REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Ciclo di programmazione comunitaria 2021 – 2027

DRAFT

L'ANALISI DELLA POLICY OCCUPAZIONE

04 dicembre 2020

Unione europea
Fondo sociale europeo

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

POR SARDEGNA

INDICE

INTRODUZIONE *3*

1 - L'ANALISI DI CONTESTO DELLE POLICY *4*

1.1 - La disoccupazione e i fenomeni di criticità prevalente 6

2 - LE STRATEGIE DI RIFERIMENTO PER L'OCCUPAZIONE *10*

2.1 - La correlazione tra gli obiettivi per l'occupazione nel Programma Regionale di Sviluppo e nel FSE+ 2021-2027 11

3 - GLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE *12*

3.1 - La Misura Flexicurity 13

3.2 - Destinazione Sardegna Lavoro 20

4 - LA FORMAZIONE NELLE POLITICHE DEL LAVORO REGIONALI PER L'OCCUPAZIONE *27*

4.1 - Green & Blue Economy 30

4.2 - T.V.B./Voucher 40

5 - LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO *51*

5.1 - Welfare Aziendale 51

6. PUNTI DI ATTENZIONE PER IL PARTENARIATO *61*

7 - IL CONTRIBUTO DEL PARTENARIATO *64*

7.1 - Il ruolo del Partenariato 64

7.2 - La riunione plenaria di avvio 68

7.3 - Il Tavolo sulla priorità Occupazione 70

8 - LE INDICAZIONI E LE PROPOSTE DEL PARTENARIATO ATTRAVERSO LA CONSULTAZIONE TRAMITE QUESTIONARIO *78*

8.1 - Gli interventi della programmazione FSE 2014-2020 tra continuità e innovazione 79

8.2 - Corrispondenze Campi di Intervento - Obiettivi Specifici e grado di rilevanza 85

8.3 - Azioni Pertinenti Priorità 1 - Occupazione 92

8.4 - Azioni di Sistema Priorità 1 - Occupazione 107

8.5 - Azioni Pertinenti Priorità 4 - Occupazione Giovanile 109

8.6 - Azioni di Sistema Priorità 4 - Occupazione Giovanile 110

8.7 - Priorità 5 - Azioni Innovative 111

BOZZA

INTRODUZIONE

La finalità del documento di lavoro

Il documento di analisi ha lo scopo di supportare e accompagnare il percorso partenariale per la programmazione del PO FSE+ 2021-2027 della Regione Sardegna. Con esso si è inteso fornire una base conoscitiva, al pari dell'analisi di contesto e delle strategie ai diversi livelli, sulle principali policy ideate e attuate nella programmazione del PO FSE 2014-2020 relative al contrasto del disagio occupazionale. La natura del documento quale "strumento di lavoro" a disposizione del Partenariato, intende sollecitare riflessioni attraverso l'adozione di chiavi di lettura di cui i diversi partner sono portatori, secondo la logica di quali lezioni si possono ricavare dall'analisi delle policy ai fini di dedurne le ricadute potenziali per la nuova programmazione in termini di continuità nell'innovazione. In questo risiede la logica e la chiave di lettura che sottende il documento di analisi, da considerarsi come **una bozza si lavoro in progress aperta ad aggiornamenti, approfondimenti ed ulteriori contributi, integrato e migliorato a seguito del tavolo di lavoro partenariale dedicato.**

La metodologia

Escludendo in partenza l'approccio valutativo considerato non pertinente alla finalità del documento, ci si è orientati all'approccio delle "lezioni apprese". In breve, le "lezioni apprese" sono le informazioni documentate che riflettono sia le esperienze positive che quelle negative di un progetto o di un programma. L'approccio di analisi adottato ha mutuato la metodologia di analisi delle *best practice* definite come raccolta di esempi, procedure, esperienze passate per valutarne la replicabilità in termini di miglioramento e innovazioni da adottare. Come affermato poc'anzi la metodologia sottende un'analisi su informazioni documentate sia di tipo quantitativo che qualitativo, cercando di restituire al lettore un quadro ragionato di informazioni possibilmente il più oggettive possibile. Per l'analisi qualitativa ci si è avvalsi di interviste in profondità ai referenti regionali attraverso un percorso di ricostruzione delle Misure/Programmi dalla ideazione/genesi all'attuazione, che oltre a restituire informazioni del percorso come "persone informate dei fatti", raccogliesse considerazioni e riflessioni sui punti di forza e debolezza della policy così come è stata attuata. L'analisi quantitativa riporta gli indicatori di attuazione delle singole misure, estrapolati dal SIL Sardegna a settembre 2020. In particolare, i dati estratti dal SIL Sardegna sono relativi ai progetti finanziati direttamente con il POR FSE nonché a quelli finanziati con altra fonte per i quali è stata definita la procedura di rendicontazione in overbooking sul Programma. Pertanto, nei casi in cui vi sia il concorso di ulteriori fonti finanziari, non sempre il dato del SIL restituisce una fotografia che coglie pienamente la complessità e l'ampiezza del fenomeno. Ala luce di tali considerazioni, tali dati andrebbero interpretati con prudenza in quanto perlopiù non ancora stabilizzati per il fatto che non tutte le procedure amministrative sono state processate o sono in corso di completamento. A tal fine i valori riportati non si prestano a valutazioni di merito ma sono riportati per completezza informativa.

BOZZA

La struttura del documento

Le prime sezioni del draft restituiscono un quadro di riferimento di contesto e strategie per inquadrare le condizioni entro le quali la policy è stata generata e ha trovato attuazione. Ogni policy e Misura analizzata è preliminarmente contestualizzata anche attraverso il suo percorso di genesi, si è quindi ricostruita la policy nei suoi aspetti costitutivi e sui modelli di riferimento che la caratterizzano, e per ogni misura analizzata sono stati riportati i risultati di attuazione conseguiti attraverso l'utilizzo di indicatori fisico-finanziari, l'analisi dei punti di forza e debolezza e, infine, la sua replicabilità, correttivi e innovazioni da adottare nell'ottica della sua potenziale assunzione nella nuova programmazione. Il draft si chiude con i punti di attenzione proposti al Partenariato e con la sintesi dei contributi del Partenariato raccolti durante il tavolo tematico e attraverso la somministrazione di un questionario (cfr sezioni 7 e 8).

1 - L'ANALISI DI CONTESTO DELLE POLICY

L'analisi del contesto permette di inquadrare le policy considerate in relazione da un lato ai fattori ambientali che sono alla base della loro genesi e, dall'altro, alla loro coerenza e pertinenza rispetto ai fenomeni osservati di disagio e che la policy intende contrastare. Per approfondimenti nel merito del contesto si rinvia al rapporto[1] integrale messo a disposizione per la consultazione del partenariato. Vengono qui ripresi e selezionati alcuni aspetti di contesto direttamente collegati alle policy analizzate nell'ambito dell'occupazione. In partenza si pongono all'attenzione alcuni indicatori fondamentali sulle dinamiche economiche che tracciano la traiettoria di sviluppo della Regione e che influenzano naturalmente le dinamiche del mercato del lavoro. A seguire saranno posti all'attenzione i principali fenomeni della disoccupazione in Sardegna sia sotto l'aspetto tendenziale e sia negli aspetti costitutivi che la caratterizzano. Ulteriore aspetto di attenzione da rimarcare ai lettori del documento riguarda il fatto che l'analisi del contesto prende in considerazione il periodo della programmazione FSE 2014-2020, il medesimo entro le quali si sono dispiegate le policy analizzate.

L'attuale avvento della crisi pandemica dovuta al COVID-19 ha ovviamente "sconvolto" le dinamiche osservate fino al 2019 e avrà necessariamente un importante impatto nella nuova programmazione FSE+. L'evolversi della attuale situazione di crisi economica e sociale non permette di darne conto nel draft per la situazione in divenire e l'incertezza di dati stabili e consolidati. Pur tuttavia le linee di tendenza, sia in ambito globale che regionale, restituiscono un quadro conoscitivo di un aggravamento di fenomeni che già nella Regione persistono da lungo periodo e stanno arrestando, o perlomeno fortemente rallentando, quelle dinamiche positive registrate negli ultimi anni. Al 2019 tutti gli indicatori del mercato del lavoro registravano, rispetto al 2018 ma come tendenza anche agli ultimi tre anni, una dinamica positiva.

[1] Link Sardegna Programmazione – FSE+ 2021-2027 Lavori preparatori.

BOZZA

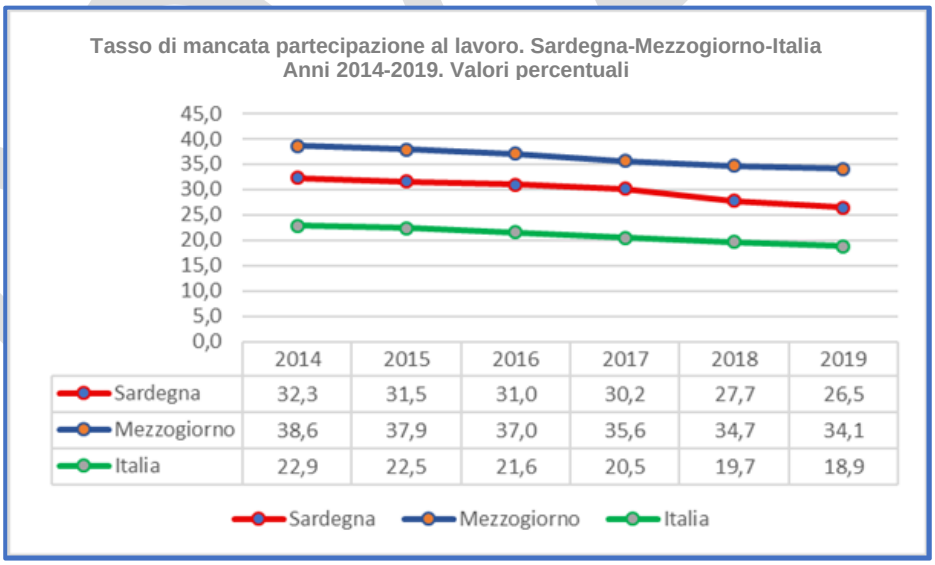
Il tasso di attività al 47,9% ha avuto una variazione positiva del +0,5%; gli occupati al 40,8% con un differenziale di +0,7%; i disoccupati sono in decremento attestandosi, nel 2019 a un tasso di disoccupazione del 14,7% contro il 15,4% del 2018 (-0,7%). Se, come sottolineato, si tratta di valori in via tendenziale moderatamente positivi, è l'analisi di dettaglio che ci permette di osservare fenomeni connotanti criticità e necessità di interventi per fronteggiarli. Fenomeni che anticipiamo corrispondono alla disoccupazione giovanile e di lunga durata, ai NEET, al gender gap della componente femminile, alle crisi aziendali e ai lavoratori/trici espulsi dal sistema produttivo.

BOZZA

1.1 - La disoccupazione e i fenomeni di criticità prevalente

Il tasso di mancata partecipazione e disoccupazione

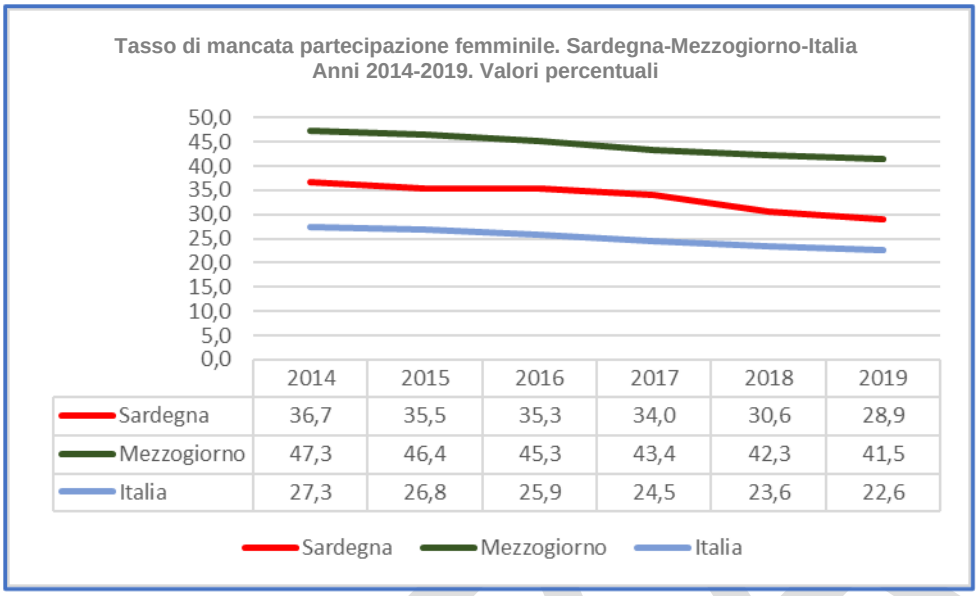
Il tasso di mancata partecipazione, rispetto al più noto tasso di disoccupazione, fornisce una misura più ampia dell'offerta di lavoro; il numeratore comprende, oltre ai disoccupati, anche quanti non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, e il denominatore insieme a questi ultimi anche le forze di lavoro (occupati e disoccupati). Con questo indicatore si punta a tenere conto anche degli effetti di scoraggiamento, che pesano nel mercato del lavoro. In effetti il tradizionale tasso di disoccupazione fornisce una rappresentazione sottostimata della gravità del problema, perché tiene conto solo di coloro che hanno svolto un'azione di ricerca di lavoro, nelle ultime quattro settimane prima dell'intervista di Istat sulla rilevazione delle forze di lavoro. Specularmente alla tendenza positiva di crescita del tasso di attività, si osserva il trend di decrescita della mancata partecipazione[2], passando dal circa il 32,3% del 2014 al 26,5% del 2019 con uno scarto percentuale di -5,8%. Anche in questo caso è piuttosto la componente femminile a marcare positivamente la partecipazione al lavoro, con uno scarto di -7,8 punti percentuale dal 2014 al 2019, i maschi di -4,3 punti. Mentre la mancata partecipazione al lavoro dei giovani, pur rimanendo piuttosto elevata, stante a ricordarci la gravità della disoccupazione giovanile posizionata nel 2019 al 61,1%%, rileva un miglioramento verso una maggiore partecipazione e un decremento conseguente della mancata partecipazione con uno scarto dal 2014 al 2019 di -4 punti percentuale.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	32,3	31,5	31,0	30,2	27,7	26,5
Mezzogiorno	38,6	37,9	37,0	35,6	34,7	34,1
Italia	22,9	22,5	21,6	20,5	19,7	18,9

Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

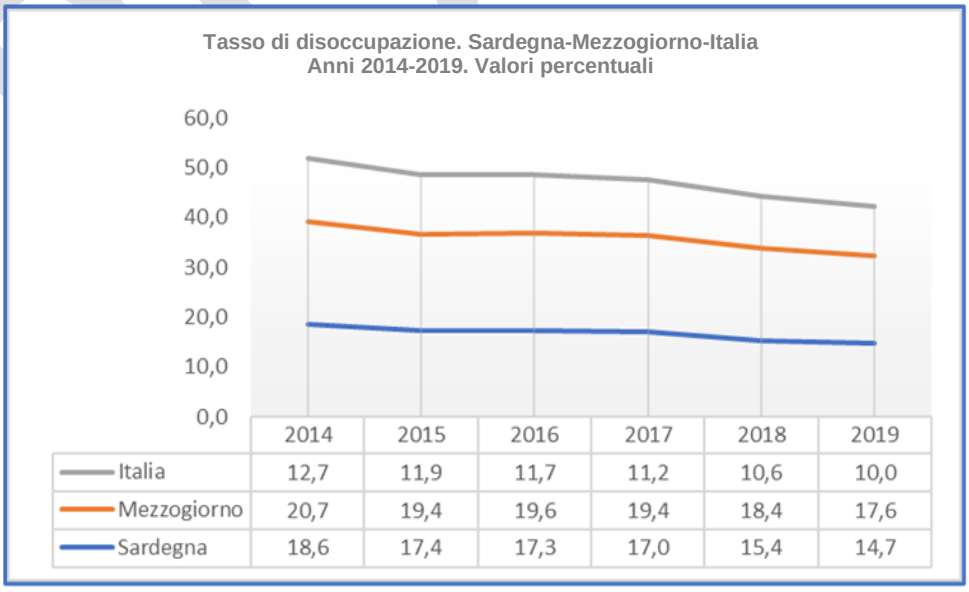
[2] Fonte Istat - rilevazione delle forze di lavoro- Tasso di mancata partecipazione giovanile per provincia, regione e ripartizione geografica (a). Anni 2008-2019 (valori percentuali).



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	36,7	35,5	35,3	34,0	30,6	28,9
Mezzogiorno	47,3	46,4	45,3	43,4	42,3	41,5
Italia	27,3	26,8	25,9	24,5	23,6	22,6

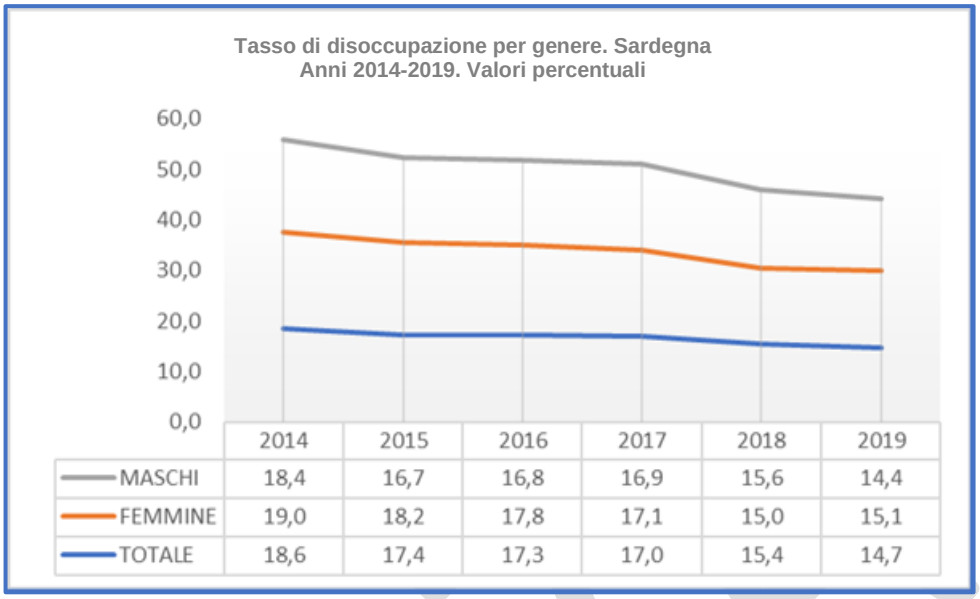
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

Se è pur vero che il valore della mancata partecipazione al lavoro costituisce un indicatore innovativo rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro in quanto più completo dal punto di vista delle variabili considerate, restituendo un quadro più realistico del fenomeno della disoccupazione regionale, il tasso di disoccupazione rimane un indicatore fondamentale delle statistiche ufficiali. Si assiste ad una tendenza di progressivo miglioramento nel sessennio riducendo la forbice rispetto alla media nazionale di 4,7% nel 2019 contro il differenziale del 5,9% nel 2014. Si riduce altresì la forbice rispetto al genere dall'1,4% del 2014 allo 0,7 del 2019.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0
Mezzogiorno	20,7	19,4	19,6	19,4	18,4	17,6
Sardegna	18,6	17,4	17,3	17,0	15,4	14,7

Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MASCHI	18,4	16,7	16,8	16,9	15,6	14,4
FEMMINE	19,0	18,2	17,8	17,1	15,0	15,1
TOTALE	18,6	17,4	17,3	17,0	15,4	14,7

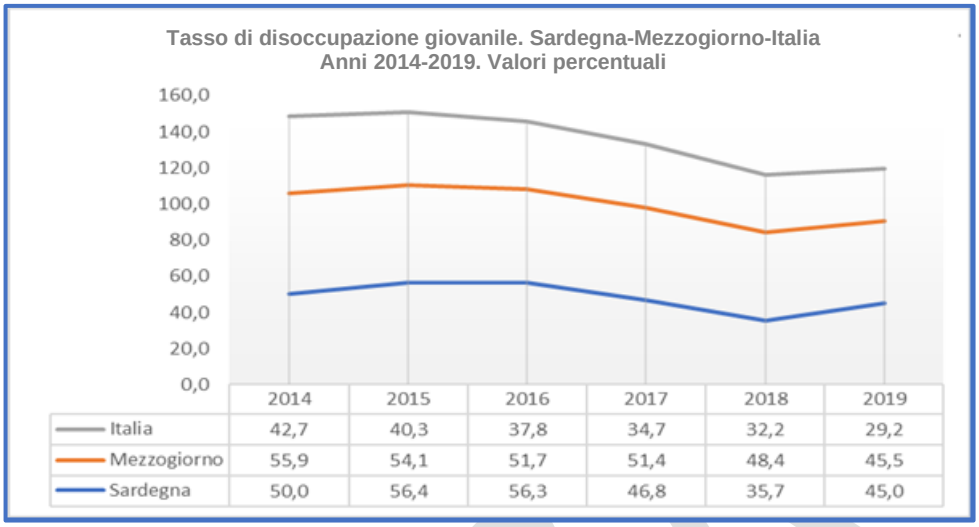
Fonte: Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro

La disoccupazione giovanile

Il vero nodo critico è invece riferibile alla disoccupazione giovanile (15-24 anni) che permane su livelli allarmanti con valori pari a 45% nel 2019 contro una media nazionale del 29,2%. In termini di performance, il trend di progressivo miglioramento (-5% dal 2014 al 2019) è tuttavia maggiormente rallentato paragonato a quello nazionale che vede nel sessennio una contrazione di ben -13,5% ma anche rispetto al mezzogiorno (-10,4%).

Alla ancora critica disoccupazione giovanile possono concorrere diverse concause. Il miglioramento a cui si è assistito del contesto economico produttivo se da un lato ha favorito un trend di miglioramento occupazionale, sembra non incidere significativamente nel contenimento sostanziale della disoccupazione giovanile, tra queste ricordiamo il gap fra la domanda e offerta di lavoro qualificato, la scarsa qualificazione della forza lavoro, il segnale che lo sviluppo della base economico produttiva, nel complesso, presenta deboli indici degli effetti moltiplicatori sulla base occupazionale a eccezione di alcuni settori ma non sufficienti a contribuire a ridurre il fenomeno.

Un effetto riconosciuto della grave disoccupazione giovanile è un accresciuto fenomeno della migrazione interna (spopolamento delle aree interne verso le città costiere che presentano maggiori opportunità), e verso altre regioni del Nord e all'estero. Il fenomeno migratorio esterno che interessa particolarmente giovani qualificati ha come effetto quello di un impoverimento del capitale umano regionale e quindi di una leva strategica a supporto delle strategie regionali di sviluppo.

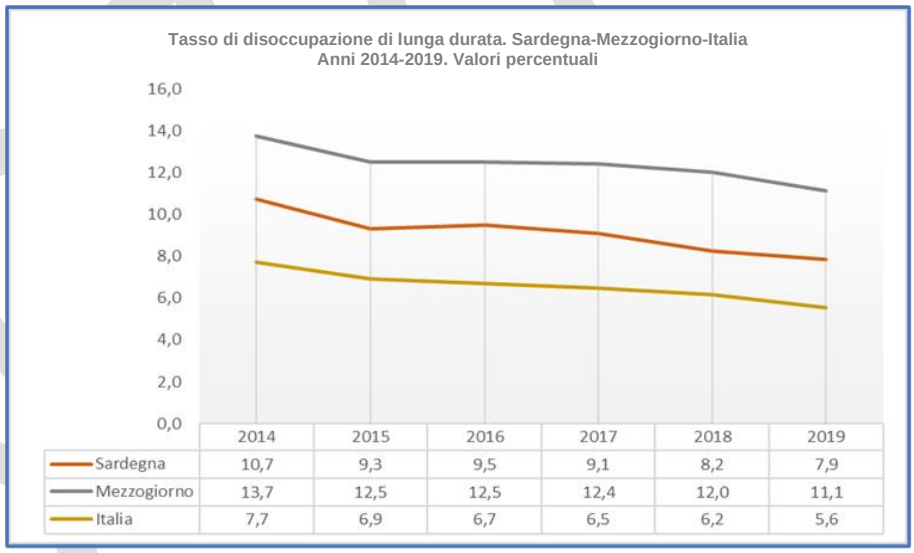


	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Italia	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2
Mezzogiorno	55,9	54,1	51,7	51,4	48,4	45,5
Sardegna	50,0	56,4	56,3	46,8	35,7	45,0

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

La disoccupazione di lunga durata

A quello giovanile si affianca una platea di disoccupati di lunga durata che costituisce il "nocciolo duro" difficile da scalfire per la sua composizione strutturale interna che ne rende particolarmente difficile l'occupabilità. Oltre ai giovani disoccupati con bassi livelli di qualificazione e scarsa esperienza lavorativa, nel gruppo target vanno annoverate le donne e gli uomini adulti a bassa scolarizzazione, spesso espulsi da contesti lavorativi in crisi ma con forti barriere al loro rientro nel mercato del lavoro, gli immigrati. Questi due aspetti chiave di criticità del mercato del lavoro sardo se non trattati tempestivamente con interventi e misure mirate adeguate, hanno effetti negativi o moltiplicatori, originano effetti di dispersione nella forza lavoro (dai NEET agli inattivi), marginalizzazione nel mercato del lavoro tale da rendere strutturale tale condizione, impatti sociali sulle famiglie, dal mancato reddito che alimenta la povertà relativa delle famiglie.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	10,7	9,3	9,5	9,1	8,2	7,9
Mezzogiorno	13,7	12,5	12,5	12,4	12,0	11,1
Italia	7,7	6,9	6,7	6,5	6,2	5,6

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

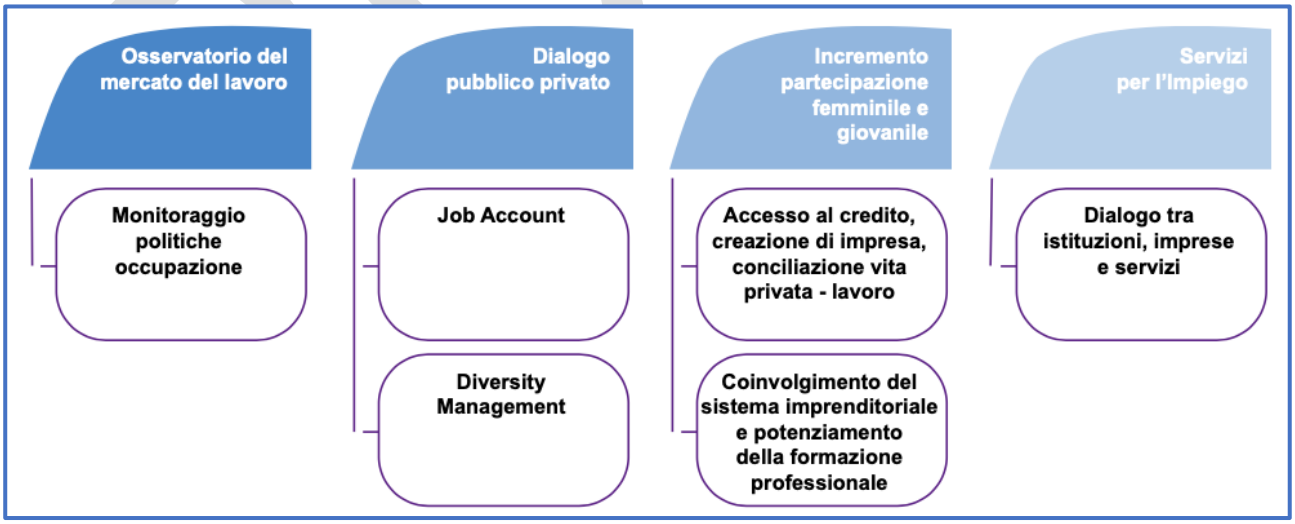
2 - LE STRATEGIE DI RIFERIMENTO PER L'OCCUPAZIONE

La sfida sulle politiche del lavoro si gioca sulla capacità della Regione di attivare, accompagnare e rafforzare il sistema di relazioni tra istituzioni, imprese e mondo del lavoro, al fine di migliorare l'incontro tra domanda di lavoro e offerta di competenze. A tal proposito, l'Osservatorio del mercato del lavoro di Aspal, offre un supporto ai decisori ed ai gestori delle politiche e dei servizi, rendendo disponibili informazioni qualificate analizzando gli interventi di politica attiva del lavoro realizzati, monitorando il raggiungimento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni dei servizi del lavoro regionali.

La rete di Servizi per l'impiego deve essere in grado di sostenere le relazioni tra soggetti del mondo del lavoro, facilitando il dialogo tra istituzioni, imprese e mondo del lavoro. Il dialogo tra pubblico e privato viene arricchito dall'innovativa figura del Job Account, un vero e proprio consulente a fianco degli imprenditori che promuove il consolidamento e la fidelizzazione delle imprese alle nuove realtà occupazionali e consente, tra l'altro, di acquisire analisi dei fabbisogni mirati e strettamente correlati alle peculiarità dei territori di riferimento.

L'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dei giovani rappresenta una sfida che impone l'adozione di politiche attive diversificate, che favoriscano l'accesso al credito, la creazione d'impresa, l'autoimpiego, e per questa via, rilancino il mercato del lavoro. Tale sfida deve tener conto delle lezioni apprese nell'attuazione del Programma Garanzia Giovani che consente di intercettare il segmento più "debole" di NEET, ma anche di non NEET, per superare la loro condizione di disagio o svantaggio, riferita anche alla conoscenza delle opportunità offerte dalle diverse politiche giovanili.

La Figura riportata a seguire illustra l'insieme degli strumenti e delle azioni che il Programma Regionale di Sviluppo (PRS) introduce per il rilancio del mercato del lavoro.



2.1 - La correlazione tra gli obiettivi per l'occupazione nel Programma Regionale di Sviluppo e nel FSE+ 2021-2027

Al fine di stabilire un quadro strategico unitario, che consenta di definire ed attuare adeguate misure per la promozione dell'occupazione, il presente paragrafo evidenzia la correlazione tra gli obiettivi del Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024[3] della Sardegna e gli obiettivi della Politica di Coesione 2021- 2027, con particolare riguardo agli Obiettivi Specifici del FSE+ in attuazione dell'Obiettivo di Policy 4 "Un'Europa più vicina i cittadini".

In via preliminare va evidenziato che il PRS 2020-2024, in linea con i Regolamenti 2021-2027 in discussione, considera come quadro di riferimento l'Agenda 2030 e la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (oltre alla Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile), con l'intento di sostenere l'identità sarda considerata condizione abilitante per lo sviluppo regionale. La strategia "identità sociale, del lavoro e della salute", nella parte "identità professionale: lavoro e dignità" identifica una serie di interventi caratterizzati da una forte coerenza con gli Obiettivi Specifici del FSE+ 2021-2027.

L'obiettivo del PRS, volto a favorire l'inserimento e il reinserimento socio lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale risulta coerente con l'obiettivo specifico del FSE+ destinato a migliorare tutte le persone in cerca di lavoro (OS1).

L'attivazione di servizi destinati ai giovani, il rafforzamento della rete di Servizi per l'impiego, la figura del Job Account e l'attivazione dell'Osservatorio del mercato del lavoro previsti dal PRS sono in linea con l'obiettivo specifico del FSE+ finalizzato a modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro (OS3).

