



Beschluss der Landesregierung

Deliberazione della Giunta Provinciale

Nr. 464
Sitzung vom 28/06/2022 Seduta del

ANWESEND SIND

Landeshauptmann
Landeshauptmannstellvertr.
Landeshauptmannstellvertr.
Landeshauptmannstellvertr.
Landesräte

Generalsekretär

Arno Kompatscher
Waltraud Deeg
Giuliano Vettorato
Daniel Alfreider
Philipp Achammer
Massimo Bessone
Arnold Schuler

Eros Magnago

SONO PRESENTI

Presidente
Vicepresidente
Vicepresidente
Vicepresidente
Assessori

Segretario Generale

Betreff:

Landesanwendungsplan des staatlichen
Programms für die
Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von
Arbeitnehmern ("GOL") – PNRR Mission 5,
Komponente C1, Reform 1.1.

Oggetto:

Piano attuativo provinciale del Programma
Nazionale per la Garanzia di Occupabilità
dei Lavoratori (GOL) – PNRR Missione 5,
Componente 1, Riforma 1.1

Vorschlag vorbereitet von
Abteilung / Amt Nr.

19.3

Proposta elaborata dalla
Ripartizione / Ufficio n.

Die Landesregierung

nimmt Einsicht:

in die Verordnung (EU) 2020/2094 des Rates vom 14. Dezember 2020 zur Schaffung eines Aufbauinstruments der Europäischen Union zur Unterstützung der Erholung nach der COVID-19-Krise;

in die Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität;

in die Entscheidung des ECOFIN-Rates vom 13. Juli 2021, mit der die Bewertung des italienischen Aufbau- und Resilienzplans gebilligt wird und welcher der Republik Italien vom Generalsekretariat des Rates mit Schreiben LT161/21 vom 14. Juli 2021 mitgeteilt wurde;

in die Verordnung (EU) 2020/2221 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Dezember 2020 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Bezug auf zusätzliche Mittel und Durchführungsbestimmungen für die Gewährung von Unterstützung zur Förderung der Überwindung der Auswirkungen der Krise im Rahmen von COVID-19 und ihrer sozialen Folgen und zur Vorbereitung auf eine grüne, digitale und widerstandsfähige Erholung der Wirtschaft (REACT-EU);

in das Gesetz Nr. 196 vom 31. Dezember 2009 mit dem Titel „Gesetz über das Rechnungswesen und die öffentlichen Finanzen“, geändert durch das Gesetz Nr. 39 vom 7. April 2011 mit dem Titel „Änderungen des Gesetzes Nr. 196 vom 31. Dezember 2009, die sich aus den neuen Vorschriften der Europäischen Union zur Koordinierung der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten ergeben“;

in das gesetzesvertretende Dekret Nr. 150 vom 14. September 2015 "Bestimmungen zur Neuordnung der Gesetzgebung über Arbeitsverwaltungen und aktive Maßnahmen gemäß Artikel 1 Absatz 3 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014", insbesondere Artikel 4 Absatz 1, der die Nationale Agentur für aktive Beschäftigungspolitik - ANPAL - einrichtet;

in das Gesetzesdekret Nr. 59 vom 6. Mai 2021 über dringende Maßnahmen in Bezug auf den Ergänzungsfonds für den Aufbau- und Resilienzplan und andere dringende Maßnahmen für Investitionen;

La Giunta provinciale

prende atto:

del regolamento (UE) 2020/2094 del Consiglio del 14 dicembre 2020 che istituisce uno strumento dell'Unione europea per la ripresa dell'economia dopo la crisi COVID-19;

del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;

della decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, che approva la valutazione del Piano di ripresa e resilienza italiano e che è stata notificata alla Repubblica Italiana dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21, del 14 luglio 2021;

del regolamento (UE) 2020/2221 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 dicembre 2020 che modifica il regolamento (UE) n. 1303/2013 in relazione alle risorse aggiuntive e alle modalità di attuazione delle attività volte al superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di COVID-19 e delle sue conseguenze sociali e alla promozione di una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia (REACT-EU);

della legge 31 dicembre 2009, n. 196 "Legge di contabilità e finanza pubblica", come modificata dalla legge 7 aprile 2011, n. 39, recante "Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall'Unione europea in materia di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri";

del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", e in particolare dell'articolo 4, comma 1, che istituisce l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro - ANPAL;

del decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, recante misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti;

in das Gesetzesdekret Nr. 77 vom 31. Mai 2021 über die „Governance des nationalen Aufbau- und Resilienzplans und erste Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungsstrukturen und zur Beschleunigung und Straffung der Verfahren“;

in das Gesetzesdekret Nr. 80 vom 9. Juni 2021 über "Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen für die Umsetzung des Nationalen Plans für Aufbau und Resilienz PNRR und für die Effizienz der Justiz“;

in das Dekret des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft und Finanzen vom 5. November 2021, mit dem die Maßnahmen des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik in Zusammenarbeit mit ANPAL umgesetzt werden, die in der Mission M5, Komponente C1, Typologie "Reform", Maßnahme "1.1 Aktive Arbeitsmarktpolitik und Ausbildung", insbesondere im Hinblick auf die Verabschiedung des Nationalen Programms für die Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern („GOL“), genannt werden;

in den Artikel 1, Absatz 3 des genannten Dekrets, wonach die Regionen und autonomen Provinzen auf der Grundlage der Angaben des Nationalen Programms unter Anhörung der Sozialpartner einen regionalen Anwendungsplan für die Umsetzung von „GOL“ verabschieden. Der Plan wird von der Region oder der autonomen Provinz nach einer Bewertung der Übereinstimmung mit dem Nationalen Programm durch ANPAL angenommen, wobei ANPAL ihre Stellungnahme innerhalb von dreißig Tagen nach Erhalt des Planentwurfs abgibt.

Weiters stellt die Landesregierung fest:

am 13.06.2022 hat ANPAL ein informelles positives Gutachten zur Version des Landesanwendungsplanes übermittelt, welches die Kohärenz zum „GOL“-Programm bestätigt;

Am 19.05.2022 wurde der Landesanwendungsplan „GOL“ in der Landesarbeitskommission diskutiert;

Im Sinne des Rundschreibens des Generaldirektors Nr. 11 vom 10.06.2022 hat die Taskforce PNRR des Landes ein positives Gutachten – Gutachten Nr. 1 vom 15.06.2022 – abgegeben;

Am 16.06.2022 hat der Direktor der Abteilung

del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77 concernente la “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”;

del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”;

del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze il 5 novembre 2021 con cui si procede, in collaborazione con ANPAL, all’attuazione delle misure a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui alla Missione M5, componente C1, tipologia “riforma”, intervento “1.1 Politiche attive del lavoro e formazione”, per quanto concerne in particolare l’adozione del Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori (“GOL”);

dell’articolo 1, comma 3 del suddetto decreto, ai sensi del quale, sulla base delle indicazioni del Programma nazionale, favorendo la consultazione delle parti sociali, le Regioni e le Province Autonome adottano un Piano regionale attuativo per il programma “GOL”. Il Piano è adottato dalla Regione o Provincia Autonoma previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte di ANPAL. ANPAL si esprime entro trenta giorni dal ricevimento della bozza del piano.

