



ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO E GREEN ECONOMY, LAVORO, FORMAZIONE.

L'ASSESSORE

Alla Presidente  
dell'Assemblea Legislativa

Emma Petitti

**Oggetto:** richiesta di parere.

Si richiede l'acquisizione di parere da parte della competente Commissione Assembleare, ai sensi dell'art. 32 bis della L.R. 17/2005 e ss.mm.ii, della seguente proposta di delibera:

Proposta GPG/2021/426 del 19/03/2021

“APPROVAZIONE DEL PIANO DI ATTIVITÀ DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO PER L'ANNO 2021. L.R. N. 17/2005 E SS.MM.II.”.

Cordialmente.

Vincenzo Colla  
firmato digitalmente

All.to: proposta delibera

Viale Aldo Moro 44  
40127 Bologna

tel 051 527 6434

REGIONE EMILIA - ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera DELIBERA

**Proposta** GPG/2021/426 **del** 19/03/2021

**Assessorato** ASSESSORE ALLO SVILUPPO ECONOMICO E GREEN ECONOMY, LAVORO, FORMAZIONE

**Struttura proponente** SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE DELL'ISTRUZIONE, DELLA FORMAZIONE, DEL LAVORO E DELLA CONOSCENZA  
DIREZIONE GENERALE ECONOMIA DELLA CONOSCENZA, DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

**Funzionario/i estensore/i** BERGAMINI FRANCESCA

**Oggetto** APPROVAZIONE DEL PIANO DI ATTIVITÀ DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO PER L'ANNO 2021. L.R. N. 17/2005 E SS.MM.II.

**Sintesi atto** Con il presente atto si approva il Piano annuale di attività 2021 dell'Agenzia regionale per il Lavoro ai sensi della L.R. 17/2005 e ss.mm.ii.

**Documenti di riferimento**

Assemblea Legislativa Legge Num. 17 / 2005 Causale 1: Attuazione

Parere della commissione assembleare

**Privacy** Atto non contenente dati personali

**Pareri/Firme**

Parere di regolarità amministrativa di Legittimità BERGAMINI FRANCESCA data 16/04/2021

Parere di regolarità amministrativa di Merito DIAZZI MORENA data 19/04/2021

Approvato da Assessore COLLA VINCENZO

**Responsabile del procedimento** Francesca Bergamini

**Iter di approvazione previsto** Delibera ordinaria



**BOZZA**

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA**  
**Atti amministrativi**

**Proposta:** GPG/2021/426 del 19/03/2021

**Iter di approvazione previsto:**

**Responsabile del procedimento:** Francesca Bergamini

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Viste le Leggi regionali:

- n. 17 del 1<sup>^</sup> agosto 2005, "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del Lavoro" e ss.mm.ii.;
- n. 13 del 30 luglio 2015, "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni" e ss.mm. ed in particolare l'art. 54 "Integrazioni alla legge regionale n. 17 del 2005. Istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro";

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 1620/2015 "Approvazione Statuto dell'Agenzia Regionale per il Lavoro in attuazione della L.R. 13/15" come modificata e integrata con propria deliberazione n. 2181/2017;
- n. 1639/2016 "Approvazione del Regolamento di contabilità e dei contratti dell'Agenzia regionale per il lavoro";
- n. 1927/2016 "Approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per il lavoro" come modificata e integrata con proprie deliberazioni n. 10/2017, n. 364/2019 e n. 1898/2019;
- n. 2394/2016 "Approvazione della pianta organica dell'Agenzia regionale per il lavoro" come modificata e integrata con proprie deliberazioni n. 2017/2018 e n. 405/2019;
- n. 1217/2020 "Approvazione del regolamento sulla disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'articolo 113 del Decreto legislativo n. 50 del 2016 quale appendice normativa n. 2 al regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per il Lavoro";
- n. 1935/2020 "Approvazione bilancio di previsione 2021 - 2023 dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna";
- n. 87/2021 "Designazione del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, ai sensi dell'art. 32-bis, comma 4 della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii.";

Visti in particolare:

- l'art. 32 bis, comma 5, della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii che testualmente recita: "Il Direttore predispone e invia alla Giunta regionale il piano annuale di attività e una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Sugli stessi atti la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51

della Legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente”;

- l'art. 5, comma 4, dello Statuto dell'Agenzia che testualmente recita: “Il Direttore predispone ed invia alla Giunta regionale il piano annuale delle attività. Prima della approvazione da parte della Giunta regionale, il piano annuale viene trasmesso alla Direzione Generale di riferimento per una preventiva verifica rispetto alla coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi di livello di servizio. Il piano annuale tiene conto degli esiti di detta verifica. Annualmente, inoltre, il Direttore predispone una relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, da trasmettere al Direttore Generale della Direzione di riferimento, che evidenzia i volumi di attività, i livelli di servizio forniti ed il grado di efficienza nello svolgimento dei compiti, anche con riferimento agli obiettivi di servizio fissati in sede di definizione degli indirizzi ed obiettivi strategici. Sugli atti sopra richiamati la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente”;

Dato atto che il Direttore dell'Agenzia ha trasmesso al Direttore Generale “Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa” ed al Servizio “Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza” il Piano di attività 2021 dell'Agenzia medesima, agli atti della Direzione (Prot. 09/04/2021.0335112.E);

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 32 bis della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii. sopra citato:

- del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della L.R. n. 12 del 2003 e ss.mm.ii., tramite procedura scritta agli atti della Segreteria dell'Assessorato allo Sviluppo economico e Green economy, Lavoro, Formazione;
- della Commissione assembleare competente in data .....

Ritenuto di approvare l'Allegato contenente il Piano annuale di attività dell'Agenzia regionale per il Lavoro per l'anno 2021, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii.;
- la propria deliberazione n. 111/2021 “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Anni 2021-2023”; ed in particolare l'art. 22;

Vista inoltre la L.R. 26/11/2001, n. 43 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e succ. mod.;

Viste le proprie deliberazioni:

- n.2416/2008 "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera n. 450/2007" e ss.mm. per quanto applicabile;
- n. 87/2017 "Assunzione dei vincitori delle selezioni pubbliche per il conferimento di incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, presso la Direzione Generale Economia della conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa";
- n.468/2017 "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna";
- n. 2329/2019 "Designazione del Responsabile della Protezione dei dati";
- n. 2013/2020 "Indirizzi organizzativi per il consolidamento e il potenziamento delle capacità amministrative dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi del programma di mandato, per fare fronte alla programmazione comunitaria 2021/2027 e primo adeguamento delle strutture regionali conseguenti alla soppressione dell'IBACN";
- n. 2018/2020 "Affidamento degli incarichi di Direttore Generale della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 43 della L.R. 43/2001 e ss.mm.ii.";
- n. 415/2021 "Indirizzi organizzativi per il consolidamento e il potenziamento delle capacità amministrative dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi del programma di mandato, per fare fronte alla programmazione comunitaria 2021/2027: proroga degli incarichi";

Viste, altresì, le circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni predisposto in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;

Richiamata la determinazione dirigenziale n. 1174/2017 "Conferimento di incarichi dirigenziali presso la Direzione Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa";

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore regionale competente per materia;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 32 bis, comma 5 della L.R. 17/2005 e ss.mm. e dell'art. 5, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia regionale per il Lavoro, in parte narrativa richiamati, il Piano di attività dell'Agenzia regionale per il Lavoro per l'anno 2021, quale Allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto infine che, per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà alle pubblicazioni ai sensi delle disposizioni normative ed amministrative richiamate in parte narrativa, inclusa la pubblicazione ulteriore prevista dal piano triennale di prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 7 bis, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013 e ss.mm.ii..

-----





# Piano di attività 2021

Legge Regionale n. 13/2015 art. 54 comma 5



## **INDICE**

---

### **PRESENTAZIONE**

- 1. L'AGENZIA PER IL LAVORO DELL'EMILIA-ROMAGNA: IL PROFILO DIOGGI**
- 2. IL PERCORSO DI CRESCITA: UN'AGENZIA PER IL TERRITORIO, PERPROMUOVERE, ORGANIZZARE, COSTRUIRE**
- 3. L'ATTUAZIONE DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI**
- 4. IL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE**



Il “Piano di attività” 2021 dell’Agenzia Emilia-Romagna lavoro è fortemente condizionato dal difficile contesto sociale ed economico in cui si colloca e dalle azioni che l’Amministrazione Regionale intende attuare per il suo superamento.

