

REGIONE MARCHE  
Assemblea legislativa

## **deliberazione n. 66**

APPROVATA DALL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE  
NELLA SEDUTA DEL 22 GENNAIO 2024, N. 141

PIANO REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO TRIENNIO  
2024/ 2026. LEGGE REGIONALE 25 GENNAIO 2005, N. 2, ARTICOLO 3.

-----

## L'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE

Vista la proposta della Giunta regionale;

Visto il parere favorevole di cui all'articolo 4, comma 5, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità del Direttore del Dipartimento politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione, nonché l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può comunque derivare un impegno di spesa a carico della Regione, resi nella proposta della Giunta regionale;

Preso atto che la predetta proposta è stata preventivamente esaminata, ai sensi del comma 1 dell'articolo 22 dello Statuto regionale, dalla Commissione assembleare permanente competente in materia;

Visto il parere espresso, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, della l.r. 10 aprile 2007, n. 4, dal Consiglio delle autonomie locali;

Visto il parere espresso, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), della legge regionale 26 giugno 2008, n. 15, dal Consiglio regionale dell'economia e del lavoro;

Visto l'articolo 21 dello Statuto regionale;

## DELIBERA

di approvare il Piano regionale per le politiche attive – triennio 2024/2026”, di cui all’Allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante.

Avvenuta la votazione, il Presidente ne proclama l'esito: "l'Assemblea legislativa regionale approva"

IL PRESIDENTE

f.to Dino Latini

I CONSIGLIERI SEGRETARI

f.to Pierpaolo Borroni

f.to Micaela Vitri

**PIANO REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**  
**Triennio 2024 – 2026**

**Legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) - Articolo 3**

## Sommario

<b>1. LE FINALITA'</b> .....	3
<b>2. L'ANALISI DI CONTESTO</b> .....	4
2.1. Il quadro macroeconomico internazionale .....	4
2.2. Il quadro macroeconomico italiano.....	5
2.3. Il quadro economico della Regione Marche.....	6
2.4. Il mercato del lavoro in Italia.....	7
2.5 L'evoluzione del mercato del lavoro nelle Marche nel triennio 2021 – 2023.....	8
2.6. Il mercato del lavoro nelle Marche: le previsioni per il triennio 2024 – 2026. ....	12
<b>3. LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: GLI OBIETTIVI PRINCIPALI</b> .....	14
3.1 I giovani e i NEET.....	14
3.2 Occupazione femminile.....	17
3.3 I cosiddetti <i>over</i> : coloro che perdono occupazione in età avanzata .....	19
3.4 Le persone con disabilità .....	21
<b>4. LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: LE AREE DI INTERVENTO</b> .....	24
4.1 L'orientamento .....	24
4.2 La formazione vicina ai bisogni delle imprese .....	26
4.3 Promozione della cultura dell'imprenditorialità e sostegno alla creazione di nuove imprese....	27
4.4 Il sostegno alle imprese per una occupazione di qualità.....	28
4.5 La formazione on the job.....	29
4.6 Accrescere le competenze .....	31
4.7 Il sostegno alle crisi aziendali .....	32
4.8 L'attenzione verso i borghi .....	33
4.9 L'emersione del lavoro irregolare .....	33
4.10 La sicurezza sul lavoro.....	35
<b>5. I SERVIZI PER L'IMPIEGO E L'INTEGRAZIONE PUBBLICO-PRIVATO</b> .....	38
<b>6 LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: I SOGGETTI ATTUATORI E IL VALORE DELLA CONCERTAZIONE SOCIO-ECONOMICA</b> .....	41
<b>7 TEMPI E MODI</b> .....	43
<b>8. IL QUADRO FINANZIARIO</b> .....	45

## **1. LE FINALITA'**

Il presente Piano risponde, in attuazione delle disposizioni programmatiche contenute nella legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), all'esigenza di pianificare le attività che hanno come obiettivo l'aumento del tasso di occupazione e l'innalzamento delle competenze nella Regione Marche nel prossimo triennio. A tale fine vengono qui delineate le scelte di politiche attive del lavoro e di politiche della formazione che si ritengono opportune in un orizzonte temporale che si innesta tra i cicli di programmazione europea e la programmazione di breve periodo.

L'ultima esperienza di programmazione pluriennale risale al piano integrato delle attività produttive e del lavoro 2012-2014, previsto dalla l.r. 16/2010 esclusivamente per il triennio 2011-2013 (poi slittato di un anno) e quindi in via sperimentale, esperienza che si è poi ritenuto di non proseguire, mentre l'unico piano per le politiche attive del lavoro risale addirittura al triennio 2007-2009.

La Regione Marche intende, pertanto, con questo Piano riprendere e dare impulso alla attività di programmazione non solo per rispettare le indicazioni previste dalla citata l.r. 2/2005, ma soprattutto per dare a tutti i soggetti interessati (istituzioni, parti sociali, cittadini, imprese) un quadro informativo ampio e completo delle scelte strategiche e delle iniziative che verranno messe in atto per favorire l'innalzamento e il miglioramento dell'occupazione, e contestualmente, del tessuto produttivo, della Regione.

Questo Piano fa seguito ai piani annuali già approvati dalla Giunta regionale per gli anni 2022 e 2023 per il lavoro e la formazione (Linee Guida Operative), aventi natura programmatica, ricognitiva e informativa in merito alle iniziative previste per ciascuno dei due anni di riferimento e che sono stati oggetto di un confronto con le parti sociali.

I repentini mutamenti del mercato del lavoro, conseguenti al sempre più rapido evolversi delle situazioni di contesto socio-economico, mutamenti resi ancora più significativi da alcuni grandi eventi negativi registratisi negli ultimi anni (pandemia, guerra in Ucraina, crisi energetica, ripresa dell'inflazione) suggeriscono di adottare un piano triennale che si configura come un quadro di riferimento ampio e flessibile, tale da non condizionare le scelte che verranno definite nei successivi Programmi Annuali, di cui all'articolo 4 della l.r. 2/2005, nei quali verranno, invece, puntualmente indicate le azioni e gli interventi da attuare secondo gli indirizzi contenuti nel piano triennale ma con la capacità di adattare le scelte a eventuali mutamenti del contesto e dello scenario di riferimento.

## 2. L'ANALISI DI CONTESTO

### 2.1. Il quadro macroeconomico internazionale

I primi mesi del 2023 hanno evidenziato un generalizzato rallentamento della crescita economica e del commercio mondiale, che si sta progressivamente confermando anche nell'ultimo periodo dell'anno. "Il persistere di elevati livelli di rischio sull'evoluzione degli scenari a livello internazionale, in particolare quelli legati al conflitto russo-ucraino e alle tensioni politico-commerciali tra Cina e Taiwan, rendono lo scenario futuro altamente instabile e incerto" (*Istat, Rapporto Annuale 2023, Osservatorio mercato del lavoro Regione Marche*).

La generalizzata attenuazione dell'inflazione che contraddistingue lo scenario internazionale, sia pure con grande incertezza sull'andamento futuro, non ha dissuaso le principali banche centrali dal proseguire il percorso di rialzo dei tassi di interesse, dato che la componente di fondo dell'inflazione resta ancora elevata in molti Paesi. Le condizioni di finanziamento più restrittive per imprese e famiglie producono però effetti negativi sulla dinamica dell'industria e del commercio mondiale nonché sul reddito delle famiglie (e sull'andamento dei consumi).

Se analizziamo il quadro di riferimento dell'economia mondiale la situazione si mostra certamente diversificata. Negli Usa, la stima finale del Pil del primo trimestre è stata rivista al rialzo (+0,5% la crescita congiunturale dal +0,3% del dato precedente) grazie a più elevati consumi e a un maggior contributo delle esportazioni nette. Nel primo trimestre, il Pil cinese è salito del 2,2% in termini congiunturali, in forte accelerazione dallo 0,6% di fine 2022 (ma indicatori più aggiornati suggeriscono che "la spinta delle riaperture post-Covid possa essersi esaurita e che l'economia cinese nei prossimi mesi potrebbe sperimentare una dinamica più debole). Nel primo trimestre dell'anno in corso il Pil dell'area euro è aumentato di 0,1% in termini congiunturali, dopo la stazionarietà di fine 2022. L'economia tedesca ha segnato il passo, mentre Spagna e Francia sono cresciute più della media euro (rispettivamente +0,5% e +0,2% in termini congiunturali).

Anche nel secondo trimestre 2023 la crescita dell'economia mondiale rallenta con performance eterogenee tra aree geografiche e settori. Le stime più recenti del Fondo Monetario Internazionale prevedono per l'anno corrente e per il 2024 un tasso di crescita del Pil del 3,0% (è stato +3,5% nel 2022) che sconta gli effetti del processo di rialzo dei tassi di interesse attuato dalle principali banche centrali. La crescita del Pil cinese è decelerata fino ad uno 0,8% congiunturale nel secondo trimestre (era +2,2% nei tre mesi precedenti) e le prospettive di crescita per il terzo trimestre, caratterizzate anche da elevati rischi di deflazione, sono poco favorevoli. Negli Usa, la stima preliminare del Pil del II° trimestre registra un incremento di 0,6% congiunturale, dopo lo 0,5% di inizio anno, a conferma della tenuta del ciclo statunitense nonostante i rialzi dei tassi di interesse.

Nell'area euro, il Pil del II trimestre 2023 ha registrato un aumento dello 0,3% in termini congiunturali, un risultato positivo determinato in buona parte dal dato irlandese legato ai profitti delle aziende multinazionali: si sono registrati incrementi soli in Francia (+0,5%) e Spagna (+0,4%), una variazione nulla in Germania e una contrazione in Italia (-0,3%).

In conclusione, come sottolineano anche le più recenti stime sull'andamento dell'economia globale della Commissione Europea (*European Economic Forecast, Summer 2023, EU Commission*) le prospettive dell'economia mondiale presentano un elevato grado di incertezza legato sia agli eventi bellici in Ucraina sia all'andamento dei prezzi dell'energia sia soprattutto alle decisioni di politica monetaria che verranno assunte nei prossimi mesi. In ogni caso ciò che dobbiamo attenderci sembra un rallentamento del tasso di crescita e condizioni creditizie più difficili per le imprese soprattutto nel primo semestre del 2024.

## **2.2. Il quadro macroeconomico italiano**

La stima Istat dei conti economici trimestrali conferma la ripresa dell'economia italiana nel primo trimestre del 2023 dopo la battuta d'arresto di fine 2022 (-0,1% rispetto al trimestre precedente). A inizio anno la crescita del Pil è risultata pari allo 0,6% in termini congiunturali e all'1,9% in termini tendenziali. Anche la crescita acquisita per il 2023 è positiva, pari allo 0,9%.

La ripresa è dovuta alla domanda interna con il contributo positivo dei consumi privati (0,3 punti percentuali) dei consumi pubblici e degli investimenti, entrambi per 0,2 punti percentuali. Negativi, invece, per 0,1 punti percentuali, i contributi delle scorte e della domanda estera netta. In ripresa dell'1,3% in termini congiunturali le ore lavorate, dello 0,8% le posizioni lavorative e dell'1,1% le unità di lavoro; i redditi da lavoro dipendente pro-capite risultano stazionari.

La crescita è la risultante di un incremento del valore aggiunto per costruzioni e servizi (+1,5% e +0,8% rispettivamente), di un calo per l'industria in senso stretto (-0,2%).

A marzo 2023, l'indice destagionalizzato della produzione industriale ha registrato la terza variazione congiunturale negativa (-0,6%), con un calo di tutti i raggruppamenti di industria a eccezione dei beni strumentali (+0,7%). Nel primo trimestre, l'indicatore è stato sostanzialmente stabile rispetto ai tre mesi precedenti (-0,1%): il dato è la sintesi di un calo della produzione di beni intermedi (-1,4%) e dei settori dell'energia (-0,1%) e di aumenti della produzione di beni strumentali (+0,3%) e di quelli di consumo (+0,6%, sostenuti dalla componente dei beni di consumo durevoli: +1,4%). A febbraio 2023, dopo una lieve flessione nel mese precedente, il settore delle costruzioni ha registrato un incremento congiunturale della produzione (+1,5%) tornando sui livelli elevati di aprile 2022.

I dati Istat, tuttavia, registrano, per il secondo trimestre un risultato inferiore agli altri principali Paesi europei che testimonia di un progressivo rallentamento del tasso di crescita. Il Pil (valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato) è diminuito (-0,3% la variazione congiunturale, +0,6% nel trimestre precedente), portando la variazione acquisita per il 2023 a 0,8% (da 0,9%). Il calo è dovuto a una flessione del valore aggiunto nel comparto dell'industria, non compensato dal lieve aumento di quello dei servizi. Dal lato della domanda, la componente nazionale (al lordo delle scorte) ha fornito un contributo negativo mentre l'apporto della domanda estera netta è stato nullo.

Le prospettive dei prossimi trimestri rimangono molto incerte, con certamente un ulteriore possibile rallentamento, anche se gli indicatori congiunturali dell'industria sembrano indicare un rimbalzo positivo per la fine dell'anno. I redditi delle famiglie sembrano soffrire l'aumento dell'inflazione con una minore propensione al consumo; nondimeno è possibile che nei primi mesi del 2024 vi sia un leggero aumento salariale che, unitamente ad una maggiore partecipazione nel mercato del lavoro e ad una riduzione dell'inflazione, potrebbe mantenere stabile il potere di acquisto delle famiglie. Il Governo mantiene al momento invariate le stime di crescita ma i prossimi documenti programmatori e la Legge di Bilancio 2024

potranno fornire utili elementi per arricchire il quadro di riferimento e determinare le tendenze dell'economia italiana per il 2024, con effetti anche sul quadro regionale.

### 2.3. Il quadro economico della Regione Marche

Il quadro congiunturale di fine 2022 ha delineato per le Marche una situazione positiva ma in deciso rallentamento rispetto ai trimestri precedenti, in linea con l'andamento dell'economia italiana. Secondo le elaborazioni dell'Osservatorio TrendMarche, i ricavi delle micro imprese marchigiane a fine anno aumentano in termini congiunturali ma diminuiscono in linea tendenziale, ponendo fine ad una crescita durata tre trimestri consecutivi. Secondo l'Osservatorio sull'artigianato con dipendenti EBAM la ripresa del 2021 e della prima parte del 2022 rallenta nel secondo semestre e il 2022 si chiude ancora in positivo ma con i casi di aumento dell'attività che scendono e i casi di difficoltà che salgono; si arresta il processo di miglioramento nell'utilizzazione della capacità produttiva e le condizioni di accesso al credito sono avvertite in netto peggioramento. L'Indagine Congiunturale Trimestrale di Confindustria Marche conferma il rallentamento di fine anno anche per le imprese di medie e grandi dimensioni: l'industria manifatturiera regionale chiude il 2022 con attività produttiva debole e attività commerciale stazionaria rispetto ai livelli rilevati nello stesso periodo del 2021. La produzione registra una debole variazione positiva con vendite in calo sul mercato interno, non compensate dalla crescita di quelle sull'estero.

Nondimeno è cresciuta in questo stesso periodo la competitività delle imprese delle Marche sui mercati esteri. L'aumento congiunturale delle esportazioni coinvolge tutte le ripartizioni territoriali ma risulta più ampia proprio per le Marche: nell'intero 2022 l'export italiano mostra una crescita sostenuta rispetto all'anno precedente (+20%) e diffusa a livello territoriale. Tutte le regioni italiane registrano incrementi dell'export in valore ma l'incremento annuale più marcato è quello delle Marche, che guidano la ripresa dell'export italiano con una crescita del +82% rispetto al 2021.

Il 2023 ha confermato il trend di rallentamento anche per le principali componenti dell'economia marchigiana, anche in questo caso in coerenza con l'andamento dell'economia italiana. L'osservatorio TrendMarche sulle micro e piccole imprese ha registrato nel primo trimestre ricavi in decisa crescita tendenziale e congiunturale, grazie soprattutto alle performance del terziario e delle costruzioni. Secondo l'Indagine congiunturale trimestrale di Confindustria, il primo trimestre 2023 ha evidenziato, in termini tendenziali, un moderato calo sia dell'attività produttiva che di quella commerciale. La produzione industriale è in leggera flessione e il quadro congiunturale in progressivo deterioramento per effetto ancora delle dinamiche crescenti del costo dei fattori produttivi, inclusa l'energia; è in flessione anche l'andamento delle vendite, sia sul mercato interno (risultati positivi solo per minerali non metalliferi, meccanica e tessile-abbigliamento), sia soprattutto sul mercato estero (variazione positiva solo per l'alimentare).

Tuttavia, nei primi tre mesi del 2023 le Marche registrano esportazioni più che raddoppiate rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima, sperimentando l'incremento dell'export più marcato tra le regioni italiane per la seconda volta consecutiva. L'Istat osserva che "la performance molto positiva delle Marche è quasi totalmente spiegata dall'eccezionale aumento delle vendite di prodotti farmaceutici verso la Cina". In particolare, la crescita dell'export farmaceutico dalle Marche è pari a +421,3% mentre in Italia lo stesso settore registra un +31,7%. Tuttavia, anche al netto di questo effetto, l'export marchigiano viene caratterizzato da migliori dinamiche di crescita tendenziale per settori chiave delle manifatture regionali come quelli delle attività del "sistema moda": l'export del tessile abbigliamento calzature marchigiano cresce ad un ritmo quasi doppio di quello nazionale (+22,1% contro +11,4%) così come l'export di mobili marchigiani (+13,5%) e in questo caso il divario a favore delle Marche è assai più marcato (in Italia +0,3%). Nell'ambito

della meccanica, invece, le esportazioni regionali segnano dinamiche contrastanti: sono in forte calo quelle di metalli di base e prodotti in metallo (-10,2%: in Italia -1,9%) ma soprattutto i mezzi di trasporto (-43,9% contro +4,8% dell'Italia): in questo caso vale, però, l'andamento discontinuo delle vendite all'estero di imbarcazioni di lusso. Preoccupante è il calo dell'export di apparecchi elettrici (gli elettrodomestici), più che per l'intensità del calo (-3,7%) per una dinamica in controtendenza con quella nazionale del settore (+8,2%): ciò mostra come le opportunità di export per gli elettrodomestici italiani non sono state colte dall'importante polo regionale. Decisamente favorevoli, invece, sono i dati dell'export marchigiano di computer, apparecchi elettronici e ottici (+28,3% contro +11,5% dell'Italia) e particolarmente importante è che la produzione marchigiana di macchinari riesca a registrare una crescita dell'export ancora maggiore di quella, già elevata, che si registra per il Paese (+18,1% contro +17,5%), indicando così una tenuta della competitività internazionale del settore ancora migliore di quella già buona a livello nazionale.