Inoltre, la Giunta Provinciale accerta che:

in data 13.06.2022 è stata acquisita informalmente da parte di ANPAL una prima valutazione positiva di coerenza tra l’attuale versione del Piano attuativo provinciale ed il Programma “GOL”;

in data 19.05.2022 il Piano attuativo provinciale “GOL” è stato discusso nell’ambito della Commissione provinciale per l’Impiego;

ai sensi della circolare del Direttore Generale n. 11 del 10.06.2022, la Taskforce PNRR provinciale ha espresso parere positivo – parere n. 1 del 15.06.2022;

in data 16.06.2022 il direttore della

Personal seine Stellungnahme abgegeben;

Ripartizione personale ha inoltrato la sua presa di posizione;

Die Zielsetzungen der nationalen Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“ und des Landesanwendungsplans entsprechen jenen des Strategiedokumentes Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24 (Beschluss der Landesregierung Nr. 850/2020). Beide Dokumente geben der aktiv-gestaltenden Arbeitsmarktpolitik Vorrang sowie stellen die Dienstleistungsorientierung, das systematische Zusammenwirken von öffentlichen Dienststellen, die Einbeziehung privater Akteure und die starke Nutzung der digitalen Möglichkeiten in den Mittelpunkt, um Betrieben wie Arbeitsuchenden effiziente arbeitsmarktbestimmte Dienstleistungen kapillar anbieten zu können;

gli obiettivi del Programma nazionale “Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori GOL” e del piano attuativo provinciale corrispondono a quelli definiti dal documento strategico provinciale “Politica attiva del lavoro 2020-24” (deliberazione della Giunta Provinciale del 3 novembre 2020, n. 850). Entrambi i documenti danno priorità alla politica attiva del lavoro e si basano su un approccio orientato all'erogazione di servizi, all'interazione sistematica dei servizi pubblici coinvolti, al coinvolgimento nell'erogazione delle misure di attori privati e al forte ricorso alle opportunità della digitalizzazione, al fine di offrire servizi efficienti e capillari sul mercato del lavoro a favore delle imprese e delle persone in cerca di lavoro;

Demzufolge betrachtet die Südtiroler Landesregierung den Landesanwendungsplan als geeignetes Umsetzungsinstrument, den 2020 begonnenen arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel verbindlich und sukzessive innerhalb des Jahres 2025 (Laufzeit des PNRR) umzusetzen und die notwendigen Systemänderungen abzuschließen;

di conseguenza, la Giunta Provinciale considera il piano attuativo provinciale come uno strumento di attuazione adeguato alla realizzazione del cambiamento di paradigma della politica del lavoro provinciale, cambiamento che, iniziato nel 2020, verrà condotto a termine in modo graduale e vincolante entro il 2025 (termine del PNRR);

Mit der Genehmigung des Landesanwendungsplans werden für das Jahr 2022 finanzielle Mittel in Höhe von 6.688.000 € für die Autonome Provinz Bozen zur Verfügung gestellt;

con l'approvazione del Piano attuativo provinciale vengono messe a disposizione le risorse previste, ammontanti per la Provincia Autonoma di Bolzano per il 2022 a 6.688.000 €;

Der Südtiroler Anwendungsplan trägt der Übertragung der Kompetenz im Bereich der Arbeitsvermittlung mittels gesetzvertretendem Dekret Nr. 430 vom 21. September 1995 (Durchführungsbestimmung zum Autonomiestatut) Rechnung. Aus diesem Grund ist das Land Südtirol für die Ausgestaltung und Umsetzung dieses Sachbereiches in qualitativer wie quantitativer Hinsicht verantwortlich. Zudem werden die Besonderheiten des Arbeitsmarktes und der institutionellen Konfiguration der Arbeitsmarktpolitik (unter anderem dem Stellenwert der öffentlichen Berufsberatung, den öffentlichen Berufsschulen, dem einzigartigen System der öffentlich finanzierten Weiterbildung und der bis dato geringfügigen Rolle privater Akteure im Bereich der Arbeitsvermittlung) berücksichtigt;

il piano attuativo provinciale tiene conto della delega di competenza sul collocamento conferita alla Provincia con il decreto legislativo del 21 settembre 1995, n. 430, che ne è quindi responsabile per la progettazione e implementazione, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, delle specificità del mercato del lavoro provinciale e della particolare configurazione istituzionale della politica del lavoro locale (caratterizzata tra l'altro sinora, dall'importanza riconosciuta all'orientamento professionale pubblico, alle scuole professionali pubbliche, al sistema unico di formazione continua finanziato pubblicamente e dal ruolo minore affidato agli attori privati nel campo dei servizi per l'impiego);

Der Landesanwendungsplan, in Erfüllung der Vorgaben der Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“, definiert sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Maßnahmen für das Erreichen der

il Piano attuativo provinciale, in adempimento alle prescrizioni del Programma “GOL”, definisce le modalità e le misure da attuare per il conseguimento degli obiettivi previsti, in un orizzonte temporale che arriva al 2025, ma

vorgegebenen Zielsetzungen innerhalb eines bis 2025 reichenden Zeitrahmens, aber in erster Linie im Hinblick auf die operative Planung im laufenden Jahr.

Die innerhalb 31.12.2022 zu erreichenden Zielsetzungen sind:

- Mindestziel – 10% der Zielgruppe sind zu erreichen, was für die Autonome Provinz Bozen 2.280 Arbeitslosen entspricht, die im Rahmen des Programms betreut werden, davon erhalten 608 Bildungsmaßnahmen und hiervon 228 Schulungsmaßnahmen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen;
- Ausgabenziel – die Verwendung der für 2022 zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von insgesamt € 6.688.000 sieht die Erreichung von 20% der Zielgruppe vor, was für die Autonome Provinz Bozen 4.560 in Betreuung befindlichen Arbeitslosen entspricht, davon 1.216 in Bildungsmaßnahmen und hiervon 456 in Schulungsmaßnahmen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen.

Die Begünstigten der im Rahmen des „GOL“-Programms aktivierten Maßnahmen sind die bei den Arbeitsvermittlungszentren eingetragenen Personen, die durch das Dekret vom 5. November 2021 in folgende Kategorien eingeteilt werden:

- Bezieher der sozialen Abfederungsmaßnahmen ohne Arbeitsvertrag
- Empfänger von Sozialhilfe; im Fall der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol sowohl Empfänger des „reddito di cittadinanza“ als auch des sozialen Mindesteinkommens
- arbeitslose Menschen mit geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten
- fragile und vulnerable Beschäftigte;
- Arbeitnehmer mit sehr niedrigem Einkommen
- Begünstigte der sozialen Sicherheitsnetze bei aufrechtem Arbeitsverhältnis (Lohnausgleich).

75% der Begünstigten müssen sich aus folgenden Gruppen zusammensetzen:

- Langzeitarbeitslose,
- junge Menschen unter 30 Jahren,
- Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und darüber,
- Menschen mit Behinderungen,
- Frauen.

Die wichtigsten, im Landesumsetzungsplan zur Erreichung der obigen Zielsetzungen festgelegten Maßnahmen sind:

che si focalizza in primis e in termini di pianificazione operativa sull'anno in corso.

Gli obiettivi da raggiungere entro il 31.12.2022 sono i seguenti:

- obiettivo minimo – è previsto il raggiungimento del 10% del gruppo target, corrispondente per la Provincia autonoma di Bolzano a 2.280 persone disoccupate da trattare nell'ambito del programma, di cui 608 in misure di formazione ed in particolare 228 in formazione volta al rafforzamento delle competenze digitali;
- obiettivo di spesa – l'utilizzo dei fondi a disposizione per il 2022, nella somma complessiva di € 6.688.000, prevede il raggiungimento del 20% del gruppo target, corrispondente per la Provincia autonoma di Bolzano a 4.560 persone disoccupate da trattare nell'ambito del programma, di cui 1.216 in misure di formazione ed in particolare 456 in formazione volta al rafforzamento delle competenze digitali.

