quanto appare fortemente correlato ai profili professionali richiesti per l'implementazione del sistema. Tuttavia, questo Piano non ha adeguatamente preso in considerazione il necessario rafforzamento delle competenze degli operatori in organico, al fine di allinearle alle mutate esigenze del mercato del lavoro.

Rispetto a questo specifico punto si segnala, inoltre, che il PNRR, con riferimento agli altri investimenti della Componente 1 (Centri per l'Impiego e Sistema Duale), pone due ulteriori target:

- *Target 4*: almeno 250 CPI hanno completato entro il 2022 il 50% delle attività (escluse le infrastrutturali) previste nel Piano regionale di rafforzamento;
- *Target 5*: almeno 500 CPI hanno completato tutte le attività previste nel Piano regionale entro il 2025.

Pertanto, la trasposizione del Piano di Potenziamento all'interno del PNRR fa sì che ne vengano mutate le condizionalità, legandone il finanziamento a specifici target di risultato.

In connessione con l'auspicato incremento di personale, la legge di bilancio per il 2022 prevede un nuovo stanziamento di risorse per i CPI pari a 70 milioni di euro, nonché risorse pari a 20 milioni di euro per far fronte agli oneri di funzionamento connessi alle attività destinate ai NEET.

Inoltre, con l'eccezione delle sole procedure amministrative, i CPI segnalano difficoltà praticamente in tutte le aree funzionali: oltre un CPI su cinque lo evidenzia nelle aree funzionali dell'Orientamento specialistico (29,6%), dell'Accompagnamento al lavoro (25,5%) e dell'Assistenza alla creazione d'impresa (33,1%); intorno al 17-20% dei CPI per le aree dei Servizi alle imprese, dell'Inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e del Rinvio alla formazione professionale³.

In questo contesto, il rapporto sui servizi per l'impiego del 2020 di ANPAL⁴ evidenzia come le aree più critiche in termini di adeguatezza di competenze del personale siano quelle dell'Orientamento specialistico e dell'Accompagnamento al lavoro, così come quella della Creazione d'impresa, anche a causa della distanza dalle imprese. Altra difficoltà è rappresentata dalla tipologia di utenti che si rivolgono ai CPI, prevalentemente caratterizzata da scarsa occupabilità e bisognosa di interventi complessi.

Inoltre, un obiettivo strategico su cui il sistema Paese non può fallire riguarda la **digitalizzazione dei servizi per il lavoro per un accesso diretto dei lavoratori**. Le PP.AA. devono porre in essere le condizioni necessarie affinché le persone possano fruire di servizi e misure di politica attiva totalmente autoportanti e fruibili in totale autonomia da remoto, liberando gli operatori dei centri per l'impiego dagli adempimenti puramente amministrativi e dai servizi di base e consentendo a loro di potersi concentrare e specializzare sui servizi per il lavoro che implicano una relazione professionale, qualificata e personalizzata non sostituibile da servizi standardizzati on line. L'obiettivo è quello di riqualificare il personale dei servizi per il lavoro nell'ottica di innalzamento delle competenze degli operatori (processo già in corso con il piano di Potenziamento dei centri per l'impiego).

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- definire modalità di progressivo allineamento dei servizi erogati dai SPI nei diversi territori italiani, anche mediante lo sviluppo di strumenti per la conoscenza dei sistemi locali del lavoro e la previsione dei nuovi fabbisogni di competenze richiesti, superando le attuali disparità tra CPI molto efficienti e CPI che non riescono a fornire servizi, al fine di garantire pari diritti ai lavoratori a prescindere dalla Regione di residenza e fornire un servizio, soprattutto nei casi di interventi specialistici, più mirato ed efficace anche a livello di capillarità territoriale;
- definire modalità operative volte a introdurre una semplificazione normativa e procedurale di alcuni fondamentali istituti connessi alle politiche attive del lavoro, erogati dai CPI, quali:
 - 1) definizione, regole di accesso, perdita e conservazione dello stato di disoccupazione;
 - 2) tempi e modalità di convocazione dei beneficiari di politiche attive;
 - 3) regole di condizionalità realmente efficaci e applicabili.

Accesso ai dati sui servizi e politiche attive del lavoro

L'importanza di un'infrastruttura tecnologica a supporto dei processi di gestione del mercato del lavoro rappresenta da tempo un obiettivo condiviso dello Stato e delle Regioni.

Con il D.Lgs. 150/2015 è stato previsto che l'ANPAL realizza, in collaborazione con MLPS, MIUR, Regioni e P.A., il sistema informativo unitario (SIU) delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale, dei nodi di coordinamento regionali e del portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Altra sezione del SIU è il Sistema informativo della Formazione Professionale dove devono essere registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in

³Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2020 – ANPAL

https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586669/Monitoraggio+SPI+2020_Biblioteca+Anpal+n.+17.pdf/6d08ae4c-3975-f3cf-83fa-b1c5be8ad4d6?t=1636537222180

⁴Cfr. nota precedente.

Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche.

Ritardi nell'attuazione e difficoltà di collegamento tra le banche dati detenute dalle diverse amministrazioni pubbliche impedisce la costruzione del sistema informatico unitario, che preveda anche la possibilità di realizzare l'incontro tra domanda e offerta del lavoro e tracciare tutte le esperienze formative della persona: infatti, come dimostrato, da ultimo, dalle revisioni alla disciplina al Rdc, il flusso informativo che prevede la comunicazione delle disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale del Rdc, rivelatosi inefficace nei primi 3 anni di vita della misura, è stato pertanto, eliminato dalla disciplina.

Tra gli obiettivi del programma GOL vi è la completa realizzazione del Sistema informativo unitario delle politiche attive del lavoro, nella logica di interoperabilità tra i sistemi informativi regionali e quello centrale (es. comunicazione obbligatorie). Tale obiettivo è essenziale e urgente, non solo per garantire un monitoraggio capillare e in tempo reale sull'attuazione del Programma, ma soprattutto, per assicurare l'uniformità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale. Relativamente, è necessario dare attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, per registrare gli interventi del Programma GOL, ma in generale per tutte le politiche attive erogate a un determinato lavoratore.

La circolarità delle informazioni e dei dati tra gli operatori (INPS, INAIL; INL, regioni, ecc.) è fondamentale al fine di elaborare interventi personalizzati ai lavoratori disoccupati. È opportuno, oltre che doveroso, superare le attuali asimmetrie informative che non consentono ai centri per l'impiego di avere una fotografia aggiornata e completa dell'utenza con conseguenti ritardi e difficoltà nello svolgimento delle proprie funzioni (es. gli operatori CPI sono "cechi" sull'erogazione delle politiche attive da parte di INPS, es. i lavoratori in cassa integrazione).

Il sistema della cooperazione applicativa tra i diversi sistemi delle diverse amministrazioni è l'unica strada percorribile al fine di rispettare le competenze attribuite dall'art. 117 della Costituzione.

Al fine di migliorare i servizi per il lavoro è necessario comporre un set di indicatori per misurare le performance dei centri per l'impiego e dei soggetti accreditati. Il confronto dei risultati ottenuti attraverso le attività realizzate dai diversi soggetti sul territorio ci permetterà di analizzare la loro operatività, correggerne le eventuali disfunzioni, e avviarci verso un sistema nazionale dei servizi e delle politiche attive del lavoro.

Inoltre, un vero sistema misto pubblico/privato dei servizi per il lavoro, nel rispetto del principio della trasparenza, non può prescindere da un'analisi controfattuale degli effetti degli interventi erogati a favore di un determinato target. L'analisi controfattuale ci consente di valutare gli effetti delle politiche pubbliche e la loro capacità di modificare nella direzione desiderata i comportamenti o le condizioni di una determinata popolazione di destinatari.

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- dotarsi di un sistema di valutazione della performance dei CPI;
- introdurre elementi di premialità nei riparti delle risorse pubbliche, sia in termini dei risultati raggiunti in termini di servizi erogati, sia in termini di miglioramento del livello dei servizi progressivamente raggiunti;
- realizzare l'accesso all'insieme delle informazioni utili a facilitare il concorso alla gestione attiva delle transizioni e a facilitare la migliore allocazione/riallocazione delle risorse;
- individuare diverse modalità di consultazione delle informazioni contenute nelle banche dati detenute dalle Amministrazioni Pubbliche, rendendo accessibile la consultazione agli operatori privati e ai datori di lavoro, superando la partizione territoriale dei dati disponibili;
- sviluppare un sistema cloud, facilmente accessibile, per la registrazione delle informazioni e

propedeutico già alle misure di orientamento realizzate dagli operatori, pubblici e privati, dei servizi per l'impiego, P.A., che comporta un generale miglioramento del sistema dei servizi per il lavoro, la semplificazione e l'ottimizzazione dell'attività amministrativa;

- dare completa attuazione al Fascicolo elettronico del lavoratore che, in linea con il Libretto formativo previsto dalla riforma Biagi, che deve contenere e valorizzare le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi nonché alle competenze dei lavoratori, ed essere un primo strumento di facilitazione dell'incontro tra domanda ed offerta.

Transizione scuola lavoro

Secondo gli ultimi dati ISTAT, nel 2020 i giovani che non studiano e non lavorano in Italia hanno raggiunto il dato preoccupante del 23,3%. Preoccupante è anche il dato di NEET tra le giovani: secondo i dati Eurostat della scorsa primavera, fra le giovani donne la percentuale è pari al 25,4% (oltre una su quattro).