Nel primo trimestre 2023 le imprese attive sono calate del 3,5% rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima. La diminuzione dello stock di imprese attive della regione è decisamente più marcata rispetto a quella che si registra nel complesso del Paese, che nel trimestre perde solo l'1,0% delle imprese. Le perdite più marcate si concentrano, in termini percentuali, nel settore primario (-5,5%), in termini assoluti in quello del terziario (-2.313 imprese). Nell'ambito dei servizi è più marcata la contrazione del commercio (-5,9%), dei trasporti (-3,9%) e dei servizi di alloggio e ristorazione (-3,1%). Risulta in controtendenza la crescita del numero delle imprese attive nelle attività finanziarie e assicurative (+1,7%), nelle attività immobiliari (+1,3%), nelle attività professionali scientifiche e tecniche (+0,1%), nell'Istruzione (+2,8%), nella Sanità e assistenza sociale (+1,3%) e nelle attività artistiche sportive di intrattenimento e divertimento (+0,5%).

Nel secondo trimestre il numero delle imprese attive della regione cala ulteriormente del 3,2% rispetto al dato dello stesso trimestre dell'anno prima, una diminuzione che risulta ancora una volta ben più decisa di quella che si registra a livello nazionale (-1,1%). Il terziario registra la maggiore perdita assoluta (oltre 2mila imprese attive in meno) ma nel suo ambito accanto alla diminuzione sistematica delle imprese del commercio (-5,7%) si registrano incrementi di imprese nelle attività finanziarie e assicurative (+1,6%), nelle attività immobiliari (ancora +1,3%), nelle attività professionali scientifiche e tecniche (+1,7%), nell'Istruzione (+3,2%), nella Sanità e assistenza sociale (+0,2%) e nelle attività artistiche sportive di intrattenimento e divertimento (+0,3%).

#### **2.4. Il mercato del lavoro in Italia**

Nel primo trimestre 2023, secondo i dati Istat, l'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, è aumentato dell'1,3% rispetto al trimestre precedente e del 3,3% rispetto al primo trimestre 2022. Gli occupati, nel primo trimestre 2023, sono 104 mila in più rispetto al quarto trimestre 2022 (+0,4%): l'aumento coinvolge i dipendenti a tempo indeterminato (+92 mila, +0,6%) e gli indipendenti (+27 mila, +0,5%), mentre i dipendenti a termine risultano in lieve calo (-15 mila, -0,5% in tre mesi); alla crescita del numero di disoccupati (+23 mila, +1,2% in tre mesi) si associa la diminuzione degli inattivi di 15-64 anni (-150 mila, -1,2%). I tassi presentano una dinamica simile: il tasso di occupazione sale al 60,9% (+0,3 punti), quello di disoccupazione all'8,0% (+0,1 punti) e il tasso di inattività 15-64 anni scende al 33,7% (-0,4 punti). I dati provvisori del mese di aprile 2023 segnalano, rispetto al mese precedente, un'ulteriore crescita degli occupati (+48 mila, +0,2%), insieme al calo dei disoccupati (-14 mila, -0,7%) e degli inattivi (-25 mila, -0,2%); ne deriva un aumento del tasso di occupazione (+0,1 punti) e una diminuzione di quelli di disoccupazione e di inattività (-0,1 punti in entrambi i casi).

Anche in termini tendenziali, l'aumento dell'occupazione (+513 mila unità, +2,3% in un anno) coinvolge i dipendenti a tempo indeterminato (+3,7%) e gli indipendenti (+1,0%), mentre si riduce il numero dei dipendenti a termine (-2,7%). Rispetto al primo trimestre 2022, prosegue il calo dei disoccupati (-76 mila in un anno, -3,5%) e degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-558 mila, -4,3%). Tale dinamica si riflette nella crescita del tasso di occupazione (+1,5 punti rispetto al primo trimestre 2022) e nella diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività (-0,5 e -1,4 punti, rispettivamente).

Dal lato delle imprese, si intensifica la crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti che, nel complesso, aumentano dell'1,1%, per effetto sia di un'accentuata crescita della componente a tempo pieno (+1%) sia di una spinta al rialzo della componente a tempo parziale (+1,4%). In termini tendenziali, la crescita delle posizioni dipendenti è pari al 3,1% e l'aumento è stato più intenso per la componente dei full time (+3,6%) rispetto a quella dei part time (+1,7%). In aumento anche le ore lavorate per dipendente, in termini congiunturali (+1,9%) e, soprattutto, in termini tendenziali (+4,6%); il ricorso alla cassa integrazione scende a 8,7 ore ogni mille ore lavorate. Il tasso dei posti vacanti nel confronto congiunturale diminuisce di 0,3 punti, mentre è ancora in crescita, di 0,1 punti, in quello tendenziale. Rilevante l'aumento del costo del lavoro per Unità di lavoro dipendente (Ula) che raggiunge valori tra i più alti in serie storica: su base congiunturale, la crescita è pari all'1,8% ed è il risultato dell'aumento sia delle retribuzioni (+1,2%) sia, in misura maggiore, degli oneri sociali (+3%); anche la crescita tendenziale, ancora più intensa (+3,9%), è dovuta a quella della componente retributiva (+3,4%) e, ancor di più, a quella degli oneri sociali (+5,4%). All'aumento delle retribuzioni concorre l'erogazione di importi una tantum, il cui effetto è particolarmente evidente nei servizi; l'aumento degli oneri sociali è legato al restringimento degli interventi di decontribuzione messi in atto nel 2021 e 2022.

Il mercato del lavoro in Italia, dunque, mostra un significativo miglioramento nel corso dell'ultimo biennio con un graduale aumento del tasso di occupazione e la riduzione del numero dei disoccupati. Anche la qualità del lavoro appare conseguire buoni risultati con un aumento dei contratti a tempo indeterminato – che pure hanno beneficiato di robusti incentivi - ed un sostanziale livellamento dei contratti a tempo determinato. Questa situazione non risolve ancora i nodi critici del mercato del lavoro italiano, quali i giovani e le donne, il cui inserimento deve essere promosso per innalzare strutturalmente la partecipazione e il tasso di occupazione. Rimane altrettanto centrale il tema delle competenze e del cosiddetto *mismatching* per innalzare la qualità del capitale umano, intraprendere la “via alta dello sviluppo”, accrescere la produttività ed aumentare conseguentemente i salari.

## **2.5 L'evoluzione del mercato del lavoro nelle Marche nel triennio 2021 – 2023**

Nel 2021 la ripresa economica ha visto l'Italia tra i Paesi più dinamici in ambito europeo, senza però l'effetto di riportare il mercato del lavoro regionale sugli equilibri pre-pandemia. La crisi e il declinante trend demografico hanno avuto un impatto sull'offerta di lavoro che, dopo la forte contrazione del 2020, nel 2021 è rimasta stabile tra i 15-64enni. La ripartenza dell'economia, nel corso del 2021, ha indotto un incremento dell'occupazione (+0,8% come in Italia) e un contestuale calo della disoccupazione (-5,1%). Il tasso di attività è passato, tra il 2020 e il 2021, dal 68,7% al 69,2%; il tasso di occupazione è aumentato di 0,7 punti percentuali attestandosi al 64,1%; il tasso di disoccupazione è sceso al 7,1% mentre era al 7,5% nella media dei precedenti dodici mesi. Il tasso di inattività è lievemente diminuito, dal 31,3% al 30,8%. Anche il dato delle comunicazioni obbligatorie evidenzia la ripresa del mercato del lavoro nel 2021: il complessivo flusso di assunzioni cresce, su base annuale, del 18,7% raggiungendo le 310mila unità. L'aumento dello stock di occupati osservato nel 2021 è tutto dovuto alla componente maschile (+1,5%) mentre quella femminile rimane sostanzialmente

statica (-0,1%). In Italia le dinamiche risultano praticamente invertite poiché sono le donne a trainare la ripresa del mercato del lavoro con un incremento del numero di occupate pari all'1,2%. L'esame delle componenti dell'occupazione mostra che tra le dipendenti diminuiscono quelle a tempo indeterminato (-1.690 unità) e rimangono stabili quelle con contratti temporanei con quindi un'occupazione a tempo pieno, che diminuisce più per le donne che per gli uomini (-1,9% e -0,5% rispettivamente). In termini settoriali, la crescita dell'occupazione regionale riguarda tutti i principali comparti dell'economia ad eccezione dell'industria in senso stretto che registra una contrazione dell'8,3%.

Se durante la crisi sono stati particolarmente colpiti gli occupati con basso titolo di studio (-5,2%) rispetto a diplomati (-2,8%) e laureati (-1,6%) la ripresa occupazionale del 2021 ha continuato a penalizzare i lavoratori meno qualificati che hanno registrato una flessione del 3,2%. Per gli occupati in possesso di diploma e di laurea, invece, l'occupazione è aumentata, in entrambi i casi, del 2,4%. Solo per chi è in possesso di titolo pari o superiore alla laurea, il livello dell'occupazione è ritornato al di sopra dei valori pre-pandemia (+0,8%). Le assunzioni aumentano per la quasi totalità delle qualifiche professionali prese in considerazione salvo che per le professioni tecniche (+0,5%). Gli incrementi annuali più consistenti riguardano gli avviamenti riferiti a professioni di elevata specializzazione in ambito scientifico e intellettuale (+25,6%), a conduttori di impianti, operai addetti a macchinari e conducenti di veicoli (26,0%), a professioni esecutive d'ufficio (+24,6%) e agli operai specializzati (+23,9%).

Nel corso del 2022 si è accentuato il miglioramento del mercato del lavoro regionale avviatosi dopo la pandemia: tale evoluzione si traduce in un forte aumento dell'occupazione (+3,7%) e in una contestuale riduzione dei disoccupati che risultano in calo del 10,8%. L'espansione della partecipazione (+2,7% la forza lavoro tra 15 e 89 anni) si alimenta dal bacino dell'inattività (-7,9% tra i 15 – 64enni) ma è frenata da dinamiche demografiche declinanti: la popolazione di 15 anni e oltre si riduce, infatti, di 6.259 unità (-0,5%): da 1.308.769 scende 1.302.510 residenti di cui 629.897 maschi e 672.613 femmine.

Marche Maschi e femmine	Valori					Variazioni %		Q.% F.
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/22	2021/22	2022
Popolazione 15 e oltre	1.322.936	1.319.612	1.315.381	1.308.769	1.302.510	-1,5%	-0,5%	51,6%
Forze di lavoro 15 - 89	687.953	692.027	661.461	663.674	681.297	-1,0%	2,7%	44,8%
Occupati 15 - 89	632.187	632.492	611.816	616.562	639.262	1,1%	3,7%	44,2%
Disoccupati 15 - 74	55.766	59.534	49.644	47.112	42.036	-24,6%	-10,8%	54,1%
Inattivi 15 - 64	283.774	272.726	293.872	286.958	264.404	-6,8%	-7,9%	61,6%
Inattivi 15 e oltre	634.983	627.585	653.920	645.095	621.213	-2,2%	-3,7%	59,1%

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Istat RcfI (I.Stat)

I nuovi equilibri tra domanda e offerta di lavoro trovano riflesso nel miglioramento dei principali indicatori di sintesi: il tasso di attività (la partecipazione al mercato del lavoro) passa dal 69,2% del 2021 al 71,4% del 2022; il tasso di occupazione sale dal 64,1% al 66,8%; il tasso di disoccupazione si riduce di 0,9 punti percentuali (da 7,1% a 6,2%); il tasso di inattività scende dal 30,8% al 28,6%.

Marche Maschi e femmine	Valori					Punti di variazione		Diff. Genere (M - F)	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018/22	2021/22	2018	2022
Tasso attività 15 - 64	70,2	71,2	68,7	69,2	71,4	1,2	2,2	15,8	13,4
Tasso Occupazione 15 - 64	64,3	64,9	63,4	64,1	66,8	2,5	2,7	16,4	14,1
Tasso Disoccupazione 15 - 74	8,1	8,6	7,5	7,1	6,2	-1,9	-0,9	-2,8	-2,3
Tasso inattività 15 - 64	29,8	28,8	31,3	30,8	28,6	-1,2	-2,2	-15,8	-13,4

Fonte: elab. Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche su dati Istat RcfI (I.Stat)

La ripresa dell'occupazione marchigiana, trainata dalla componente maschile nel 2021 (+1,5% a fronte di una stagnazione di quella femminile), nel 2022 vede protagoniste le donne che registrano incrementi più accentuati, rispetto agli uomini, sia per la partecipazione (+4,7% vs +1,1%) che per l'occupazione (+5,7% e +2,1% rispettivamente). In termini settoriali, la crescita occupazionale delle Marche nel 2022, non si concentra più nei servizi come è avvenuto nel 2021 (era +4,7%, con oltre 17.600 occupati in più): si deve invece all'industria in senso stretto che registra oltre 12mila occupati in più rispetto all'anno precedente (+7,1%) e alle costruzioni (+5.106 occupati pari a +16,3%). Aumenta anche l'occupazione in agricoltura (+1.878 unità). Il terziario, nel suo complesso, cresce solo dello 0,9% (3.703 occupati in più) e ciò si deve alla crisi del commercio in cui si perdono quasi 4mila posti di lavoro. Tra le aree provinciali delle Marche, la ripresa occupazionale, tra 2021 e 2022, è assai più marcata per la provincia di Ascoli Piceno (+8,7%) e poi per quella di Macerata (+4,6%). È comunque rilevante per la provincia di Pesaro e Urbino (+3,1%) e in quella di Ancona (+2,3%). Risulta più moderata nella provincia di Fermo (+1,7%). La composizione territoriale dell'occupazione regionale è così articolata: Pesaro e Urbino 24,7%, Ancona 31,1%, Macerata 19,8%, Ascoli Piceno 13,5%, Fermo: 11,2%.

La distinzione per genere evidenzia uno svantaggio della componente femminile sul mercato del lavoro, a fronte di una maggiore dinamicità della componente maschile. I giovani, dopo aver subito in modo marcato le conseguenze dell'emergenza sanitaria, recuperano quote occupazionali con maggiore dinamicità nei mesi di maggio-giugno-luglio 2021 e 2022.

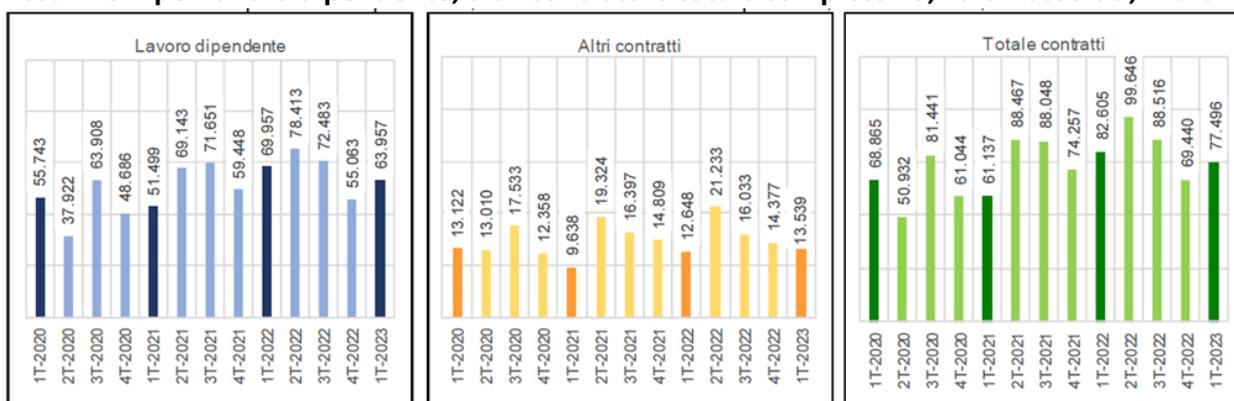
Un approfondimento sulle caratteristiche dei percorsi di transizione dei lavoratori che hanno perso il lavoro durante la pandemia mostra come il 27,2% dei lavoratori non più occupati tra febbraio 2020 e aprile 2021 non trova più una nuova occupazione sul mercato del lavoro al 31 dicembre 2021. Poco più di un quarto (26,8%) dei lavoratori rientra in modo permanente, con una posizione lavorativa in essere al 31 dicembre 2022. Tuttavia, una quota molto ampia di lavoratori (46%) rientra esclusivamente in modo temporaneo, con un contratto di lavoro che termina prima del 31 dicembre 2022.

Il primo trimestre 2023 registra una inversione delle dinamiche espansive del precedente biennio. Sia la partecipazione che l'occupazione, infatti, sono in forte flessione non solo rispetto al trimestre precedente (-3,4% in entrambi i casi), ma anche rispetto al primo trimestre dello scorso anno: forze di lavoro -2,3%, occupati -1,3%. Gli occupati ammontano, nella media del periodo considerato, a 624mila unità: erano pari a 633mila dei primi tre mesi dello scorso anno e a 646mila nella media del periodo ottobre – dicembre 2022. Registrano delle flessioni anche alcuni indicatori del mercato del lavoro regionale mentre migliora il tasso di disoccupazione. Il tasso di attività scende dal 71,3% del primo trimestre 2022 all'attuale 69,9%; il tasso di occupazione perde 0,6 punti percentuali e si attesta al 65,7%. Il tasso di disoccupazione cala dal 6,8% al 5,9%. L'aumento della popolazione inattiva spinge al rialzo il tasso di inattività che, dal 28,7% del primo trimestre 2022, sale al 31,1%. Nel trimestre in esame la componente femminile risulta in sofferenza: in termini tendenziali registra una contrazione del 3,2% per le forze di lavoro e del 3,3% per l'occupazione. Sotto il profilo settoriale, l'occupazione registra variazioni di segno positivo rispetto al primo trimestre 2022 per le costruzioni (9,5%) e per il commercio e turismo (+7,6%). Calano invece agricoltura (-2,9%), industria (-3,6%) e altri servizi (-3,7%). Nel primo trimestre 2023 la domanda di lavoro misurata dal numero di assunzioni risulta in aumento dell'11,2% rispetto al trimestre precedente, ma sconta una flessione tendenziale pari al 6,3%. La riduzione delle attivazioni riguarda unicamente il lavoro dipendente, in calo dell'8,6%, poiché l'insieme delle tipologie contrattuali che non configurano vincolo di subordinazione cresce del 7,0%, trainato dalla dinamica del lavoro intermittente (+12,5%).

Rispetto al primo trimestre 2022 le assunzioni diminuiscono sia per maschi che per le femmine: per le due componenti di genere si registrano flessioni sostanzialmente allineate (-6,3% e -6,1% rispettivamente). Con

riferimento al ciclo di vita del lavoratore le attivazioni risultano in flessione, rispetto al primo trimestre 2022, per tutte le classi di età fino ai 54 anni. Le assunzioni sono in calo in tutte le province delle Marche con dinamiche molto vicine tra loro. Solo per Macerata si può osservare una flessione più moderata rispetto agli altri territori (-1,4%) per i quali le variazioni sono comprese tra il -6,0% di Ascoli Piceno e il -8,0% di Ancona. La domanda di lavoro, prendendo come termine di riferimento il primo trimestre 2022, evidenzia un profilo decrescente per tutte le principali branche dell'economia regionale ad eccezione dell'agricoltura in cui si registra un incremento del 2,8%. Nell'industria la domanda di lavoro cala del 6,8%, nelle costruzioni del 10,0% e nel terziario del 7,2%.