Le misure destinate a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (accesso al credito, creazione d'impresa, autoimpiego) associate a misure di inclusione per la conciliazione vita-lavoro, i servizi per l'infanzia, assistenza agli anziani previste dal PRS risultano coerenti con l'obiettivo specifico del FSE+ finalizzato a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (OS3).

BOZZA

[3] Link Sardegna Programmazione - PRS.

3 - GLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Gli incentivi all'occupazione sono benefici normativi, economici o contributivi riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone e determinate tipologie di soggetti. Spesso si parla di incentivi all'assunzione o all' occupazione in modo indifferenziato come se si trattasse di un unico possibile strumento mentre in realtà possono assumere varie forme in rapporto agli obiettivi che si intendono perseguire. Si può trattare di incentivi all'assunzione, che hanno l'obiettivo di creare posti di lavoro, oppure i cosiddetti incentivi alla trasformazione, ovvero all'adozione di particolari forme contrattuali di lavoro, come il contratto a tempo indeterminato, con l'obiettivo di migliorare la stabilità del lavoro più che la sua quantità. Vi sono inoltre incentivi mirati a particolari categorie di lavoratori (per esempio disoccupati di lungo periodo, donne, giovani o disabili) e vi sono invece incentivi generalizzati, con target più ampi. Essi sono ormai una leva consolidata sia a livello nazionale che a livello regionale per promuovere e/o sostenere l'occupazione.

In realtà il ruolo e l'efficacia degli incentivi alle assunzioni è da tempo oggetto di attenzione nella letteratura e dibattito economico e, in particolare, i ricercatori si soffermano sull'efficacia stessa degli incentivi alla creazione di occupazione. Analisi e dibattiti che non portano a valutazioni univoche perché, come visto sopra, gli incentivi possono essere variamente articolati per obiettivi e target. Il punto su cui ruota la valutazione di efficacia degli incentivi è che non si conosce con esattezza il comportamento delle imprese in assenza di questi incentivi. Il ruolo dell'incentivazione alle imprese sia che si tratti di nuove assunzioni o stabilizzazioni, è riconosciuto da diverse ricerche valutative, condotte da istituti di ricerca[4], come strumento in grado di intervenire efficacemente nel miglioramento delle dinamiche occupazionali, in particolare si sono rivelati maggiormente efficaci quelli finalizzati alla stabilizzazione dei contratti piuttosto che alle nuove assunzioni.

Al contempo, per onestà intellettuale, è necessario richiamare risultati discordanti di valutazioni controfattuali[5], nonché di autorevoli valutatori[6] ed economisti del lavoro che li ritengono inefficaci non tanto nei risultati raggiunti in termini di adesione e attrazione delle risorse (output della Misura), ma in termini di impatto stabile e duraturo sul mercato del lavoro.

BOZZA

[4] Centra M. (2019), "Incentivi per l'occupazione e contratto a tutele crescenti. Valutazione dell'impatto sulle cessazioni di rapporti di lavoro", Roma, Inapp, WP, n. 42 https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/579

Veneto Lavoro, "Monitoraggio del decreto interministeriale 5 ottobre 2012. L'impatto degli incentivi all'incremento quantitativo e qualitativo dell'occupazione giovanile e femminile", collana "Misure", n. 47, giugno 2013, www.venetolavoro.it

[5] V. Battiloro e L. Mo Costabella (2011), "Incentivi o misure di attivazione? Evidenze sull'efficacia di due interventi per contrastare il lavoro precario", Politica Economica, n.2. Lo studio è stato realizzato dal Laboratorio Ida Rossi – ASVAPP per conto della Provincia di Torino.

[6] A. Martini, "Aiuto ai precari? No, regalo alle imprese", LaVoce.info, 2012 https://www.lavoce.info/archives/2038/aiuto-ai-precari-no-regalo-alle-imprese

Come precisato in premessa, nella presente analisi non si entra nel merito di auspicabili valutazioni di impatto della policy regionale, ma si tratta piuttosto di un'analisi che ricostruisce la policy in termini quali-quantitativi finalizzata a fornire strumenti conoscitivi in termini di replicabilità e sostenibilità nella nuova programmazione.

3.1 - La Misura Flexicurity

La Misura di Flexicurity della Regione Sardegna si inquadra in un periodo "storico" di importanti riforme del mercato del lavoro. Ulteriore elemento di contestualizzazione riguarda la genesi della Misura, ossia quali problemi aveva come finalità di risolvere e in quali termini. A tale riguardo si anticipa il contesto regionale delle gravi crisi aziendali che hanno investito anche la Sardegna negli anni della crisi finanziaria iniziata nel 2008, i cui effetti negativi si sono risentiti per diversi anni nel sistema produttivo regionale.

Nella visione d'insieme, necessaria per comprenderne la logica, l'attenzione è comunque posta su un pilastro della Misura che è quello degli **incentivi occupazionali** alle imprese che permette di interrogarsi sul ruolo e l'efficacia di questi per promuovere e sostenere l'occupazione.

Sono almeno tre i pilastri su cui si basa la Flexicurity: promozione dell'occupazione e della sicurezza sociale, modernizzazione dei servizi per il lavoro che dovranno giocare un ruolo attivo nelle policy della Flexicurity, le politiche attive (accompagnamento, tirocini, orientamento, formazione) e, in particolare, della piena applicazione del principio di condizionalità che stabilisce un nesso diretto tra l'erogazione del sostegno del reddito e la disponibilità effettiva del destinatario della Misura di politica attiva ad accedere a una nuova occupazione.

3.1.2 - La contestualizzazione e genesi della Misura Flexicurity

Il problema che la Misura di Flexicurity intendeva risolvere era quello di una vasta platea di lavoratori (4mila in prima istanza, ma successivamente ampliata a 4.800 includendo il settore tessile in crisi), che nel corso del 2014 sono stati definitivamente espulsi dal bacino della mobilità in deroga perdendo il diritto a ricevere un sostegno al reddito.

L'indirizzo politico della Regione era quello di implementare un modello di ricollocazione della platea degli espulsi dal sistema produttivo alternativo alle misure dei cosiddetti "cantieri, privilegiando un approccio che invece stimolasse atteggiamenti proattivi da parte dei lavoratori per un inserimento nel mercato del lavoro.

Un importante elemento di riferimento dal punto di vista dell'elaborazione del modello di policy è quello del programma Europeo Garanzia Giovani che assume tutti i principi delle politiche attive del lavoro e dell'incentivazione all'occupazione ed è considerato come una policy di successo, pur diversamente finalizzata su altri target di destinatari.

BOZZA

I principi fondativi alla base della elaborazione della Misura e sulla base degli indirizzi politici[7] ,possono essere sintetizzati in:

- principio dell'attivazione, ossia assicurare al lavoratore un sostegno al reddito con la condizionalità dell'attivazione. In tal senso la funzione della Misura di tirocinio è assunta quale sostegno al reddito e politica attiva di re-inserimento nel mondo del lavoro;
- principio della personalizzazione degli interventi sui lavoratori adottando le tecniche di profilatura e di definizione delle traiettorie di trattamento individuali che trovano evidenza nel "patto di servizio" tra il lavoratore e il Centro per l'impiego. Da cui emergono diversi elementi: l'attivazione del lavoratore attraverso misure di politiche attive diviene una discriminante per essere sostenuti dai servizi per l'accesso al mercato del lavoro; in secondo luogo è affermata la centralità dei CPI come soggetti pubblici di governo del mercato del lavoro nel territorio, attraverso l'erogazione dei servizi per il trattamento dei lavoratori;
- favorire l'assunzione dei lavoratori attraverso incentivazioni alle imprese, riconfermando come strutturale la leva degli incentivi alle imprese già adottata da diversi anni nelle politiche regionali per favorire l'occupazione;
- integrazione delle misure di Flexicurity in un'ottica unitaria e personalizzata di intervento (detto anche "trattamento" dagli addetti ai lavori) per l'accompagnamento dei lavoratori al reinserimento nel mercato del lavoro.

3.1.3 - Struttura in sintesi della Misura

La Misura è stata pubblicata nella programmazione PO FSE 2014-2020, anche con l'apporto di risorse residue della precedente programmazione e rientra nell'Asse I – Occupazione- Priorità di Investimento i) Accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e v) Adattamento dei lavoratori, imprese e imprenditori al cambiamento.

Il programma, avviato nel 2015 e della durata prevista di 41 mesi, è stato realizzato in due fasi: Fase 1 di promozione dell'occupazione e accompagnamento al lavoro (Tirocini e Bonus occupazionali); Fase 2 di capitalizzazione delle competenze, avviato nel 2019, (Formazione continua aziendale e Formazione per l'inserimento lavorativo dei disoccupati).

[7] Deliberazioni della giunta regionale della Sardegna n. 43/25 del 28.10.14 e n. 50/9 del 16.12.14 per l'approvazione del finanziamento del Programma Flexicurity "Politiche attive per i lavoratori in uscita dagli ammortizzatori sociali".

BOZZA

Nella fase 1 le azioni previste e finanziate sono state:

- Tirocini della durata di mesi 6 e un voucher del valore di 600 € mensili proporzionati alle ore effettive di presenza;
- Bonus occupazionali per l'assunzione dei tirocinanti o altri soggetti iscritti in una apposita lista del valore massimo di 7.500 € per assunzione a tempo indeterminato e di 4.000 € per assunzioni a tempo pieno con contratto a tempo determinato per un periodo di 6-12 mesi.

L'analisi verte sull'azione dei Bonus occupazionali quale Misura rientrante nella policy più complessiva degli incentivi all'assunzione.

Gli obiettivi previsti dalla Misura

L'obiettivo esplicito è quello di promuovere il re-inserimento occupazionale di lavoratori espulsi dal sistema produttivo per crisi aziendali, che hanno usufruito di ammortizzatori sociali o in liste di mobilità e che si trovano nella condizione di non poter più usufruire di sistemi di protezione sociale e, quindi, di reddito. Il rischio che la Misura ha inteso contrastare è quello dell'emarginazione dal mercato del lavoro causato dal depauperamento delle competenze per la prolungata sospensione dal lavoro, e un sostegno al reddito per fronteggiare una potenziale esclusione sociale e il rischio povertà.

I destinatari della Misura: i lavoratori espulsi dal sistema produttivo

La platea è a sua volta ben definita: "tutti i soggetti che al momento della presentazione del progetto di tirocinio e/o di richiesta del bonus, possiedano tutti i seguenti requisiti: essere lavoratori espulsi dal sistema produttivo sardo che non possono più usufruire di ammortizzatori sociali in deroga e inseriti in un apposito elenco predisposto dall'Assessorato regionale del Lavoro" (cit. dall'avviso pubblico)

I beneficiari della Misura: le imprese

Come già affermato, la Misura intende favorire l'occupazione dei destinatari dell'intervento attraverso l'erogazione di incentivi finalizzati (Bonus) alla loro assunzione da parte delle imprese registrate come soggetti ospitanti sul portale dedicato. Il Bonus occupazionale prevede un contributo diversificato a seconda del tipo di contratto che le imprese andranno ad attivare, così definito:

- 4.000 € per assunzione a tempo pieno con contratto a tempo determinato o in somministrazione per 6-12 mesi;
- 6.000 € per assunzione a tempo pieno con contratto a tempo determinato o in somministrazione superiore a 12 mesi;
- 7.500 € per assunzione a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato.

BOZZA

3.1.4 - I dati di attuazione: l'efficacia e l'efficienza attuativa dell'azione Bonus occupazionale[8]

Come primo indicatore dell'efficienza attuativa si fa riferimento alla capacità di spesa, ossia al rapporto tra le risorse programmate e quelle spese effettivamente come riportato nella tabella che segue.

Tabella 1 - L'ammontare del finanziamento e l'indicatore di perseguimento

Finanziamento previsto	**4.111.000,00 €**
Finanziamento effettivo a consuntivo	**1.092.354,85 €**
Indicatore di perseguimento %	**26,6**

Il secondo indicatore è riferito al numero e tipologia di assunzioni che l'investimento nei Bonus occupazionali ha generato. Le imprese che hanno usufruito del Bonus occupazionale e le tipologie di assunzione sono riportati di seguito. Il dato di riferimento da assumere è di circa 4.800 lavoratori iscritti nella apposita lista regionale e da considerarsi come platea dei potenziali destinatari. Il risultato di efficacia è fornito dai 176 lavoratori assunti ossia poco meno del 4% della platea potenziale. I risultati raggiunti possono essere accompagnati da informazioni circa le caratteristiche delle imprese che hanno assunto attraverso i bonus occupazionali.

Si tratta di una distribuzione puntiforme sui settori più disparati senza che si identifichino masse critiche di assunzioni in specifici settori, se non una specifica, seppur limitata, aggregazione nel settore edile con un massimo di 14 assunzioni sulle 149 registrate.

Tabella 2 - Il numero delle imprese che hanno usufruito dei bonus occupazionali e assunzioni

Numero imprese per codice Ateco che hanno effettivamente usufruito del Bonus occupazionale e corrispondente numero di assunzioni	**149**
Bonus occupazionali: totali assunzioni	**176**
Bonus occupazionali: numero assunti a contratto indeterminato	**101**
Bonus occupazionali: numero assunzioni a tempo determinato > 12 mesi	**24**
Bonus occupazionali: numero assunzioni a tempo determinato 6-12 mesi	**51**

[8] Fonte dei dati: i dati riportati dalle tabelle sono stati rilevati dal SIL Sardegna ed estratti a settembre 2020.

Tabella 3 - I partecipanti, le fasce di età e il livello di istruzione

Profilatura dei partecipanti	Dati	
Genere	Maschi	144
	Femmine	32
Fasce di età	20-30	0
	31-40	29
	41-50	75
	51-60	55
	61-65	11
	> 65	6
Istruzione	Assenza di titoli di studio	1
	Licenza elementare	15
	Licenza media	98
	Istruzione di secondo grado che NON permette accesso all'Università	5
	Istruzione di secondo grado con accesso all'Università	54
	Laurea di I livello (triennale)	3
	Laurea Magistrale – Specialistica	0

Il profilo dei destinatari riporta al fatto che sono prevalentemente maschi, con una maggiore concentrazione nella fascia di età fra 40 – 60 anni (74%) e con un livello di istruzione medio-basso (il 65% ha un titolo di studio fino alla terza media).

BOZZA

3.1.5 - Punti di forza e debolezza

L'analisi qualitativa svolta attraverso approfondimenti con i referenti regionali che hanno presidiato l'elaborazione e l'attuazione della Misura, ha permesso di orientare l'attenzione su alcuni aspetti che hanno caratterizzato il percorso di attuazione della Misura.

Un primo elemento di attenzione posto dai referenti di Misura riguarda l'intercettazione delle imprese e, come secondo elemento, il ruolo stesso dell'incentivo nelle strategie delle imprese nella gestione della forza lavoro.

Un primo fattore rimarcato è la carenza di comunicazione con le imprese. Quello della comunicazione con i potenziali destinatari e beneficiari delle Misura è un filo conduttore ripreso in tutte le analisi di policy qui considerate e ritenuto come fattore di debolezza trasversale a tutte le policy. Nel caso della Misura di Flexicurity, oltre alla comunicazione politica e istituzionale, poco rilevante in termini di capacità di attrazione, non sono state introdotte strategie di comunicazione mirate rivolte alle imprese ma ci si è affidati ai consulenti del lavoro quali intermediari con le imprese stesse.

Un secondo elemento, osservato dagli interlocutori regionali, fa riferimento alla competizione fra incentivi proposti a livello nazionale e quelli regionali. Nel periodo considerato di attuazione della Misura, diversi incentivi all'occupazione proposti dal Governo nazionale risultavano più attrattivi e vantaggiosi a discapito di quello regionale. Si consideri che negli anni successivi gli incentivi governativi sono stati poi ridimensionati perché considerati non sostenibili finanziariamente nel lungo periodo, attenuando la "concorrenza" insita fra incentivi nazionali e regionali. Rimane intatta comunque la problematica delle sovrapposizioni.

Al punto di osservazione dei referenti regionali di Misura si possono associare alcune evidenze che riguardano il periodo di attuazione della Misura stessa. Le dinamiche del mercato del lavoro nel periodo di attuazione della Misura (2015-2016) non registrano nella linea di tendenza eventi "traumatici" tali da considerarli concausa esogena rispetto agli esiti raggiunti.

L'attuazione della Misura vede come attore fondamentale i CPI (all'epoca denominati CSL perché non ancora riformati dalla legge regionale) come soggetti istituzionali di governance del mercato del lavoro nei territori.

Si segnala che in tale periodo non era ancora stata portata a compimento la riforma[9] dei CPI sia dal punto di vista organizzativo che da quello dei processi di attivazione, in modo organico e strutturato, delle misure di politiche del lavoro.

[9] La riforma dei CPI è stata adottata con Legge regionale nel 2016. Legge Regionale 17 maggio 2016, n. 9 Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro.

BOZZA

3.1.6 - Sostenibilità e replicabilità ed elementi di innovazione

Il primo elemento da considerare è il modello che caratterizza la policy. In primo luogo, vale la pena considerare il momento "storico" in cui essa è stata ideata. Essa rappresenta la prima inversione di tendenza, una cesura, della politica a sostegno dell'occupazione per la platea degli esodati dal mercato del lavoro. Ha rappresentato il punto di svolta e di passaggio dalle politiche passive a valenza di sussistenza sociale a politiche attive di inclusione occupazionale e sociale.

Il secondo elemento riguarda il fatto che ha introdotto concetti e modalità innovative quali il targeting e la profilatura, poi perfezionati e migliorati nei patti per le crisi territoriali, che richiedono modelli e tecniche altamente professionali e sofisticate e che i servizi pubblici per l'impiego stanno adottando, qualificando verso l'alto le professionalità interne su competenze *high skills*. Il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attuazione della Misura, stante la fase di transizione dovuta alla riforma dei servizi, potrebbe aver avuto limitazioni nella loro applicazione ma non è stato possibile registrarlo e confermarlo. Si può invece osservare l'inserimento di azioni di misure avanzate e innovative per il trattamento dei lavoratori in condizioni di crisi aziendali, in programmi di intervento[10] nei vari patti territoriali per fronteggiare crisi aziendali ed economiche in specifiche aree territoriali.

Per ultimo, la Misura Flexicurity ha anticipato il modello nazionale di politiche attive formalizzato nel Fondo per le Politiche Attive. È proprio attraverso questo fondo che la Regione ha istituito il programma CRiS[11] (Contratto di Ricollocazione in Sardegna) che riprende il modello Flexicurity rendendolo metodologicamente solido grazie alle lezioni apprese.

La rappresentazione che se ne ottiene è quella di una Misura in evoluzione e in continuo miglioramento e che necessità altresì di un continuo apprendimento sia politico che programmatico.

Ciò potrebbe significare intervenire su diversi ambiti:

- definizione di risorse plurifondo finalizzate allo specifico target dei lavoratori espulsi dai contesti produttivi e privi di dispositivi di protezione sociale, per rendere strutturale e unitaria la Misura sui contesti di crisi;
- investimento sulla sfera di intervento dei CPI verso le situazioni di crisi, da "solo" attuatore di misure ad agenzia operativa territoriale con maggiori responsabilità e competenze che non solo eroga servizi

[10] A titolo esemplificativo si cita Progetto di Politiche di Flexicurity nell'Area di crisi industriale complessa di Portovesme: riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori Alcoa e Indotto, ex-Ila, indotto Eurallumina; Deliberazione n. 69/23 del 23.12.2016.

[11] Deliberazione della giunta regionale della Sardegna n. 7/17 del 17.02.2015 "Contratto di Ricollocazione in Sardegna, CRis" finanziato con risorse del PO FSE 2014/2020 e con risorse del FPA (Fondo Politiche Attive).

ma progetta, coordina e connette gli attori interessati in raccordo con i livelli regionali, come, peraltro, la riforma citata richiama;

- promozione del partenariato locale e di rete, formare gli amministratori e gli operatori degli Enti Locali e le parti sociali ed economiche, quali attori interessati al contrasto e risoluzione della crisi, su competenze strategiche e operative delle politiche del lavoro, per migliorare le capacità di raccordo, coordinamento e partenariato.

3.2 - Destinazione Sardegna Lavoro

3.2.1 - La contestualizzazione della Misura

La Misura oggetto di analisi è stata preceduta negli anni dal 2016 al 2018 da interventi similari e con un'unica finalità: supportare nel periodo di bassa stagione il settore turistico, visti i trend di crescita a partire dal 2015, attraverso incentivi per l'assunzione. Per un'analisi approfondita sia del contesto dinamico che delle strategie predisposte per supportare e sviluppare il settore turistico si rimanda al documento strategico regionale (PST)[12], pubblicato nel novembre 2018, "*Destinazione Sardegna 2018-2021 – Piano Strategico di Sviluppo e Marketing Turistico della Sardegna*". A seguire vengono sinteticamente richiamati alcuni punti che supportano la scelta di policy di incentivazione all'occupazione nel settore e mette in evidenza la coerenza della Misura con le scelte strategiche di sistema per lo sviluppo del settore.

La Legge regionale[13] individua nel Piano Strategico del Turismo lo strumento per l'aggiornamento della politica turistica regionale e per l'esercizio delle funzioni di programmazione, di indirizzo e coordinamento. Per quanto riguarda gli obiettivi specifici, la Regione promuove politiche orientate all'innovazione e al rafforzamento dei servizi turistici, valorizzando l'aggregazione di imprese e l'associazionismo. Attraverso una lettura selettiva che assume come punti di osservazione le strategie sul capitale umano e, in particolare, le strategie per l'ampliamento del calendario turistico, si richiamano sinteticamente i seguenti punti di attenzione a seguire.

Con riferimento all'ampliamento del periodo turistico in Sardegna, tra gli obiettivi prioritari il Piano Strategico individua quello di "Creare nuove stagionalità turistiche che permettano un incremento temporale dell'attività turistica" (2.4 Obiettivi strategici, 2.4.1. Obiettivi Operativi - punto 6). Nel PST il primo pilastro è riferito allo sviluppo della "*Destinazione Sardegna*". L'Asse 9, e il programma 9.1, è specificatamente dedicato al prodotto Destinazione Sardegna, nel quale propone una strategia multilivello che stabilisce le priorità per la crescita.

[12] Regione Sardegna, "Destinazione Sardegna 2018-2021 – Piano Strategico di Sviluppo e Marketing Turistico della Sardegna", novembre 2018. Il documento è scaricabile dal sito regionale http://www.regione.sardegna.it/documenti/1_231_20181221121007.pdf

[13] Le attività turistiche sul territorio sardo sono oggi disciplinate dalla Legge 28 luglio 2017, n.16, con cui la Regione promuove e sostiene il turismo come settore prioritario per lo sviluppo socioeconomico.

BOZZA

Lo sviluppo di questa strategia, denominata "Prodotto-Destinazione Sardegna", è propedeutico al raggiungimento dei due obiettivi principali del PST, ovvero, l'allungamento della stagione balneare e la creazione di nuove stagionalità.

Nel secondo Pilastro del PST "*Marketing della destinazione Sardegna*", Asse 11 "*Immagine, posizionamento e comunicazione, nel programma"*, 11.1 "*Posizionamento desiderato della Sardegna"*, si fa un ulteriore richiamo all'ampliamento della stagione turistica ove si cita la creazione di marchi di prodotto. Tra questi si segnala quello del prodotto "*Sardegna Open 365*": strutture ricettive aperte tutto l'anno. Infine, sempre il PST, individua tra gli *indicatori di controllo* del piano, l'incremento dei flussi turistici in bassa stagione, mentre rispetto all'obiettivo "accrescere la competitività dell'intero sistema turistico sardo", l'indicatore di controllo riguarda l'incremento dei posti di lavoro e l'incremento del numero di imprese.

La Misura si presta a due chiavi di lettura: quella economico territoriale quale supporto alla strategia regionale di sviluppo del settore turistico in termini di allungamento della stagione, e quella del mercato del lavoro quale investimento per sviluppare la base occupazionale caratterizzata dalla stagionalità dei contratti.

Le imprese nella filiera turistica, ricostruita tramite l'elenco Ateco (allegato all'avviso dell'anno 2020) delle imprese ammissibili al contributo della Misura, rappresentano la platea potenziale. Il settore, rappresentato come filiera, consta di oltre 16mila imprese e oltre 70mila addetti. Evidente la caratteristica strutturale della filiera costituita da micro e piccole imprese fino a nove addetti.

Tabella 4 - Imprese attive e classi di addetti della filiera turistica in Sardegna. Anno 2018

Anno 2018							
Numero imprese attive				**Numero addetti delle imprese attive (valori medi annui)**			
0-9	**10-49**	**0-9**	**10-49**	**0-9**	**10-49**	**0-9**	**10-49**
15.649	**1.046**	**15.649**	**1.046**	**15.649**	**1.046**	**15.649**	**1.046**
16.784				**70.476**			

Fonte: Elaborazioni su dati Istat - Imprese e addetti

Le dinamiche occupazionali sono registrate dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Aspal che tramite le comunicazioni obbligatorie delle imprese per le assunzioni, trasformazioni e cessazioni restituisce il fenomeno reale e non più stimato. Considerato che la Misura Destinazione Sardegna Lavoro[14] oggetto di analisi prevede

[14] L'avviso annualità 2019 è stato pubblicato il 31.07.2019; l'avviso annualità 2020 è stato pubblicato il 20.07.20.

una copertura di contributi per le assunzioni relative agli anni di pubblicazione dell'avviso (2019 e 2020), può essere interessante coglierne le dinamiche allorché l'anno 2020 è caratterizzato dalla crisi epidemiologica da COVID-19 con importanti effetti sulle assunzioni, o meglio sulle mancate assunzioni, da parte delle imprese per la stagione turistica. Dal monitoraggio condotto da Aspal[15] emerge chiaramente che, a partire dai primi casi da COVID-19 in Italia e, ancor più, dall'inizio del lockdown su tutto il territorio nazionale, l'andamento delle assunzioni settimanali nel 2020 rispetto a quelle del 2019 cominciano a divergere a causa di un decremento molto significativo delle assunzioni nel 2020.

Tuttavia, dopo il lockdown si registra una lenta ripresa, testimoniata dalla tendenza dei valori 2019 e 2020 a convergere verso valori progressivamente sempre più simili tra di loro. Sempre Aspal indica come la crisi investa certamente tutti i settori ma è quello turistico che ha sofferto in termini occupazionali. Solo alcuni dati sintetici restituiscono la gravità degli effetti occupazionali sul settore: in particolare nel settore alberghi e ristoranti dei 65.136 assunti nel 2019, nel medesimo periodo del 2020 gli assunti sono stati 44.759 con un decremento di -20.377, ossia -31% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Tale impatto presumibilmente avrà riflessi sui risultati della Misura stessa.

3.2.2 - Struttura in sintesi della Misura

L'avviso pubblico a sportello per la concessione di incentivi per l'estensione della durata dei contratti di lavoro stagionali e l'allungamento della stagione turistica per l'annualità 2019, è stato pubblicato con una determina datata 30.07.2019, ossia in piena stagione turistica in corso, analogamente anche l'avviso relativo all'anno 2020 è stato pubblicato il 17.07.2020. Essa potrebbe essere considerata come una Misura "storica" essendo stata pubblicata la prima edizione nell'anno 2010 e proseguita annualmente con denominazioni diverse e mutando le condizionalità.

L'analisi fa riferimento alla Misura per le due annualità riferita ai due differenti avvisi. Per il 2019, conclusa in termini di attuazione, sono disponibili dati e informazioni più complete e dettagliate (anche se non definitive), per l'annualità 2020, ad avviso ancora in corso di attuazione, le informazioni sono necessariamente parziali.

Gli obiettivi della Misura

Le finalità comuni, per tutti gli avvisi, sono quelle di promuovere l'occupabilità nei mesi della bassa stagione, di migliorare la capacità di adattamento delle imprese del turismo, di rafforzare la loro capacità nel proporre prodotti innovativi e concorrenziali sia sul mercato del turismo italiano che su quello internazionale, portando ad un miglioramento della competitività e all'ampliamento dell'offerta. In particolare l'intervento mira a migliorare la competitività delle imprese del turismo, attraverso l'adozione di un regime di aiuto finalizzato alla

[15] L'Aspal pubblica periodicamente i risultati del monitoraggio sull'impatto del covid-19 sul mercato del lavoro curato dall'Osservatorio del Mercato del lavoro. Si possono consultare i report di monitoraggio dal seguente indirizzo web https://www.aspalsardegna.it/covid19-report/

riduzione dei costi di esercizio, con particolare riferimento alla riduzione del costo del lavoro, e favorire, quindi, il mantenimento dei posti di lavoro, assicurando agli addetti del settore condizioni favorevoli per un impiego duraturo, che possa andare oltre gli attuali quattro mesi di occupazione temporanea relativa ai mesi da giugno a settembre. L'avviso del 2020 pone poi l'accento sulla crisi epidemiologica considerando che tali interventi in questo periodo sono ancor più necessari, in ragione di permanenti criticità congiunturali di livello internazionale e nazionale, aggravate dall'emergenza sanitaria da COVID-19.

La Misura prevede un contributo concesso dalla Regione alle imprese che assumano lavoratori con contratti a tempo determinato ed a tempo indeterminato che comprendono uno o più mesi di bassa stagione; la sovvenzione verrà concessa inoltre alle imprese che dimostrino di aver trasformato i contratti da tempo determinato a tempo indeterminato al momento dell'invio della nota di adesione. Il contributo concesso sarà diversificato in base al tipo di contratto.

I beneficiari della Misura

Sono individuate come beneficiarie del contributo le imprese del settore turismo e della relativa filiera ricomprese all'interno delle categorie Ateco specificate negli specifici avvisi.

I destinatari della Misura

Per l'annualità 2019 i destinatari sono: a) i lavoratori stagionali assunti per un periodo che ricomprenda continuativamente i quattro mesi canonici per la stagione turistica da giugno a settembre, con contratto di lavoro a tempo determinato assunti a partire dalla data del 1° gennaio 2019; b) i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo parziale verticale non inferiore al 60% assunti a partire dalla data del 1° gennaio 2019; c) i lavoratori di cui al punto "a" il cui contratto sia trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Per l'annualità 2020 i destinatari sono: giovani under 35 di età inferiore ai 35 anni (34 anni e 364 giorni) disoccupati over 35 di età superiore ai 35 anni. Per ciascuna assunzione, sarà erogato un aiuto la cui intensità sarà diversificata in base alle fasce della retribuzione lorda; la stessa sarà poi moltiplicata per la durata stessa del contratto applicato all'interno del periodo di ammissibilità.

3.2.3 - I dati di attuazione: l'efficacia e l'efficienza attuativa

Come primo indicatore dell'efficienza attuativa si fa ancora riferimento alla capacità di spesa, ossia al rapporto tra le risorse programmate e quelle spese effettivamente. Nel caso della Misura Destinazione Sardegna Lavoro 2019 i dati sono significativi pur non assestati nel SIL, mentre quelli relativi all'avviso dell'anno 2020 sono ancora parziali. I dati sono estratti dal SIL Sardegna a settembre 2020.