I beneficiari delle politiche attivate nell'ambito del programma GOL sono persone iscritte ai Centri di mediazione lavoro e sono definiti dal decreto di adozione del 5 novembre 2021 nelle seguenti categorie:

- beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro
- beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale; nel caso della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige sia percettori del reddito di cittadinanza che del reddito minimo di inserimento provinciale
- disoccupati con minori chances occupazionali
- lavoratori fragili e vulnerabili
- lavoratori con redditi molto bassi
- beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione)

Tra i beneficiari il 75% deve essere costituito da:

- disoccupati di lunga durata,
- giovani di età inferiore a 30 anni,
- lavoratori di età pari e superiore a 55 anni,
- persone con disabilità,
- donne.

Le principali misure ed attività previste nel Piano di attuazione provinciale per il conseguimento dei suddetti obiettivi sono le seguenti:

- Strukturierung und Stärkung des Prozesses der Betreuung von Arbeitssuchenden. Dadurch werden deren Fähigkeiten und Bedürfnisse erkannt und geeignete Maßnahmen gesetzt. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und folglich die Vermittlung zu ermöglichen;
- Planung und Durchführung eines neuen, auf Staatsebene definierten Bewertungsverfahrens („Assessment“), das als grundlegende Leistung für die Profilierung und die Ermittlung der Bedürfnisse von Arbeitssuchenden dient;
- Entwicklung eines Service für Arbeitgeber, der den Vor-Ort-Bedarf der Betriebe erhebt, um qualifiziertes Personal zu finden sowie jene Bereiche und Kompetenzen ermittelt, die als Grundlage für spezifische Ausbildungen für Arbeitslose dienen;
- Planung und Bereitstellung von Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen sowie von Arbeitsplatzbegleitung, die auf der Grundlage der ermittelten spezifischen Bedürfnisse in Zusammenarbeit mit dem Netz der öffentlichen und privaten Akteure aktiviert werden;
- die Entwicklung eines Akkreditierungssystems für private profit- und nicht-profit-orientierte Arbeitsmarktdienstleister;
- Stärkung des Landesinformationssystems Arbeit, um einerseits Bürgerinnen und Bürger durch die Bereitstellung neuer Online-Dienste besser zu erreichen. Zum anderen sind Anwendungen zu entwickeln, die eine einfache Integration der verschiedenen am Betreuungsprozess beteiligten Akteure ermöglichen, indem eine gemeinsame Datenbank und der Austausch von Informationen in Echtzeit geschaffen wird. Weiters ist das Monitoren und die Berichterstattung über die durch „GOL“ und „PNRR“ vorgesehenen Ausgaben in direkter Verbindung mit den Systemen von ANPAL und dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen sicherzustellen;
- Erhöhung der Dichte der Dienste durch eine kapillarere Präsenz der Arbeitsvermittlungszentren. Bis 2025 ist pro 40.000 Einwohner ein Arbeitsvermittlungszentrum zu gewährleisten. Deshalb sind ein neues Arbeitsvermittlungszentrum in Bozen und Umgebung sowie drei mobile Schalter in der Peripherie, die an einigen Tagen in der Woche aktiviert werden können,
- strutturazione e potenziamento del processo di presa in carico delle persone in cerca di occupazione, che valorizzi e promuova la rilevazione delle competenze e dei bisogni e l'erogazione di adeguate misure in risposta ai bisogni rilevati, con l'obiettivo di aumentarne l'occupabilità e favorirne conseguentemente l'inserimento lavorativo;
- pianificazione ed attivazione di un nuovo procedimento di assessment, definito a livello nazionale, quale prestazione fondamentale per la profilazione e la rilevazione dei bisogni delle persone in cerca di occupazione;
- creazione di un servizio dedicato ai datori di lavoro che promuova la rilevazione del fabbisogno occupazionale delle aziende sul territorio, al fine di recuperare personale qualificato e identificare gli ambiti e le competenze oggetto di programmazione formativa specifica per i disoccupati;
- pianificazione ed erogazione di misure di orientamento e di formazione nonché di accompagnamento al lavoro, da attivare sulla base degli specifici bisogni rilevati, in collaborazione con la rete degli operatori pubblici e privati;
- definizione di un sistema di accreditamento per le attività di servizio al lavoro, ai fini del coinvolgimento degli operatori privati dei settori profit e non;
- potenziamento del Sistema Informativo Lavoro Provinciale, volto da un lato a favorire il raggiungimento dei cittadini tramite l'erogazione di nuovi servizi online e dall'altro a sviluppare applicazioni che permettano una facile integrazione dei diversi attori coinvolti nel processo di presa in carico, garantendo una base dati comune e la condivisione in tempo reale delle informazioni, oltre che il monitoraggio e la rendicontazione della spesa richiesti dal Programma „GOL“ e dal PNRR, in diretta interazione con i sistemi di ANPAL e del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- rafforzamento della prossimità dei servizi con una maggiore presenza capillare sul territorio, che entro il 2025 dovrebbe arrivare a garantire un centro di mediazione ogni 40.000 abitanti; a ciò si intende ottemperare aprendo un nuovo Centro di mediazione lavoro sul territorio di Bolzano e dintorni, oltre che tre sportelli mobili in periferia attivabili alcuni giorni la settimana;

vorzusehen;

- Stärkung der Governance der Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene unter der Leitung der Abteilung Arbeitsmarktservice und direkter Einbeziehung der Landesdirektionen Berufsbildung in den Bildungsdirektionen und Koordinierungsstellen für berufliche Weiterbildung bzw. der Berufsschulen, der Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung, der Akteure des Weiterbildungssystems sowie der Sozialpartner;
- Planung, Durchführung und Evaluierung neuer Bildungsmaßnahmen nach den Standards des „Piano Nazionale Nuove Competenze - PNC“ und „GOL“;
- Entwicklung von Leitlinien zur Bestätigung der Lernergebnisse („messa in trasparenza“) nach den Vorgaben des „PNC“ für das „GOL“-Programm.

In Anbetracht der obigen Ausführungen bewertet die Landesregierung weiters:

Angesichts der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Veränderungen im Hinblick auf eine umfassende nachhaltige Gesellschaft zeichnet sich ein äußerst dynamischer Arbeitsmarkt ab, auf dem neue Arbeitsplätze und Berufe an die Stelle technologisch veralteter und ökologisch unvertretbarer Arbeitsplätze treten. Die Arbeitsmarktlage kennzeichnet ein offensichtliches Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage und ein relevanter Fachkräftemangel. In diesem Kontext erweisen sich effiziente arbeitsmarktbestimmte Institutionen und Dienstleistungen essenziell für die laufende Transformation und die Lösung der anstehenden Problematiken;

Im Hinblick auf Größe und Organisation entspricht die Arbeitsvermittlung des Landes nicht den neuen Herausforderungen, die sich aus der Umsetzung des „GOL“-Programms ergeben: Die neuen durchzuführenden Verfahren und Aktivitäten erfordern in der Tat ein größeres Engagement sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Dies bewirkt die Notwendigkeit, das Personal der ordentlichen und der gezielten Arbeitsvermittlung aufzustocken und somit weitere Investitionen in Bezug auf die Logistik (neue Büros und Arbeitsplatzausstattungen) vorzusehen;

Es erweist sich überdies als dringend erforderlich, die Aktivitäten der Landesabteilung Arbeitsmarktservice strikt auf die Vermittlungstätigkeit und Arbeitseingliederung auszurichten, indem die

- rafforzamento della governance della politica del lavoro a livello provinciale, sotto la regia della Ripartizione Servizio Mercato del lavoro e con il diretto coinvolgimento delle Direzioni provinciali Formazione professionale delle Direzioni Istruzione e Formazione e dei Coordinamenti della Formazione professionale nonché delle scuole professionali, dell'Ufficio Orientamento scolastico e professionale e del sistema dell'educazione permanente, nonché delle parti sociali;
- progettazione, implementazione e valutazione di nuove misure formative secondo gli standard del "Piano Nazionale Nuove Competenze - PNC" e di "GOL";
- Sviluppo di linee guida per accertare i risultati di apprendimento ("messa in trasparenza") secondo il PNC per il programma GOL.