### Assunzioni per lavoro dipendente, altri contratti e totale complessivo, valori assoluti, Marche

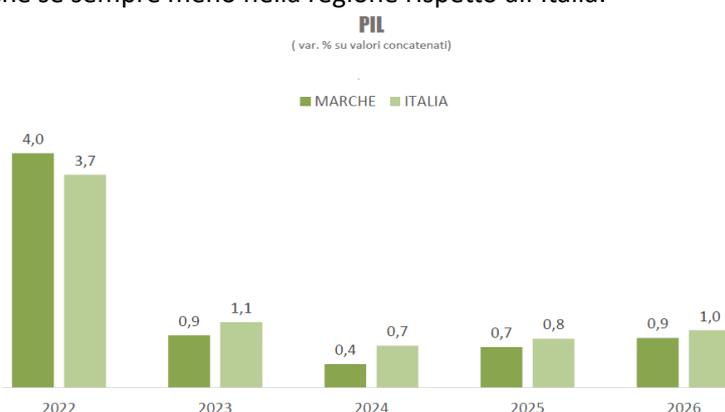


Elaborazione dati Osservatorio Mercato del Lavoro Regione Marche

## 2.6. Il mercato del lavoro nelle Marche: le previsioni per il triennio 2024 – 2026.

Se nel primo trimestre 2023 l'economia italiana ha mostrato una crescita tra le più vivaci sul panorama europeo, è però atteso un rallentamento per i successivi trimestri, quando i consumi dovrebbero risentire della flessione del potere d'acquisto, e gli investimenti perderanno slancio per l'esaurirsi dell'impulso delle costruzioni e per le condizioni di finanziamento più stringenti.

Il Pil delle Marche è stimato in crescita dagli «*Scenari per le economie locali*» di *Prometeia* nella misura dello 0,9% per il 2023, dunque al di sotto della media italiana (+1,1%); il suo progresso è previsto attenuarsi nel 2024 più per le Marche (+0,4%) che per l'Italia (+0,7%) e si prevede riprenda a crescere moderatamente nei due anni successivi anche se sempre meno nella regione rispetto all'Italia.<sup>1</sup>



Fonte: Le previsioni macroeconomiche per le Marche, scenario luglio 2023, Settore Controllo di Gestione e Sistemi Statistici

Rispetto alle dinamiche attese per il Pil, non tutti gli indicatori relativi al mercato del lavoro stimati per il periodo 2024-2026 risultano meno favorevoli per la nostra regione: solo quello delle unità di lavoro<sup>2</sup> è previsto meno positivo per le Marche rispetto all'Italia: in particolare, per le unità di lavoro nel 2023 si stima una crescita nelle Marche pari alla metà di quella nazionale (+0,9% contro +1,8%) e negli anni seguenti si attende una dinamica simile a quella nazionale ma meno favorevole nel 2024 (+0,7% contro +0,8%).

Per il tasso di disoccupazione, invece, il vantaggio delle Marche nei confronti del Paese è atteso, dapprima accentuarsi nel corso del 2023 (5,4% per la regione contro 7,9 per l'Italia) per ridursi leggermente nei due anni successivi e tornare ad ampliarsi nel 2026 (5,5% contro 7,8%).

Questa prevista evoluzione positiva dovrà essere sostenuta dalle politiche di sviluppo e dalle politiche attive del lavoro che la Regione potrà attuare, beneficiando delle significative risorse che affluiranno attraverso la programmazione comunitaria e attraverso il PNRR, in maniera da innalzare il sentiero di sviluppo e da accrescere la quota di occupazione e la qualità del capitale umano a disposizione delle imprese.

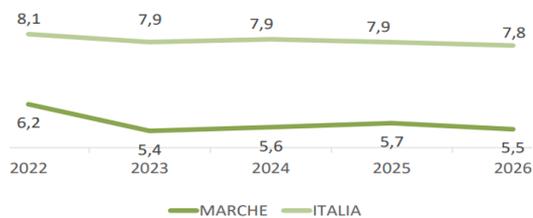
<sup>1</sup> Cfr. *Le previsioni macroeconomiche per le Marche, scenario luglio 2023*, Settore Controllo di Gestione e Sistemi Statistici, pag. 2

<sup>2</sup> Si tratta del numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno, numero che può diversificarsi in funzione dell'orario di lavoro contrattuale seguito o delle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta, ad esempio per la presenza di turni.

## Unità di lavoro (var. %)



## Tasso di disoccupazione (valori %)



Fonte: Le previsioni macroeconomiche per le Marche, scenario luglio 2023, Settore Controllo di Gestione e Sistemi Statistici

## Scenario macroeconomico (var. % su valori concatenati)

	Marche					Italia				
	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
PIL	4,0	0,9	0,4	0,7	0,9	3,7	1,1	0,7	0,8	1,0
Spesa per consumi delle famiglie	5,3	0,7	0,6	0,9	0,8	5,5	1,0	0,7	1,0	0,8
Esportazioni verso l'estero	64,1	13,2	-5,0	-3,3	-2,2	8,2	0,3	2,1	3,0	3,3
Importazioni dall'estero	44,0	4,6	-2,8	-2,5	-2,2	6,7	-1,8	3,3	3,1	2,9
Unità di lavoro	4,1	0,9	0,6	0,7	0,7	3,5	1,8	0,6	0,8	0,7
Tasso di disoccupazione (%)	6,2	5,4	5,6	5,7	5,5	8,1	7,9	7,9	7,9	7,8
Reddito disponibile *	6,3	4,9	3,6	3,3	3,0	6,1	5,1	3,4	3,2	2,9
Spesa per consumi finali delle A.P.	-0,3	0,7	0,0	-0,3	-0,2	0,3	1,3	0,5	0,2	0,2
Investimenti fissi lordi	8,4	2,0	-0,1	0,2	-0,3	9,4	2,6	0,1	0,4	0,0

\*var. % su valori correnti

Fonte: Le previsioni macroeconomiche per le Marche, scenario luglio 2023, Settore Controllo di Gestione e Sistemi Statistici

### **3. LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: GLI OBIETTIVI PRINCIPALI**

Le politiche del lavoro e della formazione per il triennio 2024-2026 dovranno essere prioritariamente indirizzate ai soggetti oggi più vulnerabili del mercato del lavoro, quelli che hanno maggiori difficoltà ad inserirsi o reinserirsi in esso o che comunque incontrano ostacoli nel partecipare agli interventi di politica attiva (orientamento, formazione, inserimento lavorativo), e che quindi necessitano di azioni maggiormente mirate ai propri fabbisogni.

Sulla base degli indicatori del mercato del lavoro evidenziati nella precedente sezione, e sulla scorta di quelle che sono le indicazioni europee ed internazionali, anche nelle Marche è evidente che donne, giovani (NEET in maniera particolare), soggetti in età più avanzata e che perdono l'occupazione si trovano in maggiori difficoltà. A ciò vanno aggiunti, in virtù delle loro specificità e della legislazione che li riguarda le persone con disabilità, che in questa Regione sono state sempre oggetto di particolare attenzione. Il tratto comune di questi interventi è che, per alcuni gruppi di popolazione, al di là delle ovvie differenze tra gli stessi, le azioni sul versante dell'occupabilità non sono sufficienti a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro ma necessitano di essere integrati con altri servizi di conciliazione, educativi, sociali, socio-sanitari. Ad accomunare tali situazioni di distanza dal mercato del lavoro, è la presenza di bisogni complessi e la necessità di un approccio integrato per accrescere le possibilità di inserimento lavorativo.

Fondamentale nel disegno della strategia di intervento è la preventiva analisi e conoscenza delle condizioni di partenza in cui si trovano e per tale motivo le prime azioni di politica attiva vanno focalizzate su azioni di orientamento, al fine di attivare interventi che possano risultare efficaci per raggiungere gli obiettivi che ci si pone, finalizzati all'inserimento occupazionale. In particolare, il modello di presa in carico dei disoccupati e/o inoccupati, che si sta utilizzando in attuazione del Programma G.O.L., pure se potrebbe essere rivisitato, può risultare estremamente efficace nel momento in cui si definisce insieme un patto di servizio, si analizzano le competenze e le aspirazioni dell'utente e si concorda un percorso di politica attiva consistente in un accompagnamento al lavoro, nella proposta di percorsi formativi di breve o lunga durata, o di altre politiche di inserimento lavorativo, compresa l'autoimprenditorialità, che ha rappresentato un tratto distintivo dello sviluppo del modello Marche. In alcuni casi, però, questo modello non è sufficiente, in quanto occorre anche intercettare quegli utenti che sono restii ad approcciarsi in modo propositivo verso i servizi per l'impiego. Si pensi in particolare ai NEET, per i quali il primo problema è quello di farli uscire dalla condizione di inattività in cui versano e per questo, oltre ad un'azione preventiva a partire dalle scuole, le azioni devono risultare appetibili e quindi concrete. Importante risulta, infine, l'approccio multidisciplinare verso tale tipologia di utenza, operando sinergie tra i servizi per l'impiego, le strutture che si occupano in modo istituzionale di politiche sociali e gli enti del terzo settore.

#### **3.1 I giovani e i NEET**

Nella società italiana i giovani costituiscono oggi una fascia di popolazione che merita una particolare attenzione nel suo percorso di inserimento lavorativo. L'Italia figura, infatti, nelle classifiche internazionali, agli ultimi posti per l'ampio divario intergenerazionale e per la scarsa mobilità sociale. Le criticità della condizione giovanile si sono acuite in modo sostanziale durante la pandemia Covid-19, che ha ampliato il disagio, accrescendo il senso di insicurezza nelle scelte di studio e lavoro, rallentando l'emancipazione giovanile e provocando una situazione di asimmetria generazionale.

L'analisi delle dinamiche regionali dei giovani under 35 sul mercato del lavoro non può prescindere dallo studio di un fenomeno particolarmente diffuso in Italia e che ha assunto negli ultimi anni una dimensione allarmante: la presenza dei NEET “*Not in Employment, Education or Training*”, ossia quei giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano percorsi di formazione. L'Italia è infatti il Paese che ha il maggior tasso di NEET nell'Unione Europea. In termini numerici, nelle Marche, nel 2019 il fenomeno dei NEET riguardava complessivamente una platea di circa 50.000 individui nella fascia d'età tra i 15 e i 34 anni. Il tasso di incidenza dei NEET, nella fascia 15-29 anni nel 2019, era pari al 15,4%, inferiore rispetto sia ai dati dell'Italia Centrale (18,1%) che a quelli dell'Italia (22,2%) e numericamente, i NEET aumentano dalle 33.342 unità del 2019 alle 38.211 del 2020, picco negativo registrato in concomitanza del primo *lockdown* dovuto alla pandemia da Covid-19. Nel biennio 2021-2022, i NEET nella fascia 15-29 anni si riducono a 34.022 unità nel 2021 e a 29.324 unità nel 2022. Il tasso di incidenza dei NEET della regione Marche rimane inferiore sia al dato italiano, sia a quello di area. Nel 2022, il 18,9% dei NEET sono collocati nella fascia 15-19 anni, il 37,7% nella fascia 20-24 anni e il 43,4% nella fascia 25-29 anni. Nel 2022, il 57,4% dei NEET nella fascia 15-29 anni risulta in possesso di un diploma di scuola media superiore e il 15,3% di una laurea. Soltanto il 37,4% dei NEET nelle Marche nel 2022 è in cerca di un'occasione di lavoro.

Le problematiche che i giovani in generale, e i NEET in particolare, si trovano ad affrontare sono molteplici e complesse, anche in relazione alla eterogeneità della categoria, i termini di età, livello d'istruzione e condizione nel mercato del lavoro. Tra le principali sfide che questo *target* si trova ad affrontare si ravvisano:

- a) Disoccupazione: i giovani incontrano una maggiore difficoltà a trovare un lavoro, a causa della mancanza di esperienza lavorativa e di competenze specifiche che può renderli meno appetibili per i datori di lavoro rispetto ad altri candidati con un background più consolidato.
- b) Competenze inadeguate: molti giovani, soprattutto NEET, risultano avere carenze nelle competenze chiave richieste dal mercato del lavoro, come competenze tecniche, competenze digitali, capacità linguistiche o *soft skills*.
- c) Scarso accesso all'istruzione e alla formazione: i giovani NEET sono spesso reduci da un'esperienza scolastica negativa o hanno abbandonato la scuola in giovane età, il che li pone in una posizione svantaggiata nell'accesso a programmi di formazione o a corsi di studio più avanzati.
- d) Bassi livelli di partecipazione al mercato del lavoro: alcuni giovani NEET possono trovarsi in una situazione di stallo, senza intraprendere azioni attive e proattive per ricercare lavoro o formarsi, creando un circolo vizioso di disoccupazione e mancanza di prospettive.
- e) Problemi socioeconomici e familiari: spesso i giovani NEET provengono da contesti socioeconomici svantaggiati o da famiglie con difficoltà finanziarie o disagiate, il che può influenzare negativamente la loro capacità di cercare lavoro o formarsi.
- f) Rigidità del mercato del lavoro: in alcuni contesti, la rigidità del mercato del lavoro può rendere difficile per i giovani in generale, e per i NEET in particolare, accedere a opportunità lavorative, specialmente se le imprese preferiscono assumere candidati con pregressa esperienza nel ruolo o nel settore.
- g) Mancanza di servizi di supporto: l'assenza o l'indisponibilità sul territorio di servizi adeguati di consulenza, orientamento e formazione per sostenere i giovani a sviluppare le competenze necessarie e trovare opportunità di lavoro, può condizionare in negativo l'ingresso del *target* nel mercato del lavoro.

- h) Carenza della necessaria sinergia tra il mondo dell'istruzione e il mondo produttivo per il Trasferimento Tecnologico e la nuova frontiera dell'open innovation e per delineare metodi e percorsi di avvicinamento tra accademia e mondo produttivo.

Dal momento che i bisogni espressi da questa categoria di utenti possono essere fortemente differenziati, la strategia adottata dal presente piano, partendo dall'esperienza del Programma GOL, è quella di offrire un ampio ventaglio di misure e strumenti di politica attiva del lavoro volti a rispondere alle esigenze di persone dai profili anche molto distanti fra loro. Si tratta di interventi che si concentrano sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze professionali, sulla creazione di opportunità di tirocinio e lavoro, oltre che sulla promozione di una maggiore inclusione sociale.

E' opportuno ricordare che nel periodo 2018-2022, il programma Garanzia Giovani, la più importante azione di inserimento lavorativo dei giovani NEET a livello nazionale, è stato erogato nelle Marche ad una platea di 24.126 beneficiari. Questi sono prevalentemente italiani e diplomati, con una leggera dominanza della componente maschile (53%) rispetto a quella femminile. Al termine del programma Garanzia Giovani, il tempo medio di inserimento è di 8 mesi e 18 giorni per un NEET donna e di 9 mesi e 6 giorni per un NEET uomo. In media, il 15% dei soggetti trova lavoro entro tre mesi, mentre il 24% viene assunto con un contratto a tempo indeterminato.

I NEET richiedono un approccio adeguato, fondato su quello che potremmo definire il modello delle "tre O": "Osservazione", cioè, approfondire la conoscenza del fenomeno, "Orientamento", attraverso un'azione preventiva che parta dalla scuola, "Opportunità", ovvero individuare quali possano essere gli interventi di politica attiva più adatti. I possibili interventi, di seguito elencati, sono descritti in forma sintetica, rimandando a una loro più puntuale definizione all'interno dei piani operativi annuali:

1. Promozione e sviluppo di programmi di formazione e orientamento: intesi come corsi di formazione professionale di qualità, specifici per i giovani NEET, adeguati alle esigenze del mercato del lavoro locale e settoriale. Questi corsi saranno seguiti da opportunità di tirocini o di inserimento lavorativo.
2. Attivazione di tirocini formativi e borse lavoro: da svolgersi presso aziende e istituzioni pubbliche o private, per permettere ai giovani NEET di acquisire esperienza sul campo e migliorare le proprie competenze.
3. Servizi di consulenza e orientamento individuali: azioni orientative che valorizzino le propensioni e le attitudini dei ragazzi, tenendo conto delle loro aspirazioni e competenze, nonché delle richieste del mondo del lavoro, anche attivando collaborazioni con il terzo settore e i soggetti del partenariato economico e sociale.
4. Incentivi e agevolazioni fiscali regionali alle imprese: al fine di incoraggiare le aziende ad assumere, prevalentemente a tempo indeterminato, giovani sotto forma di sgravi contributivi o finanziamenti a fondo perduto per coprire parte dei costi di formazione e inserimento, compatibilmente con la legislazione nazionale e comunitaria.
5. Promozione di piani di autoimpiego: iniziative volte a sostenere i giovani interessati ad avviare una propria attività imprenditoriale, offrendo supporto nella fase di progettazione e nell'accesso a finanziamenti agevolati.
6. Avvio di azioni di contrasto al fenomeno della dispersione scolastica e potenziamento dei servizi di orientamento per i giovani, anche individuando strumenti utili per coinvolgere i giovani e le loro famiglie.
7. Promozione del sistema duale: attraverso il consolidamento dei rapporti con le imprese e il supporto all'inserimento degli allievi nei contesti produttivi la formazione in contesto lavorativo verrà erogata attraverso le modalità didattiche dell'alternanza simulata, dell'alternanza rafforzata e dell'apprendistato duale, incentivando la realizzazione di reti tra istituzioni scolastiche e universitarie, enti formativi e imprese.

8. Attivazione di contratti di apprendistato di 1° livello: al fine di fornire ai giovani fuoriusciti dagli ordinari percorsi di istruzione e di leFP una valida risposta alle esigenze di qualificazione e di inserimento professionale.
9. Progettazione condivisa e integrata fra le istituzioni scolastiche, i servizi per l'impiego, il terzo settore e i soggetti del partenariato economico e sociale, in relazione alla promozione di iniziative orientative realizzate nell'ambito dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) a favore di studenti che necessitano di azioni orientative in itinere e in uscita dai percorsi scolastici e di avvicinamento al mondo del lavoro.
10. Progetti di inclusione sociale: volti a favorire l'inserimento o reinserimento sociale dei giovani NEET e al superamento di ostacoli come il disagio familiare, l'emarginazione o il basso livello di istruzione.

Dal momento che i bisogni espressi da questa categoria di utenti possono essere fortemente differenziati, la strategia adottata dal presente Piano è offrire un ampio ventaglio di misure e strumenti di politica attiva del lavoro volti a rispondere alle esigenze di persone dai profili anche molto distanti fra loro. Si tratta di interventi che si concentrano sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze professionali, sulla creazione di opportunità di tirocinio e lavoro, oltre che sulla promozione di una maggiore inclusione sociale.