BOZZA

Tabella 5 - Il finanziamento previsto e impegnato e l'indicatore di conseguimento

Indicatori	Avviso 2019	Avviso 2020
Finanziamento previsto	**6.000.000**	**15.000.000**
Finanziamento impegnato - dato al 31.08.2020	**1.523.400**	**-**
Indicatore di conseguimento (%)	**26,5**	**-**

Tabella 6 - Il numero di imprese ammesse, finanziate e il numero di assunzioni

Indicatori	2019
Numero imprese che hanno fatto domanda di finanziamento	**368**
Numero imprese ammesse a finanziamento	**310**
Numero imprese effettivamente finanziate	**163**
Numero Totale assunzioni conseguite	**2.744**

Gli indicatori fondamentali di esito sono riportati nella tabella sopra. A seguire si propongono all'attenzione gli indicatori complementari che restituiscono una fotografia sia delle imprese che dei lavoratori assunti.

Nella filiera turistica le imprese che hanno maggiormente fatto ricorso al contributo sono il settore ricettivo che delle 310 assunzioni ne sono a loro attribuibili 186, a seguire la ristorazione con 102 assunzioni. Valori minimi sono distribuiti sugli altri settori che costituiscono la filiera come indicata nell'avviso pubblico.

La Misura sembra attrattiva ai settori che potremmo definire "prettamente turistici": la ricezione e la ristorazione. Rispetto ai destinatari non si intravedono particolari differenze di genere, mentre gli altri indicatori sembrerebbero indicare una prevalenza di lavoratori assunti adulti sopra i 40 anni, medio bassa scolarizzazione, posizioni professionali di ridotto profilo di qualificazione.

BOZZA

Tabella 7 - La profilatura degli assunti

Profilatura dei destinatari assunti	Avviso 2019
Genere	M: 1.482
	F: 1.262
Fasce di età	< 20: 1
	20-30: 430
	31-40: 721
	41-50: 781
	51-60: 625
	61-65: 152
	> 65: 34
Istruzione	Assenza di titoli di studio: 324
	Licenza elementare: 40
	Licenza media: 1.442
	Istruzione di secondo grado che NON permette accesso all'Università: 66
	Istruzione di secondo grado con accesso all'Università: 733
	Laurea di I livello (triennale) 131
	Laurea Magistrale – Specialistica: 7

BOZZA

3.2.4 - Punti di forza e debolezza

Si è già avuto modo di affermare che questa Misura ha un ciclo di vita decennale pur con diverse varianti nel corso degli anni. Uno dei punti di forza della Misura è nel suo carattere para-strutturale quale intervento che si ripete negli anni ma non formalizzato in alcuna norma istitutiva. Ciò significa che è una Misura attesa annualmente dagli operatori e che genera anche forme di fidelizzazione. L'approfondimento qualitativo permette di orientare l'osservazione sui punti ritenuti di debolezza della Misura:

- tempi di pubblicazione dell'avviso e quindi della disponibilità dei contributi incerti e non sempre sono allineati ai tempi dell'effettivo bisogno dell'impresa;
- procedure di accesso al contributo ritenute abbastanza complesse e scoraggianti soprattutto per le micro e piccole imprese che peraltro costituiscono l'ossatura del settore;
- tempi di erogazione del contributo eccessivamente lunghi insostenibili per molte micro e piccole imprese;
- incertezze sui criteri di accesso a causa delle condizionalità in termini di inclusione o esclusione di settori della filiera che possono variare tra le annualità degli avvisi e condizionati da scelte dei policy maker;
- comunicazione debole verso le imprese mediata prevalentemente dai consulenti del lavoro.

3.2.5 - Sostenibilità e replicabilità ed elementi di innovazione

La rilevanza della politica di incentivazione per l'allungamento del periodo turistico è riportata nel PST al pari della formazione e la qualificazione degli operatori. Se da un lato la Misura è coerente e si interseca con altre misure a stessa finalità del PST, dall'altro si configura come (semi) strutturale per quanto variabile nelle condizioni attuative. A fronte di ciò si possono indicare alcuni indirizzi di miglioramento e innovazione:

- stabilizzare la Misura rendendola strutturale e come tale definendo elementi di certezza, dalle condizioni di accesso ai tempi di esecuzione; ovviamente con risorse certe e adeguate;
- adozione di criteri di concentrazione delle risorse sulle platee per le quali il contributo avrebbe maggiore impatto occupazionale, evitando frammentazioni e dispersione di risorse; cosicché il ciclo di vita della Misura, attraverso l'analisi dei dati storici, permette di indicare la platea di imprese che hanno maggiormente assorbito risorse per rispondere ad una domanda di riduzione del costo del lavoro.
- semplificazione delle procedure di accesso e riduzione e certezza dei tempi di erogazione del contributo;
- studiare e valutare forme alternative al "modello di sportello" equivalente al *click-day,* che origina distorsioni nell'auto selezione dei candidati al contributo.

BOZZA

4 - LA FORMAZIONE NELLE POLITICHE DEL LAVORO REGIONALI PER L'OCCUPAZIONE

La formazione rientra a tutti gli effetti fra le leve di politica attiva del lavoro e ad essa sono attribuite finalità diverse relativamente ai destinatari e agli obiettivi assegnati. In rapporto a questi ultimi l'attenzione è rivolta alla formazione finalizzata all'occupabilità ossia all'inserimento lavorativo. La finalità e la progettazione di un'offerta formativa così indirizzata prendono in considerazione almeno due aspetti: la domanda di figure professionali e competenze da parte delle imprese e di riflesso l'offerta di competenze nel target individuato nel mercato del lavoro. È per colmare questo gap di domanda e offerta che si predispongono i piani di offerta formativa per l'occupabilità. Una prima dimensione da attenzionare nell'analisi delle policy è, quindi, il grado di coerenza e pertinenza con le strategie che sottende da una parte l'offerta e dall'altra i fenomeni, ossia il problema che si intende risolvere, rappresentato dal mercato del lavoro.

Un secondo aspetto da portare all'attenzione riguarda la "qualità" dell'offerta formativa. Che la dimensione qualitativa sia un aspetto di particolare rilevanza nelle policy formative e dell'istruzione è dato dal fatto che già a livello europeo[16] nel 2004 gli Stati membri e la Commissione vengono invitati a promuovere un quadro comune di garanzia della qualità in tema di istruzione e formazione, a coordinare le attività a livello nazionale e regionale tra i principali attori responsabili dell'istruzione e della formazione professionale. Nel giugno 2009 l'UE ha varato una Raccomandazione del Consiglio e del Parlamento che impegna gli Stati membri a dotarsi di un sistema di garanzia di qualità dell'istruzione e della formazione professionale. La Raccomandazione dell'Unione Europea[17] (Quadro di riferimento europeo per la garanzia di qualità dell'istruzione e formazione professionale – EQAVET), propone un modello di riferimento ed alcuni strumenti attuativi.

La Raccomandazione europea pone un forte accento sul monitoraggio e sulla valutazione interna ed esterna, a rimarcare che l'attenzione al rispetto degli standard di qualità deve essere accompagnata da meccanismi di valutazione che entrino nel merito dei risultati raggiunti; tuttavia l'assicurazione di qualità va anche oltre la valutazione, nel senso che la valutazione rappresenta uno strumento importante del modello, ma se manca la capacità di inserirla organicamente nel processo di management strategico costituirà un'attività di reporting, ma non produrrà un effettivo miglioramento del sistema. Il significato e le caratteristiche di ciascuna fase del ciclo vengono illustrate dalla Raccomandazione europea attraverso un elenco di descrittori, che esemplificano le attività caratteristiche di ciascuna di esse.

[16] 2585ª Sessione del Consiglio Istruzione, gioventù e cultura Bruxelles, 27 maggio 2004. Garanzia della qualità in materia di istruzione e formazione professionale - Conclusioni del Consiglio 12.

[17] Relazione della commissione al parlamento europeo e al consiglio in merito all'attuazione della raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale /* COM/2014/030 final */.

BOZZA

La Raccomandazione invitava gli Stati membri a dotarsi di un Piano nazionale di Garanzia della qualità dell'IFP. Il Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di istruzione e formazione (PNQ) è stato approvato in prima battuta nel 2012 per migliorare il livello qualitativo dei sistemi di istruzione e formazione, oltre che per monitorarne i progressi in risposta alla Raccomandazione EQAVET del giugno 2009.

Rivisto e aggiornato nel 2017 dai Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, dalle Regioni e Province Autonome, dalle Parti sociali e dalle Istituzioni scolastiche e formative (parte del Board del Reference Point Nazionale per la garanzia di qualità dell'Istruzione e della Formazione), il Piano[18] è stato approvato in data 21 dicembre 2017 dalla Conferenza Stato Regioni. Da tale documento si riportano elementi conoscitivi utili per la programmazione e analisi delle policy: "L'adozione di meccanismi di programmazione dell'offerta formativa regionale sulla base dell'analisi dei fabbisogni del territorio rappresenta un elemento fondante del sistema della formazione professionale regionale. Le Regioni predispongono programmi pluriennali e piani annuali di attuazione per le attività di istruzione e di istruzione e formazione professionale che sono sottoposti al confronto con le parti sociali territoriali. Laddove la formazione professionale viene finanziata attraverso le risorse del Fondo Sociale Europeo vengono adottate le disposizioni e le procedure che caratterizzano l'utilizzo dei fondi strutturali. Per rispondere alle esigenze informative che sono alla base di un corretto processo di programmazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali supporta il sistema informativo sulle professioni, alimentato da una pluralità di indagini (indagine campionaria sulle professioni, audit dei fabbisogni professionali, previsioni di assunzione delle imprese – Excelsior), e costantemente aggiornato, che ospita diverse tipologie di informazione tra loro correlate:

- rappresentazione analitica delle caratteristiche delle professioni e dei contenuti del lavoro;
- fabbisogni di potenziamento professionale espressi dalle imprese;
- previsioni di assunzione da parte delle imprese;
- anticipazione dei mutamenti delle caratteristiche professionali e dei contenuti del lavoro;
- scenari economici e occupazionali dei settori di attività per il prossimo futuro.

Le attività di formazione professionale sono generalmente progettate in riferimento a standard di risultato (*learning outcomes*) descritti per profili/figure professionali, specificati in termini di competenze e raccolti nell'ambito di Repertori regionali che hanno valenza nello specifico territorio" (cit.).

[18] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Regioni e Province Autonome-Coordinamento Regionale, *Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di istruzione e formazione*, ottobre 2017.
https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/129/INAPP_Piano_nazionale_qualit%C3%A0_2018.pdf?sequence=1

In relazione al quadro di riferimento europeo e nazionale come sopra riportato la Regione Sardegna si è mossa conformemente, come le altre Regioni italiane, su tre direttrici:

- garanzia della qualità del sistema di erogazione dei servizi formativi attraverso Il sistema di accreditamento della Regione Sardegna[19]. Esso è articolato in due distinte fasi: la prima consiste nella verifica della capacità professionale ed organizzativa delle Agenzie formative, che non ottengono un accreditamento ma vengono inserite nell'Elenco regionale dei soggetti abilitati a proporre e realizzare attività di formazione professionale; la seconda è costituita dalle procedure di accreditamento delle sedi formative nelle quali saranno erogate le attività corsuali;
- istituzione del Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione (RRPQ)[20] che rappresenta lo standard regionale di riferimento per tutti gli operatori del mercato del lavoro sardo, ossia il "dizionario" attraverso il quale è possibile esplicitare le competenze ed i profili di qualificazione per le diverse finalità. Il Repertorio definisce, infatti, gli standard professionali di riferimento del territorio sardo rispetto ai quali avviene la programmazione dell'offerta formativa regionale; rappresenta, altresì, un valido supporto per le imprese, nella formulazione delle offerte di lavoro e nell'esplicitazione dei fabbisogni formativi e professionali;
- monitoraggio della domanda di lavoro e di competenze a livello regionale con appositive rilevazioni[21] su un campione rappresentativo delle imprese sarde, affiancando la rilevazione nazionale di Excelsior ma introducendo maggiori elementi di contestualizzazione al territorio regionale. L'analisi dei fabbisogni professionali e formativi si porrà a supporto della programmazione di interventi formativi mirati che offrano maggiori possibilità di concretizzazione delle azioni di politica attiva in inserimenti lavorativi di inoccupati/disoccupati o nella crescita professionale di soggetti già occupati, promuovendo una maggior connessione tra il sistema di formazione professionale ed il mercato del lavoro. Indirizzare la programmazione degli interventi formativi verso ambiti realmente aderenti alle esigenze delle imprese del territorio regionale contribuirà al miglioramento competitivo delle singole imprese e alla promozione della capacità di posizionamento delle imprese locali in più ampi contesti nazionali ed internazionali.

Le informazioni riportate nell'analisi permettono di dotarsi di chiavi di lettura e interpretazione per l'analisi delle policy della formazione regionale, sintetizzate in tre aspetti:

[19] È possibile consultare la normativa del Sistema di accreditamento regionale delle Agenzie e delle Sedi Formative – Deliberazione della Giunta Regionale del 22.02.2005 n. 7/10 selezionando il seguente link: http://www.sardegnalavoro.it/?p=56005 Sistema di accreditamento regionale delle Agenzie e delle Sedi Formative – Deliberazione della Giunta Regionale del 22.02.2005 n. 7/10.

[20] http://www.sardegnalavoro.it/formazione/repertorio-rrpq

[21] http://www.regione.sardegna.it/documenti/1_38_20150630121738.pdf

BOZZA

- coerenza e pertinenza con le dinamiche del mercato del lavoro in chiave di contrasto alla disoccupazione;
- aderenza alla domanda di professionalità espressa dal sistema economico produttivo;
- connessione con gli obiettivi e le strategie regionali di sviluppo.

4.1 - Green & Blue Economy

4.1.1 - La contestualizzazione della Misura

Diversamente dal passato, le traiettorie di sviluppo della Regione Sardegna non interessano solo aree di innovazione "verticali", relative a specifici settori, ma anche quegli "ambiti specialistici" e tecnologici che tendono a convergere ed integrarsi in aree diverse, nei quali la Sardegna ha migliori possibilità di sviluppare prodotti e/o servizi innovativi, anche se posizionati in particolari nicchie di mercato.

L'attuazione della Strategia di Specializzazione Intelligente S^3 in Sardegna, al pari dei Programmi Operativi cofinanziati dai Fondi SIE (Fondi Strutturali e di Investimento Europei) 2014-2020, prevede l'investimento di risorse per favorire ricerca e innovazione, per integrare settori specialistici diversi in ambiti applicativi comuni, creare nuove opportunità di lavoro e filiere di valore che distribuiscano i benefici e creino opportunità di contaminazione tra un settore e un altro. In questo quadro l'iniziativa volta a favorire lo sviluppo della "Green & Blue Economy", nell'ambito del POR Sardegna FSE 2014-2020, ha inteso promuovere attività integrate, funzionali alla creazione di posti di lavoro in comparti e settori che mostrano potenzialità di crescita e sviluppo, attraverso l'attivazione di sinergie tra politiche di sviluppo locale e politiche della formazione e dell'occupazione, con il coinvolgimento diretto delle realtà economiche e sociali del territorio (es. imprese, associazioni datoriali e sociali, gruppi di azione locale), unitamente agli attori chiave della formazione professionale, in primis le Agenzie formative.

Al fine di potenziare la comunicazione in merito al programma "Green & Blue Economy" e realizzare azioni concrete di condivisione, dialogo e coinvolgimento attivo della cittadinanza alla programmazione degli interventi di propria competenza, il Servizio Formazione dell'Assessorato regionale del Lavoro, formazione professionale, prima della pubblicazione dell'Avviso, ha effettuato una consultazione pubblica attraverso la piattaforma tecnologica di e-democracy SardegnaParteciPA per incrementare la conoscenza delle diverse linee progettuali, quale canale per favorire il coinvolgimento delle imprese e degli stakeholder del territorio e per promuovere la sua attrattività presso i potenziali destinatari e in generale tutti i portatori d'interesse.

BOZZA

La genesi della Misura

L'ideazione della Misura trova una delle sue motivazioni nell'evoluzione delle strategie che nel periodo di ideazione si stavano affermando: la Strategia di Specializzazione Intelligente ed Europa 2020. Se da un lato esse hanno generato l'idea progettuale di Green & Blue Economy, dall'altro si intendeva dare continuità a due Misure che già in passato si configuravano come interventi su settori particolarmente innovativi e in linea con le aree di sviluppo strategico della Regione.

Si tratta del precedente intervento denominato "MAreCIeloSoleTErra [22] (MACISTE), Interventi volti a inserimenti lavorativi di persone prive di occupazione nei settori economici collegati alle professioni del mare, alla sostenibilità ambientale e agli interventi sul territorio" e "GREEN FUTURE"[23] destinati ad azioni formative su tematiche ambientali volte alla creazione d'impresa, con particolare riferimento ai settori emergenti e a quelli che rappresentano punti di forza del territorio regionale. Entrambe le Misure sono state finanziate nella precedente programmazione (POR FSE SARDEGNA 2007-2013 – Asse II Occupabilità).

Al contempo una ulteriore motivazione è statala volontà di rilanciare il Repertorio regionale dei profili di qualificazione da poco innovato e aggiornato che necessita di essere alimentato con il contributo delle imprese e delle agenzie formative. Correlata a questa finalità si è introdotto un elemento particolarmente innovativo nel processo di progettazione e implementazione della Misura. Le Agenzie formative sono state chiamate in prima istanza ad un'analisi territoriale dei fabbisogni formativi che in seguito sono stati razionalizzati e sistematizzati dalla società incaricata dalla Regione.

4.1.2 - Struttura in sintesi della Misura

L'avviso di riferimento della Misura è stato pubblicato nel mese di aprile 2016: "Attività integrate per l'empowerment, la formazione professionale, la certificazione delle competenze, l'accompagnamento al lavoro, la promozione di nuova imprenditorialità, la mobilità transnazionale negli ambiti della green & blue economy". Il contesto normativo e strategico rientra nel POR SARDEGNA FSE 2014-2020 – Asse prioritario 1 – Occupazione. L'iniziativa si colloca all'interno di un sistema di azioni complementari e sinergiche che prevedono il cofinanziamento sia del FSE che del FESR, per realizzare un'integrazione tra: Azioni formative, attraverso le quali si intende rafforzare le competenze professionali dei destinatari e favorirne l'inserimento lavorativo; Azioni di sviluppo locale finalizzate alla creazione di impresa e al consolidamento di quelle esistenti, grazie alle innovazioni di processo e di prodotto nei settori emergenti della "Green & Blue Economy".

[22] http://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/1_38_20130305160657.pdf

[23] https://www.regione.sardegna.it/j/v/55?s=1&v=9&c=389&c1=1385&id=14925

La Misura nel suo complesso si articola in azioni specifiche:

- **Linea 1 (disoccupati)**: progetti per l'accompagnamento, l'empowerment e la formazione professionale finalizzati al rilascio di qualifica e/o di certificazione di competenze o alla promozione di nuova imprenditorialità nell'ambito della Green & Blue Economy;
- **Linea 2 (disoccupati)**: progetti volti a stimolare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità nell'ambito della Green & Blue Economy attraverso il coinvolgimento diretto di raggruppamenti di partner che rappresentano sia gli enti pubblici sia gli operatori economici presenti nelle aree rurali e costiere della Sardegna (Gruppi di Azione Locale- GAL e Gruppi di Azione Costiera-GAC);
- **Linea 3 (disoccupati e occupati)**: progetti per la formazione specialistica di profili di qualificazione innovativi nell'ambito della Green & Blue Economy. Tali profili avranno il compito di favorire sistematicamente la sensibilizzazione delle imprese del territorio regionale operanti in ambito "Green & Blue" sulle opportunità di finanziamento pubblico nonché sulle tecniche di base per la presentazione, gestione e rendicontazione di progetti;
- **Linea 4 (disoccupati)**: progetti per qualificare l'offerta formativa degli istituti tecnici e professionali nell'ambito della Green & Blue Economy, attraverso la compartecipazione delle imprese locali, favorendo in tal modo una migliore occupabilità dei giovani e la diminuzione della dispersione scolastica;
- **Linea 5 (occupati)**: progetti per la formazione dei lavoratori da realizzarsi mediante piani formativi di impresa volti all' innovazione di processo o prodotto in ottica "Green & Blue".

Gli ambiti di intervento su cui si sono concentrate le azioni progettuali sono: ICT; Turismo e beni culturali e ambientali; Reti per la gestione intelligente dell'energia; Agrifood; Biomedicina; Aerospazio; Bioeconomia.

L'articolazione per linee e sub azioni restituisce un programma particolarmente complesso sia in termini di ingegnerizzazione degli interventi (fasi e percorsi previsti) e sia in termini dei contenuti che dovevano sostanziare i percorsi. Gli aspetti innovativi e qualificanti della misura possono essere ricondotti, semplificando, a tre pilastri: la costruzione di partenariati ampi e qualificati costituiti da tutti gli attori interessati allo specifico ambito su ci si intendeva intervenire e con ruolo attivo nel percorso, quindi la "territorializzazione" del programma; la rilevazione sui fabbisogni professionali nei territori di riferimento dell'intervento con un ruolo attivo e interveniente della rete partenariale; la progettazione per step che ha contribuito a qualificare l'offerta formativa: si prevedeva una prima progettazione di massima a cui seguiva l'analisi dei fabbisogni e in un secondo step la progettazione esecutiva sulla base dei risultati dell'analisi e il contributo.

BOZZA

Gli obiettivi della Misura

Gli obiettivi sono quelli di realizzare "Attività integrate per l'empowerment, la formazione professionale, la certificazione delle competenze, l'accompagnamento al lavoro, la promozione di nuova imprenditorialità, la mobilità transnazionale negli ambiti della Green & Blue Economy".

La finalità è l'inserimento occupazionale di soggetti disoccupati in settori a forte innovazione e valore aggiunto del sistema economico regionale. Agli obiettivi prefissati si accompagna l'individuazione degli indicatori di realizzazione:

- partecipanti disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata;
- partecipanti donne;
- partecipanti giovani.

Lo stesso, contribuisce alla valorizzazione dei seguenti indicatori di risultato:

- partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, dopo i 6 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento;
- partecipanti donne che esercitano attività autonoma entro i 12 mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento.

I destinatari della Misura

I destinatari dell'iniziativa sono gli inattivi, inoccupati, disoccupati, con particolare riferimento ai disoccupati di lunga durata, ai giovani fino ai 35 anni, ai NEET e alle donne, residenti o domiciliati in Sardegna (donne almeno il 50%; giovani sotto i 25 anni almeno il 15%).

4.1.3 - I dati di attuazione: l'efficacia e l'efficienza attuativa

La fonte dei dati che alimentano le tabelle a seguire è il sistema di monitoraggio del PO FSE del SIL Sardegna ed estratti a settembre 2020. I primi indicatori presi in considerazione sono quelli finanziari.

Tabella 8 - Investimenti e indicatori di conseguimento[24]

Investimenti	Dati aggiornati
Totale Investimento previsto	**60.461.550,53**
Totale Investimento impegnato	**59.394.919,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**98,24**

[24] La Linea 5 non è stata attivata.

BOZZA

Investimento Linea 1	
Investimento previsto	**37.398.872,97**
Investimento impegnato	**37.391.225,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**99,98**
Investimento Linea 2	
Investimento previsto	**13.957.280,28**
Investimento impegnato	**13.457.281,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**96,42**
Investimento Linea 3	
Investimento previsto	**8.016.825,60**
Investimento impegnato	**8.009.385,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**99,91**
Investimento Linea 4	
Investimento previsto	**1.088.571,68**
Investimento impegnato	**537.028,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**49,33**

L'indicatore di conseguimento complessivo è piuttosto elevato, 98,24%, allineati con questo valore sono pressoché tutte le linee di azione previste, si registra una difformità nella linea 4 (disoccupati): progetti per qualificare l'offerta formativa degli istituti tecnici e professionali nell'ambito della Green & Blue Economy, la cui percentuale di conseguimento si ferma a quasi il 50%. Tra gli indicatori fondamentali si osservano i dati fisici dei partecipanti alla Misura.

Gli indicatori complementari indicati nelle tabelle che seguono restituiscono una profilatura dei destinatari.

Tabella 9 - I destinatari della Misura[25]

Destinatari complessivi e per linea	Totale	Maschi	Femmine
Destinatari complessivi ad avvio del Programma	**Tot: 3.728**	**M: 1.680**	**F: 2.048**
Destinatari complessivi a chiusura del Programma	**Tot: 2.137**	**M: 998**	**F: 1.139**
Tasso di abbandono (%)	**20,57**	**19,46**	**21,48**
Destinatari LINEA 1 ad avvio del Programma	**Tot: 2.802**	**M: 1.313**	**F: 1.489**
Destinatari LINEA 1 a chiusura del Programma	**Tot: 1.883**	**M: 886**	**F: 997**
Tasso di abbandono (%)	**22,09**	**20,86**	**23,16**
Destinatari LINEA 2 ad avvio del Programma	**Tot: 610**	**M: 262**	**F: 348**
Destinatari LINEA 2 a chiusura del Programma	**Tot: 224**	**M: 97**	**F: 127**
Tasso di abbandono (%)	**14,09**	**13,74**	**14,36**
Destinatari LINEA 3 ad avvio del Programma	**Tot: 316**	**M: 105**	**F:211**
Destinatari LINEA 3 a chiusura del Programma	**Tot: 40**	**M: 5**	**F:35**
Tasso di abbandono (%)	**27,21**	**16,19**	**20,85**

BOZZA

[25] Relativamente alle Linee 4 e 5 i dati non sono disponibili; la Linea 5 non è stata attivata.

Tabella 10 - Il numero di soggetti coinvolti per genere, fasce d'età e livello di istruzione

Profilatura dei soggetti coinvolti	Dati
Numero soggetti occupati	M: 49 - F:73
Numero soggetti disoccupati	M: 1.631 - F: 1.975
Fasce di età	
< 20	3
20-30	990
31-40	1.322
41-50	961
51-60	402
61-65	42
> 65	8
Istruzione	
Assenza di titoli di studio	8
Licenza elementare	6
Licenza media	604
Istruzione di secondo grado che NON permette accesso Università	77
Istruzione di secondo grado con accesso Università	2.109
Qualifica regionale post diploma (IFTS)	17
Diploma di tecnico superiore	46
Laurea di I° livello (triennale)	392
Laurea Magistrale – Specialistica	464
Dottore di ricerca	5

BOZZA

I valori riportati restituiscono un profilo dei destinatari sufficientemente in linea con le finalità della Misura. Si tratta si soggetti con media-elevata scolarità, una significativa partecipazione femminile, una fascia di età prevalentemente fra 30-40 anni.

Osservando i settori, peraltro indicati nella Misura, quelli che sono risultati maggiormente attrattivi sulla base del numero di operazioni finanziate e i destinatari partecipanti risultano il settore dell'ITC, particolarmente significativa è l'adesione al settore turismo, beni culturali e ambientali, e l'agrifood. I valori riportati non sono riconducibili a quelli relativi ai partecipanti in quanto i dati relativi ai settori sono comprensivi di tutte le linee previste.

Tabella 11 - I settori coinvolti, partecipanti, operazioni e finanziamento

Settori	N. partecipanti avvio	N. partecipanti termine	N. progetti/operazioni	Finanziamento impegnato
ITC	**1.227**	**697**	**39**	**16.513.096,00**
Turismo e beni culturali e ambientali	**2.104**	**981**	**84**	**32.213.563,00**
Reti per la gestione intelligente dell'energia	**571**	**363**	**13**	**5.755.644,00**
Agrifood	**1.541**	**700**	**75**	**28.592.365,00**
Biomedicina	**48**	**35**	**1**	**299.880,00**
Aerospazio	**41**	**33**	**5**	**2.334.321,00**
Bioeconomia	**759**	**465**	**20**	**7.798.779,00**

I risultati indiretti come effetto del programma

Si è fatto riferimento sia nella genesi del programma che nella sua struttura/articolazione ai pilastri costitutivi del programma: la territorializzazione; il partenariato e l'analisi dei fabbisogni. Questi aspetti hanno generato dei risultati indiretti da annoverare come contributo all'innovazione del sistema della formazione professionale regionale.

La territorializzazione ha permesso di rendere coerente il programma con le specificità dei territori e dei settori; la rete partenariale ha creato un valore aggiunto al programma essendo stato capace di valorizzare competenze che sono alla base dell'innovazione; l'analisi dei fabbisogni ha permesso di qualificare, valorizzare e alimentare uno strumento importante come quello del Repertorio dei profili professionali. Su quest'ultimo aspetto deve essere riconosciuta la valenza informativa e strategica delle analisi dei fabbisogni territoriali che sono stati ripresi dalla Regione in termini di razionalizzazione e sistematizzazione in un unico documento che rappresenta una grande ricchezza e risorsa per il sistema regionale.

4.1.4 - Punti di forza e debolezza

Per quanto l'impianto del programma sia coerente con le strategie di riferimento, strutturato in modalità innovativa e qualificante, come tutti i programmi, in particolare quelli complessi come si rappresenta Green & Blue Economy, alcuni aspetti hanno evidenziato dei punti di debolezza che tuttavia non sembrano aver inciso in merito agli esiti finali. L'analisi qualitativa con i referenti regionali che hanno presieduto il programma ha messo in luce alcuni aspetti significativi e che di seguito si riportano in sintesi:

- l'offerta formativa si è indirizzata, tra i settori individuati dal programma, verso quelli che esprimevano fabbisogni a breve periodo piuttosto che a fabbisogni di medio e lungo periodo rinvenibili nelle strategie regionali di sviluppo. Probabilmente è uno svantaggio derivante da analisi prossime al territorio e che tuttavia rischiano di mettere in secondo piano interventi che possano incidere sulle strategie di sviluppo regionali più ampie. In sostanza la rilevazione e gli indirizzi dell'offerta formativa hanno privilegiato ambiti più "conosciuti" rispetto ad ambiti di innovazione che richiedono maggiori competenze settoriali meno diffuse;
- la territorializzazione ha aumentato il rischio di sovrapposizioni di partenariati e analisi nei medesimi territori pur trattando ambiti diversi. Il punto precedente, relativo all'esito di una offerta che si è orientata su settori di "prossimità" ai fabbisogni territoriali e quello di possibili sovraesposizioni territoriali di offerta induce ad una riflessione più ampia, ovviamente opinabile, sulla base strategica su cui ha inteso appoggiarsi il programma Green & Blue Economy.

  La centratura del programma sui fabbisogni locali induce per forza di cose a interventi connessi per lo più allo sviluppo territoriale ancor più sostenuti dalla rete partenariale espressione degli "interessi" territoriali. La finalità del programma e gli ambiti di intervento individuati ad alta innovazione e specializzazione, assunti come "*core*" del programma, fanno propria, tuttavia, una visione di sviluppo strategico regionale che è, nei fatti, sovra territoriale, pur prevedendo ricadute sui territori nei quali singoli settori innovativi possono rappresentare una forte valenza nell'economia territoriale.