Tutto ciò considerato la Giunta Provinciale valuta ancora che:

in vista dei cambiamenti economici, sociali e ambientali nella transizione verso una società completamente sostenibile, in provincia di Bolzano sta emergendo un mercato del lavoro estremamente dinamico, in cui nuove attività e professioni sostituiscono occupazioni e mestieri tecnologicamente obsoleti ed ecologicamente insostenibili e nel quale persiste un evidente problema di mismatch tra domanda ed offerta di lavoro ed una rilevante carenza di personale specializzato. In tale contesto istituzioni e servizi per l'impiego efficienti risultano essenziali per contribuire alla trasformazione in corso e alla soluzione dei problemi evidenziati;

l'attuale dimensione e organizzazione dei servizi per l'impiego provinciali non risulta adeguata alle nuove sfide poste dall'adozione del Programma "GOL": le nuove procedure e attività da svolgersi, infatti, richiedono un maggior impegno sia in termini quantitativi che qualitativi, impegno che si traduce nell'esigenza di allargare le piante organiche dei servizi di mediazione ordinaria e del servizio per l'integrazione lavorativa prevedendo di conseguenza un ulteriore investimento in termini logistici (nuovi uffici e postazioni di lavoro);

diviene, inoltre, pertanto urgente concentrare sempre più l'attività della Ripartizione Servizio Mercato del lavoro sul fronte della mediazione e del servizio all'inserimento lavorativo, separandola dalle attività di controllo svolta

Kontrolltätigkeit des Arbeitsinspektorates herausgelöst wird;

Die dem Land über die Beschäftigungsfähigkeitsgarantie „GOL“ zugewiesenen Mittel sind ausschließlich für die Finanzierung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zugunsten von Arbeitslosen bestimmt,

Die Autonome Provinz Bozen beteiligt sich nicht am „staatlichen Plan zur Stärkung der Arbeitsvermittlungszentren“, der seit 2019 zusätzliche Personalressourcen und Investitionen in neue Infrastrukturen vorsieht. Anlässlich der Staat-Regionen-Konferenz vom 17.04.2019 hat die Autonome Provinz Bozen mittels Schutzklausel erklärt, auf Landesebene im Rahmen der eigenen autonomen Zuständigkeiten und Ressourcen die entsprechenden Vorgaben zu erfüllen;

Es ist somit notwendig, direkt und mit Eigenmitteln die Investitionen in die Rahmenbedingungen vorzunehmen, welche unabdingbar sind, um die Zielvorgaben des Programmes „GOL“ sowie die des eigenen Strategiedokumentes „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ (Beschluss 850/2020) zu erreichen;

Die vorgesehenen beträchtlichen Investitionen in Humanressourcen, neue räumliche Infrastrukturen und insbesondere in den IT- und digitalen Bereich sind unerlässlich, um die Arbeitsvermittlungszentren und die aktive Arbeitsmarktpolitik zu stärken und gleichzeitig die sich aus dem Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ und dem „GOL“-Programm ergebende Systemreform umzusetzen; eine Reform, die in der Lage sein wird, wirksame Antworten auf die immer drängendere Nachfrage nach qualifiziertem Personal auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu geben.

Die personelle Verstärkung der Arbeitsvermittlung sowie jener der mit dieser unmittelbar verbundenen Strukturen bzw. Dienste erfolgt in zwei Phasen:

1. 46 VZÄ werden über die Bestimmung gemäß Artikel 8 des Landesgesetzes vom 14. März 2022, Nr. 2 über Anwerbung und Aufnahme von Personal für die Umsetzung des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans zur Verfügung gestellt;
2. die restlichen 30 VZÄ durch eine Stellenplanerweiterung, durchzuführen in Zusammenhang mit der Verabschiedung des Landesgesetzes zum

dall'Ispettorato del lavoro;

i fondi assegnati alla Provincia per l'implementazione del programma „GOL“ sono destinati esclusivamente al finanziamento delle misure di politica attiva del lavoro da attivarsi a favore delle persone in cerca di occupazione;

la Provincia non ha partecipato al piano nazionale di potenziamento dei Centri per l'impiego che a partire dal 2019 ha finanziato nuove assunzioni e investimenti in nuove infrastrutture, confermando nel proprio intervento nella Conferenza Stato-Regioni del 17.04.2019, la volontà di voler adempiere a livello provinciale nell'ambito della propria autonomia e delle proprie risorse;

è necessario, quindi, intervenire in modo diretto e con proprie risorse per la realizzazione degli investimenti sopra descritti, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'ambito del Programma „GOL“, nonché del proprio Documento strategico „Politica attiva del lavoro“ 2020-24 (delibera 850/2020);

i previsti cospicui investimenti in risorse umane, nelle nuove infrastrutture ed in particolare in ambito informatico e digitale, sono indispensabili per rafforzare i Centri di mediazione lavoro e le politiche attive del lavoro locali, e per attuare al contempo la riforma di sistema derivante dal Documento strategico Politica attiva del lavoro 2020-24 e del Programma „GOL“, riforma che potrà dare efficaci risposte alla sempre più pressante domanda di personale qualificato del mercato del lavoro locale.

Il rafforzamento del personale dedicato al servizio di mediazione al lavoro e alle altre strutture direttamente coinvolte viene realizzato in due fasi:

1. 46 UTP tramite la procedura di reclutamento prevista dall'articolo 8 della legge provinciale 14 marzo 2022, n. 2 per le assunzioni di personale dedicato all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
2. le restanti 30 UTP tramite allargamento della pianta organica da attuarsi in occasione dell'approvazione della legge provinciale sul bilancio pluriennale 2023-

Dreijahreshaushalt 2023-2025;

2025;