### **3.2 Occupazione femminile**

L'inserimento delle donne nel mercato del lavoro è un obiettivo prioritario di tutte le strategie nazionali di crescita economica ed occupazionale per aumentare la base occupazionale del Paese. La promozione del lavoro femminile e il raggiungimento della parità di genere nei contesti lavorativi sono obiettivi presenti da tempo nei documenti di *policy* nazionale e comunitaria, nonché regionale, che hanno trovato un nuovo e decisivo impulso nell'ambito del PNRR e della programmazione dei fondi europei. E la pandemia, in un tempo relativamente breve, ha reso ancora più evidente il *gender gap*, dovuto già a molteplici fattori di natura culturale e strutturale.

Le 6 Missioni descritte nel PNRR, infatti, condividono delle priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali, e l'impatto sul recupero del potenziale di giovani, donne e territori ne costituisce un elemento strategico. Il PON "Giovani, donne e lavoro 2021-2027" ha quale obiettivo prioritario quello di favorire la creazione di nuova occupazione "di qualità", soprattutto giovanile e femminile e di sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare garantendo l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e di *long-term care*. Il Consiglio dell'Unione Europea nelle sue Raccomandazioni 2023, altresì, indica all'Italia di concentrarsi sulle politiche attive del mercato del lavoro, sostenere la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro e migliorare le competenze, specialmente quelle digitali.

Nel III° trimestre 2022, secondo i dati dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Marche, l'occupazione femminile nella Regione è salita a 285.000 unità (+9,4% rispetto allo stesso periodo del 2021 e +14,1% rispetto ai minimi registrati nel III trimestre 2020). Nonostante questo, rimane uno svantaggio evidente della componente femminile rispetto a quella maschile, pur se attenuato rispetto al recente passato: il tasso di occupazione femminile si attesta infatti a 13 punti percentuali al di sotto di quello maschile. Nel 2023, sono ancora tante le problematiche che caratterizzano in negativo la condizione lavorativa delle donne: disoccupazione e sottoccupazione; disparità retributiva tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro, o un lavoro di pari valore; il cosiddetto "*care gap*", ovvero l'impegno maggiormente richiesto alle donne per le responsabilità familiari e di cura, che può influenzare la loro partecipazione al mercato del lavoro, ridurre la disponibilità ad accettare ruoli a tempo pieno, a fare carriera e/o a partecipare

a programmi di formazione e aggiornamento professionale. Le donne sono sottorappresentate nel mercato del lavoro proprio a causa delle difficoltà di equilibrio e di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, difficoltà che ne causano una fuoruscita precoce per molte di loro. Inoltre, le donne, essendo le principali utenti dei congedi familiari, continuano ad interrompere le loro carriere frequentemente e per lunghi periodi, rendendo più difficile il rientro lavorativo.

Queste criticità richiedono interventi mirati e politiche a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro marchigiano, al fine di promuovere l'uguaglianza di genere, garantire pari opportunità lavorative e favorire un sistema lavoro più equo ed inclusivo. Nel corso degli anni, la Regione Marche si è già fatta promotrice di misure ed iniziative finalizzate al rientro al lavoro delle donne dopo il periodo della maternità. E anche il Programma GOL della Regione Marche si propone di intervenire e produrre effetti positivi sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze, attraverso politiche attive del lavoro, attività formative, servizi per il lavoro – pubblici e privati - che possano creare un impatto sul benessere delle donne. Ancora una volta, con il presente Piano, l'Amministrazione Regionale si pone, come obiettivo strategico, l'attivazione e il rafforzamento di misure di politica attiva volte a:

- a) diminuire il rischio di permanenza delle donne in una condizione di “non lavoro” e/o di disoccupazione di lunga durata;
- b) potenziare l'azione dei servizi pubblici per l'impiego nell'offerta di misure e servizi intensivi di assistenza nella ricerca di un primo impiego o di accompagnamento in percorsi di re-inserimento lavorativo;
- c) ampliare le opportunità formative necessarie ad accrescere o ad adeguare alle dinamiche del mercato del lavoro e dello sviluppo tecnologico in continua evoluzione, le competenze di coloro che si trovano a transitare verso il mercato del lavoro o all'interno dello stesso;
- d) promuovere la “cultura della conciliazione” e investire in misure di conciliazione della vita professionale e familiare;
- e) ridurre le discriminazioni di genere, attraverso azioni di contrasto alle discriminazioni relative alle condizioni di lavoro.

I possibili interventi, di seguito elencati, sono descritti in forma sintetica, rimandando a una loro più puntuale definizione nei programmi operativi annuali.

1. Promozione e attivazione di percorsi di formazione, riqualificazione e riconversione professionale (*upskilling e reskilling*) per le donne già occupate o in cerca di occupazione, con particolare attenzione allo sviluppo di nuove competenze, anche digitali, e ai bisogni del mercato del lavoro regionale.
2. Attivazione e potenziamento di percorsi di istruzione e formazione nelle aree STEM (Scienze, Technology, Engineering and Mathematics) e di campagne informative dedicate, per incentivare l'occupazione e l'affermazione femminile in ambito tecnico/scientifico e colmare il relativo divario occupazionale tra uomo e donna, che inizia dalla formazione e continua nel mondo del lavoro.
3. Attuazione di iniziative e di misure in grado di sostenere modalità di prestazioni di lavoro e tipologie contrattuali flessibili, promuovendo l'adozione di modelli e soluzioni organizzative “*family friendly*”.
4. Attuazione di iniziative family friendly specificatamente dedicate al genere maschile al fine di consentire una più equa redistribuzione dei carichi familiari.
5. Introduzione di agevolazioni e incentivi regionali a favore delle imprese che incentivano e promuovono i congedi parentali maschili.
6. Introduzione di agevolazioni e incentivi regionali per le imprese che assumono donne, al fine di favorire l'occupazione femminile, specialmente in settori dove la presenza femminile è tradizionalmente bassa o sottorappresentata.
7. Promozione dell'accesso delle donne a settori lavorativi a predominanza maschile e sviluppo di settori ad alta intensità di lavoro femminile, al fine di aumentarne la crescita e le opportunità lavorative, anche

mediante la messa a disposizione di borse di studio per la frequenza di corsi di laurea universitaria di tipo tecnico.

8. Collaborazione e interazione tra attori pubblici e privati del mercato del lavoro e della società civile per sviluppare strategie condivise e sostenere azioni coordinate per contrastare la disoccupazione femminile, dalla presa in carico, all'attivazione dell'utente, fino all'erogazione di politiche attive del lavoro e della formazione.
9. Sostegno all'imprenditoria femminile, attraverso agevolazioni finanziarie, consulenza, formazione e assistenza tecnica, al fine di incoraggiare e supportare le donne che vogliono avviare o sviluppare un'idea imprenditoriale.
10. Promozione e adozione di politiche e misure per il perseguimento della parità retributiva e della trasparenza, il contrasto alla discriminazione salariale e all'abbandono lavorativo delle donne, nonché il reinserimento socio-lavorativo delle donne vittime di violenza.
11. Attivazione e integrazione di servizi e misure per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, promuovendo – anche in collaborazione e raccordo con i Comuni - servizi di assistenza all'infanzia accessibili ed economicamente sostenibili oltre che servizi educativi extra scolastici pomeridiani dedicati a studenti della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado.
12. Connessione e raccordo tra politiche del lavoro e dell'inclusione sociale, attraverso la realizzazione di interventi in favore di target svantaggiati, fragili o vulnerabili e l'attivazione di servizi per il collocamento mirato e la qualificazione dei processi di presa in carico di lavoratori con bisogni complessi per il reinserimento socio-lavorativo.
13. Concessione di agevolazioni contributive per assunzioni a tempo indeterminato di donne vittime di violenza e beneficiarie di interventi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza ovvero dai centri antiviolenza o dalle case-rifugio, al fine di agevolarne l'inserimento o il reinserimento lavorativo.
14. Sostegno a campagne di sensibilizzazione volte a promuovere e diffondere una cultura aziendale inclusiva e a combattere gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro.

Questi interventi possono essere parte di una strategia più ampia e integrata per promuovere l'occupazione femminile e superare le barriere di genere nel mercato del lavoro nelle Marche, recuperando così quella base occupazionale necessaria per accrescere le potenzialità di sviluppo equilibrato e sostenibile della Regione.

### **3.3 I cosiddetti *over*: coloro che perdono occupazione in età avanzata**

Nel presente Piano i lavoratori che perdono una occupazione in età avanzata, e quindi con elevato grado di reinserimento lavorativo, che possiamo definire come *over* sono collegati oggi ad una definizione di classe di età specifica "over 50" che però non deve essere considerata come consolidata ed univoca, poiché saranno poi i singoli programmi annuali che, considerate le dinamiche socio-economico di contesto, potranno valutare di indirizzare gli interventi destinati anche a fasce di età più avanzata.

La visione dei lavoratori più maturi inseriti nella classe *over 50* si riflette nelle Raccomandazioni europee che hanno come obiettivo l'incremento del tasso di occupazione, al fine di mirare ad elevare l'età di uscita dal mercato del lavoro ed ampliare le opportunità di formazione. La fascia più alta di età della popolazione attiva porta inevitabilmente ad un "punto di sofferenza" che è dato dal livello di partecipazione al lavoro delle persone over 50 (o pre-pensionamento). Ogni politica attiva rivolta a questo segmento deve tenere conto che le aspettative di vita si allungano, gli ingressi nella vita attiva si dilazionano e sempre più vi è discontinuità

nei tragitti lavorativi. Tutto ciò rende più difficoltoso, sia in termini economici che sociali ogni anticipo del traguardo pensionistico ma incide anche sull'ingresso nel mercato del lavoro delle nuove generazioni.

La strategia principale adottata negli ultimi anni sia a livello europeo che nazionale volta a favorire l'ingresso e la permanenza dei lavoratori adulti nel mercato del lavoro ha riguardato il c.d. "apprendimento lungo tutto l'arco della vita" (*lifelong learning*). Dunque, il fattore chiave è quello di garantire a tutti i cittadini, in particolare adulti, un apprendimento sistematico e duraturo quale fattore chiave di competitività, sviluppo economico, nonché di cittadinanza attiva.

Su tale tema la Regione Marche con la legge n. 1/2019 ha costituito il "Tavolo regionale permanente per l'invecchiamento attivo", riconoscendo e valorizzando il ruolo della persona anziana autosufficiente e prevedendo un intervento organico sull'invecchiamento attivo, con l'obiettivo di offrire adeguate risposte ai nuovi bisogni legati all'invecchiamento della popolazione che sollecita le istituzioni ad attivare politiche pubbliche volte a sostenere le persone anziane che vivono una vita attiva. L'intento del legislatore è stato quello di distinguere le politiche pubbliche a favore dell'invecchiamento attivo dalle politiche socioassistenziali, finalizzate a sostenere la persona anziana in situazione di non autosufficienza. In particolare, si favorisce un'uscita graduale e non traumatica dal mondo del lavoro, combattendo la "minaccia" della solitudine, contrastando i fenomeni di esclusione e favorendo pertanto la piena inclusione sociale delle stesse.

La Regione Marche sulla scia di tale indicazione ha costituito una rete tra istituzioni scolastiche e Centri Territoriali Permanenti (CTP) per fornire un insieme di opportunità educative formali (promosse da scuola e formazione professionale) e non formali (iniziative di matrice culturale, sociale, e comunque collegabili ai diversi aspetti della vita associativa) destinate ai cittadini in età adulta. Esse, nel loro insieme, sono finalizzate a garantire il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorendo al contempo il pieno esercizio del diritto di cittadinanza. Coerentemente la Regione ha inserito nel PAR del programma GOL l'obiettivo della formazione professionale come leva strategica.

La più recente analisi dell'Osservatorio del Mercato del lavoro regionale rileva come sia cambiata la popolazione occupata nel periodo 2019-2022. Dopo le due ondate di crisi Covid-19 la ripresa ha visto aumentare gli occupati over 50, soprattutto tra le donne marchigiane, ma diminuire in modo significativo gli occupati 35-49 anni. Così, nel Piano triennale si possono individuare le seguenti linee di azione che poi saranno declinate nei singoli piani annuali:

1. Promozione e attivazione di percorsi di formazione, riqualificazione e riconversione professionale (*upskilling e reskilling*) per utenti già occupati o in cerca di occupazione, con particolare attenzione allo sviluppo di nuove competenze e ai bisogni del mercato del lavoro regionale.
2. Organizzazione di moduli formativi dedicati all'*empowerment* dei lavoratori, target per i quali si rileva una criticità di competenze di base, in particolare digitali o trasversali (*soft skills*). Particolare attenzione verrà dedicata alla revisione della didattica della formazione, trattandosi per la maggior parte di soggetti la cui età non favorisce la partecipazione ad una formazione standardizzata.
3. Collaborazione e interazione tra attori pubblici e privati del mercato del lavoro e della società civile per sviluppare strategie condivise e sostenere azioni coordinate per contrastare la disoccupazione nella fascia di età più prossima al pensionamento affinché sia possibile una presa in carico che attivi l'utente verso le politiche attive del lavoro.
4. Introduzione di agevolazioni e incentivi regionali per le imprese che assumono lavoratori attualmente non sostenuti da misure nazionali che si concentrano prevalentemente nella fascia dei giovani e degli over 50.

5. Incentivare la staffetta generazionale, quale istituto che consente il pensionamento anticipato a determinati lavoratori, favorendo il ricambio generazionale nelle aziende ed il trasferimento di competenze acquisite tra lavoratori anziani e giovani occupati.
6. Accesso alla nuova misura di Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) tramite la partecipazione a progetti di formazione e accompagnamento al lavoro, qualificazione e riqualificazione professionale, politiche attive del lavoro, comunque denominate, progetti utili alla collettività.

L'obiettivo delle azioni è quello di mantenere l'occupazione di questa fascia di popolazione soprattutto nelle fasi di trasformazione o di crisi aziendale, laddove quei processi hanno un impatto più elevato sulle persone con età adulta. Adeguati programmi di qualificazione e di reinserimento lavorativo dovranno perciò trovare spazio durante la soluzione delle crisi di impresa, con la collaborazione delle parti sociali, al fine di garantire un complessivo livello occupazionale della Regione.

### **3.4 Le persone con disabilità**

Le Raccomandazioni europee invitano in maniera costante l'Italia ad accrescere e migliorare le politiche attive del lavoro verso i soggetti vulnerabili, oltre a garantire un'efficace integrazione tra politiche attive e politiche sociali. Per quanto riguarda i lavoratori disabili, l'obiettivo consiste nel pieno raggiungimento dei principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 (ratificata dall'Italia fin dal 2009), secondo un approccio del tutto coerente con la Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea e con la recente "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" presentata a marzo 2021 dalla Commissione Europea.

L'Italia, entro il 30 giugno 2024, deve adottare provvedimenti per rafforzare l'autonomia delle persone con disabilità. Gli ambiti di intervento sono:

1. definizione della condizione di disabilità nonché revisione, riordino e semplificazione della normativa vigente (legge 68/1999);
2. accertamento della condizione di disabilità e revisione dei suoi processi valutativi di base;
3. valutazione multidimensionale della disabilità, realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato;
4. informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione;
5. riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità;
6. istituzione di un Garante nazionale delle disabilità.

In quest'ottica la Regione Marche vuole rafforzare il suo percorso culturale e organizzativo, in attuazione alle Raccomandazioni europee e ai provvedimenti nazionali seguenti, e seguendo le azioni già prodotte in questi anni. Da qui ne consegue la scelta effettuata da questo Piano triennale di inserire tra gli obiettivi di popolazione quello delle persone con disabilità, individuando e promuovendo politiche efficaci, strutturali e sostenibili per favorirne l'inserimento lavorativo. Infatti, malgrado l'attenzione costante al tema della Regione Marche nel programmare e attivare politiche di incentivazione e promuovere percorsi di tirocini dedicati, si continua a registrare – al pari di tutte le altre regioni - ancora una bassa percentuale di lavoratori con disabilità collocati strutturalmente, sia in ambito pubblico che privato.

Peraltro, si aprono oggi prospettive interessanti in materia di disabilità, grazie ad alcuni provvedimenti normativi recentemente adottati quali l'istituzione della banca dati del collocamento mirato e le linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. La Regione Marche, in attuazione di quanto sopra e allo scopo di qualificare gli interventi di assistenza e accompagnamento al lavoro, si pone l'obiettivo di coinvolgere i vari attori competenti, per delineare un percorso di collaborazione e condivisione interistituzionale, volto a creare un sistema di inclusione lavorativa più efficiente ed organico. L'obiettivo è quello di eliminare le situazioni di disparità nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro tra le persone con e senza disabilità.

Più in particolare, si vuole accrescere la cultura e intraprendere un percorso di collaborazione e di condivisione tra attori coinvolti, sviluppando una cooperazione fattiva orientata alla piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro di una *governance* strutturata ed efficace in materia. Ugualmente, si vogliono migliorare i provvedimenti finora adottati, innalzando il livello dei servizi e delle misure e consolidando le prassi adottate su tutto il territorio regionale.

In tal senso si pone la centralità della sinergia proattiva fra le istituzioni competenti, funzionale a realizzare la multidimensionalità degli interventi e la garanzia di standard omogenei sulla qualità dei servizi. Inoltre, si vuole valorizzare il carattere personale su cui dovrebbero basarsi i progetti di vita indipendente delle persone con disabilità, in esito ad un percorso che dovrà congegnare un raccordo più stretto tra politiche attive e passive del lavoro. Le reti territoriali promosse attraverso quest'azione dovranno *in primis* mettere in atto progetti orientati al risultato occupazionale, individuando nuovi potenziali datori di lavoro e sperimentando modalità innovative per sostenere gli inserimenti più difficili.

La collaborazione interistituzionale è altresì fondamentale per creare strumenti di monitoraggio e valutazione sulle politiche attive e passive del lavoro rivolte alle persone con disabilità.