BOZZA

Tale considerazione non inficia in alcun modo il programma come modello di successo, intende semplicemente evidenziare una potenziale discrasia fra il modello teorico a cui si ispira (supporto allo sviluppo strategico regionale per l'innovazione) e la sua attuazione che si declina secondo un approccio territoriale. Si tratta evidentemente di due modelli diversi che, ovviamente, non si escludono ma che necessitano un'assunzione di chiarezza per predisporre interventi e/o programmai coerenti in fase di nuova programmazione;

- il disallineamento nell'avvio delle diverse linee, in mancata corrispondenza al cronoprogramma previsto, è risultato non funzionale all'efficienza dell'intero percorso di Green & Blue Economy. Il contestuale avvio di più linee ha determinato una sovra offerta di formazione con effetti negativi sull'adesione al programma da parte dei destinatari. La sovrabbondanza di offerta potrebbe aver determinato incertezze nelle scelte di adesione da parte dei destinatari, determinando altresì dinamiche di concorrenza fra i beneficiari nella intercettazione dell'utenza;
- l'analisi dei fabbisogni ha orientato l'offerta formativa su profili professionali medio-alti di competenze, pur risultati da un match di fabbisogni di breve periodo, ma che richiedevano percorsi formativi generalmente lunghi, in genere poco attrattivi a molti destinatari che privilegiano percorsi brevi finalizzati ad un immediato inserimento nel mercato del lavoro;
- ulteriore elemento di debolezza, che in realtà ha rappresentato un elemento di criticità, è la mancanza di una strategia di comunicazione rivolta all'esterno che ha indebolito l'attrattività del programma. Si intende ricordare che in assenza (o debole) comunicazione, si rischia di creare effetti distorsivi sulla platea potenziale e la corrispondente adesione al programma. Ciò che potrebbe determinarsi è che siano i soggetti più forti e informati ad accedere al programma a discapito di altri soggetti più svantaggiati.

Di converso, i punti di forza risiedono nella struttura e nel modello innovativo proposto che, più che mai, si pone nel solco delle strategie di sviluppo in un'ottica di prospettiva. Il modello formativo ancorato ad una effettiva analisi dei bisogni rende l'offerta credibile ed efficace.

Un ultimo elemento da rimarcare come punto di forza e che costituisce un "effetto" non programmato, è rinvenibile nella valenza di "apprendimento" del programma per tutti gli attori coinvolti, compresa la struttura regionale e i policy maker a vari livelli. Ciò è tipicamente riconosciuto come effetto dei modelli partecipativi su cui si è basato il programma Green & Blue Economy.

BOZZA

4.1.5 - Sostenibilità e replicabilità ed elementi di innovazione

Va riconosciuto che il programma si muove in continuità con altre misure a loro volta innovative della precedente programmazione ma ancorandola alle nuove strategie. Si tratta non solo di una evoluzione di Misure ma, piuttosto, di una riprogettazione più complessiva dei pilastri su cui si basa l'intervento. L'analisi qualitativa ha permesso di mettere in luce quali aspetti andrebbero rivisitati e/o innovati. In sintesi:

- comprendere a pieno la compatibilità di un programma ancorato al territorio (sub-regionale) con rischi di sovrapposizioni e su un'offerta eccessivamente tarata sui bisogni di breve periodo, con interventi a valenza regionale che si muovono su indirizzi strategici di sviluppo di medio e lungo periodo;
- i programmi complessi e con forte investimento di risorse si devono intersecare con investimenti connessi allo sviluppo. Ciò richiama la necessità di avviare e/o rinforzare una programmazione unitaria fra fondi strutturali, in particolare fra FSE e FESR, per dare valore aggiunto agli interventi e alla loro stessa efficacia;
- semplificazione ed efficienza attuativa sono il presupposto per prevenire varianze e criticità al programma che, diversamente, potrebbero incidere sugli effetti stessi del programma;
- confermare, rinforzandolo, il modello partecipativo e della rete degli attori territoriali intesi come risorse da valorizzare;
- forte ruolo di indirizzo della Regione del sistema di offerta formativa sul modello di Green & Blue Economy per orientare gli interventi su settori considerati prioritari e strategici e connessi all'innovazione e sviluppo;
- rendere strutturale e pianificata le leva della comunicazione verso gli attori interessati.

4.2 - T.V.B./Voucher

T.V.B. acronimo di Tirocini, Voucher, e Bonus occupazionali è stato istituito con DGR n. 36/57 del 12.09.2019 nella quale è stato varato il Programma T.V.B. Sardegna LavORO – Programma pluriennale di interventi per lo sviluppo dell'occupabilità in Sardegna, che inquadra al suo interno la sperimentazione di modalità integrate di offerta formativa che favoriscano risposte tempestive e mirate in ragione delle diverse esigenze formative dei destinatari, derivanti dallo specifico status occupazionale posseduto e adeguate ai reali fabbisogni delle imprese.

Tale deliberazione, resa definitiva con DGR n. 38/30 del 26.09.2019, prevede che saranno previste differenti tipologie di voucher formativi rivolte a persone disoccupate e a cittadini già occupati. In particolare, il voucher, previsto dal programma, è "virtuale" e riferito alla frequenza di attività formative inserite in un catalogo dell'offerta formativa approvato dalla Regione, in quanto viene richiesto dal partecipante ma è effettivamente erogato all'agenzia formativa che ha gestito il corso.

BOZZA

Per la sua struttura e articolazione, nonché per gli attori coinvolti nell'attuazione, il programma rientra a tutti gli effetti fra le cosiddette politiche attive del lavoro e l'attenzione dell'analisi è rivolta allo strumento dei voucher formativi.

Come si vedrà in seguito il programma è la risultante, a quel momento, di una evoluzione di diversi interventi realizzati negli anni con la stessa finalità e struttura logica ma man mano evoluti in termini di platee destinatarie, maggior definizione e razionalizzazione degli interventi proposti e consolidamento dei diversi attori coinvolti.

A differenza del programma Green & Blue Economy analizzato in precedenza, connotato per essere pensato come Misura di accompagnamento e sostegno alle strategie di sviluppo regionale in termini di innovazione, T.V.B. assume invece la valenza attualizzata di strumento di politica attiva del lavoro.

Da un lato, infatti, interviene come risposta congiunturale alle dinamiche del lavoro connettendo i fabbisogni di personale e competenze delle imprese e necessità di inserimento lavorativo di soggetti disoccupati che aspirano all'inserimento lavorativo in tempi brevi; dall'altro lato assume la valenza di strumento di politica attiva a disposizione dei servizi per l'impiego permettendo di valorizzarne il ruolo e la credibilità.

Questi aspetti costituiranno i punti di osservazione del programma adottando l'approccio e la visuale di "programma di sistema" come politica di contrasto alla disoccupazione.

BOZZA

4.2.1 - Contestualizzazione e genesi dell'obiettivo della Misura

La genesi di T.V.B. riporta al programma Lavoras che trova la sua massima definizione come politica del lavoro già nella sua edizione del 2018. Vale la pena soffermarsi su questa genesi per comprendere a pieno le finalità e l'essenza di T.V.B. come Misura e sul come il solco tracciato da Lavoras e T.V.B. si va configurando "virtualmente" come policy di sistema di governo del mercato del lavoro.

La legge di stabilità regionale del 2018 (art. 2 L.R. n. 1/2018) ha istituito il Programma Lavoras finalizzato all'incremento e alla salvaguardia dei livelli occupazionali attraverso politiche di attivazione, conciliazione, incentivi e altre misure di rafforzamento dell'occupabilità. Nel programma rientrano, inoltre, azioni di tutela dei soggetti a rischio di esclusione sociale con finalità di interventi socio lavorativi e di sostenibilità occupazionale, idonei alla gestione della fase di transizione e di cambiamenti strutturali della normativa in tema di ammortizzatori sociali, rivolti ai soggetti che si trovano in oggettive e superiori difficoltà di accesso e reinserimento nel mercato del lavoro.

L'elaborazione del Piano del Lavoro Lavoras presenta elementi di rilevante novità. In primo luogo, trae spunto dall'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro e da un'attenta analisi dei risultati ottenuti dalle politiche che l'hanno preceduta. Analisi, questa, che ha determinato le scelte in ordine ai target, alla ideazione delle misure, fatta in funzione dei dati relativi all'occupabilità. Una prima applicazione nel maggio 2018 della Misura Lavoras è riconducibile alla "Programmazione unitaria 2014-2020. Programma integrato plurifondo per il lavoro "Lavoras". L.R. n. 1/2018 art. 2, misura politiche attive del lavoro - assegni formativi - DGR n. 15/22 del 27.03.2018. Approvazione avviso pubblico per la costituzione dell'offerta formativa dedicata a destinatari di assegni formativi - nell'ambito del programma integrato plurifondo per il lavoro "Lavoras" - di età compresa tra 18 e 29 anni che hanno aderito alla Garanzia Giovani in Sardegna". Nell'allegato alla DGR n. 11/3 del 2.3.2018 "Programma integrato plurifondo per il lavoro Lavoras, Articolo 2 L.R. n. 1/2018 - Strategia generale[26]" ritroviamo gli elementi fondativi della Misura che hanno poi indirizzato il programma T.V.B.

L'analisi dei dati relativi alla disoccupazione, la certezza che la condizione colpisca, più di altre, alcune fasce di età della popolazione attiva così come i dati relativi alle eterogenee prospettive occupazionali dei disoccupati, le situazioni di crisi industriale e gli effetti dalle stesse prodotte, rappresentano gli elementi informativi di riferimento per la definizione della strategia del Programma Lavoras. La scelta di scomporre lo stesso in due parti, i cantieri e le politiche attive, testimonia la necessità di rispondere a situazioni diverse con due strumenti diversi.

[26] https://lavoras.regione.sardegna.it/documenti/51_231_20180517154941.pdf

Per quanto riguarda la misura Cantiere, la scelta è dettata dalla consapevolezza che alcuni gruppi di disoccupati, numericamente rilevanti, presentano caratteristiche tali da non consentire loro di avere probabilità sufficienti per trovare, in autonomia, un lavoro e garantire quindi una continuità reddituale.

Si tratta di soggetti che, per età, titolo di studio e competenze, necessitano di un supporto a forte regia regionale che rafforzi le loro prospettive lavorative rispetto alle mere logiche del mercato del lavoro.

In tal senso rileva anche mettere in evidenza che la Regione, con il Programma Lavoras e la sottostante misura Cantiere, risponde e consolida una modalità di intervento a favore di lavoratori che, a causa del mutato contesto normativo nazionale, in passato avevano beneficiato di strumenti di sostegno al reddito (tipicamente politiche passive), che oggi sono oggetto di finanziamento limitato. Per quanto riguarda il complesso delle politiche attive, si tratta di interventi distinti e calibrati su target di lavoratori con differenti problematiche e differenti livelli di distanza dal mercato del lavoro. Grazie a percorsi personalizzati volti ad un generale miglioramento dell'occupabilità della persona, si intende eliminare o ridurre gli ostacoli che rendono difficoltoso l'ingresso nel mercato del lavoro e fornire strumenti concreti per agevolare tale percorso.

Da quanto riportato si evincono due aspetti da considerare. Il primo riguarda la Misura che istituisce i "Cantieri" per quei target di lavoratori espulsi dal sistema produttivo e senza coperture di ammortizzatori. Rispetto a questo strumento si è avuto modo di rilevare nell'analisi della Misura Flexicurity come esso sia stato profondamente riformato e totalmente riformulato nelle strategie e contenuti. La svolta imputabile ai policy maker è quella di abbandonare interventi di politiche passive in favore di politiche di "riattivazione" dei lavoratori offrendo una gamma di interventi integrati che assicurino reddito e contestuale riattivazione (tirocini).

Il secondo aspetto riguarda il "pacchetto" di politiche attive che si conferma in continuità tra i due programmi: Lavoras e T.V.B. anche se l'evoluzione del programma ha portato a miglioramenti e a una maggior definizione degli interventi. Infatti, tra le finalità di T.V.B si indica "…Per quanto riguarda il complesso delle politiche attive, si tratta di interventi distinti e calibrati su target di lavoratori con differenti problematiche e differenti livelli di distanza dal mercato del lavoro. Grazie a percorsi personalizzati volti ad un generale miglioramento dell'occupabilità della persona, si intende eliminare o ridurre gli ostacoli che rendono difficoltoso l'ingresso nel mercato del lavoro e fornire strumenti concreti per agevolare tale percorso…".

BOZZA

4.2.2 - Struttura in sintesi della Misura

L'avviso pubblicato il 15 ottobre 2019, riguarda l'istituzione di un nuovo Elenco di percorsi formativi dedicato ai destinatari previsti dalle DGR n.11/6 del 2.03.2018 e n.15/22 del 27.03.2018; alla definizione delle modalità di individuazione dei destinatari con il supporto dei CPI; alla definizione delle modalità e dei tempi di attuazione dei singoli percorsi formativi. In conformità alle indicazioni comunitarie, nazionali e regionali, attraverso le politiche attive della formazione previste dal Programma, si intende fornire ai destinatari le competenze necessarie per agevolarne l'inserimento lavorativo attraverso l'erogazione di percorsi formativi di breve durata, tarati sulle esigenze del territorio, finalizzati alla certificazione delle competenze con riferimento alle ADA/UC del Repertorio Regionale dei Profili di Qualificazione (RRPQ).

I percorsi formativi, finalizzati alla certificazione delle competenze, dovranno prevedere un monte ore da dedicare all'acquisizione delle competenze chiave, data la loro fondamentale importanza ai fini di una piena ed efficace realizzazione dell'individuo nella società. Sono, infatti, riconducibili a detta categoria di competenze aspetti quali la capacità di risoluzione di problemi, il pensiero critico, il lavoro di squadra, le abilità interculturali e comunicative, la creatività e le abilità analitiche.

Modalità di attuazione della Misura

Come previsto dalla DGR n. 15/22 del 27.03.2018, l'Aspal, per il tramite dei Centri per l'Impiego (CPI) territorialmente competenti, attribuirà un voucher formativo ai destinatari definiti nell'Avviso, iscrivendoli ai pertinenti percorsi formativi dell'elenco/catalogo predisposto dalle Agenzie formative.

Una volta raggiunto il numero minimo di quattro iscritti allo specifico percorso formativo, nell'ambito della capienza nella pertinente dotazione finanziaria, il voucher formativo sarà attribuito ai singoli destinatari. Il voucher formativo, attribuito dal CPI al singolo destinatario, è un voucher "virtuale", in quanto spetterà al Responsabile d'Azione procedere alla concessione e all'erogazione dei relativi finanziamenti alle Agenzie formative che realizzeranno i singoli percorsi formativi.

In termini di articolazione e processo di attuazione della Misura, sulla base delle disposizioni contenute nell'avviso pubblicato sia riguardo ai destinatari che ai beneficiari, sono stati definiti due step autonomi: il primo riguarda fa formulazione dell'offerta formativa da parte dei beneficiari sulla base delle analisi dei fabbisogni svolte e delle condizionalità definite nell'avviso che in seguito saranno oggetto di approvazione e ammissibilità a finanziamento da parte della Regione; il secondo passaggio coinvolge la rete territoriale dei CPI a cui è demandata l'informativa ai potenziali destinatari dell'intervento, l'accoglienza e l'analisi dei bisogni del destinatario e, infine il matching tra la domanda (destinatari) e l'offerta (i percorsi proposti nell'offerta/catalogo predisposta e ammessa a finanziamento da parte dei beneficiari). Da qui si evince il ruolo chiave costituito dai CPI nel sistema di attuazione della Misura.

BOZZA

I beneficiari della Misura

Potevano presentare la propria candidatura per la costituzione dell'elenco dell'offerta formativa le Agenzie formative singole senza vincolo o in RT. Ogni Agenzia formativa o RT poteva chiedere l'inserimento nell'elenco dei percorsi formativi POR FSE 2014- 2020 per i percorsi formativi per i quali era in grado di predisporre un'offerta formativa adeguata. In definitiva, i beneficiari predispongono l'offerta sulla base di una loro autonoma analisi dei bisogni da parte delle imprese e del tessuto economico in generale e sulla base delle loro "vocazioni" e specializzazioni.

Essa, una volta valutata e ammessa a finanziamento costituisce il catalogo di riferimento per i CPI sul quale convergere la domanda dei disoccupati. La costituzione dei gruppi classe da parte dei CPI dovrà avvenire prioritariamente sulla base delle esigenze delle imprese del territorio, nonché sulla base dell'ordine cronologico di richiesta da parte del destinatario al CPI competente.

I destinatari della Misura

In conformità con una serie di atti normativi sono state individuate delle Linee corrispondenti a specifiche platee di destinatari:

- **Linea 1** (disoccupati): Giovani sino ai 35 anni di età non compiuti, con la seguente distinzione:
  - Linea 1.1: giovani con età compresa fra 30 e 35 anni non compiuti;
  - Linea 1.2: giovani under 30.
- **Linea 2** (disoccupati di lunga durata): Destinatari over 35, con la seguente distinzione:
  - Linea 2.1: destinatari over 35;
  - Linea 2.2: destinatari over 55.

BOZZA

Tabella 12 - La struttura finanziaria della Misura e le tipologie di destinatari

Linea	Tipologia di destinatari	Azione POR FSE 2014-2020	Dotazione finanziaria POR FSE 2014-2020 per tipologia di destinatari	Dotazione finanziaria FR per tipologia di destinatari	Totale (per tipologia di destinatari)	N. min destinatari per percorso formativo	N. max destinatari per percorso formativo
1	**1.1** giovani con età compresa fra 30 e 35 anni non compiuti, disoccupati	8.1.1.	176.000,00	1.584.000,00	1.760.000,00	4	12
	1.2 giovani under 30 disoccupati		22.000,00	198.000,00	220.000,00		
2	**2.1** over 35 disoccupati	8.5.5	268.000,00	2.412.000,00	2.680.000,00		
	2.2 over 55 disoccupati		134.000,00	1.206.000,00	1.340.000,00		
Totale (per fonte di finanziamento)			**600.000,00**	**5.400.000,00**	**Totale complessivo: 6.000.000,00**		

4.2.3 - I dati di attuazione: l'efficacia e l'efficienza attuativa

Il rendiconto sui risultati è necessariamente parziale e non ne fornisce un quadro esaustivo. Mentre tutte le attività preparatorie (predisposizione dell'offerta formativa) sono state avviate prima del succedersi della crisi epidemiologica, la sua attuazione in termini di erogazione dei servizi formativi ha coinciso con tale crisi e allo stato attuale sono stati avviati solo parzialmente gli interventi con le limitazioni di sicurezza previste per il COVID-19.

I dati parziali estratti dal SIL Sardegna (settembre 2020) indicano che rispetto alla Linea 1 (cioè i disoccupati compresi fra 30-35 anni non compiuti) su 1.760.000 € di dotazione finanziaria ne sono stati impegnati 87.660 € corrispondente a 38 percorsi formativi registrati. Sulla Linea 2, che risulta la più ampia in termini di platea a cui è destinata e sulla quale convergono le maggiori risorse, su 4.240.000 € di dotazione ne risultano impegnati 436.380 € corrispondenti a 77 percorsi attivati. I destinatari avviati sommano a 1.074 e la durata media dei percorsi è pari a 180 ore all'interno di una forbice di una durata minima di 30 ore e una durata massima di 358 ore.

Tabella 13 - I destinatari per genere, età e livello di istruzione

Profilatura	Dati
Genere	**M: 301 – F: 773**
Età	
< 20	**6**
20-30	**164**
31-40	**337**
41-50	**356**
51-60	**190**
61-65	**21**
Titolo di studio	
Nessun titolo	**12**
Licenza elementare/attestato di valutazione finale	**11**
Licenza media /avviamento professionale	**306**
Titolo di istruzione secondaria di II grado (scolastica o formazione professionale) che NON permette l'accesso all'Università	**27**
Diploma di istruzione secondaria di II grado che permette l'accesso all'Università	**552**
Diploma di tecnico superiore (ITS)	**6**
Laurea di I livello (triennale), diploma universitario, diploma accademico di I livello (AFAM)	**152**
Laurea Magistrale/Specialistica di II livello, diploma di laurea del vecchio ordinamento (4-6 anni), diploma accademico di II livello.	**7**
Titolo di dottore di ricerca	**1**

BOZZA

4.2.4 - Punti di forza e debolezza

Il primo punto di forza della Misura risiede nel suo percorso evolutivo e nella carica di apprendimento che essa apporta. Gli adattamenti, i cambiamenti e le innovazioni apportate sono la risultante di tale percorso rendendola collaudata e sperimentata e rendendola teoricamente applicabile su larga scala, risorse permettendo. Nello specifico, sicuramente l'integrazione fra interventi che costituiscono l'ossatura delle politiche attive la rendono potenzialmente una politica di sistema per l'occupabilità delle persone.

Dagli interventi integrati alla connessione tra attori chiave del sistema, rendono la Misura un potenziale asset per il miglioramento e l'innovazione dell'infrastruttura su cui poggia, ossia gli attori su cui regge il sistema: i Centri per l'impiego e le Agenzie formative da un lato, i centri decisionali e programmatori dall'altro.

Si è già detto che la Misura rappresenta, per la sua continuità nel tempo anche con denominazioni e condizionalità diverse, una politica del lavoro di sistema per il governo del mercato del lavoro. In questo senso la sua forza è che, nei fatti, rappresenta un insieme di opportunità di politiche attive disponibili a cui i CPI possono attingere rinforzando e valorizzando il proprio ruolo e la funzione specifica per il quale sono stati istituiti. In definitiva viene data sostanza alla loro mission e senza i quali riemergerebbe il passato ruolo amministrativo e non propositivo sul mercato del lavoro.

Per ultimo, ma non il solo, si rimarca il ruolo di intervento di natura congiunturale sul mercato del lavoro che permette risposte tempestive ai bisogni delle imprese e dei disoccupati. In altre parole, la tempestività di intervento, l'agilità attuativa e la coerenza sui bisogni dei target di riferimento coprono una domanda di servizi fortemente sentita. Ciò implica, almeno in via teorica, una diretta connessione fra l'analisi dei bisogni[27] di natura congiunturale e la natura e la forza dell'offerta.

L'analisi qualitativa condotta con i vari referenti regionali e dei Servizi per l'Impiego (Aspal) permette di rilevare alcuni punti di debolezza che non compromettono tanto il modello in sé, quanto piuttosto forniscono degli elementi per il suo miglioramento e l'efficienza attuativa.

[27] Si ricorda a tale scopo le rilevazioni annuali Excelsior sui fabbisogni professionali e di competenze richieste dalle imprese nel breve periodo, la cui applicazione è utile anche a livello regionale stante la rappresentatività del campione delle imprese anche a livello regionale.

BOZZA

Si propongono a seguire alcuni punti non necessariamente in ordine di rilevanza:

- se, come più vote affermato, la Misura si configura come potenzialmente una politica di sistema per la sua articolazione, continuità e gli attori coinvolti, nei fatti non è assunta e regolamentata come tale. Sono diversi gli elementi su cui sarebbe necessario intervenire per renderla una politica strutturale: la definizione di risorse, in ottica pluriennale, certe e adeguate al potenziale fabbisogno anche attraverso strategie plurifondo; la definizione di elementi di certezza nei tempi e nelle condizionalità nonché nei processi di attuazione. A sostegno di tale indicazione è la segnalazione della forte attrattività della Misura che sia per gli attori interessati, che per le potenziali platee di destinatari, la rende una Misura "attesa" annualmente;
- per quanto le procedure siano collaudate nel tempo si riscontrano ancora particolari discrasie nelle diverse fasi di attuazione: un tempo eccessivamente lungo intercorre fra la valutazione delle proposte dei beneficiari, l'ammissibilità al finanziamento e l'avvio effettivo delle attività condizionato dal perfezionamento di atti amministrativi. L'effetto che si riverbera negativamente sulla Misura è il fenomeno della dispersione e abbandono (rinuncia) da parte dei destinatari che nel frattempo hanno ricercato e trovato altre opportunità;
- la mancanza di interventi di comunicazione forti e mirati verso i destinatari in primo luogo e verso le imprese. A parte la comunicazione istituzionale che non è certo finalizzata ad attrarre i potenziali destinatari, essa è demandata da una parte alle Agenzie formative quali attori interessati ad attrarre utenza, dall'altro ai CPI la cui comunicazione si trasforma in momenti informativi agli utenti dei CPI;
- il punto sopra riportato della mancanza di una comunicazione strutturata potrebbe causare degli effetti negativi. Come già riportato in altra parte del documento, l'assenza di comunicazione o applicata in modo insufficiente può generare effetti distorsivi sui destinatari, auto selezionandosi in ragione della loro capacità di identificare le informazioni e proporsi all'intervento. Il rischio che si intravede è che attraverso il processo di autoselezione sia l'utenza più forte, attrezzata e proattiva ad accedere al trattamento piuttosto che le fasce deboli che non sono in grado di accedere all'informazione e di conseguenza proporsi;
- se la debolezza delle strategie di comunicazione è un filo conduttore, trasversale, che si rileva nelle analisi delle policy, un ulteriore elemento è richiamato dagli stessi referenti di Misura: l'insufficienza del sistema informativo quale strumento di monitoraggio della Misura.

BOZZA

4.2.5 - Sostenibilità e replicabilità ed elementi di innovazione

L'evoluzione e la "stabilità" nel lungo periodo della Misura determinano la sua sostenibilità e la replicabilità anche nell'ottica della nuova programmazione, intervenendo con azioni di miglioramento sui punti di debolezza indicati, che possono essere così sintetizzati:

- rendere il programma strutturale e pluriennale facendovi convergere diversi fondi e caratterizzandolo in tal modo quale Misura di sistema con risorse certe e di lungo periodo;
- rafforzare il ruolo di indirizzo, regia e governance della Regione. Indirizzo sui fabbisogni professionali e di competenza su cui far convergere l'offerta formativa per renderla coerente e pertinente alla domanda delle imprese, rafforzandone la valenza di Misura per l'occupabilità; regia e governance per sovraintendere il raccordo fra gli attori coinvolti e assicurare l'efficienza dell'attuazione;
- rafforzare il ruolo dei CPI in termini di agente territoriale nella sua capacità di attrazione dei destinatari potenziali e rapporto con le imprese e dei servizi di "trattamento" dell'utenza;
- intervenire attraverso procedure di semplificazione su tutto il processo. La finalità è quella di dare oggettivamente attuazione alla tempestività e agilità della Misura;
- accompagnare la Misura con interventi strutturali quali la definizione di campagne informative mirate e il miglioramento, adattamento, del sistema informativo quale strumento di governance.

BOZZA

5 - LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

5.1 - Welfare Aziendale

Per l'analisi della policy si forniscono in partenza alcune informazioni sintetiche[28] che possono costituire la cornice più ampia all'interno del quale comprenderne la strategia e il modello a cui si ispira. A tale scopo un primo riferimento informativo è dato dal rapporto[29] curato dalla Confederazione europea dei sindacati (CES) e intitolato "*Rebalance*: Strategie sindacali e buone pratiche per promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro e vita". Il report - pubblicato al termine del 2019, e quindi prima che la pandemia da Coronavirus colpisse l'Italia e l'Europa - prende in analisi il ruolo della contrattazione collettiva e degli accordi tra le parti sociali nella promozione di politiche di conciliazione vita-lavoro in alcuni Paesi europei.

Stando al rapporto, la prima Direttiva europea sui congedi di maternità è del 1992, mentre quella sui congedi parentali risale ad un accordo del 1996; per avere un pacchetto comprendente diverse misure sul tema conciliazione, bisognerà invece attendere il 4 aprile 2019, quando il Parlamento europeo ha approvato la Direttiva sul work-life balance che vincola gli Stati membri, entro il 2022, a introdurre specifici interventi sul fronte dei congedi e del lavoro flessibile attraverso la legislazione nazionale.

Nel 2017, con la proclamazione dei 20 Pilastri dei Diritti Sociali europei, veniva sancita la *work-life balance* come diritto sociale fondamentale. In quest'ottica, negli ultimi anni, le politiche di conciliazione vita-lavoro stanno diventando sempre più centrali e importanti nelle politiche europee e dei singoli Stati nazionali.

Questo perché non solo puntano ad abbattere le frontiere per l'accesso al lavoro alle donne in un tentativo generale di aumento del tasso di occupati, ma si propongono anche di rendere più equa la distribuzione del tempo impiegato in azioni di cura e per le quotidiane attività domestiche tra uomini e donne. Inoltre, un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa migliora lo stato di benessere mentale dei lavoratori rendendoli più coinvolti e produttivi nel lavoro.

Stando al report, l'Italia è storicamente connotata per un'asimmetria nella divisione dei ruoli all'interno della coppia e, a differenza di altri paesi europei, la svolta culturale sembra ancora lontana. Questo è dovuto ad un modello familista di welfare storicamente radicato che influenza la divisione dei ruoli familiari.

BOZZA

[28] Per un'ampia e approfondita analisi sul tema del welfare aziendale si suggerisce di consultare il sito "Percorso di Secondo Welfare https://www.secondowelfare.it dal quale sono stati tratti diversi spunti di inquadramento nella analisi della policy regionale.

[29] https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/REBALANCE%20FINAL%20REPORT_IT.pdf

Nel nostro Paese i sindacati sono storicamente importanti interlocutori ai tavoli delle trattative, e non solo sul tema della conciliazione. In Italia i Contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL) rappresentano la principale fonte di regolamentazione.

Un ulteriore riferimento di inquadramento del problema che sottende la policy di welfare aziendale è la survey prodotta da Eurofound nel 2017[30]. La ricerca sostiene che in Europa sono circa il 32% gli uomini coinvolti nella cura di bambini o nipoti contro il 40% delle donne. Inoltre, il 20% delle donne è coinvolto in una situazione di cura con persone con disabilità o infermità contro il 15% di coinvolgimento maschile.

A questi dati si aggiungano i più recenti resi noti da Eurostat[31], i quali evidenziano un *gender gap* nel mondo del lavoro che distanzia uomini e donne di 11,6 punti percentuali nell'UE a 28. A ciò si aggiunge il fatto che in Italia il *gender employment gap* è decisamente più alto rispetto alla media UE arrivando a quota 19,8. Dietro di noi solo Grecia, Malta, Macedonia e Turchia.

Recentemente l'Istat ha reso noti i dati ricavati attraverso il Censimento permanente delle imprese[32], uno strumento di rilevazione che si propone di fornire un quadro puntuale della situazione delle aziende italiane sul fronte economico e non solo. Tra le dinamiche considerate dall'Istituto Nazionale di Statistica ce ne sono alcune utili per capire il livello di diffusione di pratiche legate al welfare aziendale e alla responsabilità sociale d'impresa. In particolare, il Censimento - realizzato attraverso un'indagine campionaria - si è proposto di individuare quante realtà produttive del nostro Paese applicassero azioni volontarie per il benessere dei propri collaboratori. Ciò che emerge è che circa il 53,4% delle nostre aziende con almeno tre dipendenti ha adottato almeno una misura per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.

Dal censimento permanente sulle imprese di Istat sopra citato, si riportano i dati relativi alla Regione Sardegna e rappresentati dalla tabella che segue. Si ricorda che trattandosi di rilevazione campionaria i valori riportati sono stime, quindi da valutare con prudenza. In generale se ne ricava che il ricorso a misure di welfare aziendale (sostegno alla genitorialità) da parte delle imprese sarde è tutto sommato modesto. Le imprese sopra tre addetti e che hanno attivato almeno una misura non arrivano a 15mila.