Resümierend nimmt die Landesregierung zur Kenntnis, dass

La Giunta Provinciale prende, infine, atto che,

die Verabschiedung des Landesdurchführungsplanes zur Folge hat, dass Mittel in Höhe von € 5.016.000 bereitgestellt werden. Dies entspricht 75% der für 2022 für die Autonome Provinz Bozen vorgesehenen Zuwendungen; die verbleibenden 25%, d.h. € 1.672.000, werden überwiesen, sobald 50% der Ausgaben für die erste Tranche verbucht worden sind, unter der Voraussetzung, dass die Ziele erreicht werden;

l'adozione del Piano attuativo provinciale comporta il trasferimento dell'importo di € 5.016.000, corrispondente al 75% dei fondi destinati alla Provincia Autonoma di Bolzano per il 2022; il restante 25%, corrispondente a € 1.672.000 verrà trasferito una volta rendicontato il 50% della spesa relativa alla prima tranche, a condizione che gli obiettivi vengano raggiunti;

angesichts der Relevanz des Erfolges von „GOL“ als Säule des PNRR seitens von ANPAL im Falle nicht oder verspätet erreichter Südtiroler Landeszielsetzungen Interventionen („*interventi di tutoraggio*“) gemäß Art. 3, Abs. 2 des Dekrets des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft und Finanzen vom 5. November 2021 erfolgen, unbeschadet der Möglichkeit gemäß Art. 12, Abs. 1 des Gesetzesdekretes Nr. 77 vom 31. Mai 2021, welcher eine Ersatzbefugnis seitens des Staates vorsieht;

in considerazione della rilevanza del successo del Programma "GOL" quale riforma nell'ambito del PNRR italiano, nel caso in cui nel corso del 2022 l'Amministrazione provinciale dovesse scostarsi dal raggiungimento degli obiettivi descritti, ANPAL potrà adottare misure di tutoraggio ai sensi dell'articolo 3, comma. 2 del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 5 novembre 2021, fatta salva la possibilità di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, che prevede un potere sostitutivo da parte dello Stato;

Zur Vermeidung der erwähnten Intervention ist es folglich notwendig und sinnvoll, sämtliche Maßnahmen und Investitionen zu tätigen;

al fine di evitare il suddetto intervento risulta quindi necessario ed opportuno prevedere tutte le misure e gli investimenti necessari;

beschließt

delibera

einstimmig in gesetzmäßiger Weise:

a voti unanimi legalmente espressi:

1. Der Landesanwendungsplan zur „Beschäftigungsfähigkeitsgarantie GOL“, integrierender Bestandteil dieses Beschlusses, ist vorläufig bis zur formellen Annahme seitens der ANPAL genehmigt. Dieser Plan setzt auch Teile der im Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“ vorgesehene Zielsetzungen um.
2. Zur Sicherstellung der Durchführung der im Landesanwendungsplan „GOL“ vorgesehenen Verpflichtungen, welche eine grundlegende Voraussetzung für die Inanspruchnahme der finanziellen PNRR-Mittel darstellen, werden die nachfolgend angeführten Punkte umgesetzt. Dies erfolgt, indem spezifische Beschlussanträge – inklusive

1. Il Piano attuativo provinciale relativo al Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL", che costituisce parte integrante della presente deliberazione, è approvato in via provvisoria in attesa della valutazione di coerenza con il Programma da parte di ANPAL. Il presente piano dà attuazione anche agli obiettivi previsti nel Documento Strategico Politica Attiva del lavoro 2020-2024, per quanto compatibili.
2. Al fine di assicurare l'attuazione degli impegni previsti nel Piano attuativo provinciale "GOL", che costituiscono un prerequisito fondamentale per l'utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione dal PNRR nell'ambito del programma, saranno predisposti i seguenti interventi, tramite proposte di delibere specifiche – anche disegni di

Gesetzentwürfe, welche die Änderung von Art. 44/bis des LG Nr. 6/2015 zum Gegenstand haben – von den dafür verantwortlichen Strukturen innerhalb von 6 Wochen nach dieser Beschlussfassung der Landesregierung vorzulegen sind.

legge volti a modificare l'art 44/bis della L.P. n. 6/2015 – da presentare alla Giunta provinciale entro 6 settimane dalla presente deliberazione da parte delle strutture competenti.

Die Verstärkung des Personals der Arbeitsvermittlung und der anderen direkt beteiligten Strukturen erfolgt in zwei Phasen gemäß folgender Tabelle: 46 VZÄ werden über das in Artikel 8 des Landesgesetzes vom 14. März 2022, Nr. 2 vorgesehene Anwerbungs- und Aufnahmeverfahren von Personal zur Umsetzung des Nationalen Aufbau- und Resilienzplans eingestellt; 30 VZÄ über die Erweiterung des Stellenplanes der betroffenen Strukturen, die anlässlich der Verabschiedung des Landesgesetzes über den Mehrjahreshaushalt 2023-2025 umgesetzt wird;		Il rafforzamento del personale dedicato al servizio di mediazione al lavoro e alle altre strutture direttamente coinvolte è realizzato in due fasi, secondo la seguente tabella: 46 UTP vengono assunte tramite la procedura di reclutamento prevista dall'articolo 8 della legge provinciale 14 marzo 2022, n. 2 per le assunzioni di personale dedicato all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; 30 UTP tramite allargamento della pianta organica delle strutture competenti da attuarsi in occasione dell'approvazione della legge provinciale sul bilancio pluriennale 2023-2025;				
	Struktur	Struttura	Berufsbild	Profilo professionale	VZÄ / UTP	
					Phase Fase 1	Phase Fase 2
2.1. a	Arbeitsmarktservice	Servizio Mercato del lavoro	„Arbeitsvermittler/in“ (Verwaltungssachbearbeiter/-in 6. FE)	“Mediatore/mediatrice al lavoro” (collaboratore amministrativo 6° liv.)	30 20 ¹ +10 ²	20 10 ¹ +10 ²
2.1. b			Fachkraft für Arbeitsintegration 7. FE	tecnico / tecnica per l'integrazione lavorativa 7° liv.	6	4
2.1. c			Mitarbeiter/in für Buchhaltung 6. FE	collaboratore / collaboratrice contabile 6° liv.	2	1
2.1. d			Verwaltungsinspektor/in 8.FE	ispettore amministrativo / ispettrice amministrativa 8° liv.	3	2
2.1. e			DV-Analytiker/in 8. FE	analista / sistemista EDP 8° liv.	2	-
2.2.	Landesdirektion Berufsbildung in der deutschen Bildungsdirektion	Direzione provinciale Formazione professionale della Direzione Istruzione e Formazione tedesca	Verwaltungsinspektor/in 8.FE	ispettore amministrativo / ispettrice amministrativa 8° liv.	1	1
2.3.	Landesdirektion Berufsbildung in der italienischen Bildungsdirektion	Direzione provinciale Formazione professionale della Direzione Istruzione e	Verwaltungsinspektor/in 8.FE	ispettore amministrativo / ispettrice amministrativa 8° liv.	1	1

		Formazione italiana				
2.4.	Abteilung Informationstechnik	Ripartizione Informatica	DV-Analysiker/in 8. FE	analista / sistemista EDP 8° liv.	1	1
	¹ Service für Arbeitsuchende			¹ servizio persone in cerca di occupazione		
	² Arbeitgeberservice			² servizio ai datori di lavoro		

2.5. Die Umsetzung der in den Punkten 2.1 bis 2.4 vorgesehenen Maßnahmen erfolgt gemäß folgendem Zeitplan: Phase 1 beginnt innerhalb von 30 Tagen nach Festlegung der Modalitäten für die Durchführung des vorgesehenen Auswahlverfahrens (Absatz 3, Artikel 8 des Landesgesetzes vom 14. März 2022, Nr. 2). Die Phase 2 beginnt operativ innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten des Mehrjahreshaushalt 2023-2025 mittels Veröffentlichung der entsprechenden Wettbewerbe bzw. Nutzung geeigneter Ranglisten;

2.6. eine Potenzierung der geleisteten Dienste seitens der Südtiroler Informatik AG zugunsten der Abteilung Arbeitsmarktservice, mit dem Ziel, eine angemessene Unterstützung bei der Durchführung der Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Programm „GOL“ zu gewährleisten;

2.7. das Organisationsamt ist beauftragt, alle Maßnahmen zur rechtzeitigen Bereitstellung und Vorbereitung neuer Standorte und Arbeitsplatzausstattungen in die Wege zu leiten.