Attraverso il programma GOL, la Regione Marche ha adottato politiche di integrazione tra il lavoro e la formazione, al fine di (ri)qualificare per l'inclusione lavorativa dei soggetti considerati vulnerabili nel mercato del lavoro, tra cui le persone con disabilità. Si tratta di un intervento strategico, sfruttando le potenzialità della formazione attraverso gli strumenti digitali, concorrendo agli obiettivi numerici sulle stesse competenze, anche per questa fascia di popolazione. In particolare, il percorso 4 del programma GOL, destinato ai soggetti più fragili del mercato del lavoro, tra cui le persone con disabilità, attiva un modello di intervento integrato al quale partecipano i servizi per l'impiego, le agenzie per il lavoro accreditate, gli ambiti territoriali sociali e i soggetti del terzo settore, cooperazione sociale *in primis*. Le potenzialità della digitalizzazione concorrono e qualificano le organizzazioni del lavoro, come le stesse raccomandazioni europee sollecitano il rafforzamento delle competenze digitali ("*smart working skills*") favoriscono luoghi di lavoro virtuali, accessibili e inclusivi. Si tratta di creare le migliori condizioni per l'inserimento dei disabili evitando discriminazioni nei processi di innovazione della produzione e del lavoro. A questo proposito la Regione Marche vuole favorire opportunità di lavoro flessibili facilitate dalla digitalizzazione che può rappresentare un utile strumento di inserimento lavorativo e mantenimento occupazionale per le persone con disabilità. Come previsto dall'articolo 25 della l.r. 2/2005, la Regione sosterrà anche l'avvio e il consolidamento di attività autonome da parte delle persone disabili, promuoverà azioni di primo inserimento e di accompagnamento ad una stabile integrazione nell'ambiente di lavoro.

Rispetto alle indicazioni sopra esposte, all'interno del PNRR, è altresì previsto un rafforzamento generale dei CPI nell'ambito della rete nazionale dei servizi per il lavoro (*Investimento 1.1: potenziamento dei centri per l'impiego*). I centri per l'impiego dovranno, quindi, potenziare i servizi relativi all'analisi dei fabbisogni di competenze, alla definizione di piani formativi individuali, all'accoglienza, all'orientamento e alla presa in

carico. Di significativo rilievo, soprattutto in relazione all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, è l'obiettivo di promuovere l'integrazione territoriale dei servizi per l'impiego con i servizi sociali e la sanità. L'interoperabilità dei servizi sociali sanitari e per il lavoro, infatti, potrà agevolare il soddisfacimento simultaneo delle molteplici e complesse esigenze di vita delle persone con disabilità.

A quanto detto, si elencano sinteticamente politiche integrate e conseguenti, quali:

- azioni di orientamento specialistico;
- azioni di accompagnamento nei percorsi individuali;
- attività di sostegno alle persone nei contesti formativi e lavorativi;
- tirocini e relativo servizio di formalizzazione delle competenze;
- formazione sulle competenze digitali, linguistiche e trasversali.

#### 4. LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: LE AREE DI INTERVENTO

Dall'analisi dei dati di contesto emerge una situazione per certi versi nuova nelle dinamiche del mercato del lavoro; da un lato una sensibile riduzione del tasso di disoccupazione che in una visione prospettica nel triennio si attesterebbe poco sopra il 5%, dall'altro un incremento degli inattivi, quelle persone, soprattutto giovani, che smettono di cercare lavoro, fenomeno acuitosi con la pandemia ma che non ha ancora invertito tale tendenza negativa.

A ciò si aggiunge la sempre maggiore difficoltà delle imprese a trovare manodopera, soprattutto qualificata, non tanto in relazione al possesso di un titolo di studio adeguato, quanto sia per la mancanza di competenze specialistiche (specie nei settori del manifatturiero e dell'artigianato), che per una percezione di alcuni lavori ritenuti faticosi e poco qualificanti (si pensi all'accoglienza e alla ristorazione) o comunque non appetibili con riferimento alle condizioni di lavoro proposte.

Occorre pertanto da un lato promuovere, soprattutto verso i giovani, la consapevolezza che tutti i lavori sono dignitosi e qualificanti per la persona e dall'altro fare attenzione affinché le condizioni di lavoro proposte siano anch'esse dignitose ed in linea con la contrattazione.

Parimenti si registra una certa "difficoltà", anche nell'approccio alla formazione professionale, dove spesso si fa fatica a comporre le classi per carenza di candidature degli allievi; necessita uno sforzo del sistema per rendere la formazione professionale sempre più vicina ai fabbisogni delle imprese e quindi ritenuta utile e parte di un percorso integrato che porti ad un inserimento lavorativo di qualità.

Da tale quadro si ritiene che l'obiettivo del presente Piano triennale possa essere individuato nel promuovere la "**CULTURA DEL LAVORO DI QUALITÀ**", che rappresenta il lavoro regolare, sicuro e adeguatamente retribuito. Per rendere concreto il raggiungimento di tale obiettivo, le azioni dovranno muoversi su diverse linee operative che favoriscano l'integrazione tra l'istruzione, la formazione professionale, l'Università e il mondo delle imprese e che vanno dalla riqualificazione di professioni in passato ritenute meramente esecutive e poco creative (si pensi ad esempio ad alcuni profili nell'ambito della ristorazione e dell'accoglienza), dal sostenere rapporti di lavoro più stabili e a tempo indeterminato, superando le criticità connesse al lavoro stagionale, dal realizzare una attività formativa tempestiva e realmente vicina ai bisogni delle imprese, dal promuovere la cultura della legalità del lavoro, sia contrastando il lavoro irregolare che garantendo condizioni di lavoro sicure e in grado di garantire pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

##### 4.1 L'orientamento

Il mondo del lavoro negli ultimi anni ha subito notevoli trasformazioni, diventando sempre più competitivo. Al possesso delle usuali competenze tecnico-professionali vengono ricercate dalle aziende anche le competenze trasversali: affrontare l'incertezza, trasformare positivamente i pregiudizi, fluidità digitale, autoconsapevolezza e autogestione, alfabetizzazione della sicurezza informatica, capacità di sintesi, capacità di impresa, fiducia in sé stessi.

L'orientamento al lavoro e alla formazione è rivolto ad ogni individuo appartenente alla società, dal giovane neolaureato o neodiplomato alla ricerca del primo impiego, al disoccupato che vuole riqualificarsi per iniziare una nuova vita lavorativa. E' un procedimento, *life long guidance*, che riguarda l'intero arco della vita sia

formativa che professionale e che necessariamente dovrà partire dai percorsi scolastici, dando attuazione alla riforma per l'orientamento scolastico, prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza che è orientata a costruire un sistema strutturato e coordinato di orientamento.

Un sistema in grado di rispondere alle indicazioni del quadro di riferimento europeo sull'orientamento nelle scuole e di riconoscere le attitudini e il merito di studenti e studentesse, per aiutarli a elaborare in modo consapevole il loro progetto di vita e professionale, deve perseguire tre obiettivi principali:

- a) rafforzare il raccordo tra primo e secondo ciclo di istruzione e formazione, per consentire una scelta consapevole e ponderata a studentesse e studenti che valorizzi i loro talenti e le loro potenzialità;
- b) contrastare la dispersione scolastica;
- c) favorire l'accesso all'istruzione terziaria.

L'orientamento racchiude un insieme di strumenti che permettono di correlare le competenze e le aspettative della persona alle richieste del mondo produttivo, individuando una mediazione tra le aspirazioni professionali dell'individuo e le richieste del mercato del lavoro. Strumenti che si traducono in individuazione del progetto professionale, definizione di un piano di azione efficiente ed efficace per la ricerca del lavoro, acquisizione delle competenze necessarie, consapevolezza delle proprie attitudini, motivazioni, valori e obiettivi professionali, e si configurano come un processo dinamico che viene rivisto man mano che determinati risultati si concretizzano o quando le esigenze mutano.

Le misure di orientamento professionale che la Regione Marche intende mettere in campo rappresentano una serie di attività volte a guidare la persona nell'offerta formativa regionale e nella ricerca di una professione affinché le scelte formative e professionali trovino un adeguato collegamento con i profili e le prestazioni attese dalle imprese e le attitudini delle persone.

Le misure di orientamento dovranno tenere conto di quattro linee direttrici:

1. una cultura positiva e condivisa del lavoro;
2. la domanda di competenze delle imprese;
3. la valorizzazione delle attitudini e abilità delle persone da effettuare attraverso una attenta profilazione;
4. le modalità di ricerca del lavoro e ricerca del personale.

Per offrire ai giovani maggiori opportunità di successo formativo e professionale, di fronte ad una forte evoluzione del mercato del lavoro, è fondamentale rafforzare il legame, tra il mondo dell'istruzione, quello della formazione, associazioni datoriali e sindacali, Terzo Settore, e quello produttivo, con la costituzione di reti tra più attori, affinché le scelte formative e professionali dei giovani trovino un adeguato collegamento con i profili e le prestazioni attese dal mercato e nello stesso tempo si garantisca un supporto ai soggetti più fragili.

Al fine di attivare le necessarie sinergie tra i soggetti coinvolti nel percorso di orientamento al lavoro e alla formazione, verranno promosse forme di concertazione alle quali parteciperanno gli Assessorati all'istruzione e al lavoro e formazione, l'Ufficio scolastico regionale, gli enti di formazione, le associazioni datoriali, i sindacati, i centri per l'impiego e i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, con l'obiettivo di individuare gli interventi più efficaci a limitare il mismatch tra domanda e offerta e valorizzare l'interazione tra istituzioni, istruzione e formazione tecnica/professionale.

Nella predisposizione delle Linee guida per l'orientamento, la Regione determinerà le modalità di coinvolgimento delle famiglie, la formazione di orientatori e tutor, la promozione di progetti a livello territoriale con la collaborazione delle associazioni datoriali e sindacali.

L'orientamento si pone inoltre come bisogno trasversale anche delle persone adulte, spesso chiamate ad affrontare transizioni lavorative a volte lunghe e dagli esiti incerti rispetto alla possibilità effettiva di ritrovare un impiego; appare pertanto importante promuovere percorsi di orientamento specifici per questa categoria di persone, in stretta sinergia con tutti i soggetti pubblici e privati attivi sul territorio ed impegnati in tali attività.

#### **4.2 La formazione vicina ai bisogni delle imprese**

Lo sviluppo del capitale umano si configura sempre più come un percorso permanente lungo tutta la carriera lavorativa, che necessita quindi di un'articolazione formativa differenziata e bilanciata nel corso della vita della persona. Il sistema della formazione professionale è chiamato a formare nuove professionalità e al contempo a preparare i lavoratori all'aggiornamento continuo delle proprie competenze, anche attraverso uno scambio tra conoscenze, discipline e culture diverse. Ne segue la necessità di un ruolo attivo da parte delle imprese e dei sistemi di rappresentanza per costruire percorsi formativi coerenti con la domanda di competenze del mondo del lavoro.

Le competenze di un mercato sempre più dinamico, per i loro requisiti di specificità, settorialità e specializzazione, non possono essere trasferite unicamente attraverso gli attori tradizionali ma sono necessari più piani di apprendimento. Ciò si traduce nella necessità che la formazione di stampo più teorico presso le istituzioni formative sia affiancata da una formazione nei luoghi di lavoro, laddove l'impresa si configura come un luogo di crescita e formazione delle risorse umane e possa pienamente essere considerata come tale anche dallo stesso sistema formativo. La crescita e la qualità delle relazioni tra mondo delle imprese e sistema formativo diventano perciò un obiettivo prioritario. Per questo motivo acquisiscono un ruolo centrale le esperienze in cui istituzioni formative e aziende si affiancano per completare e integrare conoscenza teorica ed esperienza professionale, così da generare competenze innovative. Per mantenere il vantaggio competitivo l'impresa deve possedere non solo le competenze funzionali al business attuale, ma andare oltre le esigenze contingenti per anticipare quelle che potrebbero servire ad affrontare la realtà economica futura e pertanto l'esigenza e l'opportunità di partecipare al sistema formativo.

Si ritiene che per avvicinare sempre più la formazione alle esigenze delle imprese, queste vadano coinvolte nel processo di definizione delle figure professionali da formare; tale coinvolgimento è iniziato attraverso il Bando 2023 di formazione ad occupazione garantita laddove i progetti formativi sono presentati dalle imprese stesse insieme alle agenzie formative accreditate. Una evoluzione di tale impostazione potrebbe essere rappresentata dalla istituzione di "scuole" di formazione delle professioni e dei mestieri di più difficile reperibilità nel mercato del lavoro, in particolare nei settori del turismo, commercio, artigianato, manifattura e costruzioni, favorendo l'integrazione tra i diversi soggetti formativi – istituzioni scolastiche, enti di formazione professionale accreditati dalla Regione, università - e le imprese, impegnati a collaborare sulla base delle proprie esperienze e competenze alla progettazione e alla realizzazione delle attività.

Tali strutture costituite attraverso il coinvolgimento di più attori provenienti dal mondo delle imprese e della formazione potranno attivare le azioni formative individuate all'interno del partenariato o comunque indicate da tavoli regionali di analisi dei fabbisogni, quali, in primis, i Patti territoriali del programma GOL. L'amministrazione regionale predisporrà un tavolo programmatico sull'istruzione e la formazione

professionale promosso dai due Assessorati competenti che coinvolga i soggetti protagonisti della filiera istruzione/formazione professionale (scuole, USR, enti di formazione, parti sociali, università, Fondazioni ITS). La Regione valorizzerà gli Istituti tecnici superiori attraverso una capillare campagna informativa tra i giovani e ne amplierà l'offerta, poiché gli ITS rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo e l'espressione di una strategia vincente di connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali.

### **4.3 Promozione della cultura dell'imprenditorialità e sostegno alla creazione di nuove imprese**

La ripresa economica post-pandemia ha avuto un impatto favorevole sulla demografia d'impresa sia a livello nazionale che a livello marchigiano. Nel 2021, nelle Marche, (fonte Unioncamere-Infocamere Movimprese), si registravano n. 8.289 nuove iscrizioni, un valore superiore del 22,8% a quello dell'anno precedente. In chiusura del primo trimestre del 2021, nelle Marche si contavano 165.981 imprese registrate, di cui attive 145.333. Nel primo semestre 2022 le crescenti incertezze associate alle prospettive inflazionistiche e alla crescita dei costi dell'energia e delle materie prime hanno influito in modo negativo sull'andamento delle iscrizioni e delle cessazioni di impresa con conseguente riduzione nel numero delle imprese attive del 10,5%. Alla fine del primo trimestre 2023 si registra una flessione delle imprese attive che sono 138.719, il 3,5% in meno rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima. Malgrado la leggera diminuzione complessiva del numero delle imprese, le Marche continuano a mantenere una propensione imprenditoriale nel manifatturiero quasi doppia rispetto alla media nazionale (dati Movimprese), supportata anche dalla prevalenza in questo comparto di imprese di piccola e piccolissima dimensione.

Nel ciclo di programmazione europea 2014-2020 il sostegno alla autoimprenditorialità ha rappresentato la politica attiva di inserimento nel mercato del lavoro più attrattiva: a fronte di una cospicua dotazione di fondi (circa 40 milioni di euro), sono state finanziate n. 1700 nuove realtà aziendali e creata una nuova occupazione per circa 2.000 disoccupati. A questi numeri consistenti è corrisposta anche una percentuale molto elevata di "sopravvivenza" delle neoimprese (oltre il 90% rilevata al termine di periodo di stabilità), il che fornisce anche buone rassicurazioni sulla sostenibilità delle nuove iniziative imprenditoriali cofinanziate.

Nel corso degli anni l'intervento è stato più volte adattato con l'obiettivo di renderlo più coerente con la platea di potenziali destinatari sia in termini di beneficio economico che di semplificazione e accelerazione delle procedure.

A fronte dei suddetti risultati, confermati dagli esiti del primo Avviso POC/FSE avviato nel 2022, si intende replicare questa politica attiva anche nel prossimo triennio, apportando eventualmente alcuni correttivi, adattamenti e varianti, sia di contenuto che di procedura, al fine di tenere conto di nuove rilevate esigenze di strategia. Tra queste l'opportunità di declinare lo strumento in chiave innovativa, come veicolo per l'introduzione e la sperimentazione di nuovi prodotti e servizi. Gli effetti sull'occupazione e sul reddito indotti dall'avvio di nuove imprese dipendono non tanto dal numero, quanto dal livello qualitativo delle nuove iniziative imprenditoriali, dal grado di innovazione e di diversificazione rispetto alle produzioni già esistenti. Da qui l'importanza crescente di sostenere le nuove *start-up* innovative, che si attivano in settori ad alto contenuto di conoscenza, anche derivanti da spin off universitari.

Inoltre nel prossimo triennio si valuterà l'applicazione di questa misura ad altri ambiti "di nicchia", ovvero alla nascita di aziende da parte di lavoratori fuoriusciti da crisi aziendali tramite processi di *workers' buyout*, oppure a quelle frutto di processi di ricambio generazionale o di trasferimento di impresa.

Potranno essere inoltre valutate misure di sostegno all'autoimprenditorialità che prevedano criteri di premialità anche verso soggetti che risultano inoccupati al termine di un periodo di apprendistato.

Per canalizzare le risorse su iniziative imprenditoriali effettivamente sostenibili, e nel contempo massimizzare l'impatto positivo di questa politica attiva sulla promozione dell'occupazione e sullo sviluppo e competitività del nostro tessuto produttivo, si agirà su due fronti: l'utilizzo di un mix di forme agevolative e la messa in campo di strumenti integrati e complementari di supporto all'autoimprenditorialità. Sotto il primo aspetto verrà integrata la tradizionale contribuzione a fondo perduto con la concessione di microcredito e garanzie. Sotto il secondo aspetto la valorizzazione della cultura imprenditoriale non può prescindere dall'attivazione di azioni di formazione mirata atte a supportare i futuri imprenditori nella fase di avvio dell'idea imprenditoriale (redazione del *business plan*, rafforzamento delle competenze gestionali e manageriali, ecc.), di un servizio di accompagnamento alla definizione della strategia di sviluppo e di tutoraggio nei due anni successivi all'erogazione del finanziamento. In ogni caso, in sede di assegnazione dei contributi, dovranno essere previste premialità a favore di imprese a composizione femminile, oltre che per quelle costituite da soggetti under 30 o over 50 e soggetti fragili.

In questo contesto sarà potenziato il ruolo dei Centri per l'impiego regionali nell'erogazione dei servizi di sostegno all'autoimpiego a quei disoccupati che manifestano attitudini e *skills* compatibili con l'avvio di un percorso di autoimprenditorialità, e rafforzato il ruolo degli incubatori e acceleratori quali attori chiave nel supporto alla nascita e sviluppo delle start up, soprattutto quelle con più spiccato contenuto innovativo che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato. Si valuterà inoltre, sulla scorta di risultati conseguiti nei primi Avvisi, e al fine di contrastare una domanda disallineata rispetto alle risorse disponibili, di adottare meccanismi atti a circoscrivere sia il target di potenziali destinatari (giovani, donne, ecc.), sia gli ambiti produttivi/economici in cui sarà possibile creare una nuova impresa.

Infine saranno attivati percorsi formativi per favorire ed accompagnare il ricambio generazionale alla guida delle imprese marchigiane.

#### **4.4 Il sostegno alle imprese per una occupazione di qualità**

Come evidenziato nell'analisi di contesto, il mercato del lavoro regionale ha registrato, nel primo trimestre 2023, una contrazione dei tassi di occupazione e di attività e un sensibile incremento dei tassi di disoccupazione, soprattutto a scapito della forza lavoro più giovane e dei soggetti molto svantaggiati. Ciò impone di intervenire, ancor più che in passato, a sostegno dell'inserimento occupazionale di questi soggetti, anche al fine di contrastare i possibili effetti di scoraggiamento che ne hanno ridotto la partecipazione alla vita attiva e ai percorsi di istruzione e formazione.