La condizione economica e sociale ha visto già nel 2020, una significativa caduta dell’occupazione che, alla luce dell’andamento degli ultimi mesi, non lascia presagire alcun miglioramento nel 2021.

Per quanto riguarda le azioni per il suo superamento, in coerenza con quanto previsto dal “Patto per il lavoro e per il clima” sottoscritto dalla Regione e da tutte le Parti sociali il 15 dicembre 2020, il Piano colloca in via prioritaria i suoi interventi nei territori regionali, dove gli effetti del Covid-19 sulle persone sono state particolarmente pesanti e dove, al contempo, sono presenti energie e risorse per superare questa crisi senza precedenti.

La prospettiva assunta è quella di una uscita dalla situazione attuale non ponendo solo rimedi agli effetti del Covid-19, ma trasformando questa crisi senza precedenti, come opportunità per ripensare al lavoro, promuovendone la qualità nell’accezione assunta nel Patto e cioè “... dipendente o autonomo, stabile, adeguatamente remunerato e tutelato”.

È in questo quadro che si colloca il Piano 2021, che vede l’Agenzia svolgere, a fianco della propria, importante funzione di strumento utile a favorire l’occupazione delle singole persone, il ruolo di soggetto che promuove l’occupazione di qualità nel territorio anche attraverso transizione digitale ed economica prevista dal Next Generation EU.

Il Piano si concretizza quindi nelle attività di seguito descritte e cioè:

- nell’attuazione di un percorso di crescita che vede l’Agenzia ampliare il perimetro del proprio intervento, assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, che in esso risiede (v. Capitolo 2);
- nell’erogazione dei servizi istituzionalmente previsti, migliorandone la qualità e la diffusione (v. Capitolo 3).

Queste azioni sono rese possibili dal profilo che oggi l’Agenzia presenta, dopo le azioni compiute per lo sviluppo della propria struttura e la qualificazione del proprio operato (capitolo 1) e nel contesto del Mercato del Lavoro in seguito alla crisi sanitaria del 2020 (Capitolo 4).

## 1. L'AGENZIA PER IL LAVORO DELL'EMILIA-ROMAGNA: IL PROFILO DI OGGI

---

La costituzione dell'Agenda per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna, prevista dalla LR 13/2015, è avvenuta in un contesto normativo complesso e in continua evoluzione. In questi ultimi anni sono significative le modifiche volute dal Legislatore sia con riferimento all'organizzazione che alle finalità dei servizi per il lavoro. Inoltre, si segnala che tale processo è stato accompagnato da un ampliamento, nonché intensificazione, delle attività che l'Agenda ha dovuto garantire ai cittadini e alle imprese.

Di seguito una descrizione sintetica dell'Agenda così come si presenta oggi con una focalizzazione sugli aspetti che ne rivelano la potenzialità di sviluppo.

- **La struttura**

L'Agenda conta oggi circa 600 dipendenti che arriveranno al numero di 938.

Il numero maggiore di dipendenti è collocato negli ambiti territoriali dell'Agenda presso i Centri per l'Impiego (di seguito CpI).

Ulteriore elemento che qualifica la struttura dell'Agenda sul piano del personale è la presenza di personale laureato che rappresenta oggi più del 60% del totale degli addetti.

Il rafforzamento del personale nei CpI e la presenza di operatori con elevato livello di qualificazione professionale costituiscono una condizione essenziale per migliorare la qualità dell'offerta dei servizi per gli utenti, radicando e sviluppando le funzioni dell'Agenda nei territori della Regione.

L'Agenda è organizzata per "Servizi territoriali", in cui sono compresi i Centri per l'Impiego aggregati in 5 "ambiti territoriali" e in "Servizi di staff", collocati a livello centrale, a loro volta articolati in "Servizio Affari generali, bilancio e risorse umane" e "Servizio Integrativo politiche per il lavoro".

Nell'ambito delle azioni volte al rafforzamento delle competenze degli operatori dei CpI, l'Agenda ha promosso l'attuazione di un articolato Piano formativo avviato nel novembre 2020 e tutt'ora in corso.

Il Piano prevede interventi rivolti a tutti gli operatori dei CpI, focalizzati sull'esercizio del ruolo nello specifico contesto economico, sociale, normativo e regolamentare della Regione Emilia-Romagna e a operatori collocati nella struttura centrale, focalizzati sull'applicazione di nuove norme relative ad ambiti gestionali di interesse. Prevede inoltre una formazione *on demand* su temi di politiche del lavoro di carattere generale.

Quale ulteriore indicatore della scelta dell'Agenda di investire sul proprio personale quale leva essenziale per la qualità dei servizi è la progettazione del Master in collaborazione con l'Università

di Bologna avviato nel 2020 su “*Diritto dei Servizi per l’Impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro*” a cui partecipa un numero significativo di operatori dell’Agenzia.

- **I luoghi**

L’Agenzia Regionale per il Lavoro è organizzata secondo un’articolazione territoriale che vede sedi operative dislocate su tutto il territorio Regionale: 38 CpI, uno per ogni distretto socio-sanitario, alcuni dei quali articolati a loro volta in sedi decentrate, e 9 uffici per il Collocamento Mirato (CM) uno per ogni Provincia e per la Città Metropolitana di Bologna. La sede legale, dove sono concentrate le attività di direzione regionale e quelle amministrative, è situata a Bologna presso il polo direzionale dove sono situati gli uffici della Regione Emilia-Romagna.

I 38 CpI presentano caratteristiche dimensionali differenti in funzione del numero di operatori determinati in base all’utenza. L’Agenzia vede quindi la presenza, nei territori, di 9 CpI di “grande” dimensione, collocati nei comuni capoluogo, 15 di “medie” dimensioni” e 14 di “piccole” dimensioni.

Questa rete articolata di strutture territoriali sarà oggetto di diversi interventi finalizzati all’ampliamento e alla ristrutturazione degli spazi e alla diffusione, in questi uffici, di un lay out in grado di migliorare la fruibilità, la funzionalità, l’immagine e la percezione visiva dei servizi.

Gli interventi sono condivisi con le Amministrazioni Comunali con le quali sono state definite sono in via di definizione accordi di collaborazione per l’acquisto/ristrutturazione delle sedi per i CpI e gli uffici del Collocamento Mirato per le persone con disabilità.

- **I servizi all’utenza**

Attraverso il proprio personale e nella rete di strutture descritta, l’Agenzia è in condizione di fornire servizi a 200.000 persone l’anno.

Questi servizi, in diversi casi, sono erogabili sia “in presenza” che nella forma “a distanza”.

Nei confronti dell’utenza i CpI sono in grado di assicurare modalità diverse di presa in carico, in funzione delle caratteristiche delle persone. Sono infatti tra le 15.000 e le 20.000 persone che negli ultimi anni sono state destinatarie di un’attività volta a rilevare le condizioni di fragilità e ad attuare, quando opportuno, misure di presa in carico integrata. A questi si sono affiancati nel 2020 più di 23.000 persone prese in carico in attuazione delle norme sul Reddito di Cittadinanza.

Nell’ambito dei servizi all’utenza sono stati effettuati laboratori per la promozione e l’informazione degli strumenti di ricerca attiva del lavoro costruiti dall’Agenzia per gli utenti più digitali. In particolare, con le nuove modalità di erogazione del servizio di incontro domanda/offerta di lavoro, i CpI sono in grado di gestire processi di selezione per diverse decine di migliaia di candidati che inviano il proprio CV attraverso il Portale “Lavoro per Te” e in parte attraverso la App dell’Agenzia.



Sempre in relazione all'utenza va rilevato che sono attivi i Servizi di Collocamento Mirato a cui si rivolgono annualmente tra le 6.000 e le 9.000 persone con disabilità.

È stata la qualità dei servizi all'utenza il riferimento fondamentale delle azioni di gestione e sviluppo dell'Agenzia, nella prospettiva di una sempre maggior personalizzazione dei servizi entro metodologie di erogazione comuni e condivise a livello regionale.