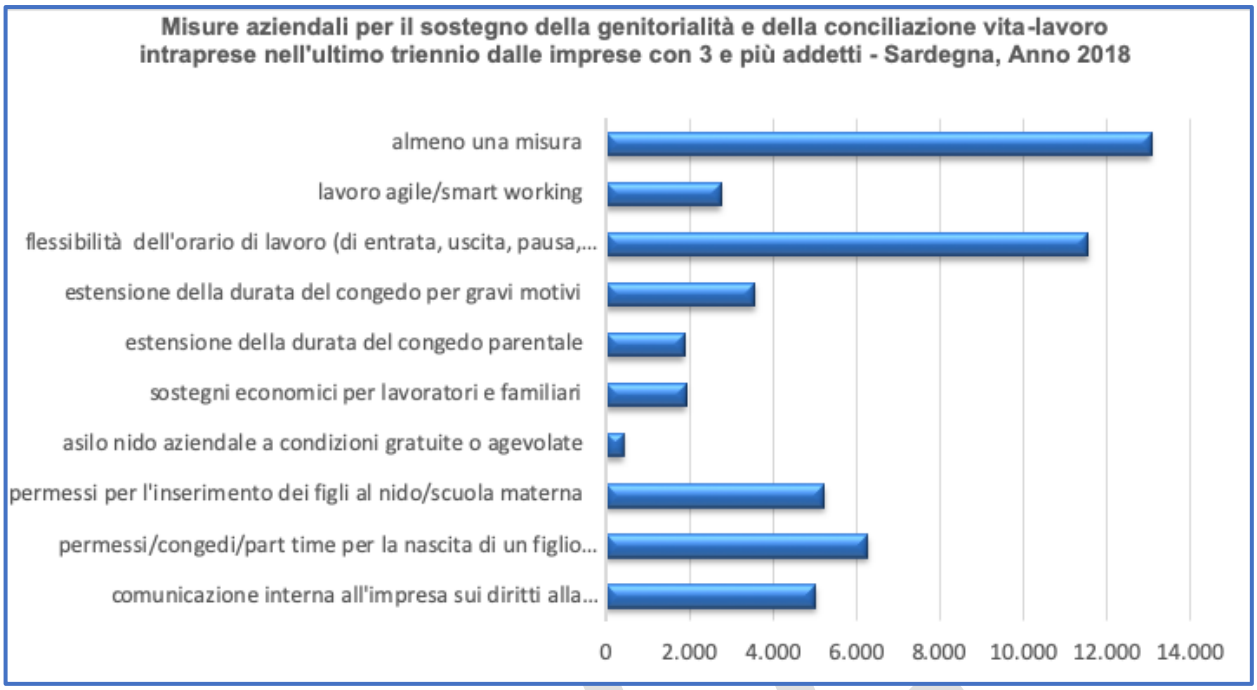
BOZZA

[30] Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[31] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en

[32] https://www.istat.it/it/archivio/238337

Tabella 14 - Il sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro. Sardegna 2018



Fonte: Istat- censimento permanente delle imprese 2019

Un elemento da segnalare di particolare interesse per la Regione è l'accordo territoriale di welfare aziendale, sociale e di comunità sottoscritto a Oristano da Sindaci, rappresentanti sindacali e di associazioni di categoria a dicembre 2019. Si tratta di una iniziativa incardinata su ***Welfare Oristano District***, progetto, ideato e promosso dall'Ordine provinciale dei Consulenti del lavoro con lo scopo di promuovere un nuovo modello di welfare basato sui valori della sussidiarietà, della responsabilità sociale e del valore condiviso. Un vero e proprio welfare ibrido nel quale l'attore pubblico, le aziende, le organizzazioni di secondo livello, gli enti del terzo settore collaborano per dare risposte concrete ai bisogni del territorio e che può rappresentare un intervento di interesse da osservare e valutare a livello regionale.

5.1.1 - Contestualizzazione e genesi dell'obiettivo della Misura

La promozione e l'aumento della partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro e le pari opportunità sono previste all'interno della programmazione FSE 2014-2020 e tra gli obiettivi del PRS nell'ambito della Strategia 1, Priorità Lavoro. In particolare, il PO FSE 2014-2020, nell'ambito dell'Asse 1, Obiettivo Tematico 8 - Priorità di Investimento 8iv, prevede di favorire l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

In concorso con le opportunità offerte dalla programmazione del PO FSE, il quadro normativo nazionale ha creato le condizioni per l'ideazione e la messa a punto della Misura regionale di Welfare aziendale. Tra queste, la Legge di stabilità 2016 che ha introdotto la defiscalizzazione del salario di produttività con la possibilità di utilizzare per l'erogazione di beni, prestazioni opere e servizi di welfare aziendale anche il voucher. È quindi chiaro il legame che si è inteso promuovere fra welfare, produttività e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ed in tale direzione la Regione ha inteso agire per favorire le condizioni di massima partecipazione e conoscenza alle opportunità disponibili e, allo stesso tempo, avviare iniziative a supporto della sostenibilità e sviluppo di misure di welfare e sostegno alla produttività e all'occupazione.

Al fine di coinvolgere le aziende e spostare l'attenzione sui territori, ampliando la platea dei beneficiari degli interventi programmati, l'Assessorato ha preventivamente coinvolto diversi stakeholder del territorio (consulenti del lavoro, rappresentanti delle associazioni di categoria, sindacati), sia attraverso focus group, che per il tramite di questionari di indagine, con l'obiettivo di valutare l'orientamento delle aziende sul tema del welfare aziendale.

Gli esiti dell'attività di coinvolgimento degli stakeholder del territorio hanno condotto ad ipotizzare e definire le tre linee di azione previste nella Misura con riferimento sia alla scelta dei beneficiari che dei/delle destinatari/e. In data 1° agosto 2016 l'Assessore regionale del lavoro ha sottoscritto con le parti sociali il Protocollo per "la promozione del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nella Regione Sardegna" che impegna le parti a collaborare per la diffusione della cultura del welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro nel proprio territorio e/o settore di competenza.

5.1.2 - Struttura in sintesi della Misura

L'Avviso è finalizzato a incentivare misure di welfare aziendale, nonché politiche family friendly, sostenibili e durature, mirate alla reale rispondenza ai bisogni del territorio, delle aziende, delle lavoratrici e dei lavoratori, con una strategia tesa a concentrare più fonti di finanziamento in chiave di effetto moltiplicatore su tutti gli stakeholder e sul mercato del lavoro regionale nel suo complesso. Inoltre, si è inteso promuovere misure di conciliazione volte a favorire la permanenza nel mondo del lavoro da parte delle lavoratrici a seguito della maternità.

BOZZA

Gli interventi promossi dall'Avviso sono diretti a:

- sensibilizzare le aziende e i territori verso l'utilizzo della flessibilità "ricca" (modelli organizzativi e sistemi di orario flessibili secondo una logica win-win) e del welfare complementare in funzione del potenziamento della produttività e della qualità del lavoro;
- sollecitare le parti sociali ed economiche a promuovere, presso i propri iscritti e aderenti, il welfare aziendale quale strumento per aumentare la produttività e per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori dei rispettivi settori, nonché a beneficio delle libere professioniste e lavoratrici autonome;
- trasferire know-how specifico e affiancare le aziende che intendono applicare o che in parte già applicano, misure di welfare orientate al benessere dei dipendenti in una logica di prevenzione di tutti quei fattori che incidono negativamente sulla motivazione, l'assenteismo, la sicurezza del lavoro, etc.;
- promuovere il benessere dei lavoratori e la conciliazione vita-lavoro, creando i presupposti per un incremento della produttività aziendale;
- favorire la permanenza nel mondo del lavoro delle lavoratrici a seguito della maternità.

L'Avviso prevede tre linee di intervento: due destinate alle aziende, a favore dei propri dipendenti e una agli Ordini professionali, alle Associazioni di rappresentanza dei liberi professionisti, alle Associazioni datoriali e sindacali, a favore dei propri iscritti/associati.

- **Linea A** "Piano WelFlex di Innovazione Organizzativa e Welfare aziendale", le aziende con sede operativa in Sardegna, con numero di dipendenti pari o superiore a 10, alla data di presentazione della Domanda di partecipazione;
- **Linea B** "Supporto alla maternità", le aziende con sede operativa in Sardegna, con numero di dipendenti inferiore a 10, alla data di presentazione della Domanda di partecipazione;
- **Linea C** "Conciliazione", i seguenti organismi con sede in Sardegna: - gli Ordini o Collegi professionali; - le Associazioni o fondazioni con personalità giuridica, le associazioni di rappresentanza datoriale; - le associazioni di rappresentanza sindacale; - le associazioni di categoria dei liberi professionisti.

Le tabelle che seguono danno conto dell'investimento previsto per la Misura nonché dei destinatari e dei beneficiari a cui è rivolta.

BOZZA

Tabella 15 - La dotazione finanziaria

AZIONE DEL POR FSE 2014/2020	DOTAZIONE PRIMO ANNO (DGR 43/28 del 19.07.2016)	LINEA DELL'AVVISO
8.2.4 Misure di promozione del «welfare aziendale»	€ 1.209.856,00	Linea A) € 604.928,00 Linea B) € 604.928,00
8.2.1 Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)	€ 2.374.272,00	Linea C)

Tabella 16 - Le linee di intervento, i beneficiari, destinatari e le spese finanziate

Linea di intervento	Soggetti beneficiari	Destinatari	Spese finanziate
A - Piano WelFlex di Innovazione Organizzativa e Welfare aziendale	Aziende con sede operativa in Sardegna, con numero di dipendenti pari o superiore a 10	I dipendenti, uomini e donne, dell'azienda beneficiaria	Costi per la redazione e attuazione del Piano WelFlex di Innovazione Organizzativa e Welfare aziendale
B - Supporto alla maternità	Aziende con sede operativa in Sardegna, con numero di dipendenti inferiore ai 10	Le dipendenti in stato di gravidanza dell'azienda beneficiaria.	Costi di assunzione per la sostituzione della dipendente Formazione aziendale del/lla sostituto/a Formazione aziendale al rientro dalla maternità
C - Conciliazione	I seguenti organismi con sede in Sardegna: - gli Ordini o Collegi profes-sionali; - le Associazioni o fondazioni con personalità giuridica, espressione di professionisti prestatori d'opera intel-lettuale che esercitano professioni non ordinistiche, iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dello Sviluppo Economico ai sensi della legge 14 gennaio 2013, n. 4 (elenco Mise); - le associazioni di rappre-sentanza datoriale e sindacale; - le associazioni di categoria dei liberi professionisti.	Imprenditrici ai sensi dell'art. 2082 e ss. c.c.; Lavoratrici autonome ai sensi del Titolo III, Libro V, Capo I e II del Codice Civile, e quindi, ivi incluse le libere professioniste ai sensi dell'art. 2229 c.c.; Libere professioniste senz'albo (non iscritte a Ordini o Collegi) iscritte ad associazioni professionali riconosciute; Collaboratrici autonome.	Spese per i voucher Spese per i " sostituti" Spese per risorse umane interne e/o esterne, relati-vamente alla gestione delle operazioni

5.1.3 - I dati di attuazione: l'efficacia e l'efficienza attuativa

Il primo set di indicatori riguarda l'investimento previsto e l'investimento impegnato, a seguire i dati relativi ai destinatari e beneficiari.

Tabella 17 - Gli investimenti per linea

Investimento per linee e totale	Dati
Totale Investimento previsto	**3.584.128,00**
Totale Investimento impegnato	**1.531.922,07**
Indicatore di conseguimento totale (%)	**42,74**
Linea A	
Investimento previsto	**604.928,00**
Investimento impegnato	**209.700,00**
Indicatore di conseguimento (%)	**34,67**
Linea B	
Investimento previsto	**604.928,00**
Investimento impegnato	**59.079,01**
Indicatore di conseguimento (%)	**9,77**
Linea C	
Investimento previsto	**2.374.272,00**
Investimento impegnato	**1.263.143,06**
Indicatore di conseguimento (%)	**53,2**

Tabella 18 - I beneficiari e i destinatari complessivi e per linea

Beneficiari/Destinatari	Dati
Beneficiari complessivi a chiusura della Misura	**Tot: 48**
Destinatari complessivi a chiusura della Misura	**Tot: 1089**
Beneficiari Linea A a chiusura della Misura	**Tot: 22**
Destinatari Linea A a chiusura della Misura	**Tot: 822**
	M: 539 - F: 283
Beneficiari Linea B a chiusura della Misura	**Tot: 14**
Destinatari Linea B a chiusura della Misura	**Tot: 17**
	M: 2 - F: 15
Beneficiari Linea C a chiusura della Misura	**Tot: 12**
Destinatari Linea C a chiusura della Misura	**Tot: 249 solo femmine**

5.1.4 - Punti di forza e debolezza

Il punto di forza della Misura è insito nell'attualità delle policy inerenti alla conciliazione fra attività di cura e lavoro e nelle strategie di superamento del *gender gap*, sostenuta dalla normativa nazionale nonché dagli accordi relativi ai contratti collettivi nazionali e quelli decentrati particolarmente sensibilizzati alla tematica. Per quanto basata su solide politiche a livello europeo, nazionale e dalla contrattazione collettiva, la sua attuazione si scontra con fattori multipli che ne rendono difficile l'attuazione in particolari contesti, come il caso della Sardegna. Nel caso della Misura analizzata tali fattori sono prevalentemente esogeni, ossia determinati dal contesto del sistema produttivo costituito per oltre il 90% da micro e piccole imprese che si attengono, in prevalenza, strettamente alle misure di facilitazioni definite normativamente.

Un ulteriore elemento di debolezza esogena potrebbe essere riferito al fatto che a fronte di una consapevolezza dell'importanza del tema della conciliazione da parte dei portatori di interesse dei lavoratori e delle imprese, essa affronta difficoltà ad affermarsi e declinarsi in misure concrete stante, come detto, la particolare struttura economica regionale e una pervasiva cultura che ancora non riesce a connotare le questioni di genere, compresa la conciliazione cura-lavoro, come priorità a tutti i livelli di responsabilità istituzionale, economica e sociale.

Appare, infine, chiaro che solo accordi ampi e strutturati fra parti sociali, enti locali, rappresentanze di interessi di genere, istituzioni sovraordinate, avrebbero la forza di incidere concretamente. E a tale proposito si richiama la citata esperienza di Oristano con il progetto *Welfare Oristano District* come una buona prassi per elaborare e praticare policy di welfare aziendale che superando le "dichiarazioni di intenti" di molti accordi e patti, declina la policy in interventi con il coinvolgimento funzionale di tutti gli attori coinvolti.

L'analisi qualitativa della Misura ha permesso di affrontare ulteriori fattori "interni" che non hanno agevolato il dispiegarsi della Misura e che si possono sintetizzare:

- l'azione propulsiva prevista dalla Misura stessa dei patti territoriali, ossia il coinvolgimento attivo dei portatori di interessi, è stata fortemente limitata. Le ragioni sono prettamente organizzative legate alla scarsità di risorse professionali da dedicare all'attuazione della Misura e che di fatto non ha permesso, o perlomeno parzialmente, di attuare le azioni propedeutiche fondamentali per l'attuazione, quali l'animazione territoriale, il coinvolgimento delle parti sociali che si sarebbero dovute concludersi e concretizzarsi in specifici patti territoriali. Questo elemento di debolezza ha, nei fatti, depotenziato, la capacità di dispiegarsi della Misura;
- ulteriore elemento di difficoltà, ma che in realtà faceva capo alla fase di messa a punto della Misura più che alla sua attuazione, era la definizione dei "costi standard" non essendoci punti di riferimento di serie storiche di dati a livello regionale.

BOZZA

5.1.5 - Sostenibilità e replicabilità ed elementi di innovazione

Per la rilevanza della problematica che affronta la policy analizzata, per le strategie ai vari livelli da quello Europeo, nazionale e regionale che richiamano forti azioni di policy di intervento sul *gender gap* e sulla conciliazione delle attività di cura e lavoro, per il forte orientamento in tal senso delle contrattazioni collettive sia nazionali che decentrate, non si può non confermare anche per la nuova programmazione un quadro di interventi strutturati per la diffusione e il sostegno al welfare aziendale. A tal fine si richiamano alcuni elementi che dovranno sostenere la policy:

- definizione a livello regionale di un articolato programma a vasto respiro e di medio lungo periodo che superi l'episodicità della Misura per trasformarla in una policy strutturata;
- piani articolati e diffusi anche territorialmente di comunicazione/animazione/informazione verso le imprese e le lavoratrici/lavoratori per creare un terreno fertile e sensibilizzato alle azioni di welfare aziendale;
- attivazione di patti territoriali con gli attori interessati e le istituzioni pubbliche che definiscano azioni e interventi per le imprese e le lavoratrici/ori e che presiedano alla loro attuazione;
- creare all'interno della struttura regionale una regia degli interventi supportata da procedure semplificate, un sistema di monitoraggio costante connesso al SIL, e attivi forme di coinvolgimento delle parti economiche sociali sull'attuazione della policy.

BOZZA

6. PUNTI DI ATTENZIONE PER IL PARTENARIATO

Come anticipato nell'introduzione, la natura del draft è quello di essere uno strumento di lavoro a supporto del confronto e per l'attivazione di contributi nell'ambito del percorso partenariale. Costituisce una base informativa sulle esperienze di policy realizzate dalle quali trarre delle lezioni e spunti di riflessione in ottica prospettica per la nuova programmazione del FSE+ 2021-2027.

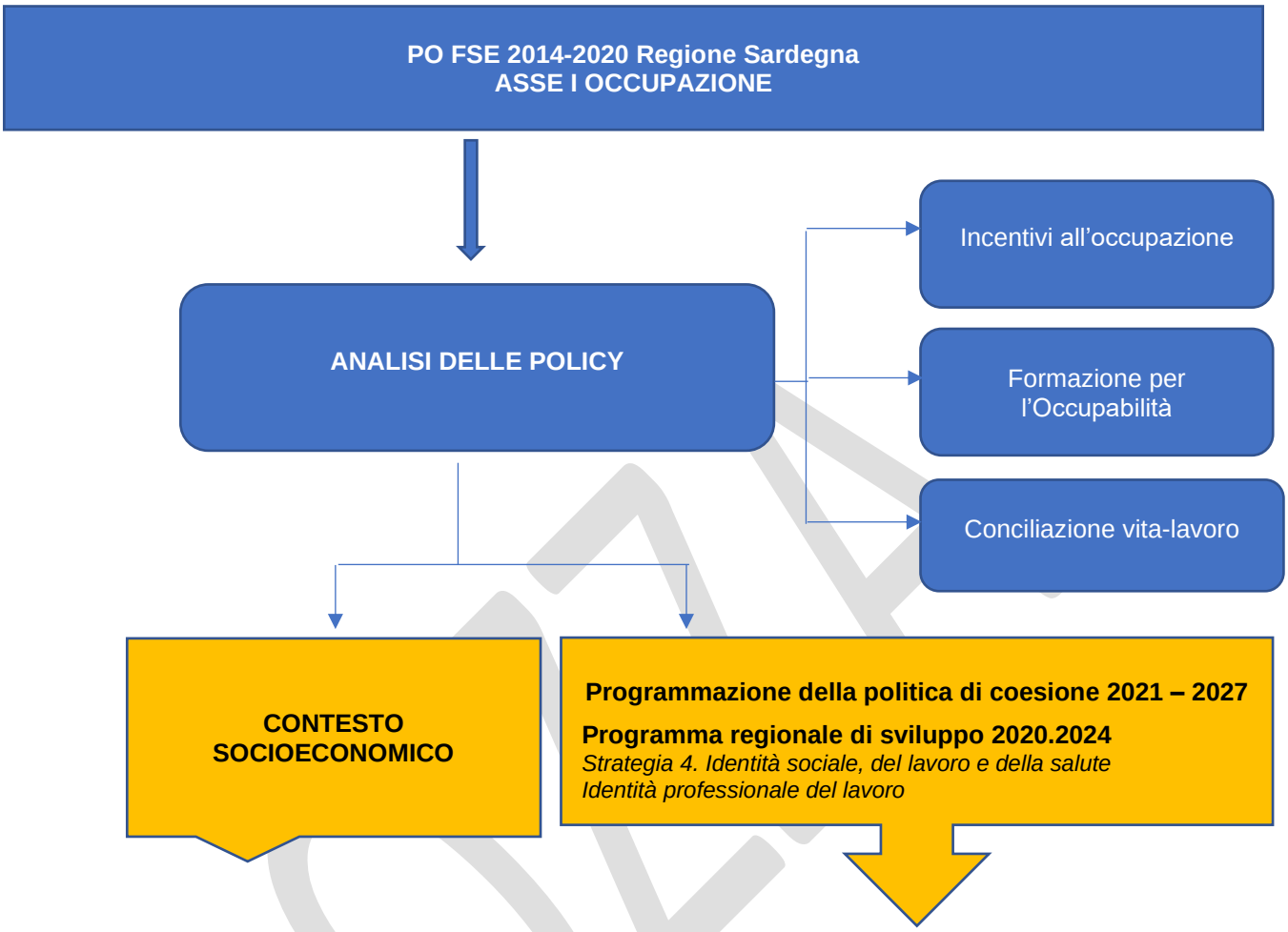
Per tale ragione esso assume volutamente la forma di una bozza di lavoro in progress da integrare e arricchire sulla base di contributi che prenderanno forma nel tavolo partenariale. Le analisi condotte sulle policy realizzate, al pari del documento di contesto socioeconomico e delle strategie europee e regionali, costituiscono la piattaforma conoscitiva di partenza dalla quale ogni partner, può, con proprie chiavi di lettura e interpretazione, contribuire a orientare e dare forma alle policy da adottare nella nuova programmazione.

In tema di occupazione l'esperienza delle policy realizzate rispondeva alla necessità di fronteggiare i nodi critici persistenti del mercato del lavoro regionale. Ognuna di esse, adottando diversi modelli, metodologie e strumenti in funzione della entità e natura del disagio occupazionale da contrastare, rappresenta un percorso di apprendimento. L'analisi del contesto regionale, come altresì il contesto nazionale, restituisce un quadro sul disagio occupazionale persistente, in moderato miglioramento negli ultimi anni ma attualmente aggravato ed amplificato per effetto della crisi pandemica e che, necessariamente, si rifletterà nelle scelte per la nuova programmazione FSE+ 2021-2027.

Se, come detto, il disagio occupazionale dei giovani, delle donne, dei disoccupati di lunga durata, dei lavoratori/trici espulsi dal sistema produttivo, delle platee più fragili del mercato del lavoro, è ben presente e condiviso, esso apre a nuove sfide che dovranno trovare istanza nella nuova programmazione. Si tratta, da un lato, di trarre lezioni dalle esperienze precedenti in termini di continuità nel miglioramento e innovazione, dall'altro, lato le lezioni apprese dovranno essere accompagnate da una visione del futuro del "sistema Sardegna" sul quale convergere in termini di strategie di sviluppo economico e sociale.

Lezioni apprese e visione delle sfide per il futuro costituiscono il filo conduttore per i contributi di riflessione, di idee e proposte del percorso partenariale e che troveranno sintesi nella nuova programmazione. Su queste due dimensioni, quindi, quali lezioni si sono apprese e quali proposte avanzare per il futuro si giocano le sfide della nuova programmazione chiamata non solo ad essere coerente ma, ancor più, innovativa.

BOZZA


PO FSE 2014-2020 Regione Sardegna
ASSE I OCCUPAZIONE
ANALISI DELLE POLICY
Incentivi all'occupazione
Formazione per l'Occupabilità
Conciliazione vita-lavoro
CONTESTO SOCIOECONOMICO
Programmazione della politica di coesione 2021 – 2027
Programma regionale di sviluppo 2020.2024
Strategia 4. Identità sociale, del lavoro e della salute
Identità professionale del lavoro

BOZZA

PUNTI DI ATTENZIONE DEL PARTENARIATO PER LA PROGRAMMAZIONE FSE+ 2021-2027

1. **Dalle esperienze sulle politiche di incentivazione alle assunzioni per le imprese quali insegnamenti se ne possono trarre per migliorare e innovare le politiche di incentivazione per l'occupazione? In "cosa" e "come" si possono differenziare dalle politiche nazionali di incentivazione per essere efficaci a livello regionale? A quali priorità deve essere riferita?**

2. **Le politiche attive del lavoro rappresentano un pilastro per favorire e supportare l'occupabilità diversamente modulate in relazione alle platee di disoccupati e gli obiettivi da raggiungere. A quali priorità e condizioni dovrebbero rispondere per essere un'efficace politica del lavoro? Quali insegnamenti trarre dalle esperienze realizzate di formazione per l'occupabilità?**

3. **La disoccupazione giovanile è una priorità della nuova programmazione stante il perdurare della criticità del fenomeno. Quali politiche e misure assegnare nell'ambito delle politiche del lavoro affinché siano efficaci e durature per contrastare la disoccupazione giovanile?**

4. **Il *gender gap* rappresenta un fenomeno significativo e persistente di diseguaglianza. Quali politiche e misure possono essere ritenute efficaci per contrastare il fenomeno alla luce delle esperienze pregresse?**

BOZZA

7 - IL CONTRIBUTO DEL PARTENARIATO

7.1 - Il ruolo del Partenariato

Le attività partenariali nascono da un'attività di cooperazione tra l'autorità pubblica e la componente economico sociale di riferimento. Nelle attività preparatorie per la definizione delle prossime Azioni della programmazione FSE+ 2021-2027, le parti economiche e sociali e gli organismi che rappresentano la società civile, compresi i partner ambientali e le organizzazioni locali e di volontariato, sono stati coinvolti per portare i contributi utili alla identificazione delle Azioni della programmazione 2021-2027.

Il percorso partenariale rappresenta lo strumento attraverso il quale viene garantita la partecipazione delle varie articolazioni delle istituzioni, delle parti economiche e della società civile e, per questo, riveste un ruolo chiave nella gestione dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE).

Il coinvolgimento e il contributo del Partenariato determinano un'accresciuta capacità programmatoria e una rafforzata propensione ad intercettare e rappresentare i bisogni della società regionale, aumentano le conoscenze, le competenze e i punti di vista disponibili nella programmazione e attuazione di strategie e assicurano una maggiore trasparenza nei processi decisionali.

Sulla base di tali riferimenti è stato avviato il percorso di partecipazione del Partenariato economico sociale della Regione Sardegna per la nuova programmazione del FSE+ per il periodo 2021-2027. Il percorso partenariale gestito e organizzato dall'Autorità di Gestione della Sardegna per il FSE ha visto un primo incontro il 25 luglio 2019, finalizzato a condividere con i componenti del Partenariato le principali novità riguardanti il FSE+, nonché una piattaforma comune e condivisa di informazioni, e a definire e strutturare il loro coinvolgimento nelle fasi successive. A tale incontro ha fatto seguito un secondo, con le medesime finalità, che ha avuto luogo il 17 settembre 2019. Infine, questa prima fase di ascolto è culminata con la somministrazione di un questionario nel mese di ottobre 2019, orientata a raccogliere un preliminare punto di vista del partenariato sulle sfide che attendono la Sardegna nel settennio di programmazione 2021-2027.

Dopo una battuta di arresto legata all'emergenza pandemica COVID-19, le attività di dialogo e ascolto sono state rilanciate a seguito dell'emanazione di una specifica Deliberazione di Giunta Regionale, DGR n. 43/4 del 27.08.2020 (Programmazione 2021/2027 Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+). Tavolo di Partenariato e linee di indirizzo per lo svolgimento del percorso partenariale)[33], la quale ha dettato specifiche linee di indirizzo per lo svolgimento del percorso partenariale.

A seguito dell'emanazione della citata DGR, il 29 settembre 2020 si è tenuto un incontro in plenaria del Partenariato economico e sociale della Regione Sardegna, a cui sono seguiti i tavoli tematici sulle tre Policy: Occupazione (15 ottobre 2020), Inclusione sociale (29 ottobre 2020) e Istruzione e Formazione (13 novembre

[33] Deliberazione n. 43/4 del 27.08.2020 - Programmazione 2021/2027 Fondo Sociale Europeo Plus (FSE +). Tavolo di Partenariato e linee di indirizzo per lo svolgimento del percorso partenariale.

2020), e una plenaria conclusiva programmata per il 10 dicembre 2020, in cui saranno presentati i principali elementi emersi dalla consultazione. Tutti gli incontri, a causa del perdurare dell'emergenza COVID, si sono svolti in videoconferenza attraverso la piattaforma WEBEX.

Il Partenariato economico e sociale della Regione Sardegna è stato coinvolto nell'analisi delle Azioni messe in atto nella programmazione FSE 2014-2020, ed è stato invitato a presentare delle proposte, attraverso due modalità di coinvolgimento: Focus Group, attraverso tavoli tematici, dedicati alle Policy di riferimento (Occupazione, Istruzione e Formazione e Inclusione sociale); la somministrazione di un questionario in cui è stato possibile descrivere con maggiore dettaglio le proposte per la prossima programmazione.

La realizzazione del percorso partenariale è stata preceduta dalla predisposizione di lavori preparatori, di un lavoro di studio e approfondimento della cornice strategica della programmazione 2021-2027, di analisi del contesto socioeconomico regionale e di alcune significative Azioni che hanno caratterizzato e/o stanno caratterizzando l'attuale ciclo di programmazione nell'ambito delle tre Policy.

Il presente paragrafo raccoglie e sistematizza in forma sintetica il contributo del Partenariato economico e sociale in occasione delle attività partenariali. Nello specifico sono riportate le sensibilità e considerazioni in merito alle future Azioni da attivare per la prossima programmazione comunitaria del FSE+ 2021-2027.

7.1.1 - La metodologia di coinvolgimento del partenariato

Il percorso di coinvolgimento partenariale si è sostanziato nell'organizzazione e gestione di **Tavoli tematici** il cui obiettivo è stato di individuare e gradualmente definire il perimetro, l'intensità e le modalità delle Policy e degli interventi della programmazione 2021-2027.

Il percorso attraverso cui il Partenariato economico e sociale è stato coinvolto è composto da quattro fasi di lavoro con specifici obiettivi, metodi e tempi:

- individuazione delle meta linee strategiche che fungono da cornice alla nuova programmazione (Europee, Nazionali e Regionali);
- analisi delle lezioni apprese dalla precedente programmazione, replicabilità delle Policy di successo in termini di continuità e innovazione;
- coinvolgimento partenariale e formazione del consenso;
- sistematizzazione e sintesi dei risultati del confronto partenariale quale input per l'elaborazione della programmazione.

BOZZA

Il percorso partenariale per il PO FSE+ 2021-2027 è definito in attuazione dei principi stabiliti nell'ambito del Codice europeo di condotta del partenariato (Regolamento UE n. 240/2014)[34].

I principi essenziali e buone prassi in materia di coinvolgimento dei partner pertinenti nella preparazione dell'accordo di partenariato e dei programmi (Articolo 5 Consultazione dei partner pertinenti nella preparazione dell'accordo di partenariato e dei programmi) sono:

- al fine di garantire la trasparenza e il coinvolgimento effettivo dei partner pertinenti, le Autorità di Gestione li consultano sul processo e sulla tempistica della preparazione dei programmi. A tal fine, essi li tengono pienamente informati del loro contenuto e delle eventuali modifiche;
- per quanto riguarda la consultazione dei partner interessati è necessario:
    - comunicare tempestivamente le informazioni pertinenti e renderle facilmente accessibili;
    - dare ai partner tempo sufficiente per analizzare e commentare i principali documenti preparatori e il progetto di programma;
    - mettere a disposizione canali attraverso i quali i partner possono porre domande, fornire contributi ed essere informati del modo in cui le loro proposte sono state prese in considerazione;
    - divulgare i risultati delle consultazioni.