Nel precedente ciclo di programmazione europea le misure volte a favorire l'accesso dei disoccupati al mercato del lavoro – che hanno determinato un incremento o stabilizzazione dei posti di lavoro pari a quasi 1.000 unità - sono state concepite tenendo conto dei fabbisogni espressi dal tessuto produttivo locale e degli obiettivi di sviluppo perseguiti a livello regionale, con particolare riferimento alle *policies* volte al potenziamento della capacità competitiva del sistema delle PMI e all'attuazione della strategia per la *Smart Specialisation* regionale. Inoltre, alcuni interventi hanno avuto una operatività regionale mentre altri sono stati frutto di strategie integrate a supporto del tessuto produttivo e del mercato del lavoro nell'ambito dei progetti di riqualificazione e riconversione di alcune aree con problematiche specifiche oggetto di programmazione negoziata con il Governo (aree di crisi, area sisma, investimenti territoriali integrati). Questo approccio finalizzato ad identificare strumenti mirati rispetto a fabbisogni specifici su base territoriale o tematica verrà replicato anche nel triennio di vigenza del presente Piano.

Al fine di creare condizioni per nuova occupazione oltre a rafforzare, ove possibile, gli incentivi alle assunzioni, a tempo indeterminato e determinato, verranno individuati meccanismi per favorire la stabilizzazione dei

contratti precari. Ciò con l'obiettivo primario di creare un contesto favorevole alla stabilità e alla qualità dell'occupazione nella nostra Regione.

Un'altra priorità sarà quella di creare circuiti integrati e virtuosi di accompagnamento al lavoro di coloro che sono ai margini del mercato del lavoro, completando lo svolgimento di tirocini e borse con incentivi a favore delle imprese interessate ad assumere i soggetti "ospitati".

Infine, nella definizione delle politiche regionali di sostegno all'occupazione si valuteranno i seguenti aspetti: da un lato l'esigenza di evitare possibili sovrapposizioni o duplicazioni rispetto a strumenti similari selettivi già attivati a livello nazionale; dall'altro l'esigenza di integrare più forme di sostegno, in caso di incentivi statali generici, specie se mirati all'occupazione dei giovani, allo scopo di massimizzare il beneficio a favore delle aziende del nostro territorio. In questo contesto, anche in considerazione dell'aumentata dotazione di fondi dedicati ad incentivare l'occupazione nelle imprese, nonché dell'aumento del costo del lavoro, verrà valutata la possibilità di incrementare l'importo dell'agevolazione sia in caso di nuove assunzioni, sia in caso di stabilizzazioni di contratti precari.

#### **4.5 La formazione on the job**

La formazione *on the job* è un metodo di apprendimento basato sull'esperienza e sull'apprendimento "sul campo", cioè nel contesto lavorativo e durante l'orario contrattuale. Può risultare molto utile ed efficace in quattro casi: alla costituzione del rapporto di lavoro, ovvero durante il periodo d'inserimento; in concomitanza con un cambiamento di mansioni, un trasferimento oppure una promozione; dopo l'introduzione di nuovi strumenti o apparecchiature nella linea produttiva; in caso di aggiornamento delle norme in vigore. Diverse possono essere le metodologie operative, di seguito ne elenchiamo alcune:

- a) **Affiancamento:** si tratta di accompagnare un collega *senior* nelle sue mansioni quotidiane, osservare come lavora, in che maniera risolve i problemi e applica le procedure aziendali. Il *senior* rappresenta un vero e proprio formatore interno che spiega ciò che fa mentre lo fa.
- b) **Coaching:** rappresenta il passo successivo al periodo di affiancamento e prevede un coinvolgimento attivo nei compiti. In questo caso, il supervisore fornisce istruzioni, indicazioni e *feedback*, ed osserva il formato mentre questo sperimenta in prima persona le attività lavorative.
- c) **Rotazione:** si parla di rotazione quando, per la durata della formazione, la persona viene periodicamente spostata di reparto o funzione per ricoprire ruoli diversi all'interno dell'azienda. Attraverso questa modalità, si ha l'occasione di maturare una visione d'insieme del processo produttivo aziendale, di confrontarsi con compiti diversi e con eventuali problematiche che possono insorgere a seconda del contesto. Inoltre, la rotazione porta a lavorare a contatto diretto con colleghi di settori o uffici diversi, e rappresenta quindi un'opportunità di scambio professionale e umano.
- d) **Action learning:** è una metodologia basata sui meccanismi dell'apprendimento esperienziale e si svolge generalmente in piccoli gruppi di persone. In concreto ad ogni team viene richiesto di sviluppare un progetto o di risolvere un problema in un contesto lavorativo reale, non simulato. Il supervisore guida il processo che porta alla risoluzione del problema, ma sono i partecipanti a prendere le decisioni. Questa tecnica si presta a sviluppare il *team building*, ma anche alla formazione per particolari ruoli professionali, come quello di manager o d'insegnante. Oltre a essere una forma di apprendimento efficace, l'*action learning* ha il vantaggio di proporre soluzioni a reali questioni lavorative.

- e) *Blended learning*: è una metodologia che, oltre alla formazione sul campo, integra altre modalità di apprendimento. Per esempio, oltre a fare pratica on the job, si potrebbe dover seguire lezioni frontali, studiare manuali o dispense o ascoltare videocorsi. In sostanza, si tratta di una formazione in modalità mista.

In ogni caso si tratta di formazione svolta durante l'orario di lavoro per cui il vantaggio per il lavoratore è duplice, imparare ed essere contestualmente retribuito, oltre al beneficio per l'azienda che riesce con questa modalità a trasmettere rapidamente al lavoratore le conoscenze e le competenze necessarie per renderlo produttivo e fortemente inserito nel contesto aziendale.

Tali metodi formativi sono oggi già ampiamente presenti nella modalità di erogazione dei corsi sia rivolti a disoccupati sia nella formazione continua rivolta ai dipendenti di aziende, imprenditori e lavoratori autonomi e caratterizzerà la futura offerta formativa nel triennio 2024/2026.

Una misura protagonista per la formazione on the job è sicuramente il tirocinio extracurricolare, intervento che è stato caratterizzato da una continua crescita in concomitanza dell'attuazione del Programma Garanzia Giovani, in relazione al fatto che era previsto un co-finanziamento pubblico all'indennità corrisposta al tirocinante. Dopo la drastica contrazione della misura nel corso del periodo Covid, il 2021 fa registrare una decisa ripresa, raggiungendo sostanzialmente livelli pre-Covid 19. Tendenza che poi ha subito di nuovo una brusca inversione nel 2022, anno in cui i tirocini avviati sono scesi ai minimi storici. I dati mostrano una spiccata predominanza dei tirocini non co-finanziati da risorse pubbliche rispetto a quelli finanziati, che comunque incidono per il 6,7% del totale: dal 2012 in poi sono stati avviati circa 6.700 tirocini finanziati, a fronte di più di 93.000 "altri tirocini". La misura fa comunque registrare un tasso di inserimento occupazionale molto interessante: il 49% dei tirocini avviati nel territorio regionale ha avuto un riscontro occupazionale positivo nei 3 mesi successivi alla conclusione, ovvero in questo lasso di tempo si è registrata un'attivazione di un rapporto di lavoro (RDL) da parte del tirocinante.

La formazione *on the job* è anche quella svolta attraverso le cd. *workexperiences* presso unità produttive locali della nostra Regione. Tali misure hanno rappresentato nel panorama delle politiche attive del lavoro disciplinate dalla Legge regionale 2/2005 e cofinanziate dal Fondo sociale europeo, uno degli strumenti più efficaci per l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati privi di ammortizzatori sociali, e per far fronte allo storico disallineamento fra domanda e offerta di lavoro. Il successo di queste misure di politica attiva è attestato dai risultati conseguiti nell'ultimo triennio della programmazione FSE 2014/2020 che ha coinvolto quasi 1.800 beneficiari disoccupati nello svolgimento delle borse lavoro e borse di ricerca per un ammontare di risorse impiegate pari a oltre 9 milioni di euro, nonché dalla elevata percentuale di positivo esito occupazionale delle borse stesse. La percentuale di *placement* post borsa è stata pari al 33% nel caso di borse lavoro e del 38% nel caso delle borse di ricerca. A ciò ha contribuito anche il successivo incentivo all'occupazione di cui hanno beneficiato alcuni soggetti ospitanti per assumere i borsisti a tempo indeterminato o determinato, rendendo l'intero meccanismo un percorso utile a mantenere vivo e competitivo il mercato del lavoro locale.

Sulla scorta di questi risultati la Regione Marche intende riproporre anche nel triennio 2024-2026 la promozione del tirocinio extracurricolare e la realizzazione di borse lavoro e borse di ricerca. I primi due interventi come strumento di qualificazione o riqualificazione professionale per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati soprattutto di lunga durata, più distanti dal mercato del lavoro e di conseguenza più difficilmente ricollocabili; le borse di ricerca in quanto finalizzate a rafforzare l'occupabilità di giovani laureati disoccupati, contrastando il fenomeno dell'emigrazione dei talenti verso altri paesi. Peraltro, nel caso delle borse di ricerca la misura mira ad incidere positivamente, anche se in modo

indiretto, sulla capacità competitiva del nostro tessuto economico locale, valorizzando il grado di innovatività dei prodotti e processi produttivi.

L'amministrazione regionale promuoverà forme di inserimento lavorativo dei neolaureati con progetti che coinvolgano le università, attraverso borse per dottorati di ricerca in ambiti strategici, per raccordare la ricerca accademica con il tessuto economico regionale con un duplice obiettivo: da un lato promuovere l'innovazione delle imprese, dall'altro elevare l'occupabilità dei giovani con elevato titolo di studio.

Ancor più che nel passato l'attuazione di queste misure sarà finalizzata a ridurre il *mismatch* domanda-offerta. A tal fine verrà potenziato il ruolo dei Centri per l'impiego regionali che saranno chiamati a svolgere un ruolo attivo nella presa in carico e nella profilazione dei destinatari, nella pianificazione con essi di un percorso personalizzato di inserimento lavorativo, nell'allineamento delle competenze/profili professionali di costoro con il fabbisogno espresso dal sistema produttivo regionale anche grazie all'utilizzo di apposito elenco di manifestazioni di interesse di aziende disponibili ad ospitare i tirocinanti o i borsisti. Non secondario l'aspetto dei borghi storici: verranno privilegiate le esperienze *on the job* in grado di contribuire alla valorizzazione dei borghi e di contrastarne il progressivo spopolamento. Verrà inoltre confermata la buona prassi di completare il percorso di inserimento del disoccupato nel mercato del lavoro con la concessione di un contributo alle strutture ospitanti o ad altre imprese interessate per l'assunzione dei tirocinanti o dei borsisti.

#### **4.6 Accrescere le competenze**

Il 2023 è l'Anno europeo delle competenze, un'iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere gli investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze per superare la carenza di manodopera e responsabilizzare gli individui a partecipare attivamente alle transizioni in corso del mercato del lavoro. L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è un aspetto decisivo per la crescita delle competenze individuali e per l'economia in generale, essere in possesso di un ricco bagaglio di competenze rappresenta un elemento decisivo per cogliere le opportunità offerte dalla transizione verde e digitale.

La Regione Marche nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione e lavoro, promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite. Di conseguenza, nel triennio 2024-2026 si procederà alla regolamentazione e messa a regime di un Sistema regionale di certificazione delle competenze e dei relativi Servizi di individuazione, validazione delle competenze apprese in contesti non formali e informali nonché dei servizi di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali.

Nella costruzione del Sistema regionale di certificazione delle competenze verranno valorizzate le prassi e gli strumenti già in uso nei sistemi regionali della formazione e del lavoro per l'attuazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione tenendo altresì conto degli esiti delle sperimentazioni che sono state condotte in un'ottica di continuo aggiornamento in funzione degli sviluppi regionali, nazionali o comunitari.

Con l'adozione del Repertorio dei profili professionali, la Regione Marche si è dotata di uno strumento di riferimento unitario per la correlazione delle qualificazioni regionali e la loro progressiva standardizzazione nonché per l'individuazione, validazione e la certificazione delle qualificazioni e delle competenze anche in termini di crediti formativi. L'implementazione del Repertorio nel sistema della formazione professionale regionale contribuisce alla modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, all'aumento dell'occupabilità, della mobilità e dell'integrazione sociale di lavoratori e discenti, ad assicurare un migliore collegamento tra l'apprendimento formale, non formale e informale. Contribuisce anche alla qualità della

formazione e all'accrescimento delle competenze possedute dagli individui in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale, favorendo l'acquisizione e l'aggiornamento continuo dei saperi e segnatamente delle competenze chiave, fondamentali per l'occupabilità e la cittadinanza.

Le potenzialità di sviluppo e l'innovazione di questo strumento si concretizzano con la possibilità di una progettazione formativa per unità di competenze o parti di esse, capitalizzabili, che consentono la composizione dei percorsi in relazione agli apprendimenti riconosciuti, promuovendo quindi la crescita e la valorizzazione dell'intero patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro.

A fianco della classica progettazione di un intero percorso formativo rivolto ad una utenza senza esperienza o con esperienza non rilevante, è ora possibile progettare un'offerta articolata in singoli obiettivi, (Unità di competenze) rivolti ad una utenza in possesso di apprendimenti pregressi e che necessita, per il completamento dei propri saperi, di uno o più apprendimenti relativi al profilo professionale di riferimento. Nella formazione continua rivolta a persone occupate è possibile progettare percorsi formativi riferiti all'aggiornamento o l'acquisizione di singole conoscenze/abilità per compensare fabbisogni formativi o aggiornare competenze già in possesso dei discenti. A questa sostanziale innovazione progettuale fanno riferimento i bandi regionali per attività formative prevedendo le varie modalità progettuali in base ai target di riferimento.

#### **4.7 Il sostegno alle crisi aziendali**

Quello che è emerso in questi anni di lavoro sul campo è che nella maggior parte dei casi le imprese entrano in crisi per ragioni di mercato o finanziario, ma che altrettanto spesso gli imprenditori manifestano chiare idee su come rilanciare la propria azienda in difficoltà attraverso investimenti tecnologici, ampliamento della rete commerciale, investimenti in comunicazione e marketing, formazione e riqualificazione del personale.

Per far fronte a queste situazioni verrà adottato il metodo di "governance multi settore e multi competenze" può essere mutuato dalle procedure di istanza per il riconoscimento delle aree di crisi, una procedura consolidata ed articolata in più fasi consequenziali: dalla rilevazione e analisi dei dati di contesto socio-economico, alla ricognizione degli strumenti già esistenti, dalla definizione della strategia di rilancio, al confronto e alla concertazione con le categorie rappresentative degli interessi economici e sociali, dall'attivazione di misure alla gestione e monitoraggio degli esiti. Per attuare questo piano di lavoro sarebbe ottimale poter disporre di una provvista di risorse finanziarie dedicate, sia alle politiche attive che al sostegno agli investimenti, superando la logica dei bandi a graduatoria o a sportello che non consentono di essere tempestivi e specifici per ogni singola situazione, ma puntando invece a strumenti di programmazione negoziata o invece a bandi dedicati alle imprese in crisi, sempre aperti e da poter utilizzare al bisogno. Gli strumenti a disposizione sostanzialmente ad oggi sono due: GOL (in attesa dell'approvazione del più specifico percorso 5) e ASSIST. In particolare il secondo è uno strumento flessibile e modulabile in funzione dei "numeri" aziendali e delle specifiche esigenze. Possono infatti essere finanziate numerose politiche attive e in particolare la formazione professionale, le c.d. "work experiences" (tirocini, borse lavoro e di ricerca), gli incentivi all'assunzione e all'auto imprenditorialità, anche nella tipologia del "Workers Buyout", oltre alla presa in carico e l'accompagnamento al lavoro, laddove necessari, dei lavoratori da parte dei servizi per l'impiego, pubblici e privati.

Per garantire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, così come previsto dall'articolo 29 della l.r. 2/2005, l'Amministrazione regionale sosterrà processi aziendali di trasformazione organizzativa, di formazione dei

rapporti di lavoro e promuoverà, qualora necessari, accordi finalizzati ai contratti di solidarietà difensivi, contribuendo all'integrazione della retribuzione dei lavoratori interessati ai contratti stessi.

#### **4.8 L'attenzione verso i borghi**

L'Amministrazione regionale ha posto tra i temi prioritari di intervento per lo sviluppo socio-economico quello della rivitalizzazione e il sostegno ai borghi. Su iniziativa della Giunta regionale è stata emanata la legge regionale n. 29 del 22 novembre 2021 (Sostegno alle iniziative integrate di riqualificazione e valorizzazione dei borghi e dei centri storici delle Marche e promozione e sviluppo del turismo diffuso e sostenibile) con la quale la Regione Marche si prefigge l'obiettivo di stimolare la riqualificazione e valorizzazione dei borghi e dei centri storici della regione.

Le finalità della legge e degli interventi conseguenti sono quelli da un lato di una particolare attenzione verso le aree, soprattutto interne, a più forte rischio di spopolamento con conseguenti ricadute negative in termini sociali e ambientali e dall'altro di valorizzare e promuovere la grande ricchezza di beni culturali presenti in tali ambiti al fine della loro fruizione nell'ottica di sostenere e incrementare il turismo in tali aree per fornire un'offerta di qualità e diversificata nei target e nella stagionalità.

Le azioni qui ipotizzate per ciò che concerne le politiche del lavoro e le formazioni vengono a porsi in coerenza con quanto previsto nel "Programma regionale integrato degli interventi nei borghi e centri storici delle Marche" proposto dalla Giunta regionale con la deliberazione n.720 del 30/05/2023. In tale Programma si prevedono interventi per i Borghi a valere sulla programmazione FSE+ Marche 2021-2027 in coerenza con le schede Mapo FSE 21/27, in particolare nelle schede intervento relative a Creazione d'impresa; Borse lavoro; Borse di ricerca; Borse 'Botteghe di mestiere'; Tirocini extracurricolari tematici.

Per la tipologia e la quantificazione delle priorità e premialità si rimanda ai singoli avvisi, valutando di volta in volta quelle più adatte ed efficaci in base agli obiettivi che si vogliono perseguire. Oltre ai suindicati interventi potranno prevedersi priorità e punteggi premiali anche in altri ambiti quali la formazione professionale e le politiche sociali.

Saranno inoltre realizzati interventi volti alla promozione della flessibilità degli orari di lavoro, del lavoro agile e dello smart working, anche con l'obiettivo di agevolare progetti attivati all'interno dei borghi destinatari degli interventi previsti dalla l.r. 29/2021 che abbiano come destinatari soggetti residenti nei medesimi borghi.