3. Der mit diesem Beschluss genehmigte Landesumsetzungsplan „Beschäftigungsfähigkeitsgarantie GOL“ wird ANPAL zur abschließenden Bewertung der Übereinstimmung mit dem „GOL“-Programm übermittelt. Im Falle einer positiven Bewertung gilt der Plan mit seiner Veröffentlichung auf der institutionellen Website der Autonomen Provinz Bozen als endgültig angenommen; im Falle von geringfügigen Änderungen oder Ergänzungen ist die Landesabteilung Arbeitsmarktservice ermächtigt, ohne erneute Willensäußerungen des Landesregierung den Plan anzupassen.

4. Dieser Beschluss wird auf der institutionellen Internetseite der Landesverwaltung veröffentlicht.

2.5. l'attuazione delle misure previste dai punti 2.1 a 2.4 avverrà secondo la seguente tempistica: la fase 1 inizierà entro 30 giorni dall'adozione delle modalità di attuazione della procedura di selezione prevista (comma 3, articolo 8 della legge provinciale del 14 marzo 2022, n. 2). Alla fase 2 verrà data attuazione operativa entro 30 giorni dall'entrata in vigore del bilancio pluriennale 2023-2025 attraverso la pubblicazione dei relativi concorsi ovvero lo scorrimento di eventuali idonee graduatorie;

2.6. potenziamento dei servizi erogati da Informatica Alto Adige Spa, a favore della Ripartizione Servizio Mercato del lavoro, allo scopo di assicurare adeguata assistenza per la realizzazione delle attività legate al programma "GOL";

2.7. l'Ufficio organizzazione è incaricato di predisporre tutte le misure volte ad assicurare la tempestiva disponibilità e predisposizione delle nuove sedi e delle nuove postazioni di lavoro.

3. Il Piano attuativo provinciale relativo al Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL" approvato con la presente deliberazione, è trasmesso ad ANPAL per la valutazione definitiva di coerenza con il Programma; in caso di valutazione positiva il Piano è da ritenersi adottato definitivamente con la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione Provinciale; in caso di richiesta di modifica o integrazione di lieve entità la Ripartizione Servizio Mercato del lavoro è autorizzata a procedere senza nuova pronuncia della Giunta Provinciale.

4. Questa deliberazione è pubblicata sul sito web istituzionale dell'Amministrazione provinciale.

DER LANDESHAUPTMANN
DER GENERALESEKRETÄR DER L.R.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
IL SEGRETARIO GENERALE DELLA G.P.

Nationaler Plan für Aufbau und Resilienz - PNRR

Mission 5 Komponente 1 Reform 1.1

**Nationales Programm für die
Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern
„GOL“**

LANDESANWENDUNGSPLAN

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

**Dieser Text wurde maschinell mit Hilfe des Online-Dienstes *DeepL* übersetzt.
In allen Zweifelsfällen gilt die Diktion der italienischen Ausgabe.**

ZUSAMMENFASSUNG

1	EINFÜHRUNG	4
2	KURZFASSUNG	6
3	KONTEXTANALYSE AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL	8
3.1	Einführung.....	8
3.2	Die Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt	9
3.3	Potenzielle Begünstigte des „GOL“-Programms	12
3.4	Die regionale Struktur der aktiven Arbeitsmarktpolitik.....	14
3.4.1	Öffentliche Arbeitsverwaltungen.....	16
3.4.2	Für Arbeitsmarktmaßnahmen akkreditierte Einrichtungen	17
3.5	Das bestehende Bildungsangebot	18
3.6	Die Verbindungen zwischen dem Netz der Sozialdienste und dem Netz der Arbeitsmarktverwaltung.....	22
4	MASSNAHMEN ZUR ENTWICKLUNG DES PROGRAMMES.....	23
4.1	Kritische Erfolgsfaktoren.....	23
4.1.1	Einführung.....	23
4.1.2	Maßnahmen zur Integration der Bildungspolitik.....	24
4.1.3	Maßnahmen zur Konsolidierung des territorialen Netzes von Dienstleistungen	25
4.1.4	Maßnahmen zur Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Systemen	27
4.1.5	Maßnahmen zur Einbindung von Unternehmen und der Landesteile	28
4.2	Aktionen, die für die Anpassung und Durchführung der Maßnahmen von Bedeutung sind	29
4.2.1	Einführung.....	29
4.2.2	Maßnahmen für eine verbesserte Kapillarität und „Nähe“ der Arbeitsvermittlungszentren	29
4.2.3	Maßnahmen zur Digitalisierung der Dienstleistungen	30
4.2.4	Maßnahmen zur Stärkung der Analysekapazität des Arbeitsmarktes.....	31
4.2.5	Maßnahmen zur Bekanntmachung des „GOL“-Programms und zur Sensibilisierung der Begünstigten	33
4.2.6	Maßnahmen zur Einführung des Informationssystems.....	33
4.2.7	Überwachung der Maßnahmen	34
4.3	Maßnahmen zur Kompatibilität zwischen dem „GOL“-Programm und regionalen oder nationalen ESF+-Maßnahmen in Bezug auf die Programmplanung.....	35

4.3.1	Einführung.....	35
4.3.2	Der derzeitige Rahmen der aktiven und ausbildungsbezogenen (arbeitsmarkt-)politischen Maßnahmen, die das Land den potenziellen Begünstigten des „GOL“-Programms anbietet	36
4.3.3	Maßnahmen zur Kompatibilität zwischen dem „GOL“-Programm und Landesmaßnahmen.....	38
5	ZU AKTIVIERENDE INTERVENTIONEN, PRIORITÄTEN, ZIELE UND ZU ERREICHENDE ERGEBNISSE	39
5.1	Maßnahmen für Begünstigte	39
5.1.1	Einführung.....	39
5.1.2	Landesziele (Ziel 1 und Ziel 2)	40
5.1.3	Planung und Aktualisierung der bereits vor dem „PAR“ unterzeichneten Leistungsvereinbarungen.....	40
5.1.4	Modalitäten für die Durchführung des Assessments und der Maßnahmenwege im Rahmen des „GOL“-Programms.....	40
5.1.5	Angenommene Standardkostenträger pro Maßnahme und Dienstleistung (national oder regional), bis zur Überarbeitung der nationalen Standardkosten	51
5.1.6	Kosten der Maßnahmenwege.....	53
5.2	Die zeitliche Verteilung der Begünstigten, die in den Maßnahmenwegen aktiviert werden müssen.....	59
5.3	Beitrag für die am meisten gefährdeten Personen	59
5.4	Beitrag zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen, generationsbedingten und territorialen Unterschiede.....	60
6	CHRONOPROGRAMM	61
7	BUDGET	63

1 EINFÜHRUNG

Dieser Landesanwendungsplan (im Folgenden auch „Plan“ oder „PAR“) dient der Umsetzung des Meilensteins 2 der Mission 5, Komponente 1, Reform 1.1. ALMPs und Berufsausbildung - mit dem Titel *“Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES)”* (M5C1-2), die im Dezember 2022 auslaufen. Daher wird der Plan von der Südtiroler Landesregierung verabschiedet und nach der Genehmigung durch das Ministerium/ANPAL innerhalb der oben genannten Frist auf der Website der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol veröffentlicht werden.