- **La rete**

L'Agenzia realizza i propri servizi in collaborazione con numerosi attori coinvolti, in diversa misura, nell'attuazione di prestazioni e misure per il lavoro.

Tra questi un ruolo rilevante è ricoperto dai soggetti accreditati al lavoro nelle due aree previste dalle disposizioni regionali. Sono oggi 30 (con 298 sedi territoriali) i soggetti accreditati per l'area uno e 55 (con 186 sedi territoriali) per l'area due. Una rete consolidata di attori composta 85 soggetti presenti con quasi 500 sedi nel territorio.

Le strutture territoriali dell'Agenzia hanno relazioni stabili con le Amministrazioni comunali, le ASL e gli uffici di Piano in tutti i distretti socio-sanitari regionali per l'attuazione della LR 14/2015 e degli interventi rivolti alle persone con disabilità.

Presenti in modo diffuso, ancorché non omogeneo, sono le relazioni con le istituzioni scolastiche, con le Parti Sociali e con imprese del territorio.

È quindi un vero e proprio patrimonio quello di cui è dotata l'Agenzia nel territorio, arricchito dalle relazioni sostenute dalla struttura centrale nei confronti dei soggetti il cui intervento riguarda l'insieme del territorio regionale, come ad esempio l'Ufficio Scolastico Regionale, le Università, le strutture regionali di rappresentanza sociale e gli enti di ricerca.

- **Gli strumenti**

L'Agenzia dispone di un sistema informativo per il lavoro (SIL-ER) tra i più evoluti e completi a livello nazionale.

Il sistema supporta la realizzazione di tutte le attività proprie dei Cpl, assicurando un'attuazione delle politiche attive per il lavoro coerente con le norme nazionali e regionali di cui acquisisce costantemente le modifiche, rendendo possibile un monitoraggio delle attività che consente l'alimentazione dei sistemi informativi nazionali e il controllo da parte dell'Agenzia e dell'Amministrazione Regionale.

Il sistema si compone inoltre di una sezione dedicata ai datori di lavoro per la presentazione delle domande di cassa integrazione in deroga, un Portale di servizi rivolto a cittadini e imprese (Lavoro per Te), di una App attraverso la quale è possibile la fruizione di informazioni e servizi amministrativi, di una piattaforma condivisa con le amministrazioni comunali e le Asl (Assist-

ER) per la presa in carico delle persone in condizioni di fragilità e il cui utilizzo è stato esteso all'attuazione del RdC, di una Piattaforma per la gestione e il controllo dei tirocini.

Tutti i CpI sono dotati di strumenti ICT la cui infrastruttura è stata potenziata e tra i quali sono presenti tecnologie volte al miglioramento del rapporto del cittadino con i servizi per il lavoro e all'ottimizzazione dell'attività degli operatori.

A seguito delle innovazioni adottate è possibile gestire da remoto attività precedentemente realizzate in presenza come la sottoscrizione del Patto di servizio e l'erogazione di prestazioni/misure per il lavoro.

Per supportare la realizzazione di queste attività sono stati resi disponibili 300 computer portatili, 450 smartphone e 400 fra cuffie e webcam. In collaborazione con il Servizio ICT regionale, sono stati attivati e/o potenziati strumenti software dedicati alla collaborazione digitale.

Infine, l'Agenzia si è dotata di cruscotti di monitoraggio, fondati su innovative tecnologie di rilevazione ed elaborazione, che possono costituire strumento diffuso per una qualificazione e lo sviluppo dei servizi condivisa a livello territoriale.

Come emerge da quanto sopra riportata, quella che è attiva oggi nel territorio regionale è quindi **un'Agenzia solida, diffusa e integrata, in grado di costituire una risorsa per il territorio** nell'impegnativo compito che la Regione ha condiviso nel Patto per il Lavoro e per il Clima per l'attuazione di un "progetto di rilancio e sviluppo dell'Emilia-Romagna fondato sulla sostenibilità".



## 2. IL PERCORSO DI CRESCITA: UN'AGENZIA PER IL TERRITORIO, PER PROMUOVERE, ORGANIZZARE, COSTRUIRE

---

Nel 2021 l'Agenzia si propone di ampliare il perimetro del proprio intervento, assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, che in esso risiede.

È nel territorio, infatti, che stanno manifestandosi e continueranno a manifestarsi situazioni di difficoltà economica ed occupazionale, ed è proprio dal territorio che occorre ripartire rintracciando quelle risorse che sono in grado di fronteggiare e superare le difficoltà createsi.

A questo fine, tra i compiti che la Regione assegna all'Agenzia, trova rilievo l'azione volta a favorire l'attivazione e la connessione tra tutti i soggetti, a partire dai firmatari del "Patto per il Lavoro e per il Clima" che possono partecipare a questo sforzo, supportando, con l'istituzione di "**Reti territoriali per l'occupazione**", la costruzione di progetti intorno ad obiettivi comuni.

Tra i diversi soggetti che possono, insieme all'Agenzia, comporre queste Reti si trovano: le scuole e le università, le amministrazioni comunali e provinciali, le prefetture, l'ispettorato del lavoro nelle sue diverse articolazioni e le strutture territoriali dell'Inps, le rappresentanze delle imprese, dei lavoratori e delle professioni, nelle loro diverse espressioni regionali e territoriali, altri soggetti portatori di particolari istanze (organizzazioni di studenti, donne, giovani, migranti, ecc.), gli organismi che intervengono in forma volontaria, i centri per l'apprendimento permanente (CPIA) e le strutture regionali di ricerca (ART-ER).

**Insieme a questi, vanno inoltre considerati come soggetti di particolare rilievo gli organismi accreditati al lavoro e alla formazione che possono fornire un contributo essenziale al perseguimento degli obiettivi regionali. Fanno inoltre parte della rete i soggetti promotori di tirocini e gli organismi autorizzati all'intermediazione, alla ricerca e selezione di personale, al supporto alla collocazione professionale.**

Quella che si profila è quindi una "**Agenzia di comunità**", che individua e attiva Reti Territoriali con le quali collabora per trasformare le attuali situazioni di crisi in occasioni di ripartenza.

In questo quadro, le principali linee di intervento riguardano:

→ **le situazioni di crisi e di ripartenza**

*favorire l'occupazione significa oggi mettere a disposizione energie, capacità e relazioni per favorire ogni azione finalizzata a salvaguardare la condizione occupazionale delle persone, nelle imprese e nei territori*

→ **il divario di genere e il lavoro**

*alle debolezze già presenti, la pandemia ha aggiunto nuove difficoltà per superare le quali*



*è necessario superare la prospettiva della “somma di interventi” per adottare un approccio sistematico che miri a rimuovere in modo sinergico gli ostacoli ad una occupazione di qualità anche per le donne*

→ **le transizioni scuola-lavoro**

*l'ingresso nel lavoro deve rappresentare un progetto professionale che i giovani costruiscono disponendo di informazioni e strumenti resi disponibili da una varietà di soggetti, in grado di supportarli nei momenti di scelta e di avvio dell'esperienza lavorativa*

→ **l'inclusione socio-lavorativa**

*l'attuale contesto economico e sociale lascia presagire l'avverarsi di una situazione in cui aumenterà il numero di persone in condizione di difficoltà lavorativa e personale, per le quali va approntato un intervento in grado di affrontare le diverse dimensioni di difficoltà valorizzando il ruolo di tutti coloro che agiscono o possono agire in questo ambito*

→ **la regolarità del lavoro**

*allo sforzo per salvaguardare e migliorare i livelli occupazionali deve corrispondere un impegno altrettanto consistente per assicurare il rispetto delle norme in tutte le dimensioni attraversate dal lavoro con un'azione congiunta delle istituzioni e dei soggetti competenti.*

Su queste linee di intervento e con i soggetti sopra riportati l'Agenzia

- a livello centrale (**Agenzia Centrale-AC**), sviluppa e gestisce i rapporti con i soggetti il cui ruolo si esercita su tutto il territorio della Regione;
- a livello territoriale (**Agenzia Territoriale-CpI**), sviluppa e gestisce rapporti con i soggetti che agiscono a livello locale.
- a livello intermedio (**Agenzia sovra-territoriale**) a seconda degli obiettivi e dei progetti che si intende realizzare, il “livello territoriale” può assumere connotazioni diverse, secondo il principio del “**perimetro di scopo**”.