Questa situazione si sviluppa in un contesto paradossale in cui vi sono posti di lavoro vacanti per mancanza di candidati competenti: si tratta di informatici, operai e periti elettrotecnici ed in generale dei lavoratori "STEM", il cui mancato impiego, secondo un'indagine condotta dal Censis, comporta una perdita di oltre 21 miliardi di euro, ossia l'1,2% del PIL.

Il disallineamento italiano tra domanda e offerta di lavoro, secondo la stessa indagine, ha lasciato scoperti 233 mila posti di lavoro nel secondo trimestre del 2021.

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- individuare le modalità operative per promuovere il raccordo dei CPI con gli uffici *placement* delle istituzioni formative;
- contribuire attivamente alla definizione delle linee di indirizzo e delle modalità di attuazione, nell'ambito della riforma degli istituti tecnici e professionali prevista dal PNRR (Missione 4, componente 1, Riforma 1.1), al fine di allineare l'offerta formativa alle nuove figure professionali richieste dal mercato del lavoro anche con riferimento ad Impresa 4.0.
- rivedere il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali;
- individuare, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, specifiche misure di orientamento finalizzate ad indirizzare i NEET verso il percorso professionale più adeguato e, al contempo, rafforzare le misure che prevedono remunerazione nei casi di inserimento lavorativo dei destinatari;
- definire i servizi che prevedono l'attivazione lavorativa dei NEET;
- rafforzare la filiera formativa professionalizzante anche attraverso il coinvolgimento del tessuto imprenditoriale territoriale all'interno delle Fondazioni ITS. Sul punto si segnala che è in corso al Senato, in sede redigente, l'esame della proposta di legge "Istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore" (AS 2333).

Accompagnamento dei giovani nel loro primo ingresso nel mercato del lavoro

Il persistente "mismatch" formativo rende ancora più necessario favorire i contatti degli studenti con le imprese già durante i loro percorsi di Istruzione e Formazione.

Da questa prospettiva, occorre promuovere il migliore raccordo tra le esperienze formative svolte attraverso i tirocini curriculari con quelle extracurriculari che coinvolgono le competenze delle Regioni, prevedendone strumenti di monitoraggio finalizzato al loro miglioramento qualitativo in coerenza con i

percorsi di istruzione e formazione scelti dai giovani studenti. L'obiettivo comune deve essere quello di mantenere la conquista raggiunta negli ultimi anni dell'inserimento in tutti i corsi di laurea di crediti formativi per i tirocini curriculari, perché si tratta dell'unico momento e occasione di contatto con il mondo produttivo durante il percorso formativo, parte integrante del percorso formativo con l'attribuzione di Crediti Formativi Universitari (CFU) per quelli attivati nel segmento della formazione terziaria.

Allo stesso modo, occorre promuovere ancora il contratto di apprendistato come contratto di primo impiego dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione, soprattutto nella sua configurazione "duale" come percorso che consente di anticipare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro già durante i momenti dell'Istruzione e della Formazione.

Sulla base delle considerazioni esposte, Stato, Regioni e Province Autonome concordano sulla necessità di:

- definire, attraverso l'interlocuzione con il Ministero competente, standard qualitativi dei tirocini extracurriculari nel rispetto delle prerogative e dei diversi modelli organizzativi sviluppati dalle Regioni e Province Autonome;
- individuare forme di diffusione e semplificazione dell'apprendistato formativo, anche attraverso lo snellimento delle procedure legate all'attivazione e alla gestione del rapporto di lavoro e attraverso l'adozione di intese tra istituzioni pubbliche (regioni, ispettorato del lavoro, INAIL, ...) e parti sociali in merito alle modalità condivise di programmazione, gestione e controllo;
- valorizzare l'esperienza maturata nell'ambito della sperimentazione del sistema duale come modalità sia per facilitare l'allineamento con la domanda di lavoro, sia per rispondere alle diverse esigenze di apprendimento dei giovani, anche attraverso azioni di sistema che ne assicurino adeguata attuazione in tutti i contesti regionali;
- promuovere forme di incentivazione per l'assunzione dei giovani;
- promuovere la diffusione del contratto di apprendistato formativo, con particolare riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di IeFP e la certificazione IFTS, attraverso contributi pubblici ad integrazione del reddito (premieria addizionale alla retribuzione aziendale) correlati al successo formativo che ne potenzino l'attrattività presso i giovani.
- estendere l'accesso al contratto di apprendistato formativo di I e III livello agli adulti (senza limiti di età) al fine di sostenerne l'ingresso qualificato nel mondo del lavoro.
- consentire la continuità formativa, attraverso il conseguimento di titoli di studio progressivi nell'ambito di un unico contratto di apprendistato con durata ampliata.

Roma, 16 marzo 2022