Per ciò che concerne le risorse che si prevede di destinare o che comunque ricadranno sui Borghi e i centri storici si ipotizza un ammontare di circa 40 milioni (di cui: 20 milioni a valere sul POR FSE e altri 20 milioni a valere sul POC FSE), fino al 2027.

#### **4.9 L'emersione del lavoro irregolare**

L'articolo 34 della legge regionale 25 gennaio 2005, n. 2, al comma 1 prevede: "La Regione promuove ogni iniziativa utile sul territorio per la lotta al lavoro sommerso e alla promozione dell'occupazione regolare in coerenza con gli obiettivi di piena occupazione, qualità e produttività del lavoro e realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo".

Nel nostro Paese, si stima, secondo i dati ISTAT (2020), che circa 3,3 milioni di persone svolgano attività di lavoro irregolare, senza tutele – dentro e fuori dal mercato del lavoro – e senza nessuna forma di tracciabilità, con alcuni settori a trainare la classifica quali l’agricoltura, l’edilizia, il commercio e il lavoro domestico.

Contrastare un fenomeno di tale entità richiede la collaborazione di tutti i livelli istituzionali con l’obiettivo di:

- aggiornare la conoscenza del quadro istituzionale e giuridico, facilitare le possibili sinergie e collaborazioni tra attori istituzionali e sociali, rafforzare le competenze degli operatori coinvolti a vario titolo nelle azioni territoriali;
- realizzare, previa una approfondita analisi del fenomeno nella Regione Marche, interventi e azioni di sistema negli ambiti della prevenzione e della vigilanza e contrasto del fenomeno, della protezione e assistenza delle vittime e della loro reintegrazione socio lavorativa;
- prevenire e contrastare forme di distorsione del mercato del lavoro (lavoro irregolare, lavoro sommerso, caporalato, sfruttamento lavorativo) in tutti i settori (compreso quello agricolo), attraverso interventi di protezione sociale e interventi attivabili nell’ambito dei Servizi per il lavoro, promuovendo lavoro dignitoso e legalità;
- valorizzare e promuovere interventi formativi e informativi a favore dei soggetti pubblici e privati quanto ai possibili effetti del lavoro sommerso e dell’economia sommersa, con particolare riguardo alla diffusione della cultura della legalità;
- promuovere forme di collaborazione con i soggetti preposti alle attività di controllo e vigilanza in ambito lavorativo;
- attivare interventi integrati e personalizzati di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro e inclusione;
- coinvolgere imprese/datori di lavoro e delle parti sociali in azioni di informazione (su incentivi e sanzioni) e sensibilizzazione sulla cultura del lavoro regolare; la promozione, in continuità con interventi già avviati in specifici settori, di sistemi di certificazione e/o responsabilità sociale d’impresa.

Le risorse e le energie della Regione Marche destinate al potenziamento dei servizi per il lavoro, delle politiche attive, del sistema di istruzione e formazione e delle transizioni verso il lavoro, degli strumenti per garantire inclusione sociale, coesione ed equità di genere, produrranno indirettamente effetti positivi anche rispetto alla criticità del lavoro sommerso, che trova terreno fertile proprio nell’ambito dei divari – di genere, generazionali e territoriali – che si intendono superare e che, con maggiore intensità, riguardano le categorie verso cui si concentra l’attenzione, ossia giovani, donne e soggetti svantaggiati, fragili, vulnerabili. Creano effetti positivi anche gli interventi volti: al contrasto della dispersione scolastica; al miglioramento della qualità dei percorsi di tirocinio, nell’ottica della transizione scuola/lavoro; al potenziamento del sistema di accesso ai servizi per il lavoro, in chiave digitale e ai fini dell’effettiva inclusione di tutti i *target*, compresi i fragili, vulnerabili, svantaggiati; al raggiungimento dell’equità di genere, con garanzia per le donne di accesso ad opportunità di lavoro, in presenza di un sistema di welfare capace di rispondere ai fabbisogni delle famiglie.

La Regione Marche è partner del progetto S.O.L.e.I.L - Servizi di Orientamento al Lavoro ed Empowerment Inter-regionale per la realizzazione e la gestione di specifici interventi mirati all’integrazione sociale, sanitaria, abitativa e lavorativa di cittadini di paesi terzi vittime e potenziali vittime di sfruttamento lavorativo per un sistema Legale, approvato e finanziato dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell’Interno a valere su fondi FSE- PON INCLUSIONE, gestito da un partenariato di enti, tra i quali, il soggetto Capofila di progetto è Regione Lazio.

Il 6 aprile 2023 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato due decreti sulla prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso: il decreto n. 57, che istituisce il Comitato Nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso, e il decreto n. 58, che aggiorna il Piano Nazionale emersione lavoro sommerso 2022-2025 che si arricchisce così di un paragrafo sulle azioni volte a favorire l'impiego regolare di lavoratori stranieri in agricoltura attraverso il contrasto agli insediamenti abusivi e la promozione di azioni di politica attiva. In attuazione di quanto previsto dal citato Piano, verranno proposti interventi per contrastare trasversalmente il fenomeno del lavoro sommerso in tutti i settori economici interessati collegandoli al processo di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro, al rafforzamento della capacità di analisi del Mercato del Lavoro dei Centri per l'impiego e al potenziamento dell'efficacia dei servizi di intermediazione domanda/offerta di lavoro.

#### **4.10 La sicurezza sul lavoro**

Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro riveste grande importanza per l'Europa e l'Italia sin dagli anni '80. L'introduzione di una legislazione europea e nazionale ha fissato le norme minime per la tutela dei lavoratori, permettendo nel contempo di mantenere o introdurre provvedimenti più rigorosi. La salute e la sicurezza sul lavoro sono componenti fondamentali del piano d'azione dei diritti sociali, di modernità e innovazione di un paese come l'Italia.

L'importanza di prevedere, all'interno del Piano Triennale regionale di politica del lavoro, la realizzazione di azioni trasversali ai diversi *target* di riferimento e volte al rafforzamento delle capacità amministrative e all'efficientamento dei processi, appare fondamentale soprattutto in relazione alle continue trasformazioni degli scenari socioeconomici in generale, e dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro locale, in particolare.

In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, molte sono le sfide da affrontare:

1. la riduzione degli infortuni sul lavoro;
2. l'attenzione ai settori a rischio come edilizia, industria manifatturiera e agricoltura;
3. la questione della sicurezza psicologica, diventata sempre più rilevante: il benessere mentale dei lavoratori deve essere infatti preso in considerazione al pari della sicurezza fisica;
4. il tema formazione e istruzione, al fine di garantire ai lavoratori un'adeguata informazione/formazione rispetto alla prevenzione degli infortuni e ai rischi specifici del loro lavoro;
5. la valutazione dei rischi, fondamentale per identificare le potenziali fonti di pericolo e per attuare misure di sicurezza adeguate con particolare attenzione alle condizioni di lavoro nei sub-appalti;
6. la precarietà del lavoro che può amplificare l'esposizione ai rischi su salute e sicurezza e garantire un minor accesso alle misure di protezione;
7. nuove tecnologie e nuovi processi, l'adozione dei quali può comportare nuove sfide in termini di sicurezza e richiedere l'adeguamento di normative e prassi.

La Regione Marche presta particolare attenzione al miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Con il presente Piano, l'amministrazione regionale si pone alcuni obiettivi strategici:

- a) la promozione della consapevolezza e della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la valutazione e l'eventuale revisione della legislazione regionale, al fine di garantire il rispetto degli standard più elevati anche con riferimento alla presenza in azienda di giovani nell'ambito di progetti di tirocinio formativo;
- b) l'avvio di programmi formativi regionali sulla sicurezza sul lavoro, che prevedano il diretto coinvolgimento di aziende e organizzazioni sindacali, allo scopo di garantire una formazione adeguata ai lavoratori;
- c) l'incremento delle risorse per il finanziamento delle attività di prevenzione e del numero di addetti alle attività di prevenzione dai rischi in ambito lavorativo;
- d) l'avvio di campagne di sensibilizzazione regionali, in collaborazione con scuole, imprese e comunità locali, anche attraverso l'istituzione di una "Giornata per la salute e la sicurezza sul lavoro". Con il supporto di personale qualificato, (eventualmente anche da formare), saranno attivati dei "testimonial" che volontariamente collaboreranno a questa azione di sensibilizzazione e verranno iscritti in un apposito albo regionale, (albo regionale Testimonial della Sicurezza e Salute dei luoghi di lavoro) aperto, al fine di rendere questa attività continua e strutturata;
- e) la collaborazione tra enti del Settore pubblico e privato, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese private e istituzioni formative, al fine di sviluppare politiche e buone pratiche sulla salute e sicurezza sul lavoro. In collaborazione con le OO.SS, le AA.CC, le Associazioni specifiche, come A.N.M.I.L, e così via, la Regione Marche promuoverà seminari, convegni, attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Ad integrazione e a rafforzamento di quanto già svolge istituzionalmente l'INAIL sull'argomento, rispetto a sostegni economici per le imprese che investono in sicurezza e salute, la Regione Marche intende promuovere la collaborazione tra tutti gli attori territoriali coinvolti, insieme ad una programmazione e pianificazione delle politiche del lavoro, concorrendo all'azione di prevenzione per la sicurezza dei luoghi di lavoro;
- f) l'attivazione di un gruppo di lavoro, composto da diversi attori istituzionali come l'INAIL, l'INPS, l'Ispettorato del lavoro, la Prefettura, le OO.SS. e le AA.CC., ecc., che segnalerà eventuali situazioni di irregolarità nell'esecuzione dei contratti e nello svolgimento delle attività nei luoghi di lavoro, come l'introduzione di un "badge elettronico", con il quale sarà possibile monitorare i flussi nei luoghi di lavoro;
- g) lo sviluppo di piani di mitigazione dei rischi, insieme a un'efficace valutazione dei rischi iniziali (specie nei settori ad alto rischio);
- h) la promozione di azioni di sostegno a favore dei minori orfani di caduti sul lavoro e alla messa in essere di un "Sistema informativo regionale per la prevenzione e per la sicurezza", di uno specifico "Sportello" e di un "Comitato regionale di coordinamento";
- i) il sostegno alla costituzione di comitati di sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di incoraggiare la partecipazione attiva dei lavoratori nella promozione della cultura della sicurezza;
- j) il supporto, anche in termini di investimenti, a progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie e approcci innovativi per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.

La Regione intende, inoltre, riconoscere un "premio per la sicurezza", dedicato a tutte le imprese con sede legale e/o operativa del territorio regionale, che daranno un significativo contributo al processo di diffusione della cultura della sicurezza e salute sul lavoro o che realizzeranno progetti per migliorare i livelli di salute e sicurezza. È una sorta di riconoscimento per quelle imprese che si contraddistinguono per i loro processi di gestione di salute e sicurezza, e per dare evidenza a quei modelli che favoriscono il confronto, stimolano la propria valutazione e promuovono la diffusione di meccanismi virtuosi ed approcci di qualità. Lo scopo di questa forma di riconoscimento è quello di creare cultura di impresa in tema di salute e sicurezza, fornire un

quadro di riferimento per il miglioramento delle prestazioni, diffondere le prassi migliori e premiare le imprese che si distinguono per l'eccellenza del processo di gestione e dei risultati conseguiti.

## 5. I SERVIZI PER L'IMPIEGO E L'INTEGRAZIONE PUBBLICO-PRIVATO

Lo sviluppo della rete dei servizi pubblici per il lavoro, sostenuta dall'attuazione del Piano di Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego, rappresenta per la Regione Marche un obiettivo prioritario al fine di garantire su tutto il territorio e a tutti i cittadini i Livelli Essenziali delle Prestazioni previsti dal DM n.4/2018 e adottati dalla Regione Marche con DGR n. 1019 del 27/07/2020.

Il Piano, inizialmente varato a seguito dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza per gestire il conseguente impatto sui CPI, va oggi considerato in stretta connessione con l'attuazione del Programma GOL, l'iniziativa prevista dal PNRR alla Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione, che costituisce il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro. Il Programma ha infatti ampliato la platea dei beneficiari ai quali poter offrire un *plafond* di servizi strutturati per percorsi e ha introdotto novità sostanziali in termini di presa in carico (*assessment*) e di valutazione del gap formativo (*skill gap analysis*). Si evince che l'implementazione di un Programma così importante, affiancata al lavoro quotidiano dei Centri e all'avvio delle iniziative finanziate dalla nuova programmazione regionale (PR FSE+ Marche 2021-2027, Programma Giovani, Donne e Lavoro), rendono necessario non solo il processo di rafforzamento degli organici, ma anche l'adeguamento costante dei sistemi informativi, la manutenzione e il mantenimento delle sedi, i servizi di connettività, la strumentazione informatica, la formazione degli operatori. Fondamentale, inoltre, avviare azioni di semplificazione delle procedure per innescare processi virtuosi di collaborazione tra le imprese e queste strutture. A ciò si aggiunge una ulteriore duplice esigenza: assicurare un'adeguata analisi del mercato del lavoro per comprendere e rispondere ai fabbisogni dei sistemi produttivi locali, e garantire una campagna di comunicazione che dia evidenza sul territorio del lavoro e dei servizi offerti dai CPI.

Inoltre, il Piano di potenziamento rappresenta un investimento fondamentale affinché le misure di politica attiva previste nella programmazione regionale possano trovare una concreta attuazione territoriale. Infatti, pur promuovendo nella gestione delle politiche attive la cooperazione tra pubblico e privato, è indubbio che il sistema pubblico necessiti di essere adeguatamente rafforzato per poter garantire il ruolo di regia sul territorio e mantenere la *governance* del sistema dei servizi per il lavoro.

È in tale contesto nazionale di rafforzamento del sistema pubblico dei servizi per l'impiego che si innesta un'altra misura del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: Missione 5, Componente 1, Investimento 1.1: Potenziamento dei Centri per l'Impiego, una specifica linea di investimento, finalizzata a rafforzare, dal punto di vista infrastrutturale, formativo e tecnologico, le strutture pubbliche esistenti sul territorio in modo da "favorire processi di miglioramento dell'offerta di servizi di qualità, analisi dei fabbisogni di competenze, definizione di piani formativi individuali, servizi efficaci di accoglienza, orientamento e presa in carico".

A livello finanziario, rispetto alla dotazione inizialmente prevista per la Regione Marche a valere sul bilancio dello Stato dai d.m. 74/2019 e 59/2020 pari a 21,308 milioni di euro, dei quali € 7.783.241,00 per l'assunzione di nuovo personale e € 13.525.104,00 per il potenziamento infrastrutturale e tecnologico, si aggiungono risorse pari a € 3.250.401,00 da destinare esclusivamente al potenziamento infrastrutturale e tecnologico.

Tutto ciò premesso, nel periodo di vigenza del presente Piano si procederà alla ridefinizione del Piano Straordinario di Potenziamento dei CPI, in continuità con le attività avviate con il precedente Piano (DGR

n.1662/2020), allo scopo di riprogrammare le nuove risorse assegnate e all'allineamento temporale delle attività alla durata del PNNR (ovvero al 31/12/2025). In questo contesto l'azione regionale mira a:

- garantire l'effettivo "potenziamento" grazie all'acquisizione di risorse umane qualificate, utilizzando la deroga anche per garantire il turn over del personale precedentemente in servizio;
- adeguare e migliorare lo stato delle sedi dei CPI, e investire sul potenziamento delle sedi decentrate, assicurando idonee infrastrutture fisiche e informatiche in linea con le esigenze di servizio e con l'auspicato incremento del personale;
- acquisire il patrimonio immobiliare regionale di alcune sedi dei CPI (Pesaro, Urbino, Fermo, San Benedetto del Tronto) e procedere all'individuazione di nuove sedi per il Centro per l'Impiego di Ancona e di Fano, al fine di razionalizzarne la gestione e migliorare la funzionalità, efficienza ed efficacia dei servizi erogati;
- dare continuità e sistematicità ad una campagna comunicativa coordinata che valorizzi le attività e i servizi offerti dai CPI mediante l'utilizzo dei canali offerti dai social media.

Inoltre, la qualificazione e modernizzazione dei servizi per il lavoro rappresenta un inderogabile obiettivo strumentale alla programmazione e attuazione delle politiche attive cofinanziate, al fine di definire un innovativo modello di *governance* che coinvolga i Centri per impiego nella gestione delle misure volte all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di coloro che ne sono distanti e correggere il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. A tale scopo, nel prossimo triennio, grazie alle risorse del PO FSE +, si darà corso alla realizzazione di progetti finalizzati a qualificare e potenziare l'offerta dei servizi erogati, alla costruzione di reti con tutti gli attori del sistema, a potenziare l'attività dell'Osservatorio del Mercato del lavoro rivolta alla valutazione dei servizi erogati dai CPI, al monitoraggio degli esiti occupazionali delle misure di politica attiva realizzata, alla analisi delle dinamiche in atto nel sistema economico regionale, nonché alle analisi previsionali sulla domanda di lavoro. Si rafforzerà, inoltre, portando a compimento una modifica organizzativa strategica del Programma avviata nel 2023, il ruolo dei CPI regionali nella gestione delle politiche e nell'intermediazione domanda e offerta di lavoro.

Il modello di *governance* delle politiche attive ha subito negli ultimi anni un processo evolutivo finalizzato ad una integrazione sempre più stretta tra operatori pubblici e privati che erogano servizi al lavoro che, peraltro, per caratteristiche, finalità ed impiego delle risorse, restano pubblici. L'esigenza di rafforzare il raccordo pubblico-privato nasce dalla consapevolezza che, per essere efficiente ed efficace, la rete dei servizi per l'impiego deve essere il più possibile diffusa e accessibile a tutti, sulla base dei livelli minimi essenziali delle prestazioni e degli indicatori di risultato.

La Regione Marche ha sperimentato una prima modalità di collaborazione pubblico-privato fin dal 2014 con l'attuazione del Programma Garanzia Giovani, 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> fase: il modello adottato prevedeva la costituzione di ATI o ATS (Associazioni Temporanee di Impresa o Associazioni Temporanee di Scopo) tra soggetti privati accreditati all'erogazione di servizi al lavoro con almeno 13 sedi operative distribuite sul territorio regionale al pari di quelle dei Centri per l'Impiego, che avrebbero affiancato l'attività di questi ultimi offrendo agli utenti la medesima tipologia di servizi previsti dal citato Programma.