In concreto, nella sua dimensione centrale o territoriale,

→ **identifica** i soggetti da coinvolgere,

→ **propone** a questi la partecipazione alla definizione e attuazione di progetti e iniziative di interesse della comunità di appartenenza,

→ **formalizza**, a seconda dei casi, le relazioni all'interno di accordi di collaborazione,

→ **partecipa** alla realizzazione di progetti e iniziative definiti insieme ai soggetti del territorio nei casi in cui, in funzione delle proprie specifiche competenze, può fornire un contributo fattivo al conseguimento dei risultati attesi,



→ **promuove** la definizione di indicatori di efficacia condivisi e realizza il relativo monitoraggio.

Quale ulteriore e qualificante funzione dell’Agenzia, con riferimento ai diversi territori in cui essa si articola, si trova la convocazione periodica dei componenti delle Reti Territoriali attivi nel contesto locale specifico. Gli incontri, coordinati dall’Agenzia, hanno l’obiettivo di condividere l’analisi della situazione presente e a individuare e pianificare interventi per la promozione di un’occupazione di qualità nel territorio. A tal fine l’Agenzia renderà disponibili, due volte l’anno, aggiornamenti relativi all’andamento dell’occupazione, su base territoriale con riferimento ai settori economici, comprensivo dei settori Ateco maggiormente rappresentativi, alle imprese, alle tipologie contrattuali e ai profili maggiormente richiesti.

A questi incontri partecipano, con un ruolo attivo e propositivo, **referenti dell’Amministrazione regionale** che in tal modo acquisiscono **informazioni** puntuali e aggiornate sulle situazioni territoriali, di cui ascoltano le voci più significative, **proposte** per lo sviluppo di azioni sistematiche a sostegno dell’occupazione, **spunti** per un costante adeguamento delle strategie operative ai bisogni, da un lato, e alle risorse, dall’altro, presenti nei territori. Con la partecipazione a questi incontri, i referenti dell’Amministrazione regionale possono inoltre **trasferire esperienze e risultati** delle attività svolte, con l’intento di creare un circolo virtuoso di miglioramento delle politiche e degli interventi

In questo quadro, le linee di intervento dell’Agenzia nei prossimi anni si caratterizzano come di seguito descritte.

#### ❖ **Situazioni di crisi e di ripartenza**

---

Il sistema produttivo regionale segnala la presenza di numerose imprese che si trovano in condizioni di difficoltà.

Le difficoltà di queste imprese, il cui numero è destinato ad ampliarsi in ragione del protrarsi della crisi sanitaria, potranno profilarsi con intensità diverse, con la presenza di casi di crisi momentanee, per il cui superamento l’accesso agli ammortizzatori sociali può costituire un valido supporto, e di casi di crisi profonde e strutturali la cui conclusione può comportare cadute significative dell’occupazione.

Rispetto a queste situazioni, l’Agenzia, in virtù delle esperienze condotte e delle competenze di merito e di processo maturate, può fornire un supporto tecnico nella diversa gamma di situazioni che possono verificarsi, calibrando la propria attività in base alle esigenze degli specifici contesti.

L’approccio che si intende adottare vede “**l’Agenzia di comunità**” operare nel territorio:

- facilitando il confronto tra tutti i portatori di interesse;
- mettendo a disposizione le proprie competenze per facilitare l’individuazione delle soluzioni;

- valorizzando le esperienze e le risorse disponibili.

***Più specificamente, l’Agenzia, a livello territoriale e sovra-territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione le proprie strutture per***

- supportare le attività a salvaguardia e sviluppo dell’occupazione che verranno decise nell’ambito del “Patto per il lavoro”;
- supportare tecnicamente le rappresentanze delle parti nell’attuazione degli esami congiunti delle richieste di accesso all’utilizzo di ammortizzatori sociali di rilievo territoriale;
- promuovere la collaborazione tra Servizi per il lavoro e Comuni e Città metropolitane per definire piani di intervento che contemplino, insieme alle politiche attive per il lavoro (alla cui attuazione possano partecipare anche soggetti accreditati), interventi di natura sociale; fornire supporto tecnico ai “tavoli” citati per l’individuazione di iniziative volte a mitigare gli effetti delle crisi nei territori nel quadro delle norme di settore e della programmazione regionale;
- coordinare l’attuazione di progetti orientando la partecipazione dei soggetti presenti ai “tavoli” verso obiettivi condivisi di cui monitora i risultati in base ad indicatori concordati;
- promuovere e supportare tecnicamente forme e modi di collaborazioni tra imprese, a sostegno delle transizioni occupazionali e in considerazione delle caratteristiche territoriali della domanda e delle condizioni di offerta di lavoro in relazione alla Rete attiva per il Lavoro.

***A livello regionale, l’Agenzia:***

- affianca e coordina le strutture territoriali nell’attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- supporta tecnicamente le rappresentanze delle parti nell’attuazione degli esami congiunti delle richieste di accesso all’utilizzo di ammortizzatori sociali presentate da imprese di rilievo regionale;
- supporta la Regione nei tavoli di salvaguardia dell’occupazione istituiti a livello regionale fornendo un contributo tecnico al lavoro che si svolge in quel contesto.

#### **❖ Divario di genere e lavoro**

---

La pandemia ha aggravato la condizione delle donne nel mercato del lavoro.

La situazione in Emilia-Romagna, a fine 2020, evidenziava un tasso di occupazione femminile pari al 62,1% (quello maschile era pari al 74,7%, con un divario di 12,6 punti percentuali) e di disoccupazione femminile pari al 7,1% (quello maschile era pari al 5,2).

Interessante, quando si osserva il mercato del lavoro con attenzione alle condizioni di genere, è il tasso di inattività, che consente di rilevare il fenomeno delle persone “scoraggiate”. Nel periodo





che va dal 2015 al 2020, mediamente, il tasso di inattività delle donne ha registrato valori che stanno tra il 33,3% e il 34,3%, vale a dire che stabilmente è inattivo un terzo della componente femminile del mercato del lavoro, a fronte di un dato che vede il valore della componente maschile oscillare tra il 19,5 e il 20,8.

Ad una situazione di disparità che, pur presentando dati significativamente migliori di quelli relativi al quadro nazionale, è comunque presente anche in Emilia-Romagna, si sono aggiunti gli effetti di una crisi sanitaria il cui impatto negativo non può ancora dirsi concluso.

Basti considerare come le donne siano presenti nei settori fermati dal lockdown, quali il turismo, la ristorazione e più in generale i servizi dove il 78,8 degli occupati, in Emilia-Romagna, è composto da donne.

A completare il quadro vanno aggiunti gli effetti dello smart working che, pur presentando anche ricadute positive sulla condizione di lavoro delle donne (elimina i tempi di spostamento aumentando la quantità di tempo disponibile per il “non-lavoro”), sta determinando, nella percezione di molte<sup>1</sup>, un aumento del divario di genere causato da un ampliamento del tempo dedicato ai compiti di cura (per i figli in DAD, in primis) molto maggiore di quanto non avviene per gli uomini.

La sfida che si pone è quindi quella di migliorare una condizione occupazionale che si è consolidata nel tempo anche in Emilia-Romagna cogliendo l’occasione posta dalla crisi sanitaria per definire un intervento sistematico volto a ridurre il divario di genere valorizzando energie, competenze e volontà delle donne.

L’approccio che si intende adottare vede “**l’Agenzia di comunità**” operare nel territorio:

- strumentando l’adozione di una prospettiva di genere nei diversi ambiti in cui si esprimono politiche per il lavoro e la formazione;
- sostenendo l’adozione di un approccio sistematico che orienti l’attuazione, nei territori, di interventi volti a superare i divari di genere nel lavoro che siano coerenti tra loro, integrati nelle modalità, in grado di attivare le energie di una pluralità di soggetti;
- sostenendo la diffusione di un approccio che pone al centro dei processi di partecipazione la valutazione dell’impatto sulle condizioni di genere nel lavoro delle azioni realizzate.