Der Plan gewährleistet die Kohärenz zwischen den nationalen Regelungen des Programms "Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern" („GOL“), dessen Dekret im Amtsblatt vom 27. Dezember 2021 Nr. 306 veröffentlicht wurde, und der Umsetzung auf Landesebene.

Mission 5, Komponente 1, Reform 1.1: Die aktive Arbeitsmarktpolitik und die berufliche Bildung sehen vor:

- bis Dezember 2025 3.000.000 Begünstigte zu erreichen, von denen 75 % zu gefährdeten Gruppen gehören;
- die Durchführung von Schulungen für mindestens 800.000 Begünstigte, davon 300.000 zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen bis Dezember 2025;
- für die Arbeitsvermittlungszentren (PES), d. h. in jeder Region, bis Dezember 2025 die Kriterien des PES-Kernleistungsniveaus gemäß dem Programm "Beschäftigungsfähigkeitsgarantie von Arbeitnehmern" („GOL“) zu 80 % zu erfüllen.

Der Plan trägt somit zur Erreichung der Ziele von Mission 5, Komponente 1, Reform 1.1 ALMP und Berufsbildung bei, indem er die bis Dezember 2022 erwarteten 4.560 (siehe „GOL“-Dekret) Begünstigten (davon 456 in E-Skills) erreicht.

Im Einklang mit den Bestimmungen des Rundschreibens des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen Nr. 21 vom 14. Oktober 2021 zum "Nationalen Plan für Aufbau und Resilienz – PNRR“) - Übermittlung von technischen Anweisungen für die Auswahl von "PNRR“-Projekten" enthält der „PAR“ Folgendes:

- vorbereitende Maßnahmen für die Entwicklung des Programms;
- die zu aktivierenden Interventionen, die Prioritäten, die Ziele und die zu erzielenden Ergebnisse;
- Auswahlkriterien;
- die entsprechende Finanzausstattung (wobei anzugeben ist, ob andere Finanzierungsquellen ebenfalls zur Durchführung beitragen und wie hoch der geschätzte Betrag ist, wobei das Risiko einer Doppelfinanzierung ausgeschlossen werden muss);
- Empfänger, wobei zwischen gefährdeten Zielgruppen unterschieden wird;
- die Art der förderfähigen Ausgaben und die Methodik der angewandten vereinfachten Kostenoptionen, die mit den Hauptmerkmalen der Interventionen verbunden sind, die in den für die Zielvorgaben zu erbringenden Pfaden ermittelt wurden;
- Unterstützung der Beteiligung von Frauen und jungen Menschen am Arbeitsmarkt und allgemeiner Beitrag zur Beseitigung geschlechtsspezifischer, generationsbedingter und territorialer Unterschiede.

Im Rahmen des Abkommens zwischen der ANPAL, die vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik delegiert wurde, und der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol wird der Nachweis über folgende Aspekte erbracht:

- die zusätzlichen Indikatoren (für Ergebnisse und Output) und den Datensatz der Informationen, die übertragen werden, den entsprechenden Zeitrahmen und die Übertragungsmodalitäten in das/die

Informationssystem(e), das/die von der für die Verwaltung zuständigen Verwaltung angenommen wurde(n), unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die Referenzstandards;

- der geschätzte Beitrag zum Klima und zur Digitalisierung;
- das Verwaltungs- und Kontrollsystem;
- die Bedingungen, unter denen die Finanzierung zurückgezogen oder ausgesetzt werden kann, wenn die Ziele des Plans nur teilweise und/oder gar nicht erreicht werden (mit möglicher Bezugnahme auf die Ersatzbefugnis);
- sowie eine Vorhersage des Beginns und des Abschlusses der Aktivitäten (vereinbar mit dem im „PNRR“ vorgesehenen Zeitrahmen für die Umsetzung).

Der Plan ist daher in die folgenden Abschnitte unterteilt:

2. Kurzfassung
3. Analyse des Kontextes auf Landesebene
4. Maßnahmen zur Programmentwicklung
5. Zu aktivierende Interventionen, Prioritäten, Ziele und zu erreichende Ergebnisse
6. Chronogramm/Zeitleiste
7. Haushalt

2 KURZFASSUNG

Fassen Sie die Inhalte zusammen, die in den folgenden Abschnitten des Dokuments ausführlich erläutert werden.

Das Programm „GOL“ stellt in seiner Bedeutung als Systemreform eine wichtige Chance für die Arbeitsmarktverwaltung der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol dar, die in ihrem Strategiedokument „Aktive Arbeitspolitik 2020-2024“ sowohl inhaltlich als auch vor allem in Bezug auf die Zielsetzungen die innovative Stoßrichtung, die das Programm kennzeichnet, beinahe vorweggenommen hat und bedeutende Interventionen in diesem Bereich vorgesehen hat.

Wenngleich die Situation des Südtiroler Arbeitsmarktes sehr positiv zur Kenntnis genommen wird, beabsichtigt das Land Südtirol, auf die starke Nachfrage der lokalen Arbeitgeber nach Fachkräften zu reagieren und die Probleme des Missverhältnisses zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu beseitigen, die zu den größten Problemen auf Landesebene gehören.

Zu diesem Zweck stehen die Leitlinien des Programms und die Maßnahmen und Instrumente, die zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten beträchtlichen Mitteln aktiviert werden können, in vollem Einklang mit der Landesstrategie und können im Rahmen des Südtiroler Arbeitsmarkt- und Ausbildungssystems unter Berücksichtigung der folgenden Besonderheiten konkret Anwendung finden:

- Die Governance der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene obliegt der Landesabteilung Arbeit, die voll und ganz gemeinsam mit dem **Netzwerk auf Landesebene** handelt, zu dem in erster Linie die Koordinierungsstellen für berufliche Weiterbildung in deutscher und italienischer Sprache, der Dienst für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung sowie die Dienststellen für Weiterbildung in deutscher und italienischer Sprache gehören: Es handelt sich hierbei zur Gänze um ein **Netzwerk öffentlicher Akteure**, das die Interaktion mit dem Privatsektor im Sinne der Subsidiarität fördert;
- Die Dienstleistungen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden **direkt von den Arbeitsvermittlungszentren des Landes (AVZ) verwaltet**, die in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk von Anbietern direkt die Aufnahme der Nutzer initiieren und sie durch die spezifischen Maßnahmen der verschiedenen angebotenen Maßnahmenwege zu den konkreten Vermittlungsaktivitäten führen, um eine effektive Arbeitsvermittlung zu gewährleisten. Die AVZ managen daher nicht nur die Aufnahmephase, sondern auch das Assessment und die Definition der Maßnahmenbündel und greifen am Ende der entsprechend bereitgestellten Maßnahmen in der konkreten Vermittlungsphase an der Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage wieder ein;
- Die Arbeitsvermittlung gliedert sich in zwei grundlegende Tätigkeiten: den **Service für Arbeitssuchende** und den **Service für Arbeitgebende**; in beiden Fällen sieht die Strategie des Landes wichtige Stärkungsmaßnahmen vor. In diesem Zusammenhang plant die Autonome Provinz Bozen nicht nur eine Aufstockung des Personals der beteiligten Dienststellen, sondern auch eine bedeutende Investition in die Infrastruktur und die Mobilität der Akteure, um eine größere Nähe der Dienstleistungen zu gewährleisten, sowie die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen für die Akteure selbst;
- Die Arbeitsvermittlungszentren des Landes verfügen über das **Landesinformationssystem Arbeit** - das durch kooperative Applikationen vollständig in das staatliche einheitliche Informationssystem („*Sistema Informativo Unitario*“) integriert ist -, das die operative Verwaltung der Informationen ermöglicht, aber sowohl eine technologische Überarbeitung (auch im Hinblick auf die Digitalisierung der Verfahren und die Aktivierung von Online-Diensten) als auch eine strukturelle Weiterentwicklung erfordert, um den vollständigen Datenaustausch zwischen den verschiedenen Akteuren des Landesnetzwerkes für aktive Arbeitsmarktpolitik zu ermöglichen und die volle Funktionsfähigkeit der integrierten Übernahme (i.S. eines Fallmanagements) zu gewährleisten; auch in dieser Hinsicht sind wichtige von der Landesverwaltung im Rahmen ihrer Arbeitsmarktstrategie 2020-2024 geplante Interventionen erforderlich.