Ai sensi del Regolamento UE n. 240/2014 dunque i partner:

- sono stati consultati sul processo e sulla tempistica della preparazione dei programmi;
- hanno analizzato e commentato i principali documenti preparatori:
    - il documento di analisi di contesto[35] che ha fornito dei dati aggiornati sui principali elementi che caratterizzano i fenomeni relativi il contesto di riferimento delle Policy;
    - il documento del quadro strategico [36] del FSE+ in grado di orientare la programmazione e l'attuazione di un insieme coerente di interventi per la coesione sociale e territoriale della Sardegna;
    - hanno posto quesiti e fornito contributi.

[34] Link - Regolamento UE n. 240/2014.

[35] Link - Principali dati del contesto regionale.

[36] Link - Il Quadro strategico del FSE+.

BOZZA

Il coinvolgimento del partenariato è stato focalizzato in particolare sui temi inerenti alla Raccomandazione n. 2 all'Italia[37], dedicata all'occupazione nelle sue componenti mercato del lavoro, inclusione sociale e povertà, competenze e modalità di apprendimento e di istruzione.

Il *format* prescelto come metodologia qualitativa di rilevazione delle informazioni e dei contributi, è stato quello del **focus group** che ha permesso, a partire dall'analisi delle Policy tramite il draft, di ragionare con il Partenariato su alcuni degli interventi che hanno caratterizzato il ciclo di programmazione in corso. La definizione preliminare di **key questions** ha guidato e facilitato la discussione e accompagnato i contributi degli stakeholder.

L'approccio seguito è quello delle **lezioni apprese**. Si è partiti da Azioni significative individuate per la particolare rilevanza nell'attuazione del ciclo di programmazione 2014-2020 per ragionare con il Partenariato sugli elementi di replicabilità e di miglioramento/innovazione delle Policy. I draft di Policy non hanno una valenza valutativa ma, piuttosto, rappresentano uno strumento aperto e in progress prefigurato per rappresentare i vari contributi emersi. I draft sono stati predisposti dall'Autorità di Gestione con il supporto dell'Assistenza tecnica del POR FSE, con la collaborazione dei RdA.

I tre tavoli tematici realizzati sono quelli relativi all'Occupazione (15 ottobre 2020), all'Inclusione sociale (29 ottobre 2020) e all'Istruzione e Formazione (13 novembre 2020).

A seguito dell'ultimo tavolo tematico è stato somministrato, all'insieme del Partenariato, un **questionario semistrutturato** finalizzato a rilevare il grado di condivisione delle Azioni indicate sulla base di proprie valutazioni in relazione al grado di "rilevanza" delle stesse. Inoltre, al partenariato è stata data la possibilità di avanzare proprie proposte e suggerimenti sugli interventi della programmazione FSE+ 2021-2027.

La struttura del questionario mette in connessione, sulla base di un quadro logico, per ciascuna Priorità, ambiti di intervento e Obiettivi Specifici a loro volta già declinati dai regolamenti comunitari relativi alla nuova programmazione. Alla matrice del quadro logico che ne deriva (ambito-Obiettivo), sono associati gli interventi che si ipotizza possano essere inclusi nella nuova programmazione. Gli interventi sono declinati in termini di "Azioni pertinenti" e "Azioni di sistema". La priorità 5 "Azioni Innovative", al pari delle altre Priorità, a sua volta, permette di formulare proposte di intervento, Azioni Innovative, che rispondano ai criteri di innovatività definiti a livello di Regolamento che sottende la programmazione FSE+.

Le **Azioni pertinent**i sono definite in quanto in relazione diretta con l'obiettivo specifico e l'ambito di intervento. Possono essere autoconsistenti, ossia possono sussistere autonomamente, o integrate con altre Azioni. Azioni pertinenti similari possono essere in relazione anche a più obiettivi specifici all'interno del medesimo ambito. Le Azioni proposte al partenariato sono state formulate sulla base di criteri che si richiamano alle

[37] Link - European semester Country Report - Italy 2020.

BOZZA

lezioni apprese dalla programmazione FSE 2014-2020 in termini di continuità e innovazione; alle indicazioni del Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024; agli esiti della precedente consultazione preliminare sul Partenariato (2019); a riconosciute buone prassi di policy.

Le **Azioni di sistema** sono interventi ad ambito regionale finalizzate al miglioramento dei servizi e al potenziamento dell'offerta di servizi. Essi assumono caratteristica di interventi strutturali in quanto caratterizzati da stabilità nel medio e lungo periodo.

Le **Azioni innovative** promuovono e/o consolidano approcci dal basso verso l'alto basati su partenariati che coinvolgono l'autorità pubblica, il settore privato e la società civile progettano e attuano strategie di sviluppo locale di tipo partecipativo. Esse possono sostenere l'applicazione su larga scala di approcci innovativi testati su scala ridotta (sperimentazioni sociali) elaborati nell'ambito della componente in particolare di Occupazione e innovazione sociale. Le azioni e gli approcci innovativi possono essere programmati nell'ambito di uno qualsiasi degli obiettivi specifici.

7.2 - La riunione plenaria di avvio

Il 29 settembre 2020 si è tenuto il primo incontro in plenaria del Partenariato istituzionale, economico e sociale per la programmazione FSE+ della Regione Sardegna a cui hanno presenziato 110 partecipati circa. L'incontro, gestito e organizzato dall'Autorità di Gestione del POR FSE Sardegna, ha fornito al Partenariato accurate informazioni riguardo gli elementi economici, sociali, ambientali e strategici a livello regionale, nazionale e comunitario, utili per poter avere un quadro generale condiviso sullo stato e le condizioni della regione in vista della definizione delle Azioni della futura Programmazione 2021-2017 del FSE+.

La riunione plenaria di avvio ha avuto la finalità di condividere, come già detto, un quadro informativo comune come base di partenza per la consultazione e le modalità di realizzazione del percorso partenariale proposto. Di seguito sono riportati sinteticamente gli interventi ed i principali contenuti descritti.

L'introduzione, affidata alla Direzione Generale dell'**Autorità di Gestione del POR FSE**, ha fornito un quadro sugli "Elementi strategici per la programmazione 2021-2027 POR FSE+", descrivendo il posizionamento della Regione Sardegna rispetto agli Obiettivi di Europa 2020 della Commissione Europea attraverso la *Regional Social Scoreboard*; sul Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024; sugli ambiti di policy del FSE+ ed è stato delineato un focus sulla complementarità di Fondi e strumenti nelle strategie Lavoro e Istruzione.

L'intervento della **Divisione VI - Capofila FSE e Autorità di certificazione PON IOG e PON SPAO** ha descritto le principali opportunità del *Recovery Fund* e del Fondo *React EU* per il programma operativo regionale; le principali finalità e caratteristiche del Fondo FSE+ e i principali indicatori del *Social Scoreboard* della Regione Sardegna.

Da parte di **Tecnostruttura**, attraverso il contributo fornito con l'intervento "La Politica di Coesione 2021-2027, Stato del negoziato europeo e nazionale - il punto di vista delle Regioni"**,** sono stati presentati i principali

elementi riferiti al quadro finanziario pluriennale 2021-2027 (*Recovery Fund*, la posizione delle Regioni); l'avvio della programmazione a livello regionale e i punti principali del regolamento 2021-2017 del FSE+.

L'intervento del **Nucleo di Valutazione e di analisi della Programmazione del Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri** "Verso l'Accordo di Partenariato 2021-2027 - Il percorso dei Tavoli partenariali nazionale e la programmazione dopo la crisi COVID-19"**,** ha descritto i 5 Obiettivi strategici della Politica di Coesione UE 2021-2027; il percorso di preparazione dell'accordo di Partenariato e quello di confronto partenariale nazionale per la programmazione 2021-2027. Sono stati delineati i principali esiti e indicazioni del confronto per l'Obiettivo di Policy 4 "Un'Europa più sociale". Le Politiche di coesione (a livello UE e nazionale) e le risposte all'emergenza pandemica (*Next Generation EU)*.

L'intervento del centro di ricerca **CRENoS** ha fornito una disanima dei principali dati di contesto economico e sociale della Regione Sardegna; gli aspetti strutturali e demografici; il PIL regionale con i segnali di ripresa prima della Pandemia; la struttura produttiva e i principali tassi legati al mercato del lavoro; la demografia d'impresa.

In accordo anche con una politica di integrazione tra i Fondi, a cura del gruppo di lavoro dell'**Autorità di Gestione del FESR 2014-2020**, sono stati presentati "Gli elementi strategici per la programmazione FESR 2021-2027" con una accurata descrizione della visione strategica per la costruzione del Programma; una descrizione del percorso per la sua predisposizione; il *Logical framework* del Programma FESR Sardegna 2021-2027.

Infine, sono stati presentati i lavori dell'**Assessorato della Difesa dell'Ambiente della Regione Sardegna** per la definizione della Strategia Regionale dello Sviluppo Sostenibile (SRSvS); il percorso partecipativo e le modalità per la definizione della strategia ambientale e i principali risultati raggiunti; lo scenario dello Sviluppo Sostenibile: gli aspetti sociali, economici e ambientali, integrati con lo sviluppo dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals*, *SDGs* dell'Agenda 2030; la strategia di adattamento ai cambiamenti climatici.

In conclusione, è stato illustrato dall'**AdG FSE** il percorso di coinvolgimento del Partenariato economico e sociale nella predisposizione del Programma Operativo. La Regione ha avviato preliminarmente a luglio 2019 una prima fase di ascolto, caratterizzata dall'organizzazione di due incontri e dalla somministrazione di un questionario. Il percorso, interrotto a causa dell'emergenza COVID-19, è stato riavviato a seguito dell'approvazione della Delibera della Giunta Regionale n. 43/4 del 27.08.2020, che definisce la sua articolazione in due fasi operative: la prima riguarda specifiche azioni preparatorie (Analisi di contesto, Analisi delle strategie, Analisi delle policy e redazione dei report); la seconda l'avvio del percorso partenariale (convocazione dei Tavoli, riunione degli stessi e rilascio degli esiti).

BOZZA

7.3 - Il Tavolo sulla priorità Occupazione

Il 15 ottobre 2020, con l'utilizzo della piattaforma Webex teams, si è svolto il Tavolo sull'occupazione; all'incontro hanno presenziato circa 70 partecipanti (Allegato 3 - Elenco Partecipanti al Tavolo Occupazione) afferenti al Partenariato economico e sociale della Regione Sardegna.

Il tavolo di lavoro ha preso avvio a seguito della descrizione della metodologia utilizzata del *focus group*. La giornata è stata strutturata in tre distinte sessioni di lavoro che hanno affrontato i principali temi in esame:

- gli **incentivi all'occupazione**, intesi come strumenti, da un lato per risolvere il problema di ricerca dell'occupazione per i soggetti deboli in condizione di grave crisi, e dall'altro per l'incremento dell'occupazione e l'ampliamento del periodo di attività lavorativa per le imprese di settori dedicati;
- la **formazione per l'occupazione** che interviene, da un lato come leva strategica per l'incremento delle competenze dei disoccupati attraverso percorsi formativi innovativi in linea con le tendenze di sviluppo del mercato regionale, dall'altro come una piattaforma di politiche attive per il lavoro;
- la **conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro**, riferito all'insieme di Azioni tese a diminuire il gender gap attraverso misure di welfare dedicati.

A seguito di ogni tema presentato, il Partenariato ha potuto esprimere le relative considerazioni e indicazioni per la programmazione 2021-2027. Vengono di seguito riportati i contributi forniti dal Partenariato suddivisi per ambito di intervento e anticipati dalle domande che hanno introdotto il confronto, che ha avuto come obiettivi:

- **migliorare e innovare** quelle Azioni che risultano idonee per risolvere i problemi da affrontare, ma anche quali errori fatti, certamente da evitare;
- **avanzare delle proposte** in termini di Azioni che nello specifico potrebbero essere introdotte nella nuova programmazione a fronte degli scenari e problemi da risolvere.

7.3.1 - Il contributo sugli incentivi all'occupazione

Le domande di riflessione poste al Partenariato sono state:

Dalle esperienze sulle politiche di incentivazione alle assunzioni per le imprese quali insegnamenti se ne possono trarre per migliorare e innovare le politiche di incentivazione per l'occupazione? In "cosa" e "come" si possono differenziare dalle politiche nazionali di incentivazione per essere efficaci a livello regionale? A quali priorità deve essere riferita?

Di seguito sono riportati, sinteticamente, gli interventi del Partenariato.

BOZZA

Il contributo di **Aspal**:

- Flexicurity ha avuto un impatto positivo, attivando circa 1.200 progetti di tirocinio che hanno prodotto 840 assunzioni e il 35% di queste a tempo indeterminato. Le criticità sono connesse all'accesso al bonus, in quanto diverse imprese, a causa anche del raggiunto limite del *de minimis*, non sono riuscite ad accedervi. Nella replicabilità della misura si dovrebbe lavorare sul miglioramento delle modalità di accesso al bonus;
- Destinazione Sardegna Lavoro rappresenta un'Azione su cui è opportuno continuare ad investire, attraverso modalità di incentivazione. Il comparto turistico e la filiera collegata rappresentano dei settori di traino per la regione, contribuendo all'incremento dell'occupazione;
- In generale le forme di incentivazione e nello specifico quelle dedicate "all'allungamento della stagione", rappresentano delle Azioni importanti per le politiche attive del lavoro e per l'occupazione. Con alcune variazioni potrebbero diventare più efficaci, come per esempio, identificando con maggiore precisione i destinatari delle misure, soprattutto i cosiddetti soggetti "deboli", e incentivando l'acquisizione da parte delle aziende delle professioni digitali;
- L'importanza di rafforzare il ruolo dei CPI, nello specifico del job account, contribuendo ad una maggiore connessione tra la domanda e l'offerta di lavoro e migliorando la divulgazione territoriale relativa alle comunicazioni e informazioni sulle Azioni avviate.

Il contributo della **CGIL**:

- Flexicurity, in alcuni casi, come ad esempio l'assunzione delle persone espulse a causa di crisi occupazionali o dei soggetti "deboli", non ha avuto una grande attrattività da parte delle imprese, che potrebbero non aver trovato nelle figure da selezionare le professionalità di cui necessitavano;
- Destinazione Sardegna Lavoro e le Azioni finalizzate all'ampliamento della stagione, sono molto radicate negli anni e attese dalle imprese, perlopiù sono utilizzate solo per coprire determinati periodi dell'anno e non sono finalizzate al rafforzamento delle competenze presenti in azienda;
- Importante incrementare l'integrazione tra le Azioni e/o politiche;
- Incrementare il supporto e il lavoro delle reti territoriali;
- Importanza dell'attivazione di processi di monitoraggio per valutare in maniera oggettiva i risultati del CPI;
- Rafforzare la figura del *job account* e delle reti territoriali;
- Migliorare la comunicazione delle misure proposte per rendere più efficaci le informazioni fornite e dotare di maggiore attrattività gli strumenti proposti.

BOZZA

Il contributo della **Legacoop**:

- Investire sulla formazione permanente finalizzata alla creazione di una dote personale di competenze, che consenta all'individuo di acquisire costantemente conoscenze e professionalità che lo rendano nel tempo proattivo e appetibile sul mercato;
- Implementare il lavoro svolto dai CPI, attivando una rete di interscambio di informazione con le imprese con l'obiettivo di stabilizzare il sistema dell'offerta e renderlo più idoneo a rispondere alle richieste della domanda;
- Utilizzare gli strumenti offerti dalle nuove tecnologie per attivare una vera e propria rete di comunicazione e scambio di informazioni tra il mondo delle imprese, i CPI e la Regione, in grado di facilitare lo sviluppo dell'occupazione.

Il contributo della **Confcommercio**:

- L'incentivazione rappresenta un ottimo strumento per l'occupazione suggerendo che queste misure possono essere migliorate per essere più efficaci e rispondere più prontamente alle richieste del mercato;
- Flexicurity (tirocini, bonus e formazione) potrebbe essere un'azione migliorabile ampliando il numero di destinatari e le categorie di soggetti a cui rivolgere le opportunità offerte, come ad esempio: i giovani disoccupati, i Neet, i disoccupati di lunga durata, i disoccupati espulsi dal mondo del lavoro per le crisi aziendale e le donne;
- Destinazione Sardegna Lavoro e i contributi rivolti all'assunzione per i periodi cosiddetti "non stagionali" possono essere rafforzati puntando ad un maggiore collegamento con la formazione continua (collaborando anche con i percorsi dei fondi interprofessionali e della bilateralità);
- Offrire al lavoratore ulteriori opportunità per acquisire competenze a sostegno dello sviluppo aziendale e della propria professionalità sia per la stabilizzazione che per la riassunzione;
- Le misure di incentivazione potrebbero essere rese strutturali e più efficienti fornendo con maggiore puntualità le date di pubblicazione, il loro ammontare finanziario e il numero di persone che potranno usufruire del contributo, semplificando gli aspetti amministrativi e di rendicontazione anche attraverso adempimenti già svolti dalle aziende.

Il contributo della **Confcooperative**:

- Elementi strutturali che possono avere reso meno appetibili le Azioni di incentivazione (soprattutto in merito alle opportunità di coinvolgimento dei soggetti "deboli") per le imprese: l'assenza di un coordinamento nell'attuazione delle Azioni, anche tra il livello nazionale e quello regionale;

BOZZA

l'assenza di certezze relative alla pubblicazione e ai tempi di erogazione, che non consentono alle imprese di effettuare una pianificazione di lungo periodo;

- Rafforzare i percorsi di formazione, per consentire ai soggetti di valutare le offerte di lavoro in maniera efficace e proattiva, non solo sulla base delle necessità contingenti, ma inquadrate all'interno di un più ampio sviluppo personale e professionale con importanti ricadute sullo sviluppo dell'azienda;
- Ampliare e rafforzare l'integrazione tra i CPI e il mondo delle imprese, per rendere ancora più efficace il rapporto tra domanda e offerta di lavoro.

Il contributo della **Federazione Italiana Superamento Handicap - Fish Onlus**:

- Garantire in maniera universale il contributo e le opportunità anche per i soggetti diversamente abili, rivolgendo maggiori attenzioni (non solo economiche ma anche relazionali) ai disoccupati e favorendo l'adattamento delle imprese a tale tipologia di lavoratori;
- Rafforzare il ruolo dei CPI per renderli dei centri proattivi e creativi utili a garantire l'attivazione di relazioni stabili, efficaci e innovative con le imprese e il territorio;
- Rafforzare la relazione tra istituzioni e programmi al fine di creare una maggiore connessione tra le proposte e le effettive esigenze dei singoli territori, rispondendo così in maniera più efficiente alle richieste di formazione professionale.

Il contributo di **Confindustria**:

- Tema dell'occupazione e delle Azioni ad esso collegate di primaria importanza per lo sviluppo della Sardegna e dei suoi settori, ma non si può fare esclusivamente affidamento all'outplacement delle categorie svantaggiate;
- Impostare un sistema di analisi di supporto al mercato del lavoro più efficace, favorendo la relazione tra la domanda, nella sua complessità, e l'offerta di lavoro, e rafforzando anche il ruolo dei CPI;
- Puntare sullo sviluppo delle imprese, agevolando la capacità delle aziende di assorbire e valorizzare le competenze presenti sul mercato del lavoro;
- Contrastare il divario che esiste tra una domanda di lavoro che richiede competenze specifiche non soddisfatta e un'offerta debole di competenze (favorendo lo sviluppo delle competenze digitali e agevolando la parità di genere);
- Attivare un sistema coerente di incrocio tra domanda e offerta di lavoro, che possa produrre occupazione;

BOZZA

- Impegno maggiore da parte di tutti gli attori coinvolti e, in particolare, della Pubblica Amministrazione, finalizzato all'attivazione di un maggior raccordo tra le misure e lo sviluppo dei diversi settori;
- Integrare una visione strategica di più ampio respiro con un confronto con la rete estesa dei soggetti interessati (in coerenza con le linee di sviluppo nazionali e comunitarie).

Il contributo dell'**Università degli studi di Cagliari**:

- Favorire opportunità occupazionali attraverso percorsi di creazione di impresa, che sono stati già attivati da FSE nell'ultima programmazione;
- Educazione all'imprenditorialità come leva strategica di sviluppo che può contribuire all'aumento dell'occupazione immettendo nel mercato nuove idee e nuove competenze;
- Puntare su progetti innovativi e di sviluppo di nuove opportunità che colleghino con maggiore efficacia i lavoratori (con particolare riferimento ai giovani) e le imprese;
- Criticità delle Azioni attuate per una lontananza tra i programmi attuati e la maturità del mondo imprenditoriale che fatica a riconoscere propri i fabbisogni professionali e di competenze;
- Maggiore connessione tra le imprese e i giovani lavoratori qualificati per sviluppare e mettere in atto strategie di lunga e di breve durata, sulla base delle reali esigenze della domanda e dell'offerta;
- Sviluppare programmi dedicati alla crescita dei liberi professionisti che possono rappresentare una leva per lo sviluppo occupazionale;
- Puntare su di una diffusione nel tempo delle proposte dei percorsi di creazione di impresa per evitare il sovraffollamento e la sovrapposizione di percorsi.

Il contributo dell'**Assessorato della difesa dell'Ambiente Regione Sardegna**:

- Portare al centro dell'attenzione l'integrazione delle politiche e delle strategie di sviluppo i temi della sostenibilità ambientale, economica, sociale e istituzionale, per integrare in maniera più sostenibile l'attivazione delle politiche sul territorio per il lungo periodo;
- Rafforzamento delle realtà imprenditoriali (soprattutto le piccole imprese) che si stanno muovendo per acquisire maggiori competenze e professionalità in ambito ambientale. Le Azioni da adottare dovrebbero puntare sullo sviluppo e la formazione innovativa dei lavoratori delle cosiddette professioni "green".

BOZZA

7.3.2 - Il contributo sulla formazione per l'occupazione

Le domande di riflessione poste al Partenariato sono state:

- Le politiche attive del lavoro rappresentano un pilastro per favorire e supportare l'occupabilità diversamente modulate in relazione alle platee di disoccupati e gli obiettivi da raggiungere. A quali priorità e condizioni dovrebbero rispondere per essere un'efficace politica del lavoro? **Quali insegnamenti trarre dalle esperienze realizzate di formazione per l'occupabilità?**
- La disoccupazione giovanile è una priorità della nuova programmazione stante il perdurare della criticità del fenomeno. **Quali politiche e misure assegnare nell'ambito delle politiche del lavoro affinché siano efficaci e durature per contrastare la disoccupazione giovanile?**

Di seguito sono riportati gli interventi del Partenariato:

Il contributo della **Legacoop**:

- Definizione di un "patto" per il lavoro e per le linee guida dello sviluppo sostenibile tra le componenti economico/sociali per attivare delle politiche occupazionali di medio e lungo termine, unendo la visione strategica, di chi scrive le politiche di sviluppo, e la visione di chi attua, tali misure, sul territorio;
- Creare un maggiore collegamento tra le esigenze delle imprese e i percorsi formativi. Lo scostamento, in termini di efficacia dei percorsi formativi, tra quanto è stato speso e l'effettiva efficacia degli interventi, può essere collegato alla poca attenzione rivolta ai bisogni formativi delle imprese, che necessitano di tempi certi relativi alla pubblicazione delle misure, per poter integrare all'interno dell'azienda le nuove competenze e professionalità;
- Elevato tasso di abbandono scolastico delle scuole superiori che caratterizza il nostro sistema e che potrebbe avere delle ripercussioni sul mercato del lavoro, in quanto immette, oggi, una domanda elevata di giovani in cerca di occupazione, spesso con uno scarso livello di scolarizzazione e competenze e senza la definizione di un progetto di crescita professionale.

Il contributo della **CGIL**:

- Coinvolgere tutte le parti economiche e sociali e rafforzare il ruolo e la formazione delle reti partenariali per costruire una politica integrata di sviluppo efficace anche sul tema della formazione;
- G&B rappresenta un modello positivo e da reiterare perché, partendo dall'analisi dei bisogni, ha coinvolto il territorio, attivando una vera e propria rete che ha garantito la definizione di percorsi formativi in linea con lo sviluppo, nel medio periodo, dei diversi contesti;

BOZZA

- I voucher T.V.B. non hanno avuto la stessa valenza positiva, rispetto a G&B, perché sono stati realizzati dei cataloghi formativi di cui non sono chiare le analisi di contesto e dei bisogni sottostanti nonché le modalità di definizione;
- Ruolo primario rappresentato dai CPI che potrebbero offrire pacchetti integrati di strumenti per la ricerca dell'occupazione, tarati sui diversi target dei disoccupati;
- La conoscenza del territorio, attraverso per esempio la figura del job account, può rappresentare un veicolo importante di conoscenza per definire con maggiore precisione i percorsi formativi da realizzare. Infine, resta sempre importante accompagnare i percorsi formativi con attività precise di comunicazione e informazione.

Il contributo della **Confcooperative**:

- Attivazione di misure a sportello in collaborazione con le agenzie formative per portare maggiore efficacia ai percorsi formativi, rendendoli più rispondenti alle esigenze e ai tempi delle imprese, garantendo automatismi strutturati in risposta alle reali esigenze di progettazione, gestione e realizzazione dei singoli percorsi;
- Integrare la formazione con altri strumenti di sviluppo per il lavoratore come, ad esempio, i tirocini o i voucher;
- Tarare i percorsi in maniera flessibile sulla base dei tempi e delle richieste del mondo imprenditoriale per poter formare con maggiore precisione le competenze e le professionalità dei diversi lavoratori;
- Puntare non solo sulla formazione di competenze tecniche ma anche sulla formazione manageriale.

Il contributo della **Federazione Italiana Superamento Handicap - Fish Onlus**:

- Valorizzare i percorsi formativi coinvolgendo gli attori del territorio per specifiche analisi di contesto su due livelli: di breve periodo, legati all'aggiornamento e alla riqualificazione di professionalità già inserite nel mercato del lavoro, con debita certificazione; di lungo respiro utile ad integrare le future professionalità con le costanti evoluzioni del mercato del lavoro;
- Facilitare la relazione tra domanda e offerta di lavoro creando o rafforzando delle figure al servizio del territorio che riconoscano le reali esigenze professionali e il contesto;
- Rafforzamento dei servizi offerti dai CPI. Una delle pratiche che occorrerebbe recuperare è il rilancio e il sostegno della "bottega scuola" per comprendere al meglio le competenze richiesta dal contesto e allineare a tali esigenze i percorsi formativi.

BOZZA

7.3.3 - Il contributo sul welfare aziendale

La domanda di riflessione posta al Partenariato è stata:

Il gender gap rappresenta un fenomeno significativo e persistente di diseguaglianza. **Quali politiche e misure possono essere ritenute efficaci per contrastare il fenomeno alla luce delle esperienze pregresse?**

Di seguito sono riportati gli interventi del Partenariato:

Il contributo di **Confprofessioni**:

- Rinnovare l'Azione sul welfare aziendale nella prossima programmazione date le difficoltà strutturali di permanenza nel mercato del lavoro dei destinatari di riferimento. La misura è importante perché offre delle opportunità per la permanenza delle donne nel mercato del lavoro con dei servizi dedicati;
- Importanza dell'Azione perché ha supportato l'attività lavorativa anche dei liberi professionisti in un modo innovativo, per l'evoluzione del mercato del lavoro, garantendo le relazioni tra i professionisti, anche attraverso nuovi spazi di lavoro, quali i coworking;
- Criticità di attuazione: la prima di natura amministrativa, l'erogazione e l'attivazione del servizio hanno avuto dei tempi eccessivamente lunghi, creando un processo di dispersione e abbandono delle persone interessate. La seconda criticità è connessa al livello dell'ISEE, che ha condizionato la platea di destinatari, che avrebbe potuto essere più ampia. Sarebbe più opportuno ragionare in termini di fatturato, equiparando i professionisti alle imprese nelle modalità di accesso agli strumenti.

Il contributo della **CGIL**:

- Azione da considerarsi prioritaria per sostenere la stabilità occupazionale delle donne;
- Integrare politiche di welfare per dare la possibilità ai giovani di restare sul nostro territorio, alle famiglie di stabilizzarsi e alle donne di poter puntare sulla crescita professionale;
- Comprendere meglio il territorio e quelle che sono le esigenze complesse che esprime, attivando specifiche azioni di sensibilizzazione;
- Rafforzare le reti esistenti nelle diverse realtà, integrando tra di loro i bisogni sociali, i bisogni di servizi e le politiche attive;
- Rafforzamento delle connessioni tra tutti gli attori che possono essere coinvolti nella rete (PLUS, Comuni e terzo settore, per esempio) sviluppando e promuovendo strumenti e misure per le politiche di welfare aziendale.

BOZZA

8 - LE INDICAZIONI E LE PROPOSTE DEL PARTENARIATO ATTRAVERSO LA CONSULTAZIONE TRAMITE QUESTIONARIO

Nella fase successiva ai tavoli tematici, il percorso partenariale ha previsto la somministrazione di un questionario a tutti i componenti del Partenariato.

Mentre il focus dei Tavoli partenariali riguardava l'approfondimento di specifiche Policy per un'eventuale riproposizione nella nuova programmazione FSE+ 2021-2027 in modalità dibattimentale, il questionario, da un lato ha riproposto una valutazione "meditata" sulle medesime Policy, con la possibilità di indicare miglioramenti e innovazioni; dall'altro lato ha richiesto al Partenariato di esprimere proprie valutazioni, attraverso un descrittore graduato di "rilevanza", sulle tipologie di Azioni che potrebbero convergere nella nuova programmazione. Le tipologie di Azioni su cui il Partenariato è stato invitato ad esprimere una valutazione sono state così classificate:

- Azioni Pertinenti;
- Azioni di Sistema;
- Azioni Innovative.

La metodologia di progettazione del questionario ha assunto due approcci.

Il primo, che sta alla base della sua struttura, è il Logical framework: attraverso una matrice logica sono stati messi in relazione/connessione le componenti della programmazione, costituite dai campi di intervento,gli obiettivi specifici e le Azioni pertinenti.

Il secondo, riguarda la definizione e la individuazione delle Azioni (Pertinenti, di Sistema, Innovative) da sottoporre alla consultazione prevedendo, comunque, spazio per la libera indicazione da parte dei Partner.

La definizione delle Azioni da sottoporre a consultazione ha seguito un percorso ragionato. In particolare, si tratta di Azioni che discendono da documenti strategici regionali, nazionali e Comunitari, quindi connesse a percorsi di sviluppo di medio e lungo periodo; Azioni riferibili a Misure valutate di successo della programmazione FSE 2014-2020 emendate con aspetti di miglioramento e innovazione; Azioni riprese da indicazioni dei Tavoli tematici e, infine, Azioni che discendono da esperienze di buone prassi in altri contesti, dalla letteratura socioeconomica.

Sulla base di tale approccio metodologico, è stato così costruito il questionario di tipo "semistrutturato", il quale è stato sottoposto a tutto il Partenariato attraverso una piattaforma on line https://it.surveymonkey.com/r/Priorita1_Occupazione dal 16 al 26 novembre 2020.

Le risposte al questionario dedicato all'Occupazione sono state complessivamente 18.

Il dettaglio dei partecipanti è riportato nella tabella che segue.