***Più specificamente, l’Agenzia, a livello territoriale e sovra-territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione le proprie strutture per***

- affiancare i soggetti coinvolti nella progettazione e attuazione di interventi per il lavoro a livello locale (enti accreditati al lavoro e alla formazione, organizzazioni datoriali e sindacali, ecc.) rendendo disponibili dati di monitoraggio che evidenzino le condizioni di genere del contesto considerato (mercato del lavoro, imprese, ecc);

---

<sup>1</sup> Indagine, condotta dall’Inps tra agosto e settembre 2020, che ha avuto 11.441 rispondenti.



- collaborare con le Pubbliche Amministrazioni locali per diffondere e consolidare interventi finalizzati a migliorare il livello occupazionale delle donne dando vita ad uno sforzo inedito per sostenerle nella conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nell'esercizio dei compiti di cura, nello sviluppo di una consapevolezza del diritto alla formazione e al lavoro.
- supportare lo sviluppo di progetti di lavoro autonomo e auto-impresa che valorizzino competenze e interessi delle donne;
- supportare i comuni nell'attuazione di iniziative finalizzate a favorire la trasparenza nell'accesso al lavoro di operatori/operatrici occupate in particolari servizi (es.: lavoro di cura);
- promuovere la sensibilizzazione dei soggetti impegnati in progetti per lo sviluppo occupazionale del territorio affinché negli interventi delineati sia presente l'attenzione al loro impatto quali-quantitativa sull'occupazione femminile;
- fornire supporto tecnico per l'individuazione e condivisione di "indicatori di impatto di genere" che costituiscano riferimento per la valutazione di quanto realizzato e il loro progressivo miglioramento.

#### ***A livello regionale, l'Agenzia:***

- sostiene lo sviluppo di un monitoraggio del mercato del lavoro che comprenda la rilevazione di elementi utili a delineare politiche di riduzione dei divari di genere nel lavoro;
- promuove interventi per la diffusione di un linguaggio e di una rappresentazione del lavoro che superi gli stereotipi di genere e rimuova gli ostacoli culturali che penalizzano l'accesso, la permanenza e lo sviluppo professionale delle donne nei luoghi di lavoro;
- supporta la realizzazione di un "Osservatorio dello smart working" rivolto esclusivamente alle dipendenti dell'Agenzia, che costituiscono più dell'80% del totale dei dipendenti, al fine di definire interventi volti a potenziare le opportunità presenti in questo strumento e a ridurre i rischi per le donne.

#### **❖ Le transizioni scuola-lavoro**

---

Il miglioramento dell'occupazione giovanile, sia in termini quantitativi (ridurre il tasso di disoccupazione e di inattività di donne e uomini tra i 19 e i 29 anni) che qualitativi (consolidando i percorsi professionali e valorizzando le competenze) costituisce obiettivo del Piano per il Lavoro e per il Clima.

Se migliorare il livello qualitativo e quantitativo di occupazione dei giovani richiede interventi numerosi e diversi, risulta particolarmente necessaria l'attuazione di azioni che si collocano nel momento della loro vita in cui si trovano a dover operare una scelta che, pur non essendo mai

irreversibile, ha un impatto profondo sulle condizioni di vita e di lavoro.

L'approccio che si intende adottare vede **“l'Agenzia di comunità”** operare nel territorio

- promuovendo l'attuazione di interventi di informazione, formazione e sensibilizzazioni;
- coinvolgendo i soggetti che si trovano là dove i giovani sono e con i quali i giovani hanno familiarità di rapporto
- sostenendo la diffusione di una cultura della progettazione consapevole e strumentata dei percorsi di lavoro e di crescita professionale.

***Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale e sovra-territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione le proprie strutture per:***

- promuovere la collaborazione con gli istituti scolastici del territorio per un'azione coordinata e stabile di interventi finalizzati a sviluppare, negli studenti in procinto di scelte, la conoscenza del mercato del lavoro e delle opportunità occupazionali del territorio, dei servizi per il lavoro erogati dalle strutture pubbliche e private accreditate, dei contratti di lavoro e dell'opportunità rappresentata dall'apprendistato come istituto che consente l'acquisizione di competenze e titoli connessi, dei canali di accesso ai servizi con particolare attenzione alla modalità on-line;
- sollecitare e sostenere gli Istituti scolastici e le amministrazioni comunali per l'attuazione di interventi rivolti agli studenti con disabilità al fine di accompagnarli nella fase di conclusione del percorso scolastico e di transizione al successivo periodo formativo e lavorativo;
- fornire supporto ai Comuni che hanno attivato gli sportelli “Informagiovani” per l'ampliamento all'universo dei servizi per il lavoro della gamma di informazioni fornite;
- affiancare le università del territorio nell'azione di promozione dell'istituto dell'apprendistato nei confronti dei giovani
- supportare gli istituti scolastici e le università del territorio nell'azione di promozione di stage curricolari, compresi i PCO - Percorsi per le Competenze trasversali e l'Orientamento.

***A livello regionale, l'Agenzia:***

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- promuove convenzioni con l'Ufficio Scolastico Regionale per definire, adottando un approccio sistemico, linee di intervento relative alla transizione scuola lavoro degli studenti con disabilità;

- supporta l'Amministrazione Regione nelle fasi di programmazione degli interventi, segnalando condizioni e fabbisogni dei territori;
- collabora con le Università per l'attuazione dell'apprendistato fornendo un supporto tecnico per la definizione degli aspetti contrattuali.

### ❖ **L'inclusione socio-lavorativa**

---

Il percorso compiuto in questi anni dall'Emilia-Romagna, sul piano dell'elaborazione strategica e della definizione normativa e dall'Agenzia per il lavoro, sul piano della messa in atto di servizi e azioni, ha determinato la capacità di assicurare, nel territorio regionale, l'erogazione di servizi integrati in grado di supportare le persone nel percorso di uscita dalla condizione di multi-problematicità.

Ciò ha consentito inoltre l'attuazione delle norme nazionali che hanno poggiano, in ER, su basi professionali e strumentali pre-esistenti.

La condizione attuale lascia prevedere l'intensificarsi di situazioni di difficoltà delle persone che sommano in sé una condizione critica sia sul versante del lavoro che in quello personale e sociale.

In questa situazione, a fianco dell'azione rivolta alle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità che si è consolidata negli ultimi anni, si rende necessario l'ampliamento dell'intervento dell'Agenzia verso quelle persone che ancora non si trovano in quella condizione ma rischiano di cadervi per il portato dell'attuale situazione economica e occupazionale.

L'approccio che si intende adottare vede **“l'Agenzia di comunità”** operare nel territorio

- intensificando la relazione con i soggetti già impegnati nell'attuazione della LR 14/2015;
- promuovendo l'attivazione di nuovi soggetti;
- individuando ambiti di intervento nuovi e diversi e fornendo sistematicità a quelli presenti.

***Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale e sovra-territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione le proprie strutture per:***

- promuovere accordi con gli istituti scolastici al fine di realizzare interventi nei confronti dei giovani con disabilità e dei giovani migranti;
- sviluppare rapporti con Comuni e Città metropolitane al fine di perfezionare gli interventi attuativi della LR 14/2015 rivolti a persone fragili e vulnerabili con attenzione alle condizioni che possono verificarsi a seguito degli impatti della crisi sanitaria sugli assetti occupazionali;
- affiancare le Amministrazioni Comunali nell'attuazione delle misure collegate al Reddito di Cittadinanza, valorizzando strumenti e competenze sviluppate per l'attuazione della LR 14/2015, con particolare attenzione alla diffusione dei Piani Utili alla Collettività-PUC;



- collabora con le Pubbliche Amministrazioni locali per realizzare, insieme ai soggetti accreditati alla formazione e al lavoro, interventi finalizzati a migliorare il livello occupazionale dei giovani, diminuendone anche il tasso di inattività;
- promuove collaborazioni con i diversi soggetti del territorio (Comuni, soggetti del 3° settore e del volontariato, scuole, ecc.) al fine di sostenere l'inclusione sociale e lavorativa delle persone straniere (apprendimento lingua, gestione minori non accompagnati, ecc.);
- assicurare il supporto alle amministrazioni collocate nei territori, quali ad esempio, la montagna, in cui si presentano maggiori difficoltà e minori risorse per affrontarle;
- identifica e attiva ulteriori soggetti che possono partecipare fattivamente all'attuazione di interventi rivolti alle persone in difficoltà mettendo in campo competenze e capacità progettuali.