Con il Programma GOL, che costituisce una "riforma" strutturale delle modalità di presa in carico e di erogazione dei servizi a favore degli utenti, la cooperazione tra sistema pubblico e privato assume una configurazione più concreta, essendo uno degli obiettivi del Programma stesso, mirato alla valorizzazione delle reciproche competenze in un'ottica sinergico/collaborativa e a raggiungere con servizi appropriati e qualificati una platea di utenti più ampia ed eterogenea in tempi ragionevoli. In questo modello di *governance*

resta di esclusiva competenza del servizio pubblico la presa in carico iniziale, l'*assessment* (profilazione qualitativa) e la sottoscrizione del Patto di servizio e, solo successivamente, viene proposto all'utente "trattato" dal CPI, sulla base del principio della libera scelta, un elenco di soggetti privati accreditati e autorizzati ad operare all'interno del programma, per la prosecuzione del percorso. La stretta collaborazione sopra descritta, in forza di un sistema informativo implementato appositamente, comprende anche quella con i soggetti accreditati all'erogazione delle attività formative, grazie alla cooperazione applicativa tra le piattaforme informatiche di competenza, nello specifico Job Agency/Janet per il lavoro e SIFORM2 per la formazione.

Nel corso del 2023, l'attuazione della Fase 2 del Programma GOL, tesa all'effettiva erogazione delle attività e servizi agli utenti presi in carico e profilati dai CPI, ha visto il fattivo coinvolgimento degli operatori privati nel ruolo di Soggetti esecutori, identificati al termine di apposita procedura tesa a verificare preliminarmente il possesso dei requisiti di autorizzazione nazionale e di accreditamento regionale. La procedura, non competitiva e a libera partecipazione, ha condotto all'individuazione di tre "cordate" di soggetti privati e di una APL singola, aventi la facoltà di operare, le prime nei percorsi 1, 2 e 3 del Programma, la seconda esclusivamente nel percorso 1. A valle del coinvolgimento del sistema privato, come meccanismo funzionale a raggiungere un'utenza vasta e differenziata, si è dato l'avvio al processo di "esternalizzazione" alle Agenzie per il Lavoro di una parte di utenti ancora in carico ai CPI regionali.

Nei prossimi anni di attuazione del Programma si darà continuità al sistema di *governance* così introdotto e il processo di esternalizzazione proseguirà nei limiti dimensionali funzionali a garantire un'erogazione dei servizi e delle prestazioni improntata ai criteri di funzionalità, tempestività ed efficienza. A questo modello si ispirerà anche l'attuazione del Percorso 4 del Programma GOL "Lavoro e inclusione", che entrerà in piena operatività tra il 2023 e il 2024, rivolto ad un *target* di beneficiari con condizioni di vulnerabilità e fragilità personali persistenti, e/o con un'oggettiva criticità nell'accesso al mercato del lavoro connesse con vincoli e problematiche personali. Trattandosi della platea di beneficiari del Programma più distante dal mercato del lavoro, l'attivazione della rete dei servizi territoriali e la cooperazione tra CPI regionali, Ambiti Territoriali Sociali e privato sociale (cd. "Terzo settore"), rappresenta un presupposto ineludibile.

In questo contesto, come già sperimentato con le precedenti misure REI (Reddito di Inclusione) e RdC (Reddito di Cittadinanza), si conferma ora con il Programma GOL il ruolo di coordinamento dei CPI regionali responsabili della convocazione del cosiddetto "Tavolo di screening" per favorire l'analisi multidisciplinare dei soggetti più fragili. Il modello individuato per la gestione del Programma GOL si ritiene possieda diversi punti di forza per essere adottato come "riforma" strutturale dell'attività di erogazione dei servizi e delle politiche del lavoro nella Regione Marche, anche in riferimento alle recenti misure di inserimento lavorativo e contrasto alla povertà, quali il Supporto alla Formazione e Lavoro, operativo dal 1° settembre 2023, e l'Assegno di Inclusione, che sarà operativo dal 1° gennaio 2024.

Il citato modello sarà sottoposto ad attenta e continua attività di monitoraggio e valutazione quanto a efficacia ed efficienza, al fine di apportare eventuali correttivi che si rendessero necessari nel corso dell'attuazione dei vari programmi e attività. In questo modo potrà essere garantito il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Mantenimento della *governance* pubblica nella gestione dei target e degli utenti in generale, che si esplicita anche attraverso sistemi informativi fortemente integrati che, come sopra descritto, consentono un monitoraggio e una analisi dei fenomeni e delle attività in maniera puntuale e tempestiva;
- Libera scelta dell'utente nell'utilizzo del servizio pubblico o di quello privato accreditato;

- Presenza di sedi operative accreditate distribuite su tutto il territorio regionale per garantire il presidio, al pari di quanto fornito dal servizio pubblico, anche di quelle aree più critiche ed evitare quindi fenomeni di *creaming*.

## **6 LA STRATEGIA REGIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE: I SOGGETTI ATTUATORI E IL VALORE DELLA CONCERTAZIONE SOCIO-ECONOMICA**

A seguito della riorganizzazione della struttura regionale in attuazione della l.r. 18/2021, che ha costituito 6 strutture apicali (Dipartimenti), uno di questi, il Dipartimento “Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione” comprende in sostanza tutte le politiche del *welfare* e gestirà la totalità delle risorse disponibili per i settori lavoro e formazione, in particolare attraverso i Settori al suo interno, “Servizi per l’impiego e politiche attive del lavoro”, “Formazione professionale, Orientamento e Aree di crisi complesse” e, in parte, “Istruzione, Diritto allo studio, Sport e Innovazione Sociale”.

Ciò consente la creazione di sinergie e integrazioni tra le politiche maggiori che in passato hanno avuto un’unica regia a livello tecnico nel Dipartimento e a livello politico nell’Assessorato al lavoro e alla formazione.

Allargando il concetto di soggetti attuatori non solo alle strutture che gestiscono i finanziamenti ed emanano i bandi ma guardando quei soggetti che operano, pur ricevendo compensi per l’attività svolta, come una sorta di concessionari, vanno citate le agenzie formative accreditate e le agenzie per il lavoro accreditate. In particolare, per ciò che concerne la formazione professionale, se in passato coesistevano interventi formativi gestiti direttamente anche dalla Regione (sostanzialmente eredità delle gestioni dirette operate da quasi tutte le province), nell’attuale assetto tutta la formazione viene gestita dalle agenzie formative, pubbliche (scuole e università soprattutto) e private, restando in capo alla Regione la fase dei controlli sulla correttezza ed efficacia delle azioni formative.

Al fine di massimizzare l’efficacia delle politiche, oltre alle integrazioni del lavoro e della formazione con le altre politiche del *welfare*, integrazione facilitata come già detto dall’unicità del Dipartimento regionale, fondamentale risulta l’integrazione con le attività produttive verso le quali le politiche attive del lavoro e la formazione professionale costituiscono un imprescindibile completamento di interventi volti a massimizzare gli investimenti nelle imprese. Si pensi all’esigenza di formare gli addetti a nuovi macchinari o processi produttivi, alla presenza di risorse umane altamente qualificate nei processi di innovazione e ricerca e all’esigenza di sostenere nuova occupazione generata dagli investimenti produttivi.

Nel contempo, la disponibilità di maggiori risorse economiche comporta l’esigenza di avere una maggiore capacità progettuale, al fine di spenderle in modo efficace e tempestivo (spesso la rapidità nell’attuare gli interventi determina in gran parte il successo di una iniziativa, si pensi ad esempio alla formazione professionale). Inoltre i continui mutamenti di contesto determinano l’esigenza di avere una rete territoriale che sappia leggere in tempo reale tali mutamenti, cercando il più possibile addirittura di anticiparli.

Si rafforza pertanto il ruolo e il valore della concertazione, che deve essere considerata come una opportunità e non come l’adempimento di obblighi normativi. Sotto tale aspetto negli ultimi due anni in particolare, anche in coincidenza con l’avvio dei Programmi di spesa nell’ambito delle politiche del lavoro e della formazione, è stato dato un forte impulso alla concertazione a cominciare con l’intensificarsi dei momenti di condivisione, confronto e discussione praticamente su tutti gli atti di interesse in tali materie nella Commissione Regionale

Lavoro, organismo fondamentale di partenariato economico e sociale, per promuovere occupazione di qualità, ridurre le disuguaglianze, favorire l'inclusione sociale e lavorativa, potenziare la formazione per meglio rispondere alle trasformazioni del lavoro e alle transizioni digitali e ambientali.

La C.R.L., prevista dalla l.r. 2/2005 e composta dai rappresentanti delle parti sociali e istituzionali più rilevanti, quali i sindacati, le associazioni datoriali, alcune categorie professionali, il coordinamento regionale per la tutela delle persone disabili, nonché rappresentanti istituzionali (ANCI, UPI, UNCEM, Pari Opportunità, Consiglio regionale, Ambiti territoriali Sociali) assume sempre più un ruolo centrale nel disegno e nelle fasi decisionali delle politiche del lavoro e della formazione. Con la deliberazione della Giunta regionale n.1145 del 31/7/2023 sono state approvate, proprio su proposta della CRL, le linee guida per l'attivazione dei cd "patti territoriali" previsti dal Programma G.O.L., nel quale vengono previsti tavoli territoriali su base provinciale coordinati dalla Regione e composti da Organizzazioni datoriali e sindacali rappresentate nella CRL, dal sistema dei servizi per l'impiego, pubblici e privati, da rappresentanti degli enti di formazione professionale e integrabili con altri soggetti portatori di interessi in riferimento alla specificità degli argomenti trattati. Il compito di tali tavoli non sarà meramente quello di antenne territoriali comunque capaci, in quanto più vicini ai singoli territori, di cogliere in anticipo le esigenze degli stessi, ma anche e soprattutto quello di elaborare proposte e trasmetterle ai decisori "centrali", Regione e CRL, al fine di dare attuazione alle politiche di intervento più adatte a quei territori. Di particolare rilievo nelle attività di questi tavoli sarà il tema dell'analisi dei fabbisogni, formativi e professionali.

L'attività di concertazione e ascolto dei territori non si limiterà solo a questi momenti, sia pure rilevanti, ma che possiamo definire istituzionali; essa proseguirà anche con una campagna continua di eventi sui territori con la duplice finalità di portare a conoscenza le iniziative che si stanno attivando e ricevere impulsi, suggerimenti, anche critiche, volti a migliorare l'azione regionale.

## 7 TEMPI E MODI

Il periodo di riferimento del presente piano (2024-2026) risulta essere quello fondamentale per dare piena attuazione sia alla programmazione del Fondo Sociale Europeo+ 21-27 che per l'attuazione degli interventi del PNRR.

Riguardo il FSE+, l'approvazione del Programma Operativo Regionale a fine 2022 (situazione analoga in tutta Italia) ha comportato nel 2023 l'esigenza di recuperare il ritardo iniziale, azione riuscita essendo già stati attivati numerosi bandi, la gran parte con tempistiche pluriennali, che garantiranno un significativo e regolare flusso di risorse per finanziare gli interventi a favore dei principali beneficiari delle nostre politiche, disoccupati, lavoratori, imprese. Si stima pertanto di mettere a bando in tale triennio la quasi totalità delle risorse disponibili al fine di attivare gli ultimi interventi nel 2027 (ultimo anno "teorico" di programmazione), per arrivare senza problemi ad una piena rendicontazione di tutti gli interventi entro la scadenza ultima imposta dalle regole comunitarie, cioè il 31.12.2029.

Per ciò che riguarda l'altra importante fonte di finanziamento delle politiche per il lavoro e la formazione, il PNRR, il triennio 2024-2026 coincide con la conclusione dello stesso per cui risulta fondamentale continuare a dare attuazione agli interventi che nel biennio 2022 e 2023 sono stati messi a regime, attraverso la definizione e l'avvio di tutte le tipologie di interventi previsti in particolare nel Programma GOL.

Sarà pertanto su queste due tipologie di finanziamento che si concentrerà maggiormente l'azione regionale, sia per la loro rilevanza in termini finanziari che per le scadenze vincolanti che sono previste. La gestione di un ammontare di risorse mai avuto in passato per tali politiche, a fronte di un apparato amministrativo regionale che non è cresciuto di conseguenza, impone adeguate modalità organizzative e procedurali per coniugare l'esigenza di spendere velocemente tale importante ammontare di risorse con la necessità di mantenere standard di qualità degli stessi elevati.

Sotto il profilo organizzativo, la riforma organizzativa regionale di cui alla l.r. 18/2021 e il nuovo assetto delle strutture che ne è conseguito hanno visto la costituzione di un unico dipartimento che gestisce tutte le risorse del Fondo Sociale Europeo (tranne alcuni interventi di assistenza tecnica in capo all'Autorità di Gestione). Ciò agevola da un lato l'integrazione delle politiche sottese a tale Fondo (non solo lavoro e formazione, ma anche politiche sociali, istruzione, politiche giovanili) e facilita l'interlocuzione con l'Autorità di Gestione del POR FSE.

A livello procedurale le strategie operative si indirizzeranno verso una sempre maggiore programmazione degli interventi, definendo laddove possibile con largo anticipo le finestre temporali di uscita dei bandi; ciò consentirà da un lato una migliore organizzazione del lavoro delle strutture preposte alla definizione degli interventi e dall'altro costituirà soprattutto un utile quadro informativo ai potenziali beneficiari e agli *stakeholders* per conoscere gli interventi che verranno avviati consentendo loro di prepararsi adeguatamente in tempo programmando a loro volta le attività di interesse.

Altro tema centrale è quello della semplificazione delle procedure, sia per le strutture regionali che per i potenziali beneficiari: bandi pluriennali con finestre temporali predeterminate sin dall'inizio, procedure *just in time*, costi standard sono alcune delle misure più significative su tale versante. Riguardo le procedure *just in time* potranno essere previste al verificarsi di alcune condizioni, quali la disponibilità di risorse finanziarie importanti e comunque superiori a quelle che il territorio sia in grado di assorbire nella prima fase e la presentazione di domande/progetti articolati; in tal modo si eviteranno situazioni negative quali il *click-day* dove il finanziamento o meno si decide per questioni di minuti, evitando altresì la bassa qualità dei progetti

che una frettolosa presentazione potrebbe comportare. Di norma tali interventi avranno scadenze molto lunghe e potranno essere rimodulati finanziariamente a seconda del tiraggio della politica attiva messa a bando.

## 8. IL QUADRO FINANZIARIO

Il triennio 2024-2026 si caratterizza, sul fronte delle disponibilità finanziarie nell'ambito delle politiche del lavoro e la formazione, (analoghe considerazioni possono farsi anche per politiche ad esse collegate, quali le politiche sociali, giovanili, l'istruzione, il terzo settore), per un ammontare che la Regione Marche non ha mai avuto a disposizione in passato. Ciò deriva da diversi fattori, quali l'entrata a regime delle risorse del PNRR, con l'attivazione del programma GOL e l'incremento di risorse su diverse misure formative (Duale, Istruzione Tecnica Superiore), nonché l'incremento delle risorse provenienti dal Fondo Sociale Europeo+ 21-27, sia a livello di Programmi Nazionali (su tutti il Programma Donne, Giovani e Lavoro) che del Programma Operativo Regionale, oltre al Programma Complementare, rispetto al periodo di programmazione precedente, quale conseguenza del passaggio della Regione Marche dalle regioni più sviluppate a quelle in transizione. Tale "retrocessione" è dovuta sia alla modifica dei criteri di classificazione delle categorie di regioni a livello comunitario (nella programmazione 14-20 le regioni più sviluppate dovevano avere un PIL pro-capite superiore al 90% di quello medio UE, in quella 21-27 la percentuale è passata al 100%) sia al peggioramento degli indicatori di contesto socio-economico della Regione, registratosi in particolare nel periodo pre-pandemia.

Venendo alla quantificazione delle risorse, che con riferimento ad alcuni fondi è di stima, (dati in corsivo) non essendo ancora stati definiti tutti i riparti a livello nazionale, la tabella che segue mostra il raffronto del periodo di programmazione 21/27 rispetto a quello 14/20 (Riguardo il Fondo Sociale Europeo regionale il dato comprende l'intero Programma e quindi, oltre a lavoro e formazione, anche i settori delle politiche sociali, dell'istruzione, delle politiche giovanili e del terzo settore).

Tabella 1

FONDO/PROGRAMMA	PERIODO 2014/2020	PERIODO 2021/2027
FSE – POR	238.383.023,42 €	296.126.142,00 €
FSE – POC	49.596.593,58 €	49.972.075,00 €
PON GARANZIA GIOVANI	41.641.236,00 €	- €
PON DONNE-GIOVANI-LAVORO	- €	<i>100.000.000,00 €</i>
PNRR-GOL	- €	<i>106.344.000,00 €</i>
PNRR-DUALE	- €	4.409.912,00 €
PNRR-ITS	- €	16.175.002,42 €
PIANO REG.LE INT. POLITICA ATTIVA	- €	26.751.831,00 €
LEGGI 236/ E 53/2000	3.516.628,18 €	- €
TOTALE	329.620.853,00 €	599.778.962,42 €

Si evidenzia un incremento delle risorse a disposizione nel periodo di programmazione 21/27 rispetto al precedente di circa l'80%.

Se si fa riferimento al raffronto delle risorse dei due periodi di programmazione relativamente alle sole politiche del lavoro e della formazione abbiamo la seguente situazione, con un incremento di oltre il 50% nell'attuale periodo (anche in tale caso abbiamo dati di stima):

Tabella 2

FONDO/PROGRAMMA	PERIODO 2014/2020	PERIODO 2021/2027
FSE - POR	163.536.000,00 €	149.881.000,00 €
FSE - POC	22.000.000,00 €	34.150.000,00 €
PON GARANZIA GIOVANI	41.641.236,00 €	- €
PON DONNE-GIOVANI-LAVORO	- €	100.000.000,00 €
PNRR-GOL	- €	106.344.000,00 €
PNRR-DUALE	- €	4.409.912,00 €
PNRR-ITS	- €	16.175.002,42 €
PIANO REG.LE INT. POLITICA ATTIVA	- €	26.751.831,00 €
LEGGI 236/ E 53/2000	3.516.628,18 €	- €
<b>TOTALE</b>	<b>227.177.236,00 €</b>	<b>437.711.745,42 €</b>

Nella tabella che segue infine vediamo la previsione delle risorse che si ritiene di attivare nelle politiche del lavoro e della formazione nel triennio di riferimento del presente Piano:

Tabella 3

FONDO/PROGRAMMA	TRIENNIO 2024/2026
FSE - POR	107.000.000,00 €
FSE - POC	27.320.000,00 €
PON GARANZIA GIOVANI	- €
PON DONNE-GIOVANI-LAVORO	80.000.000,00 €
PNRR-GOL	95.709.600,00 €
PNRR-DUALE	4.409.912,00 €
PNRR-ITS	15.366.250,00 €
PIANO REG.LE INT. POLITICA ATTIVA	20.063.875,00 €
LEGGI 236/ E 53/2000	- €
<b>TOTALE</b>	<b>349.869.637,00 €</b>

Si evidenzia che le risorse che si stimano saranno utilizzate nel triennio di riferimento del presente piano per le politiche del lavoro e della formazione sono già superiori a quelle disponibili nei 7 anni precedenti per tutti i settori di riferimento del FSE.