BOZZA

Tabella 19 – Elenco rispondenti al questionario Occupazione;

ELENCO RISPONDENTI PER ENTE/ORGANIZZAZIONE	
Università di Cagliari	Confcommercio Regionale
Università di Sassari	Confesercenti Sardegna
Ufficio Scolastico - Direttore Generale	Confprofessioni
Consigliera Regionale di Parità	Confcooperative
Cgil	Sfirs
Cisl	Centro i Servizi per il Volontariato Sardegna Solidale
Ugl	Federazione Italiana Superamento Handicap Fish Onlus
Confindustria Sardegna	ASPAL

8.1 - Gli interventi della programmazione FSE 2014-2020 tra continuità e innovazione

Rispetto alle tre Policy analizzate la rilevazione diretta è stata finalizzata a identificare, sulla base delle opinioni dei Partner, da una parte il grado di condivisione relativa all'ipotesi di riproporre o meno le specifiche Misure nella nuova programmazione e, dall'altro, le condizioni di miglioramento e innovazione che gli stessi Partner apporterebbero per una loro riproposizione.

8.1.1 - Gli incentivi all'occupazione

Il grado di convergenza del partenariato sulla Policy incentivi all'occupazione

Il grado di convergenza sulla riconferma delle misure di Flexicurity e Destinazione Sardegna Lavoro (DSL) è particolarmente differenziato fra di esse, decisamente orientata alla riconferma la Misura DSL e maggior prudenza si avverte per la riconferma di Flexicurity.

Tabella 20 - Conferme delle Misure sulla Policy incentivi all'occupazione - V.%.

Azioni	Grado di conferma	Grado di mancata conferma	Non si esprime	Frequenze (v.a.)
Flexicurity	**55,56**	**11,11**	**33,33**	**18**
Destinazione Sardegna Lavoro	**70,59**	**5,88**	**23,53**	**17**

Particolarmente articolate le indicazioni per il **miglioramento delle Misure** in funzione di una loro riproposta.

Per **Flexicurity** il Partenariato segnala i seguenti punti:

- ampliamento dei destinatari finali degli incentivi rivolto ai target con maggiori ostacoli all'inserimento lavorativo (disoccupati di lunga durata, Neet, donne, ex occupati);
- istituire reti partenariali e rafforzare la capacità di raccordo e di coordinamento;

- integrare nella Misura Flexicurity le azioni di Politica Attiva del Lavoro con particolare attenzione all'acquisizione di nuove competenze;
- creare una banca data dei soggetti espulsi dal sistema produttivo già soggetti a profilatura che possa rappresentare una specifica platea per interventi integrati sul modello di Flexicurity;
- snellire le procedure burocratiche;
- certezza di risorse e interventi tempestivi della Misura per fronteggiare crisi aziendali;
- in considerazione del target di riferimento della Misura (ex occupati, soggetti vulnerabili) si propone di incrementare le indennità riconosciute ai destinatari;
- finalizzare maggiormente l'incentivo all'occupazione all'aumento e mantenimento dell'occupazione;
- limitare la durata del tirocinio e accompagnarlo con misure di formazione con anche eventuale contributo delle imprese;
- supportare i CPI con uno strumento pubblico territoriale di analisi dei bisogni.

In ordine alla **Misura Destinazione Sardegna Lavoro**, le indicazioni del Partenariato per la riconferma (70,59% delle risposte) riguardano:

- ampliamento delle risorse, tempi di gestione dei bandi, criteri più semplici di assegnazione celerità per rendiconto e liquidazione, più risorse a chi forma il personale;
- semplificare la procedura di accesso e la tempistica, snellire i tempi di erogazione dei contributi e accelerare i tempi accelerare procedure e soprattutto rendicontazione per rendere la misura efficace;
- rivedere la procedura di accesso all'incentivo: l'invio delle domande a sportello ed accettazione dei contributi secondo l'ordine cronologico non può essere l'unico parametro di valutazione delle priorità nell'assegnazione dei finanziamenti;
- condizionare gli incentivi all'aumento effettivo dell'occupazione, con premialità per le aziende che promuovono la formazione dei propri dipendenti per rafforzare le competenze degli operatori ed elevare la qualità del servizio nel settore;
- prevedere premialità specifiche, rafforzando quelle imprese della filiera turistica che tenderanno ad aggregarsi in rete o consorzi o cooperative, eventualmente per condividere parti dei costi strutturali e di marketing, in una logica di filiera verticale e orizzontale; inoltre, bisognerebbe premiare anche l'inserimento di lavoratori.

Le indicazioni emerse in relazione alla **non riconferma delle Misure** considerate, per Flexicurity pari all'11,11% delle riposte e per DSL al 5,88%, fanno riferimento a due aspetti: il basso impatto occupazionale per Flexicurity e la mancanza di valutazioni di impatto della Misura DSL, segnalando in generale la necessità

BOZZA

di attivare un efficace sistema di monitoraggio che segua l'attuazione delle Misure, con una cabina di regia che possa intervenire per migliorare l'efficacia degli interventi.

8.1.2 - La formazione per l'occupazione

Le Misure considerate Green&Blue Economy (G&B) e Tirocini-Voucher-Bonus occupazionali (T.V.B.), come già indicato nell'analisi delle Misure, rappresentano due approcci e modelli formativi diversi per quanto la finalità occupazionale sia la medesima. La prima esprime un approccio orientato alla formazione di competenze in settori strategici regionali e, quindi, la prospettiva assunta è quella dell'occupabilità a medio-lungo periodo. La seconda, T.V.B., è decisamente orientata ad un'offerta di formazione breve proiettata su un'occupabilità di breve periodo.

Il grado di convergenza del partenariato sulla Policy formazione per l'occupazione

Il Partenariato appare convergere, nella prevalenza delle risposte, sulla riconferma delle due Misure, in entrambi i casi pari al 76,47% delle risposte, evidentemente apprezzandone i modelli e gli approcci, pur differenziati, che rappresentano.

Tabella 21 - Conferme delle Misure sulla Policy formazione per l'occupazione - V.%.

Azioni	Grado di conferma	Grado di mancata conferma	Non si esprime	Frequenze (v.a.)
Green & Blue Economy	**76,47**	**11,76**	**11,76**	**17**
T.V.B.	**76,47**	**11,76**	**11,76**	**17**

Anche in riferimento alle due Misure relative alla "Policy Formazione per l'occupazione", il Partenariato ha espresso indicazioni puntuali per un suo miglioramento in ordine all'ipotesi di continuità delle stesse nella nuova programmazione FSE+.

Per la **Misura G&B Economy** vengono segnalati i seguenti aspetti:

- diverse segnalazioni convergono sulla necessità di superare un elemento che si considera di debolezza, ossia la durata dell'intero ciclo di attuazione della Misura eccessivamente lunga e troppo articolata in Azioni che difficilmente riescono a sincronizzarsi (tra queste si segnala i desiderata di tempi più veloci di selezione delle proposte).

BOZZA

- la necessità di semplificare e rendere più "snella" la Misura anche attraverso più edizioni; ridurre i tempi di attuazione per facilitare un più immediato inserimento nel mercato del lavoro; interventi più mirati e frequentemente aggiornati/bili (anche per rispondere ai fabbisogni);
- privilegiare gli interventi finalizzati in modo rapido (e non dopo tanta teoria) alla sperimentazione presso imprese di processi di inserimento lavorativo, prevedendo che le imprese abbiano un ruolo diretto nella personalizzazione dei processi formativi;
- rafforzare il coinvolgimento del Partenariato socio economico per favorire il coinvolgimento del mondo imprenditoriale, che deve investire in questi settori innovativi e strategici, e le rappresentanze dei lavoratori anche in riferimento all'analisi dei bisogni e la conoscenza-comunicazione delle misure adottate rivolta ai destinatari;
- si conferma la validità della Misura in quanto interconnessa a settori innovativi e strategici e fornisce formazione di qualità, ad alta spendibilità nel marcato del lavoro.

In ordine alla **Misura T.V.B.** si sottolinea l'importanza di rendere strutturale la Misura così da rappresentare un riferimento nella programmazione dei processi di sviluppo delle risorse umane aziendali. Inserire delle premialità, in particolare con riferimento ai processi di aggregazione aziendale, di creazione di reti ecc.

La quota di Partenariato che **non condivide** la riconferma delle due Misure nella nuova programmazione, pari all'11,76% delle risposte in entrambi i casi, supporta le sue indicazioni sulla base dei punti a seguire.

In riferimento alla **Misura G&B Economy**:

- i risultati in termini occupazionali sono insoddisfacenti rispetto all'investimento di risorse profuso rendendo la misura inefficace sia in fase di programmazione che di attuazione;
- la selezione delle Operazioni appare non coerente in quanto ha prodotto sovrapposizioni di Operazioni ammesse, spesso ripetitive in termini di figure professionali e di ambiti territoriali, che ha generato un eccesso di offerta e comunque una offerta formativa irrigidita e non adattabile alle mutate esigenze del Mercato del Lavoro;
- i tempi troppi lunghi di realizzazione, troppi passaggi burocratici e procedurali; la obbligatorietà di partecipazione nei raggruppamenti di gestione di soggetti pubblici GAL, FLAG e EE.LL (unioni di comuni, singoli comuni ecc.) non ha aggiunto "spinta" alle operazioni, in alcuni casi ha evidenziato problematiche che ne hanno rallentato lo sviluppo, eccesso di percorsi per creazione d'impresa;
- la Misura deve essere rivista affinché la formazione professionale sia progettata per colmare il divario esistente tra le professionalità presenti nel mercato locale e le figure professionali specialistiche di cui

BOZZA

lamentano la carenza le imprese; coinvolgere le imprese nella fase di coprogettazione già in fase di predisposizione degli avvisi;

- gli interventi dovrebbero essere progettati prevedendo una durata più breve per favorire l'ingresso e reinserimento nel mercato del lavoro con tempistiche più snelle.

Riguardo la **Misura T.V.B.** non è ritenuta sufficientemente incisiva come Politica Attiva del Lavoro e si segnala che "dall'analisi svolta sugli interventi" si rileva una scarsa efficacia ai fini occupazionali della Misura, mentre si ritiene che le risorse potrebbero essere meglio impiegate sulla riduzione del costo del lavoro.

8.1.3 - Welfare Aziendale

Il grado di convergenza del partenariato sulla Misura Welfare Aziendale

A fronte di una consistente convergenza sulla continuità della Misura per la prossima programmazione (76,47%) ed una irrilevante quota di soggetti che ne negano la continuità (5,88%), si osserva un valore significativo di "attori" sociali che non si esprimono a tale proposito (17,65%) inducendo a possibili riflessioni sulla valenza di tale valore.

Tabella 22 - Conferme delle Misure sulla Policy Welfare Aziendale - V.%.

Azioni	Grado di conferma	Grado di mancata conferma	Non si esprime	Frequenze (v.a.)
Welfare aziendale	**76,47**	**5,88**	**17,65**	**17**

Particolarmente strutturate e articolate sono le considerazioni rivolte al miglioramento della Misura nella prospettiva della nuova programmazione. L'unica motivazione a sostegno del diniego alla continuità della Misura è indicata nella "troppa burocrazia". In sintesi gli elementi ricorrenti sono:

- la comunicazione come asset strategico per l'attuazione e il successo della Misura: Investire sulla comunicazione verso imprese/lavoratrici per far conoscere lo strumento e richiederne l'applicazione;
- l'approccio per la sua programmazione deve partire dall'assunto che senza cultura di impresa il progetto è pensato da pochi, applicato da pochissimi con risultati scarsi e marginali; ampliare i beneficiari degli interventi favorendo l'accesso agli incentivi anche per un numero maggiore di imprese e di medie dimensioni; premialità per quelle imprese che aderiranno e/o svilupperanno programmi di welfare aziendale a favore dei lavoratori;
- la proposta di trasformare la misura in una azione strutturata, collegata con il Gender Gap Plan; rendere la misura a carattere strutturale per favorire la cultura del welfare aziendale e del

cambiamento organizzativo in termini di maggiore efficienza ed incremento della produttività aziendale anche in contesti produttivi di dimensioni medio-piccole; renderla permanente, accessibile, estesa per target e Azioni;

- per la sua attuazione si segnala il modello del voucher (es. baby-sitting di INPS), modello molto snello ed efficace anche in cooperazione istituzionale es. Garanzia Giovani dove INPS paga gli emolumenti a seguito del trasferimento delle risorse vincolate da parte della ADG;
- la promozione di piattaforme solidali sociali a valere sulla componente del salario;
- migliorare il coinvolgimento istituzionale ex ante rispetto alla costruzione delle misure specifiche;
- la conciliazione delle attività di cura e lavoro ha necessità di essere affrontata con la pianificazione di servizi territoriali (sociali, di istruzione, di mobilità ecc.), con risorse integrate oltre quelle destinate alle imprese con questa Misura che andrebbero comunque potenziate; incremento della rete territoriale di nidi (non aziendali, ma territoriali) in relazione alla flessibilità/precarietà del lavoro;
- migliorare il raccordo amministrativo interno all'amministrazione regionale verso la costituzione di un Servizio/settore unico in materia di politiche di genere o, in alternativa, coprogettazione tra gli Assessorati competenti per evitare la frammentazione delle azioni in materia;
- semplificazione delle procedure, accelerazione della spesa e rendicontazione. Per la linea C è indispensabile slegare la misura dall'Isee, trattandosi di autonomi/e, si propone di collegarlo al fatturato, come per le imprese;
- nella programmazione 14-20 è mancato il coinvolgimento degli attori istituzionali direttamente coinvolti nella programmazione ad attuazione di queste Policy (OOSS, Ass. Datoriali etc), con la conseguente perdita di efficacia degli interventi;
- necessità di un solido sistema di monitoraggio e coordinamento e semplificazione dell'iter procedurale per dare efficacia ad una misura di rilevanza strategica.

BOZZA

8.2 - Corrispondenze Campi di Intervento - Obiettivi Specifici e grado di rilevanza

Prima di procedere all'analisi della mappa di corrispondenza tra Campi di intervento e Obiettivi Specifici, si riepilogano gli obiettivi specifici su cui, con riferimento alla policy Occupazione, il Partenariato è stato invitato ad esprimere una valutazione.

In particolare, gli obiettivi specifici presi in esame sono i seguenti[38]:

- OS I) migliorare l'accesso all'occupazione di tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani e i disoccupati di lungo periodo, e delle persone inattive, promuovendo il lavoro autonomo e l'economia sociale;
- OS II) Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro della domanda e dell'offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro;
- OS III) Promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia, un ambiente di lavoro sano e adeguato che tiene conto dei rischi per la salute, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti e un invecchiamento attivo e sano;
- OS VI) Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare le opportunità di perfezionamento e di riqualificazione flessibili per tutti, tenendo conto delle competenze digitali, anticipando meglio il cambiamento e le nuove competenze richieste sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, facilitando il riorientamento professionale e promuovendo la mobilità professionale.

8.2.1 - Mappa di corrispondenza per Campi di Intervento e Obiettivi Specifici

La Tabella che segue mostra, nel complesso, la corrispondenza tra i Campi di Intervento e gli Obiettivi Specifici. Essa è definita in ragione della connessione logica di pertinenza fra campi e obiettivi. Se la maggior parte dei campi sono direttamente connessi con un unico obiettivo, alcuni possono esserlo con più campi. Ciò porta a significare la trasversalità di alcuni campi e al tempo stesso assume un significato di rilevanza in termini di peso specifico che assume in rapporto agli altri campi.

Tabella 23 - Campi di Intervento/Obiettivi Specifici

Campi di Intervento	OS I	OS II	OS III	OS VI	OG

[38] Proposta di REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativo al Fondo sociale europeo Plus (FSE+) COM(2018) 382 final, art.4

BOZZA

100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	x		x		x
099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socio-economica dei giovani	x				x
104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori		x		x	
097 Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro	x				
098 Misure volte a promuovere l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata	x				
101 Sostegno all'economia sociale e alle imprese sociali	x				
102 Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati		x			
103 Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni		x			
105 Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro			x		
106 Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti			x		
107 Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati, attenti ai rischi per la salute e che promuovano l'attività fisica			x		
108 Sostegno allo sviluppo di competenze digitali				x	
109 Sostegno per l'adattamento al cambiamento da parte di lavoratori, imprese e imprenditori			x		
110 Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute			x		

8.2.2 - Esiti di rilevanza dei Campi per Obiettivi Specifici

La Tabella che segue mostra, nel complesso, il grado di convergenza del Partenariato per i Campi di Intervento nei rispettivi Obiettivi Specifici. I valori riportati costituiscono la sommatoria delle valutazioni espresse dal Partenariato su tutte le Azioni Pertinenti con valori compresi tra “abbastanza rilevante” e “molto rilevante” comprese nell’ambito. Si osserva una convergenza mediamente molto elevata sulla pertinenza delle Azioni per ciascun campo.

Tabella 24 - Campi di Intervento/Obiettivi Specifici - Grado di convergenza del Partenariato - V.%.

Campi di Intervento	OS I	OS II	OS III	OS VI	OG
104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori		100		100	
108 Sostegno allo sviluppo di competenze digitali				100	
099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socio-economica dei giovani	97,65				92,06
100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	96,97		93,55		93,75
109 Sostegno per l'adattamento al cambiamento da parte di lavoratori, imprese e imprenditori			95,16		
105 Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro			95,08		
101 Sostegno all'economia sociale e alle imprese sociali	90,63				
097 Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro	88,10				
107 Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati, attenti ai rischi per la salute e che promuovano l'attività fisica			86,67		
103 Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni		85,29			
110 Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute			84,13		
098 Misure volte a promuovere l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata	82,14				
102 Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati		78,75			
106 Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti			76,67		

8.2.3 - Mappatura delle Azioni Pertinenti per Campi di Intervento e Obiettivi Specifici

Le Tabelle che seguono mostrano per Obiettivo Specifico, i Campi di Intervento e le Azioni Pertinenti collegati. Fornisce un quadro complessivo delle Azioni Pertinenti ritenute rilevanti dal Partenariato e diversamente associate ai singoli Campi.

Tabella 25 - Obiettivo Specifico I/Campi di Intervento/Azioni Pertinenti

Obiettivo Specifico	Campi di Intervento	Azioni Pertinenti
OS I	097 Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro 098 Misure volte a promuovere l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata 099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani 100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese 101 Sostegno all'economia sociale e alle imprese sociali	Formazione professionale integrata (Orientamento, Formazione, Tirocini, incentivi assunzione) Bonus occupazionali e taglio del costo del lavoro Interventi finalizzati a prevenire e/o contrastare emergenze di crisi aziendali e/o settoriali e/o territoriali Tirocini Formazione professionalizzante Rilancio Apprendistato e accompagnamento al lavoro Diffusione e sostegno alla formazione terziaria non accademica attraverso il rafforzamento e sviluppo delle reti ITS – IFTS Azioni finalizzate a sostenere la transizione scuola-lavoro Azioni formative finalizzate al reinserimento in percorsi di istruzione Interventi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento Interventi integrati per la creazione d'impresa Interventi integrati per la creazione d'impresa nel Terzo settore

BOZZA

Tabella 26 - Obiettivo Specifico II/Campi di Intervento/Azioni Pertinenti

Obiettivo Specifico	Campi di Intervento	Azioni Pertinenti
OS II	102 Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati 103 Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni 104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori	Formazione e aggiornamento degli operatori dei CPI per il mantenimento e innovazione delle competenze in particolare per la profilatura degli utenti e le capacità di accompagnamento (tutoring occupazionale) Azioni di rafforzamento dei servizi territoriali non adeguatamente operativi Azioni finalizzate a ridurre la durata media della disoccupazione sia a livello di primo ingresso e sia, in particolare per i disoccupati di lunga durata Azioni per potenziare gli sportelli informativi e orientamento per il trattamento degli utenti Sviluppare e potenziare i servizi per le imprese anche con risorse dedicate a livello territoriale Sviluppo di metodologie relative ai sistemi di intermediazione domanda e offerta di Lavoro da parte dei CPI Iniziative volte a stabilire una continua e reciproca interazione con i datori di lavoro, al fine di incrementare il numero di posti di lavoro intermediati dai servizi per l'impiego Interventi di presa in carico e sostegno per il trattamento dei lavoratori in uscita dal sistema produttivo (ex occupati) con modalità tempestive ai fini del loro reinserimento nel Mercato del lavoro

BOZZA

Tabella 27 - Obiettivo Specifico III/Campi di Intervento/Azioni Pertinenti

Obiettivo Specifico	Campi di Intervento	Azioni Pertinenti
OS III	100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese 105 Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro 106 Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti 107 Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati, attenti ai rischi per la salute e che promuovano l'attività fisica 109 Sostegno per l'adattamento al cambiamento da parte di lavoratori, imprese e imprenditori 110 Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute	Interventi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento Interventi integrati per la creazione d'impresa da parte delle donne Azioni di incentivazione per le imprese e sostegno all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne Incentivi alle imprese per la mobilità professionale delle donne verso posizioni dirigenziali in forma stabile Incentivi alle imprese che modificano le proprie politiche salariali adottando politiche di parità tra i generi Incentivi alle imprese e centri di ricerca pubblici e privati per l'inserimento di donne ricercatrici in funzioni di Ricerca&Sviluppo Azioni di sensibilizzazione e animazione rivolte alle imprese e al tessuto economico sociale per promuovere una maggiore predisposizione alla creazione di ambienti favorevoli alla conciliazione Azioni finalizzate a garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso partenariati pubblici e privati e patti territoriali Interventi di promozione e sensibilizzazione attraverso specifiche campagne di comunicazione rivolte alle imprese per creare un ambiente di lavoro positivo attraverso programmi di promozione della salute negli ambienti di lavoro Interventi di sostegno alle imprese per creare condizioni di lavoro in sicurezza per la prevenzione di infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in raccordo con Istituti nazionali preposti alla sicurezza sul lavoro Interventi di collaborazione e partenariato con le parti sociali per la definizione di politiche, programmi e misure finalizzate al benessere dei lavoratori/trici negli ambienti di lavoro Azioni di sostegno alle imprese e/o a settori e /o filiere per attuare strategie di riorganizzazione e l'innovazione di prodotto, processo, tecnologica e internazionalizzazione (escluse infrastrutture) Azioni di supporto ad imprese, gruppi di imprese, settori e territori finalizzate a prevenire fenomeni di crisi e/o contrastare crisi aziendali, settoriali e/o territoriali Alta Formazione per gli occupati: Azioni finalizzate a migliorare/innovare le competenze manageriali e imprenditoriali anche in raccordo con i Fondi interprofessionali privilegiando modelli formativi blended learning (metodologie mista di formazione in presenza e e-learning) Formazione continua per gli occupati: Azioni per la predisposizione di piani di formazione permanente per occupati che soggettivamente intendono migliorare e/o acquisire nuove competenze, a sostegno della mobilità professionale e alla riconversione professionale, privilegiando modelli formativi blended learning (metodologie mista di formazione in presenza e e-learning) Interventi finalizzati al benessere lavorativo degli anziani occupati anche attraverso azioni di modulazione degli orari di lavoro e conciliazione vita e lavoro attraverso il coinvolgimento delle parti sociali Interventi di formazione permanente sulle competenze digitali di base per un miglior accesso ai servizi e migliorare la loro partecipazione alla vita attiva di comunità Interventi di ri-attivazione degli anziani per il trasferimento di conoscenze e competenze alle nuove generazioni in ambiti culturali e delle tradizioni locali comprese la lingua sarda, mentoring per il trasferimento di competenze lavorative in contesti formativi e di creazione d'impresa Interventi di prevenzione sulla salute degli anziani attraverso la promozione di attività fisica anche attraverso il coinvolgimento dell'associazionismo sportivo e ricreativo

BOZZA

Tabella 28 - Obiettivo Specifico VI/Campi di Intervento/Azioni Pertinenti

Obiettivo Specifico	Campi di Intervento	Azioni Pertinenti
OS VI	104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori 108 Sostegno allo sviluppo di competenze digitali	Interventi ri-orientamento professionale e di riqualificazione/riconversione flessibile per tutti, tenendo conto delle competenze richieste dal mercato del lavoro e delle competenze digitali Sostegno e potenziamento di un'offerta stabile di formazione permanente Interventi formativi sulle competenze

Tabella 29 - Obiettivo Occupazione Giovanile/Campi di Intervento/Azioni Pertinenti

Obiettivo Specifico	Campi di Intervento	Azioni Pertinenti
O.G.	099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani 100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	Programmi di intervento su competenze strategiche e innovative connesse a linee di sviluppo economico basate su partenariati attivi Formazione professionale integrata finalizzata all'occupabilità (Orientamento, Formazione, Tirocini, incentivi assunzione) Rilancio Apprendistato e accompagnamento al lavoro Programmi finalizzati alla platea dei Neet che prevedano interventi integrati di Politiche Attive del Lavoro, favorendo modelli innovativi comunicazione e intercettazione dei giovani Neet, di coinvolgimento delle famiglie e della rete sociale, metodologie personalizzate che includano sostegno psicosociale e tutoraggio personale Interventi diffusi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento anche attraverso modelli e metodologie innovative di comunicazione Interventi integrati per la creazione d'impresa (bilancio di competenze, formazione, selezione e progettazione di business ideas, tirocini per l'acquisizione di competenze tecniche e imprenditoriali sia a livello regionale e nazionale, tutoring, mentoring e accompagnamento nella fase di start up)

BOZZA

8.3 - Azioni Pertinenti Priorità 1 - Occupazione

8.3.1 - OS I) migliorare l'accesso all'occupazione di tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani e i disoccupati di lungo periodo, e delle persone inattive, promuovendo il lavoro autonomo e l'economia sociale

I valori di grado di pertinenza risultano complessivamente particolarmente elevati stante un apprezzamento delle Azioni proposte.

Pur con valori maggioritari, l'azione dei Tirocini in relazione al target dei disoccupati di lunga durata è valutata con un certo livello di prudenza (52,94%). La necessità di maggiori approfondimenti sulla Misura dei Tirocini si conferma anche negli esiti dei Tavolo Tematico e dalle indicazioni fornite nel questionario dal Partenariato.

Tabella 30 - Grado di maggior rilevanza delle Azioni - V.%.

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento				
	097 Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro	**098 Misure volte a promuovere l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata**	**099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani**	**100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**	**101 Sostegno all'economia sociale e alle imprese sociali**
Formazione professionale integrata (Orientamento, Formazione, Tirocini, incentivi assunzione)	**100**		**100**		
Bonus occupazionali e taglio del costo del lavoro	**88,24**	**94,12**			
Tirocini	**75**	**52,94**			
Rilancio Apprendistato e accompagnamento al lavoro	**94,12**	**68,75**	**94,12**		
Interventi finalizzati a prevenire e/o contrastare emergenze di crisi aziendali e/o settoriali e/o territoriali	**82,35**	**100**			
Formazione professionalizzante		**94,12**			
Diffusione e sostegno alla formazione terziaria non accademica attraverso il rafforzamento e sviluppo delle reti ITS – IFTS			**100**		
Azioni finalizzate a sostenere la transizione scuola-lavoro			**100**		

Azioni formative finalizzate al reinserimento in percorsi di istruzione			**94,12**		
Interventi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento				**94,12**	
Interventi integrati per la creazione d'impresa				**100**	
Interventi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento					**87,50**
Interventi integrati per la creazione d'impresa nel Terzo settore					**93,75**

BOZZA

Proposte del Partenariato

Sono qui di seguito riportate integralmente le proposte del Partenariato indicate nel box "proposte" del questionario.

Box Proposte e indicazioni del Partenariato
Promozione del lavoro autonomo e dell'autoimpiego attraverso il potenziamento di competenze trasversali per leggere le esigenze del mercato e le dinamiche di competitività, gestire l'azienda, nonché attraverso sgravi fiscali, percorsi di accompagnamento e di supporto all'accesso al credito. Promozione dell'economia sociale, in quanto si è dimostrato essere capace di promuovere modelli di sviluppo locale sostenibili e più equi e rispondere alle diverse emergenze sociali. Interventi di supporto al lavoro autonomo e alla creazione d'impresa. Formazione professionale - sistema capace di programmare ed erogare formazione professionale di elevatissima qualità, sulla base dei fabbisogni emergenti. Molto strategico l'approccio integrato di centrali direzionali (programmazione economica, investitori, università, ITS, parti economiche) capaci di conciliare investimenti, attrazione capitali, e sistemi formativi rapidi e di eccellenza in risposta alle evoluzioni del mercato regionale. I Cantieri LAVORAS sono una buona prassi che coniuga l'occupazione temporanea (8 mesi più 4 di NASPI) di soggetti deboli con progetti dei Comuni utili per la comunità. Andrebbero rafforzati con l'applicazione del CCNL di settore a seconda del cantiere attivato, con formazione abbinata e certificazione di competenze acquisite per favorire il rafforzamento dei soggetti svantaggiati coinvolti. Potrebbero essere estesi anche a progetti di carattere regionale, per esempio per le bonifiche da amianto, come il progetto Sardegna fatti bella. Contratti di ricerca in azienda. Dottorati industriale. Prevedere incentivi alla creazione d'impresa, soprattutto in forma societaria baricentrata sul lavoro, al termine del percorso formativo da gestire in raccordo con il partenariato che attuerà il progetto integrato formazione-tirocinio/stage-business planning-avvio d'impresa (in particolare, cooperativa, impresa sociale e di comunità). Ampliare le relazioni tra imprese, anche tramite gli attori partenariali, che esprimono fabbisogni professionali, mondo formazione e CPI. Supportare lo sviluppo di Partenariati istituzionali-Piani locali per il lavoro per sviluppare un sistema integrato di strumenti e servizi di politica attiva ponendo al centro la persona e lo sviluppo delle sue capacità formative e occupazionali. Definire politiche mirate rivolte ai NEET e miranti a prevenirli. Aggredire il fenomeno della dispersione scolastica. La Sardegna dovrebbe curare gli effetti della sacca ormai prodottasi di capitale umano scarsamente qualificato, ma rivolgere tutte le sue energie ad evitare di produrne di nuove. Il MdL tenderà ad offrire sempre minori spazi, quasi nulli, a profili non qualificati che risulteranno non occupabili e quindi sempre più dipendenti dall'intervento pubblico. Rispetto alle nuove generazioni, servirebbero interventi volti a ridurre ai minimi storici i drop out scolastici. In tal senso la formazione duale rappresenterebbe un ottimo strumento. Ma andrebbe potenziata e resa permanente, centrale rispetto al sistema educativo. Nel PON IOG - Garanzia Giovani è risultato poco efficace l'investimento quasi esclusivo sui tirocini extracurriculari a discapito di altre esperienze come gli apprendistati formativi, perché non ha consentito di raggiungere i Neet più svantaggiati. Nella fase 2 è stata sviluppata una strategia in collaborazione con il partenariato economico e sociale, investito su interventi di rete nei territori delle Regioni in transizione e

BOZZA

meno sviluppate, attraverso la valorizzazione di partenariati già esistenti o mediante la promozione di partenariati di nuova costituzione per il sostegno all'utilizzo del contratto di apprendistato, in particolare di tipo formativo (I livello per il raggiungimento della qualifica professionale e del diploma, III livello di alta formazione e ricerca), rivolto cioè a giovani ancora inseriti in percorsi di istruzione e di formazione.

Favorire esperienze presso aziende anche estere soprattutto per lo sviluppo di aziende innovative e volte ai lavori digitali.

Interventi di supporto all'incubazione delle imprese e alla creazione di un ecosistema imprenditoriale.