#### ***A livello regionale, l'Agenzia:***

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- promuove accordi con l'Ufficio Scolastico Regionale
- sostiene la promozione della sensibilizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti dell'associazionismo, del volontariato e della cooperazione sociale.

#### **❖ La regolarità del lavoro**

---

In Regione Emilia-Romagna è diffusa la sensibilità relativa alla necessità dell'affermazione di una condizione di rispetto della legge in ogni aspetto del lavoro, dal reclutamento delle persone, alla definizione dei contratti, all'esercizio dell'attività lavorativa.

L'osservanza delle norme richiede l'azione di diversi soggetti in grado di intervenire con diverse modalità che vanno dall'informazione e sensibilizzazione, alla regolazione, alla gestione dei servizi, al controllo.

L'approccio che si intende adottare vede **“l'Agenzia di comunità”** operare nel territorio

- promuovendo l'attivazione dei diversi soggetti impegnati nell'ambito “legalità”;
- favorendo il consolidamento e la diffusione del loro intervento;
- assicurando un costante scambio di informazioni.

***Più specificamente, l'Agenzia, a livello territoriale e sovra-territoriale, in base alle condizioni che si potranno determinare, mette a disposizione le proprie strutture per:***

- attivare e/o consolidare la relazione con amministrazioni locali, organizzazioni sindacali e





datoriali, soggetti attivi nell'ambito "legalità" definendo con queste linee di collaborazione e accordi;

- affiancare, laddove in atto, processi di realizzazione di iniziative finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e di informazioni relative al contenuto delle norme e ai diritti doveri delle persone;
- collaborare con le organizzazioni sindacali e datoriali e le pubbliche amministrazioni nell'attuazione di iniziative finalizzate ad assicurare la trasparenza e il rispetto delle norme e dei contratti al lavoro in particolari settori (servizi, agricoltura, ecc.);
- attivare, laddove ne sussistano le condizioni, accordi con le prefetture al fine di coordinare il proprio intervento con quanto in corso su questa materia;
- promuovere azioni volte alla sensibilizzazione delle Parti Sociali al fine di diffondere l'utilizzo della Rete attiva nelle funzioni di intermediazione al lavoro nei settori in cui è maggiormente presente il rischio di elusione delle norme contrattuali nella fase di ricerca e inserimento del personale;

#### ***A livello regionale, l'Agenzia:***

- affianca e coordina le strutture territoriali nell'attuazione delle loro attività identificando linee di azione e modalità comuni di lavoro;
- promuove accordi con l'Ispettorato del Lavoro al fine di assicurare l'adeguato livello di controllo in ambiti quali: tirocini, utilizzo ammortizzatori sociali, soggetti attuatori;
- sostiene, con specifiche azioni informative, la diffusione della cultura della legalità in coordinamento con le parti sociali, le istituzioni scolastiche e altri soggetti operanti in questo ambito.

Nel quadro prima indicato, gli **obiettivi 2021** sono:

- **mappare gli interlocutori già presenti a livello regionale-territoriale**

Nei diversi territori e in relazione alle differenti linee di intervento verranno identificati i soggetti che possono essere coinvolti nell'attuazione, ne verranno individuate le caratteristiche e il ruolo che possono esercitare nell'attuazione concreta dei progetti

- **specificare i fabbisogni**

Verrà messo in atto un processo di confronto finalizzato a rilevare le situazioni di criticità presenti nei territori in relazione alle diverse linee di intervento, a classificarle in relazione alle possibilità di intervento e alle priorità regionali, a identificare gli obiettivi perseguibili a livello territoriale.



- **attivare processi di condivisione per la sviluppo di progetti per la comunità**

In relazione ai diversi livelli di intervento dell’Agenzia verranno costruite le condizioni per definire, formalizzare e consolidare la partecipazione all’attuazione di interventi che rispondano ai fabbisogni identificati, promuovendo tavoli di lavoro, formalizzando accordi, costruendo piani di collaborazione.

- **delineare linee di intervento**

A partire dai bisogni identificati e tenendo conto dei soggetti disponibili nei territori, verranno definite linee di intervento e progetti attuativi che possano essere realizzati con la collaborazione di una nuova pluralità di soggetti

- **fornire supporto tecnico e professionale**

Nelle diverse sedi di condivisione e progettazione e nell’attuazione di specifiche attività funzionali al perseguimento degli obiettivi identificati, verrà realizzata un’azione di affiancamento mettendo a disposizione il patrimonio di competenze presente.

Gli obiettivi dell’Agenzia sono perseguiti nel **costante rapporto con la Regione** con la quale viene condiviso quanto emerge dai lavori svolti a livello locale e alla quale sono rappresentati i fabbisogni che nei territori si manifestano, vengono trasferite le idee progettuali che si elaborano e le disponibilità dei soggetti a darvi attuazione.

**La Regione**, partecipando in maniera attiva agli incontri, **acquisisce elementi per orientare le proprie linee di intervento** sulla base quanto emerge dai territori.

### 3. L'ATTUAZIONE DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

---

In relazione alle funzioni istituzionali il PdA 2021 tiene inevitabilmente conto di quanto realizzato in base al programma di lavoro precedentemente definito (DGR 500/2020) e di quanto invece attuato a seguito del manifestarsi, nella primavera 2020, di una crisi sanitaria che ha avuto ripercussioni su diversi aspetti del mercato del lavoro.

In questo contesto l'Agenzia ha continuato ad assicurare i servizi agli utenti dei Cpl (162.000 circa nel 2020), attivando proposte per la cui attuazione sono stati coinvolti i soggetti della Rete attiva per il lavoro.

Nello stesso periodo ha accelerato il processo di produzione di servizi fruibili con modalità online da parte di un'utenza che non poteva accedere fisicamente ai Cpl.

Questi servizi sono stati definiti nel quadro di requisiti operativi che l'Agenzia ha elaborato ed ha in corso di completamento, per assicurare, come programmato, un profilo comune a tutti i servizi regionali.

La sottoscrizione on-line del Patto di Servizio Personalizzato, l'utilizzo della piattaforma per l'invio delle candidature in risposta alle vacancies delle imprese e la partecipazione, da parte delle persone, alle aste per l'accesso riservato alle pubbliche amministrazioni (ex art. 16 L. 56/87), sono solo alcuni esempi degli sviluppi perseguiti in questa fase.

Nello stesso periodo l'Agenzia ha proseguito nel lavoro di potenziamento della struttura, avvalendosi anche delle risorse messe a disposizione del Piano Straordinario di Potenziamento dei Cpl e del Piano di rafforzamento dei Cpl.

Sono state realizzate (in parte in corso di completamento) le procedure di selezione per l'inserimento di operatori di livello C e D e di Dirigenti, migliorando significativamente una situazione di carenza di personale diventata cronica. Per gli stessi operatori è stata avviata, nel 2020, una estesa azione formativa volta ad abilitare le persone ad un esercizio evoluto e condiviso della professione.

Questa condizione risulta particolarmente utile nella prospettiva di un aumento del numero di persone che si rivolgerà ai Centri per l'Impiego e dell'acuirsi delle problematiche di una parte dell'utenza, dell'intensificarsi delle procedure di richiesta di ammortizzatori sociali.

Per consentire la realizzazione dei servizi da parte di personale accresciuto significativamente nel numero, l'Agenzia ha avviato un processo finalizzato ad ampliare e qualificare le sedi dei Cpl, realizzando sopralluoghi e istruttorie tecniche, sottoscrivendo convenzioni con i Comuni interessati, commissionando progetti per la configurazione di un lay out funzionale ad una efficace ed amichevole erogazione di servizi.

Per sostenere la capacità di erogazione dei servizi sia tradizionali che evoluti tecnologicamente, consentendo agli operatori di svolgere le proprie attività contando sulla disponibilità di



informazioni e strumenti adeguati, l'Agenzia ha proceduto nello sviluppo delle attività relative all'Osservatorio del mercato del lavoro e del Sistema Informativo. Quest'ultimo, in particolare, è stato, nel 2020, "unificato", passando da nove Sil provinciali a un solo Sil regionali.

L'azione dei CpI si è svolta all'interno di un "sistema di servizi" di cui fanno parte, oltre che i servizi pubblici, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro. Nei loro confronti è proseguita, anche nel 2020, l'azione di collaborazione che si è sostanziata nell'attuazione, da parte degli accreditati, di prestazione e misure per quasi 17.000 persone.

Nel quadro sopra indicato, **gli obiettivi dell'Agenzia per il 2021** sono:

- assicurare a tutti i cittadini che accederanno alle strutture territoriali dell'Agenzia **servizi per il lavoro** che siano:
  - differenziati in funzione delle condizioni delle caratteristiche e dei bisogni delle persone;
  - erogati attraverso una relazione attenta, supportiva e rispettosa, tra operatore e utente;
  - fruiti, da parte delle persone, in strutture accoglienti e funzionali.

In continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, sarà osservato un particolare impegno nei confronti delle **persone in condizioni di disabilità, di fragilità e vulnerabilità** di coloro che sono **destinatari di specifici programmi di intervento** e verrà data attuazione alle procedure previste in relazione alle **richieste di Cassa Integrazione**.

- garantire un'erogazione di **prestazioni e misure** in sinergia con la Rete attiva per il lavoro che
  - valorizzi la specifica competenza di ogni attore, all'interno di standard di prestazione condivisi;
  - veda ampliarsi gli ambiti di collaborazione al fine di assicurare un'offerta in grado di rispondere ai bisogni degli utenti;

Verranno utilizzati gli strumenti e le procedure che caratterizzano, in chiave evolutiva, l'intervento dei servizi al lavoro, con particolare riferimento ai **tirocini**, alle **prestazioni di consulenza orientativa e accompagnamento all'autoimpiego**, a quanto verrà definito in supporto alle persone la cui condizione occupazionale è stata negativamente modificata dalla crisi sanitaria. La realizzazione delle prestazioni e delle misure da parte della Rete attiva sarà improntata ad un comune quadro di modalità e requisiti necessari ad assicurare l'uniformità dei servizi all'utenza e a favorire il confronto e lo scambio tra i soggetti pubblici e accreditati che compongono la Rete.

- qualificare ulteriormente le **funzioni di supporto** con particolare riferimento:
  - all'**Osservatorio del mercato del lavoro**, da sviluppare in termini di "cruscotto", che renda disponibili informazioni sempre più complete e aggiornate. Una focalizzazione

particolare riguarderà l'andamento occupazionale visto in relazione ai settori economici, alle imprese, alle tipologie contrattuali e ai profili maggiormente richiesti.

- al **Sistema Informativo Lavoro**, di cui implementare ulteriori funzionalità in funzione sia dell'adeguamento alle norme di settore che nella direzione di una sempre più massiccia erogazione on line dei servizi.

Sarà data continuità all'attività di **gestione dell'elenco dei soggetti accreditati**, accompagnata dall'attuazione delle opportune **azioni informative-formative** in base alle scadenze di programmazione e alle esigenze di monitoraggio e controllo espresse dalla Regione.

- proseguire nel processo di rafforzamento in atto della **struttura dell'Agenzia** e, in particolare:
  - procedere all'assunzione del personale previsto dal Piano dei fabbisogni e all'attuazione del Piano di formazione già delineato;
  - consolidare i processi interni con particolare riferimento alle procedure e agli strumenti di controllo;
  - realizzare ulteriori azioni volte all'ampliamento e alla qualificazione delle sedi dei servizi.

Manterrà il rilievo già precedentemente assunto l'attività di "**Comunicazione**", diretta a promuovere la conoscenza dell'Agenzia e delle prestazioni erogate dai Centri per l'Impiego. Particolare attenzione sarà dedicata alla diffusione di informazioni relative ai servizi fruibili on line e all'utilizzo di strumenti on line.



#### 4. IL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE

---

Il Piano di attività 2021, significativamente differente da quelli predisposti negli anni precedenti, trova il suo fondamento nella particolare situazione del mercato del lavoro regionale (di seguito sinteticamente descritta) e nella strategia dell'amministrazione regionale definita all'interno del Patto per il Lavoro e per il Clima più volte richiamato.

Relativamente al Mercato del Lavoro, si ritiene utile evidenziare come la crisi innescata dall'epidemia di Covid-19 abbia messo fine al ciclo di crescita quinquennale che aveva prodotto la più lunga fase espansiva del mercato del lavoro dalla grande recessione 2008-2009.

In Emilia-Romagna, infatti, fra il 2014 ed il 2019, secondo le stime Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro, gli occupati sono aumentati di 121mila unità (passando da 1 milione 911mila a 2 milioni 33mila), mentre i disoccupati sono diminuiti di 54mila unità (da 173mila a 119mila), il tasso di occupazione ha coerentemente registrato un incremento di 4,1 punti percentuali (passando dal 66,3% al 70,4%) e quello di disoccupazione un decremento di 2,8 punti (dall'8,3% al 5,5%); nel medesimo quinquennio 2015-2019, stando agli attuali dati Siler delle Comunicazioni obbligatorie, le posizioni dipendenti, nelle unità locali di imprese ed istituzioni residenti nella regione, sono cresciute di 168mila unità, di cui 108mila a tempo indeterminato. Va ricordato che, nel 2019, l'Emilia-Romagna era la seconda regione italiana per tasso di occupazione (70,4%) e per minore tasso di disoccupazione (5,5%), preceduta in graduatoria unicamente dal Trentino-Alto Adige (con tassi di occupazione e disoccupazione rispettivamente del 71,3% e del 3,9%).

Sebbene nel 2019 la crescita economica si presentasse in forte decelerazione, sia nella regione (0,7%) che nel Paese preso nel suo complesso (0,3%), alla fine dell'anno gli indicatori del mercato del lavoro parevano aver consolidato risultati che indicavano il superamento delle problematiche più rilevanti lasciate in eredità dalle precedenti fasi recessive. Le diffuse preoccupazioni, agli inizi del 2020, per il deterioramento del ciclo, non potevano però mettere in conto la gravità della recessione economica che, da lì a poco, si sarebbe abbattuta con la pandemia di Covid-19.

La cronologia della crisi del lavoro dipendente causata dall'epidemia di Covid-19, in Emilia-Romagna come nelle altre regioni, ha registrato dapprima l'inedita caduta delle attivazioni dei rapporti di lavoro, per effetto del confinamento, nei mesi di marzo e di aprile (rispettivamente -39,4% e -67,9% in termini tendenziali), seguita da un anomalo rimbalzo delle assunzioni, al riavvio delle attività, nei mesi di maggio, giugno e luglio 2020 (con incrementi congiunturali rispettivamente del 46,6%, 23,9% e 25,7%). Sebbene le cessazioni dei rapporti di lavoro abbiano subito una parallela e non meno anomala variazione tendenziale negativa (-15,8% a marzo e -25,8% ad aprile), su cui ha strategicamente influito la sospensione per decreto dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n. 18), nel periodo marzo-giugno 2020, il saldo fra le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro è stato, al netto dei fenomeni di stagionalità, negativo per ben 38mila unità: 15mila posizioni dipendenti perse a marzo, 17mila ad aprile ed ulteriori 5mila perdute nei mesi di maggio e giugno. L'aggiornamento dei dati al 30 settembre, da una parte, ha evidenziato un'ulteriore rimonta delle assunzioni, dall'altra ha consentito di contabilizzare una



significativa ripresa delle posizioni dipendenti: nel terzo trimestre 2020 viene stimato un recupero di 20 mila posizioni dipendenti, 11 mila a luglio (con le assunzioni in crescita del 25,7%) e altre 4 mila ad agosto e 5 mila a settembre (nonostante la rallentata dinamica delle assunzioni). Tale anomala oscillazione «a V» che ha contraddistinto in modo chiaro la dinamica del lavoro dipendente resta spiegata, quasi per intero, dalla caduta del lavoro temporaneo nei servizi in seguito al *lockdown* e dal successivo «rimbalzo», in questo stesso vasto segmento del mercato del lavoro, alla riapertura delle attività.