Introdurre le competenze imprenditoriali nei curricula sin dai primi gradi di istruzione. Esistono modelli di eccellenza (comunità Valenziana). L'imprenditore non può nascere con l'incentivo. L'attitudine e la cultura dell'autoimpiego devono essere coltivate, sostenute e poi incentivate economicamente.

I C.P.I dovrebbero svolgere un ruolo strategico di informazione, orientamento e formazione su misure e politiche per l'autoimpiego, guidando i giovani in questo percorso complesso, per favorire scelte consapevoli.

Business Plan Competition e Contamination Lab.

Sostegno alla attività professionali con percorsi mirati all'orientamento. Sostegno al praticantato obbligatorio per albi e associazioni.

Sinergia con le associazioni dei professionisti per la progettazione di misure adeguate.

Prevedere incentivi alla creazione d'impresa, soprattutto in forma societaria baricentrata sul lavoro, al termine del percorso formativo da gestire in raccordo con il partenariato che attuerà il progetto integrato formazione-tirocinio/stage-business planning-avvio d'impresa.

Esperienze in aziende anche estere.

Incentivare il lavoro autonomo e l'autoimpresa in tutte le sue forme attraverso azioni integrate di sistema.

Si ritiene necessario attivare un modello di azione caratterizzato da: programmazione pluriennale (almeno triennale) di interventi integrati (multi azione) attraverso la costituzione e l'aggiornamento dinamico di cataloghi e l'assegnazione di voucher ai destinatari sulla base di processi di presa in carico e di successiva attivazione e realizzazione di un piano personalizzato di interventi.

Valorizzare fenomeni emergenti legati alla pandemia Covid per riprogrammare funzioni e servizi dei piccoli centri. Il c.d. fenomeno di South Working richiederà la creazione di servizi territoriali (asili, assistenza, trasporti, spazi di coworking, ecc) che bene si prestano ad essere svolti in regime di lavoro autonomo e terzo settore. Ci sono esempi di eccellenza già avviati in tal senso anche in Sardegna.

Coordinamento tra le risorse nazionali e regionali sugli strumenti di finanziamento. Semplificazione delle procedure ed accesso agli incentivi. Tempi di attuazione delle misure più brevi e certi.

Possibilità di effettuare una maggiore mobilità su scala nazionale.

Si raccomanda di prestare particolare attenzione attraverso la previsione di misure dedicate ai liberi professionisti. Infatti, le competenze professionali potranno sopravvivere alla crisi in atto (che produrrà loro effetti devastanti a lungo termine) soltanto se le professioni verranno ringiovanite dalla partecipazione di nuove generazioni, per le quali attualmente presentano uno scarso appeal in quanto non adeguate alle necessità della società moderna.

Collegare i percorsi formativi professionalizzanti a percorsi interni all'impresa sotto forma di tirocinio/stage per un certo numero di mesi (6 almeno), dove il rapporto è disciplinato e certificato con una busta paga vera… a carico del programma di politica attiva del lavoro.

Collegare i percorsi formativi di specializzazione/manageriali a percorsi interni ad impresa sotto forma di tirocinio/stage per un certo numero di mesi.

BOZZA

8.3.2 - OS II) Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro della domanda e dell'offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro

Anche le Azioni pertinenti comprese nell'obiettivo specifico II presentano valori condivisi di pertinenza piuttosto elevati.

Pur all'interno di valori apprezzabili, tuttavia alcune Azioni pertinenti segnalano la necessità di maggiori approfondimenti, quali: la formazione e l'aggiornamento degli Operatori dei CPI, il rafforzamento dei servizi territoriali non adeguatamente operativi e, in particolare, le Azioni per potenziare gli sportelli informativi e orientamento per il trattamento degli utenti.

Tabella 31 - Grado di maggior rilevanza delle Azioni - V.%.

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento		
	102 **Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati**	**103** **Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni**	**104** **Sostegno alla mobilità dei lavoratori**
Formazione e aggiornamento degli operatori dei CPI per il mantenimento e innovazione delle competenze in particolare per la profilatura degli utenti e le capacità di accompagnamento (tutoring occupazionale)	**75**		
Azioni di rafforzamento dei servizi territoriali non adeguatamente operativi	**75**		
Azioni finalizzate a ridurre la durata media della disoccupazione sia a livello di primo ingresso e sia, in particolare per i disoccupati di lunga durata	**87,5**		
Azioni per potenziare gli sportelli informativi e orientamento per il trattamento degli utenti	**68,75**		

Sviluppare e potenziare i servizi per le imprese anche con risorse dedicate a livello territoriale	**87,5**		

Azioni Pertinenti	**Campi di Intervento**		
	102 **Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati**	**103** **Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni**	**104** **Sostegno alla mobilità dei lavoratori**
Sviluppo di metodologie relative ai sistemi di intermediazione domanda e offerta di Lavoro da parte dei CPI		**88,24**	
Iniziative volte a stabilire una continua e reciproca interazione con i datori di lavoro, al fine di incrementare il numero di posti di lavoro intermediati dai servizi per l'impiego		**82,35**	
Interventi di presa in carico e sostegno per il trattamento dei lavoratori in uscita dal sistema produttivo (ex occupati) con modalità tempestive ai fini del loro reinserimento nel Mercato del lavoro			**100**

BOZZA

Proposte del Partenariato

Box Proposte e indicazioni del Partenariato
Disponibilità di cataloghi (formazione, tirocinio, ecc.) per rispondere con immediatezza ed efficacia alla fuoriuscita dal MdL. È indispensabile, attraverso un'azione di sistema strutturare gli sportelli per i professionisti presso i centri per l'impiego attraverso la sinergia con le associazioni degli stessi che hanno già espresso e sperimentato la disponibilità alla cogestione. Integrazione di gruppi di specialisti delle associazioni imprenditoriali dentro i CPI per affiancare il personale nell'accompagnare i gruppi di disoccupati profilati (che potrebbero avere interesse in tal senso) verso la costruzione di nuove imprese, soprattutto di tipo societario, in particolare cooperativa/impresa sociale.

Si ritiene fondamentale la costruzione di un Piano operativo pluriennale (almeno triennale) di azioni che veda protagonisti i CPI e i soggetti privati accreditati per i Servizi per il Lavoro con programmazione di risorse che possano sostenere la strutturazione dello stesso e la piena operatività in tutto il territorio regionale valorizzando la prossimità degli interventi e la personalizzazione. In particolare, dando piena attuazione a quanto previsto dalla Legge regionale 5 dicembre 2005, n. 20 "Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro. Abrogazione della legge regionale 14 luglio 2003, n. 9, in materia di lavoro e servizi all'impiego". Approvazione definitiva della "Disciplina per l'Accreditamento dei Servizi per il Lavoro della Regione Autonoma della Sardegna" – Istituzione Elenco regionale dei soggetti accreditati per l'erogazione di servizi per il lavoro.

È indispensabile, attraverso un'azione di sistema strutturare gli sportelli per i professionisti presso i centri per l'impiego attraverso la sinergia con le associazioni degli stessi che hanno già espresso e sperimentato la disponibilità alla cogestione.

Il modello Flexicurity risponde all'OS II e all'azione 104. Gli aspetti di miglioramento della Misura sono riconducibili alla necessità di integrare nella misura Flexicurity le azioni di politica attiva (presa in carico, profilazione, bilancio, accompagnamento..) l'attivazione del catalogo per la realizzazione di interventi formativi finalizzati alla certificazione delle competenze dei destinatari disoccupati e per la realizzazione di percorsi formativi mirati al reinserimento occupazionale dei disoccupati e al rafforzamento dell''occupabilità dei lavoratori cosi come era stato previsto e non realizzato nella DGR n. 43/25 del 28.10.2014 e ss.mm.ii..

Urgono politiche attive del lavoro.

Una PA più smart, più innovativa e con servizi offerti in modalità digitale, affinché sia massima l'accessibilità ai numerosi servizi offerti, anche in termini di semplificazione delle procedure di accesso e rendicontazione da parte di imprese e lavoratori.

Attivare una cabina di regia e un sistema di monitoraggio degli interventi al fine di garantire il raggiungimento dell'OS. Ma occorre non tradurre semplicisticamente la necessità di avere dati sull'attuazione degli strumenti con l'informatizzazione dei CPI.

Creazione delle Reti di riferimento per il lavoro che coinvolgano il partenariato socio economico, le Istituzioni, gli Istituti secondari di secondo grado, le Università, gli Istituti di Ricerca con funzione di strumento territoriale di analisi dei bisogni, supporto ai Centri per l'Impiego, monitoraggio e valutazione delle misure attuate.

Digitalizzazione spinta dei servizi e delle prestazioni, riorganizzazione dei CPI per accorpamento (macro aree geografiche) dotate di figure direzionali capaci di perseguire obiettivi dati, consentire la specializzazione territoriale delle figure e degli interventi, formazione degli operatori per la trasformazione digitale dei servizi.

Rafforzare la capacità amministrativa a partire dalla programmazione, progettazione ed attuazione delle misure di intervento. Favorire una co-progettazione degli interventi in linea con i fabbisogni emergenti o nuovi scaturiti dalla crisi economica e sociale. Rendere alcuni interventi a carattere strutturale.

Predisporre e rendere attiva analisi per reali fabbisogni aziende.

Sostenere iniziative pubblico/privato per l'incontro tra domanda e offerta con particolare attenzione nel settore libero professionale.

Prevedere partenariati pubblico-privati per valorizzare le politiche attive del lavoro, con le relative risorse, e la forza delle reti relazionali e economico-finanziarie delle Associazioni imprenditoriali e i loro strumenti (Agenzie di sviluppo e Agenzie finanziarie, come i fondi mutualistici delle Associazioni cooperativistiche).

8.3.3 - OS III) Promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia, un ambiente di lavoro sano e adeguato che tiene conto dei rischi per la salute, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti e un invecchiamento attivo e sano

L'obiettivo specifico III è particolarmente composito e richiama almeno tre componenti:

- la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita di cura e lavoro;
- il benessere dei lavoratori in un ambiente sano e privo di rischi;
- l'adattamento dei lavoratori e delle imprese.

In relazione a tale composizione, le Azioni individuate e valutate dal Partenariato sono molteplici anche rispetto agli altri obiettivi specifici considerati.

Il partenariato ha valutato complessivamente rilevanti pressoché tutte le Azioni proposte.

Pur con valori maggioritari, tuttavia, alcune Azioni richiedono un ulteriore approfondimento e riflessione, a causa di un gradimento più basso, seppur sopra il 50%. Si tratta in particolare delle seguenti Azioni:

- Azioni di sensibilizzazione e animazione rivolte alle imprese e al tessuto economico sociale per promuovere una maggiore predisposizione alla creazione di ambienti favorevoli alla conciliazione;
- Interventi di ri-attivazione degli anziani per il trasferimento di conoscenze e competenze alle nuove generazioni in ambiti culturali e delle tradizioni locali comprese la lingua sarda, mentoring per il trasferimento di competenze lavorative in contesti formativi e di creazione d'impresa.

Tabella 32- Grado di maggior rilevanza delle Azioni - V.%.

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento					
	100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	**105** Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro	**106** Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata	**107** Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati	**109** Sostegno l'adattamento cambiamento lavoratori, imprese e imprenditori	**110** Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute
Interventi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento	**87,5**					
Interventi integrati per la creazione d'impresa da parte delle donne	**100**					
Azioni di incentivazione per le imprese e sostegno		**93,75**				

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento					
	100 **Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**	**105** **Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**	**106** **Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**	**107** **Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati**	**109** **Sostegno l'adattamento cambiamento lavoratori, imprese e imprenditori**	**110** **Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute**
all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne						
Incentivi alle imprese per la mobilità professionale delle donne verso posizioni dirigenziali in forma stabile		**93,33**				
Incentivi alle imprese che modificano le proprie politiche salariali adottando politiche di parità tra i generi		**100**				
Incentivi alle imprese e centri di ricerca pubblici e privati per l'inserimento di donne ricercatrici in funzioni di Ricerca&Sviluppo		**93,75**				
Azioni di sensibilizzazione e animazione rivolte alle imprese e al tessuto economico sociale per promuovere una maggiore predisposizione alla creazione di ambienti favorevoli alla conciliazione			**68,75**			
Azioni finalizzate a garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso partenariati pubblici e privati e patti territoriali			**81,25**			
Interventi di promozione e sensibilizzazione attraverso specifiche campagne di comunicazione rivolte alle imprese per creare un ambiente di lavoro positivo attraverso programmi di promozione				**80**		

BOZZA

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento					
	100 **Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**	**105** **Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**	**106** **Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**	**107** **Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati**	**109** **Sostegno l'adattamento cambiamento lavoratori, imprese e imprenditori**	**110** **Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute**
della salute negli ambienti di lavoro						
Interventi di sostegno alle imprese per creare condizioni di lavoro in sicurezza per la prevenzione di infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in raccordo con Istituti nazionali preposti alla sicurezza sul lavoro				**93,33**		
Interventi di collaborazione e partenariato con le parti sociali per la definizione di politiche, programmi e misure finalizzate al benessere dei lavoratori/trici negli ambienti di lavoro				**86,67**		
Azioni di sostegno alle imprese e/o a settori e /o filiere per attuare strategie di riorganizzazione e l'innovazione di prodotto, processo, tecnologica e internazionalizzazione (escluse infrastrutture)					**93,75**	
Azioni di supporto ad imprese, gruppi di imprese, settori e territori finalizzate a prevenire fenomeni di crisi e/o contrastare crisi aziendali, settoriali e/o territoriali					**85,71**	
Alta Formazione per gli occupati: Azioni finalizzate a migliorare/innovare le competenze manageriali e imprenditoriali anche in raccordo con i Fondi interprofessionali privilegiando modelli formativi blended learning (metodologie					**100**	

BOZZA

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento					
	100 **Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**	**105** **Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**	**106** **Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**	**107** **Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati**	**109** **Sostegno l'adattamento cambiamento lavoratori, imprese e imprenditori**	**110** **Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute**
mista di formazione in presenza e e-learning)						
Formazione continua per gli occupati: Azioni per la predisposizione di piani di formazione permanente per occupati che soggettivamente intendono migliorare e/o acquisire nuove competenze, a sostegno della mobilità professionale e alla riconversione professionale, privilegiando modelli formativi blended learning (metodologie mista di formazione in presenza e e-learning)					**100**	
Interventi finalizzati al benessere lavorativo degli anziani occupati anche attraverso azioni di modulazione degli orari di lavoro e conciliazione vita e lavoro attraverso il coinvolgimento delle parti sociali						**100**
Interventi di formazione permanente sulle competenze digitali di base per un miglior accesso ai servizi e migliorare la loro partecipazione alla vita attiva di comunità						**87,5**
Interventi di ri-attivazione degli anziani per il trasferimento di conoscenze e competenze alle nuove generazioni in ambiti culturali e delle tradizioni locali comprese la lingua sarda, mentoring per il trasferimento di						**68,75**

BOZZA

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento					
	100 **Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**	**105** **Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**	**106** **Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**	**107** **Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati**	**109** **Sostegno l'adattamento cambiamento lavoratori, imprese e imprenditori**	**110** **Misure volte a incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute**
competenze lavorative in contesti formativi e di creazione d'impresa						
Interventi di prevenzione sulla salute degli anziani attraverso la promozione di attività fisica anche attraverso il coinvolgimento dell'associazionismo sportivo e ricreativo						**81,25**

Proposte del Partenariato

Box Proposte e indicazioni del Partenariato
Sono necessari interventi mirati al gender gap, che valorizzino la competenza e affidabilità delle donne e le specifiche esigenze di conciliazione dei tempi, anche nella erogazione del servizio di supporto. Strumenti di conciliazione. Interventi integrati pubblico/privato per la creazione di reti professionali (associazioni, società, reti multidisciplinari) con prevalente partecipazione femminile, tenuto conto dell'incremento notevole di iscrizioni di professioniste agli albi e associazioni. Azioni in collaborazione con Ministero Istruzione, Università, Centri di ricerca per lo sviluppo delle professioni STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Le azioni vanno rivolte anche al settore pubblico, tra cui misure di flessibilità di orario e di smart working. Promozione di modelli organizzativi e di cultura organizzativa verso un lavoro agile rivolti a entrambi i sessi. Promozione di piattaforme (anche informatiche) di welfare dal modello aziendale verso il modello territoriale. Implementare modelli di welfare territoriale. Rilanciare l'avvio dell'Azione di Sistema "Alleanze Strategiche per lo Sviluppo dell'Innovazione Sociale nei Territori della Sardegna (ASSIST Sardegna 2020-2022) così come già previsto dalla DELIBERAZIONE DELLA GR N. 42/20 DEL 22.10.2019". Individuare, per le imprese, sistemi di condizionalità per l'accesso alle misure finanziate con i Fondi Europei al fine di premiare e valorizzare quelle che investono nelle azioni di cui al presente punto. Voucher per accesso a servizi di cura e assistenza. Favorire l'introduzione di misure organizzative e investimenti sulle nuove tecnologie che consentano di aumentare la produttività dei lavoratori riducendo il "tempo di lavoro".

BOZZA

Nell'ambito della valorizzazione degli interventi è opportuno prevedere specifici programmi di azioni sulle tematiche della salute e sicurezza con programmi che coinvolgano i soggetti pubblici e privati in particolare in raccordo Comitato Regionale di Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 7, c. 1, del D.lgs. 81/2008 ai sensi dell'art. 1, c. 3, del DPCM 21.12.2007, in modo tale da attivare un modello di azione che permetta di mettere a valore il partenariato Pubblico e priva per la presentazione di progetti a valere su avvisi ISI dell'INAIL.

Occorre investire sulla transizione ecologica e su quella digitale su cui si gioca la competitività di imprese e territori nell'immediato futuro. A tal fine occorre investire sulla capacità di analizzare le politiche strategiche settoriali, lo studio degli scenari previsionali, e di case studio innovativi. Supportare la mobilità lavorativa e la formazione continua anche nel settore pubblico.

Miglioramento di tutti i servizi sociali.

Azioni di sostegno al welfare.

Rispetto al target femminile, emerge la necessità di offrire opportunità di impiego più professionalizzanti, politiche attive del lavoro che abbiano come obiettivo ultimo non solo la quantità di donne coinvolte nei percorsi formativi, ma soprattutto la qualità dei profili professionali proposti. Inoltre, occorre potenziare l'approccio territorializzato, considerato l'impatto delle condizioni socioeconomiche locali e delle dotazioni infrastrutturali materiali (presenza di scuole, servizi alla persona e mobilità) e immateriale capitale umano, infrastrutture tecnologiche (ICT) e competenze digitali, qualità istituzionale).

Rendere lo strumento del voucher per la conciliazione permanente, favorire lo smart working e conseguentemente l'accesso al lavoro da remoto (competenze, connettività, acquisto mezzi per il lavoro a distanza).

Sostenere in maniera sinergica misure di incentivazione e sostegno all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne. Promuovere e implementare i servizi utili a garantire politiche di conciliazione dei tempi vita privata – lavoro, anche in riferimento ai diversi carichi di cura ancora oggi gravanti in particolare sulle donne.

Interventi per una maggiore flessibilità di lavoro, supporto al lavoro agile ed allo smart working.

8.3.4 - OS VI) Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in particolare le opportunità di perfezionamento e di riqualificazione flessibili per tutti, tenendo conto delle competenze digitali, anticipando meglio il cambiamento e le nuove competenze richieste sulla base delle esigenze del mercato del lavoro, facilitando il riorientamento professionale e promuovendo la mobilità professionale

All'interno di questo obiettivo specifico, il Partenariato esprime la massima convergenza relativamente alla pertinenza delle Azioni proposte. Su tutte le azioni proposte, vi è infatti un gradimento pari al 100%.

BOZZA

Tabella 33 - Grado di maggior rilevanza delle Azioni - V.%.

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento	
	104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori	108 Sostegno allo sviluppo di competenze digitali
Interventi ri-orientamento professionale e di riqualificazione/riconversione flessibile per tutti, tenendo conto delle competenze richieste dal mercato del lavoro e delle competenze digitali	100	
Sostegno e potenziamento di un'offerta stabile di formazione permanente	100	
Interventi formativi sulle competenze		100

BOZZA

Proposte del Partenariato

Box Proposte e indicazioni del Partenariato
Aumentare l'offerta di servizi offerti in modalità digitale al fine di incentivarne l'uso e aumentare la motivazione ad apprendere. Fornire adeguati punti di supporto digitale con approccio learning by doing. Acquisto dispositivi e servizi connettività. Il lavoratore, dopo un periodo di formazione teorica, dovrebbe essere affiancato da un tutor/referente che lo supporti nella fase di applicazione delle conoscenze digitali acquisite all'interno dei processi lavorativi. Troppo spesso i corsi per lo sviluppo di competenze digitali hanno un carattere meramente teorico ed il personale non riesce ad utilizzare autonomamente tali conoscenze nei processi lavorativi. La pervasività delle competenze digitali richiede che tutti gli attori coinvolti nelle dinamiche del lavoro assumano il digitale quale elemento strategico trasversale a tutti gli interventi di orientamento, istruzione e formazione. Favorire l'accesso e la fruizione alla formazione, tramite voucher. Al fine di mantenere la regia si potrebbe rendere prioritari alcuni settori o addirittura esclusivi ambiti di sviluppo e particolari competenze che si intende rafforzare miratamente o estesamente. La crisi legata al Covid-19 ha confermato l'importanza delle tecnologie digitali. La trasformazione digitale evidenzia oggi in misura ancora maggiore che nel recente passato la necessità di arricchire e sviluppare nuovi mix di competenze per dare adeguata risposta ai fabbisogni delle imprese del territorio. L'accelerazione del cambiamento tecnologico evidenzia la centralità delle competenze scientifico-tecnologiche. Tuttavia, il focus sulle competenze tecniche e specialistiche non deve portare a trascurare il set di competenze trasversali, comunque indispensabili per governare i processi non automatizzabili. Abilità relazionali e di comunicazione, competenze emotive e sociali assumeranno una rilevanza sempre maggiore nel futuro mercato del lavoro e, se efficacemente combinate con abilità di tipo scientifico-tecnologico, potranno offrire in prospettiva futura un contributo importante alla competitività delle imprese della regione. Formazione su tematiche industria 4.0, riduzione divario digitale aziende, sostegno alla formazione delle conoscenze linguistiche.

BOZZA

8.4 - Azioni di Sistema Priorità 1 - Occupazione

8.4.1 - Azioni di Sistema condivise dal Partenariato

Il presente paragrafo di sofferma ad analizzare le scelte formulate dal Partenariato in materia di Azioni di Sistema, ricordando che per Azioni di Sistema si intendono le Azioni ad ambito regionale finalizzate al miglioramento dei servizi e al potenziamento dell'offerta di servizi. Assumono caratteristica di azione strutturale in quanto caratterizzata da stabilità nel medio e lungo periodo.

Le Azioni riportate nelle tabelle che seguono sono quelle che il Partenariato ha selezionato; non era infatti previsto in tal caso alcun punteggio tramite scale numeriche.

Tabella 34 - Azioni di Sistema condivise

Campi di Intervento	OS I) Migliorare l'accesso all'occupazione di tutte le persone in cerca di lavoro	OS II) Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze	OS III) Promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata	OS VI) Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
097 Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro	Piano strutturale di Politiche Attive del Lavoro Just in Time per sistema CPI (formazione a catalogo, tirocini, incentivi all'assunzione)			
098 Misure volte a promuovere l'accesso all'occupazione dei disoccupati di lunga durata	Interventi strutturali di informazione e comunicazione efficace rivolta ai destinatari delle azioni per assicurare pari opportunità di accesso alle azioni programmate			
099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani	Miglioramento del sistema pubblico di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali			
100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	Interventi di "microfinanza": che comprenda le garanzie, il microcredito, l'equity e il quasi-equity, abbinati a servizi di accompagnamento per lo sviluppo delle imprese, ad esempio sotto forma di consulenza, formazione e mentoring individuali, estesi a persone e a microimprese che hanno difficoltà di accesso al		Interventi di "microfinanza": che comprenda le garanzie, il microcredito, l'equity e il quasi-equity, abbinati a servizi di accompagnamento per lo sviluppo delle imprese, ad esempio sotto forma di consulenza, formazione e mentoring individuali	

Campi di Intervento	OS I) Migliorare l'accesso all'occupazione di tutte le persone in cerca di lavoro	OS II) Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze	OS III) Promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata	OS VI) Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
	credito per attività professionali e/o generatrici di reddito			
105 Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro			Interventi volti a promuovere e sostenere, anche con metodologie di premialità, la responsabilità sociale delle medie e grandi imprese	
104 Sostegno alla mobilità dei lavoratori				Azioni di rafforzamento del sistema di validazione e certificazione delle competenze acquisite nei settori formali, informali e non formali

BOZZA

8.5 - Azioni Pertinenti Priorità 4 - Occupazione Giovanile

8.5.1 - Azioni Pertinenti condivise dal Partenariato

Oltre agli Obiettivi Specifici fino a ora analizzati, il Partenariato è stato invitato a pronunciarsi sulla priorità dell'Occupazione Giovanile.

Le Azioni Pertinenti riferibili a tale Priorità riscontrano una elevata convergenza del Partenariato in termini di alta rilevanza rispetto alle Azioni proposte.

Tabella 35 - Grado di maggior rilevanza delle Azioni - V.%.

Azioni Pertinenti	Campi di Intervento	
	099 **Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani**	**100** **Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese**
Programmi di intervento su competenze strategiche e innovative connesse a linee di sviluppo economico basate su partenariati attivi	**86,67**	
Formazione professionale integrata finalizzata all'occupabilità (Orientamento, Formazione, Tirocini, incentivi assunzione)	**93,75**	
Rilancio Apprendistato e accompagnamento al lavoro	**93,75**	
Programmi finalizzati alla platea dei Neet che prevedano interventi integrati di Politiche Attive del Lavoro, favorendo modelli innovativi comunicazione e intercettazione dei giovani Neet, di coinvolgimento delle famiglie e della rete sociale, metodologie personalizzate che includano sostegno psicosociale e tutoraggio personale	**93,75**	
Interventi diffusi di promozione e cultura imprenditoriale anche associati ad azioni di orientamento anche attraverso modelli e metodologie innovative di comunicazione		**87,50**
Interventi integrati per la creazione d'impresa (bilancio di competenze, formazione, selezione e progettazione di business ideas, tirocini per l'acquisizione di competenze tecniche e imprenditoriali sia a livello regionale e nazionale, tutoring, mentoring e accompagnamento nella fase di start up)		**100**

Proposte del Partenariato

Box Proposte e indicazioni del Partenariato
Agire in maniera preventiva con azioni di informazione e orientamento a partire dai primi anni della scuola secondaria superiore. Azioni di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo.

Definire programmi (anche sperimentali) che prevedano la costruzione del percorso: formazione manageriale + accompagnamento nel business&marketing planning + valutazione + fund raising (accesso al credito e concessione contributi), col coinvolgimento di partenariati pubblico-privati.

8.6 - Azioni di Sistema Priorità 4 - Occupazione Giovanile

8.6.1 - Azioni di Sistema condivisi dal Partenariato

A seguire si propongono le tabelle riportanti le Azioni di Sistema condivise dal Partenariato in riferimento alla Priorità Occupazione (tabella 36), nonché le osservazioni e le proposte avanzate (tabella 37).

Tabella 36 - Azioni di Sistema condivise

Campi di Intervento	Azioni di Sistema
099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani	Interventi strutturali di informazione e comunicazione efficace rivolta ai destinatari delle azioni per assicurare pari opportunità di accesso alle azioni programmate. Azioni di rafforzamento del sistema della validazione e certificazione delle competenze acquisite nei settori formali, informali e non formali.
100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	Costruzione di una rete partenariale con le Università e Centri di ricerca per sostenere business incubator – anche esistenti – per start up innovative. Interventi di "microfinanza" che comprenda le garanzie, il microcredito, l'equity e il quasi-equity, abbinati a servizi di accompagnamento per lo sviluppo delle imprese, ad esempio sotto forma di consulenza, formazione e mentoring individuali.

Tabella 37 - Proposte e indicazioni del Partenariato sulle Azioni di Sistema

Campi di Intervento	Proposte indicazioni
099 Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani	Coinvolgimento e rafforzamento dell'ecosistema territoriale allo scopo di favorire le collaborazioni e la creazione delle condizioni favorevoli per la nascita di nuove realtà imprenditoriali. Si segnala che le azioni di rafforzamento sono già in atto, non è quindi necessario inserirle nella programmazione comunitaria.
100 Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	Attenzione nelle reti partenariali: è necessario inserire le associazioni di rappresentanza dei professionisti indispensabili per il sostegno e la costruzione di start up efficaci. Costruzione reti partenariali con Associazioni imprenditoriali e le loro agenzie di sviluppo regionali (che abbiano determinate caratteristiche qualitative e quantitative) e che siano disponibili a mettere a disposizione i loro strumenti (se li hanno) di finanziamento/accesso al credito e accompagnamento.

8.7 - Priorità 5 - Azioni Innovative

8.7.1 - Azioni Innovative condivise dal Partenariato

La valenza del significato del termine Azione Innovativa è definito dal Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo al Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+)[39], il quale afferma che nella programmazione FSE+ 21-27 si sostengono azioni di innovazione sociale e sperimentazioni sociali o consolidano approcci dal basso verso l'alto basati su partenariati che coinvolgono le autorità pubbliche, il settore privato e la società civile, come i gruppi di azione locale che progettano e attuano strategie di sviluppo locale di tipo partecipativo. È possibile sostenere l'applicazione su larga scala di approcci innovativi testati su scala ridotta (sperimentazioni sociali) elaborati nell'ambito della componente Occupazione e innovazione sociale e di altri programmi dell'Unione.

Essendo le Azioni Innovative particolarmente qualificate e selettive, si riportano a seguire quelle che hanno riscosso la maggior adesione del Partenariato.

BOZZA

[39] Reg COM(2018) 382 Final del 30.5.2018

Tabella 38 - Le Azioni Innovative condivise per Campi di Intevento e Obiettivi specifici - V.%.

Campi di Intervento	Priorità I Occupazione				Priorità IV Occupazione Giovanile	
	OS II) Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro		**OS III) Promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori**			
	Azioni	% su totale frequenze	Azioni	% su totale frequenze	Azioni	% su totale frequenze
102 Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le competenze necessarie e per garantire assistenza e sostegno tempestivi e mirati	Costruzione di una rete partenariale fra associazioni imprenditoriali e servizi privati di intermediazione per lo scambio informativo stabile e costante ai fini di potenziare la capacità di intermediazione dei soggetti pubblici e privati dei servizi per il lavoro	**87,50**			Costruzione di una rete partenariale fra associazioni imprenditoriali e servizi privati di intermediazione per lo scambio informativo stabile e costante ai fini di potenziare la capacità di intermediazione dei soggetti pubblici e privati dei servizi per il lavoro	**87,50**
	Altro	**18,75**			Altro	**25,00**
106 Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti				Welfare District: patti territoriali di welfare con il coinvolgimento di attori pubblici e privati per lo sviluppo di welfare territoriali coordinati e strutturati	**58,82**	
				Progetti innovativi di welfare territoriale di natura sperimentale e valutazioni di replicabilità e sostenibilità su larga scala	**76,47**	
				Altro	**11,76**	

BOZZA