Nonostante però il significativo recupero realizzato nei mesi estivi, il bilancio relativo ai primi trimestri del 2020 rimane negativo per 17 mila posizioni dipendenti (sia che si consideri il saldo attivazioni-destagionalizzato riferito ai primi nove mesi del 2020 o che si guardi alla variazione su base annua dei dati grezzi al 30 settembre): tale saldo negativo, riferito ai primi nove mesi dello scorso anno, è la sintesi di 3 mila posizioni dipendenti in meno in agricoltura, silvicoltura e pesca, di 6 mila in meno nell'industria in senso stretto, perdita compensata da un migliaio circa di posizioni in più nelle costruzioni, mentre è nel terziario che resta concentrata la perdita più rilevante (-9 mila posizioni), a carico in parti pressoché eguali a commercio, alberghi e ristoranti e altre attività dei servizi (dati destagionalizzati).

Ma si tratta purtroppo ancora di un bilancio parziale. A questa prima valutazione di dettaglio consentita dai dati Siler sfugge, infatti, la dinamica del lavoro indipendente e, comunque, alla data attuale, non sono disponibili a livello regionale i dati riferiti al quarto trimestre 2020, né di fonte Siler, né di fonte Istat.

L'aggiornamento al terzo trimestre 2020 delle stime campionarie Istat delle forze di lavoro se, da una parte, conferma il calo del lavoro dipendente già posto in evidenza dai dati Siler delle Comunicazioni obbligatorie, dall'altro evidenzia una caduta del lavoro autonomo non meno preoccupante: lo stock degli occupati dipendenti è passato infatti da 1 milione 573 mila unità nel terzo trimestre 2019 a 1 milione 555 mila unità nel terzo trimestre 2020, evidenziando così un calo su base annua di 18 mila occupati dipendenti (dato convergente con la riduzione delle posizioni dipendenti stimata a partire dai flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro); al terzo trimestre si profilerebbe però, in aggiunta, un calo di occupati indipendenti pari a ben 23 mila unità su base annua (gli occupati indipendenti sarebbero passati da 447 mila nel terzo trimestre 2019 a 424 mila unità nel terzo trimestre 2020), un calo in massima parte concentrato nelle attività del commercio, degli alberghi e dei ristoranti (-17 mila unità, in tale macrosettore particolarmente colpito dal *lockdown* gli occupati indipendenti sarebbero passati da 125 mila nel terzo trimestre 2019 a 108 mila nel terzo trimestre 2020).

Per la regione Emilia-Romagna, pertanto, anche considerando l'errore campionario associato alle stime Istat, al terzo trimestre 2020 occorrerebbe registrare come acquisita una variazione degli occupati negativa per ben 41 mila unità (il totale occupati è passato infatti da 2 milioni 20 mila unità nel terzo trimestre 2019 a 1 milione 978 mila nel terzo trimestre 2020).

Il punto è che, pur in assenza di un aggiornamento dei dati regionali, i dati provvisori diffusi di recente dall'Istat indicano che, nel mese di dicembre, in Italia, gli occupati sono ritornati a calare significativamente (-101 mila unità, al netto dei fenomeni di stagionalità): le ripetute flessioni



congiunturali dell'occupazione registrate tra marzo e giugno 2020, unite a quella di dicembre, hanno portato l'occupazione a un livello più basso di quello registrato nel dicembre 2019 pari a -444mila unità (-1,9%, come variazione percentuale). Dal momento che questa nuova contrazione va ricondotta alle nuove impattanti limitazioni dell'attività economica che si sono rese necessarie a causa della «seconda ondata» pandemica, occorre mettere in conto la provvisorietà del presente bilancio occupazionale condotto per la regione Emilia-Romagna: è assai verosimile che l'anno 2020 possa registrare un calo occupazionale superiore alle 41mila unità stimate al 30 settembre. Così come va purtroppo messo parimenti in conto un bilancio più negativo in termini di disoccupazione, rispetto a quello che si può oggi stimare: le persone in cerca di occupazione, nella regione, sono infatti passate da 113mila nel terzo trimestre 2019 a 142mila nel terzo trimestre 2020, cioè 29mila disoccupati in più, di cui 16mila maschi e 13mila femmine; nel medesimo arco di tempo il tasso di disoccupazione generale è passato dal 5,3% al 6,7%, quello femminile dal 6,6% all'8,0%.

Le politiche di contrasto alla crisi, messe in atto al dispiegarsi dell'emergenza sanitaria, hanno infatti non poco trattenuto il potenziale distruttivo insito nell'inedita e generalizzata battuta di arresto dell'attività economica, misurato da una contrazione del Pil, nel 2020, che l'Istat stima per l'Italia all'8,8%, riverberatosi in tutta la sua gravità anche sulla crescita regionale, qualora trovasse conferma le stime di Prometeia: la caduta del prodotto interno lordo per il 2020, in Emilia-Romagna, dovrebbe essere stata del 9,2%, dal momento che la recessione ha colpito più duramente le regioni del nord senza particolari distinzioni, seppure meno l'Emilia-Romagna rispetto a Lombardia, Toscana, Piemonte e Veneto. Si tratta di una caduta che non trova precedenti nel secondo dopoguerra, aggravata peraltro dalla circostanza che, nel 2020, la produzione industriale in Italia, corretta per gli effetti di calendario, è diminuita dell'11,4%.

A marzo 2020, per fare fronte alla crisi causata dall'emergenza Covid-19, a livello nazionale, è stato introdotto il divieto di licenziamento per ragioni economiche (attualmente prorogato fino a marzo 2021): tra marzo e giugno 2020, tutte le cessazioni riferite a contratti a tempo indeterminato sono diminuite rispetto al livello dell'anno precedente, ma sono stati proprio i licenziamenti di natura economica a far segnare la contrazione più intensa (-60,2% in Emilia-Romagna rispetto al 2019 e -64,6% in Italia). Nel periodo marzo-giugno 2020, dove ha iniziato ad impattare l'emergenza Covid-19, le attuali stime indicano infatti che la perdita complessiva di posizioni dipendenti (-38mila) è stata totalmente a carico del lavoro a tempo determinato (-40mila), del lavoro somministrato (-3mila) e in apprendistato (-2mila), mentre il lavoro a tempo indeterminato risultava ancora in crescita di 7mila unità, anche grazie agli incentivi alle assunzioni tuttora operanti; la ripresa nel terzo trimestre 2020 si è specularmente esplicitata nel «rimbalzo» del lavoro a carattere temporaneo (18mila posizioni in più), con un concorso ben più modesto del lavoro a carattere permanente (per 2mila unità).

L'area del lavoro dipendente a tempo indeterminato non è stata al momento ancora colpita dalla crisi, in Emilia-Romagna come nel Paese preso nel suo complesso, non solo per effetto della sospensione dei licenziamenti, ma in modo determinante anche in virtù della protezione offerta dagli ammortizzatori sociali: secondo i dati Inps, nei primi tre trimestri del 2020, in Emilia-Romagna, sono state infatti autorizzate 230 milioni 936mila ore di cassa integrazione guadagni,



un volume eccezionale se lo si confronta con il monte ore autorizzato nei primi nove mesi del 2019 (13 milioni 608mila). A fine ottobre 2020 le autorizzazioni di ore di Cig e Fondi di solidarietà, riferite ai primi dieci mesi del 2020, hanno raggiunto la soglia dei 357 milioni, un livello mai osservato in precedenza che lascia ulteriormente intendere quali rischi si prospettino per il mercato del lavoro nei mesi a venire.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Francesca Bergamini, Responsabile del SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DELLE POLITICHE DELL'ISTRUZIONE, DELLA FORMAZIONE, DEL LAVORO E DELLA CONOSCENZA esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2021/426

IN FEDE

Francesca Bergamini

REGIONE EMILIA-ROMAGNA  
Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Morena Diazzi, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE ECONOMIA DELLA CONOSCENZA, DEL LAVORO E DELL'IMPRESA esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2021/426

IN FEDE

Morena Diazzi

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA**  
**Atti amministrativi**