Das Land Südtirol ist sich daher des enormen Potenzials des „GOL“-Programms bewusst und beabsichtigt, diese wichtige Herausforderung anzunehmen und auf Landesebene zur Strukturierung effizienter Arbeitsvermittlungsdienste beizutragen, die in der Lage sind, die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erkennen, die

Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erfassen und zu identifizieren und deren Beschäftigungsfähigkeit durch konkrete Maßnahmen zu fördern.

Das Programm sieht enge Fristen für die Planung und noch kürzere Fristen für die Durchführung der Maßnahmen vor: Die durchzuführenden Aktivitäten werden in diesem Landesanwendungsplan im Einzelnen beschrieben. In Anbetracht der besonderen Situation der Arbeitsmarktverwaltung sind eine Reihe wichtiger und intensiver Maßnahmen erforderlich, um die Voraussetzungen für die Erreichung der geplanten Ziele zu schaffen, angefangen bei den für 2022 gesetzten Zielen bis hin zu den mittel- und längerfristigen Zielen: Es geht darum, parallel zu arbeiten: die Erbringung der wesentlichen Dienstleistungen ist zu gewährleisten und gleichzeitig das Netz für die Erbringung eben dieser Dienstleistungen muss gestärkt und zum Teil ausgebaut werden.

3 KONTEXTANALYSE AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Der Abschnitt enthält die Analyse der Struktur und Dynamik des territorialen Arbeitsmarktes mit besonderem Augenmerk auf die Merkmale der Nutzer der Arbeitsvermittlungsdienste, die Analyse der von den Unternehmen artikulierten Bedürfnisse und der in den krisengeschüttelten Sektoren und in den Sektoren mit größerem Entwicklungspotenzial erforderlichen Qualifikationen sowie die Beschreibung der Entwicklungsstrategien des Landes, auf die die Autonome Provinz die Interventionen zur Umsetzung der Mission 5 Komponente 1 Reform 1.1 ALMP's und Berufsausbildung zu konzentrieren beabsichtigt. Zur vollständigen Umsetzung des „GOL“-Programms enthält dieser Abschnitt auch eine Analyse der aktivierten Netzwerke für Beschäftigung, Ausbildung und Sozialleistungen.

3.1 Einführung

Der „PAR“ der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol konzentriert seine Interventionspriorität auf Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Landes abgestimmt sind und führt zu diesem Zweck wirksame Instrumente zur Bekämpfung von Mismatching und Qualifikationsdefiziten ein. In Übereinstimmung mit dem Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24“, das am 30.09.2020 von der Landesarbeitskommission und mit Änderungen von der Landesregierung genehmigt wurde (Beschluss Nr. 850 vom 03.11.2020), ist der „PAR“ als grundlegendes operatives Instrument zur Umsetzung der aktiven Arbeitspolitik Südtirols konzipiert. Dieser „PAR“ berücksichtigt auch die im Juli 2021 veröffentlichte Südtiroler Strategie für nachhaltige Entwicklung und die "Smart Specialisation Strategy (RIS3)" der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol.

Es ist vorzuschicken, dass die Autonome Provinz Bozen-Südtirol im Bereich der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik am Programm „GOL“ teilnimmt und die Verpflichtungen aus dem „*Piano nazionale nuove competenze*“ (Dekret vom 14. Dezember 2021) erfüllt, während sie am "*Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro (2019)*" nicht teilnimmt, der mit der von der Staat-Regionen-Konferenz in der Sitzung vom 21. Dezember 2017 genehmigten Vereinbarung angenommen wurde.

Wie in den folgenden Abschnitten erläutert wird, weist der Kontext, in den dieser Umsetzungsplan eingebettet ist, einige Besonderheiten auf, die ihn stark von der Situation in den anderen italienischen Regionen und sogar von der benachbarten autonomen Provinz Trient unterscheiden:

- Die Hauptindikatoren zeichnen ein relativ günstigeres Bild als auf nationaler Ebene: Im dritten Quartal 2021 liegt die Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) bei 73,2 % (nationaler Durchschnitt 58,4 %), die Arbeitslosenquote bei 3,4 % (nationaler Durchschnitt 9,2 %), die Frauenarbeitslosenquote bei 3,5 % (nationaler Durchschnitt 7,9 %), die Jugendarbeitslosenquote bei 6,8 % (Jahresdurchschnitt 2020; nationaler Durchschnitt 2020 29,2 %), die Nichterwerbsquote bei 24,2 % (nationaler Durchschnitt 35,5 %);
- Die verschiedenen Wirtschaftstätigkeiten sind auf das Land verteilt, und zwar auf eine besondere Art und Weise, die das Vorhandensein mehrerer Arbeitsmärkte verdeutlicht, die sowohl in Bezug auf die Saisonabhängigkeit als auch auf die Nachfrage nach bestimmten beruflichen Qualifikationen stark ausdifferenziert sind;
- Ein Vergleich von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Land zeigt einen Fachkräftemangel und Passungsproblematiken, bei denen dringender Handlungsbedarf besteht;
- Der lokale Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch eine institutionelle Zersplitterung der Akteure, die mit der Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen betraut sind, wobei es sich in erster Linie um öffentliche Akteure handelt, und durch das daraus resultierende Fehlen akkreditierter Akteure für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; dies gilt insbesondere für den Bereich der beruflichen Bildung, dessen Organisation auf den öffentlichen Landesberufsschulen beruht;
- Da das Land nicht am nationalen Programm "Jugendgarantie" teilgenommen hat, verfügt es nicht über die einschlägige IT-Infrastruktur und das Know-how, das auf nationaler Ebene im Rahmen dieses Programms eingeführt und erworben wurde.

Die Umsetzung des Programms „GOL“ stellt somit einen ehrgeizigen Systemwechsel für die Autonome Provinz Bozen-Südtirol dar. Vor allem die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Strukturen muss geplant, umgesetzt

und intensiviert werden, neue Mechanismen der Entscheidungsfindung und der gemeinsamen Verwaltung müssen entwickelt sowie neue Maßnahmen geplant und durchgeführt werden.

Die wichtigsten Interventionen auf lokaler Ebene im Rahmen des „GOL“-Programms finden auf vier Ebenen statt:

- Verbesserung des Matching-Prozesses zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage,
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch eine Qualifikation, die besser auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber abgestimmt ist und sich auf spezifische Stellenangebote bezieht (Upskilling/Weiterbildung);
- Strategien im Hinblick auf den Bedarf an Fachkräften durch ein gezieltes Reskilling-Angebot (Ausbildung /Umschulung);
- Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der "fragilsten" Personen.

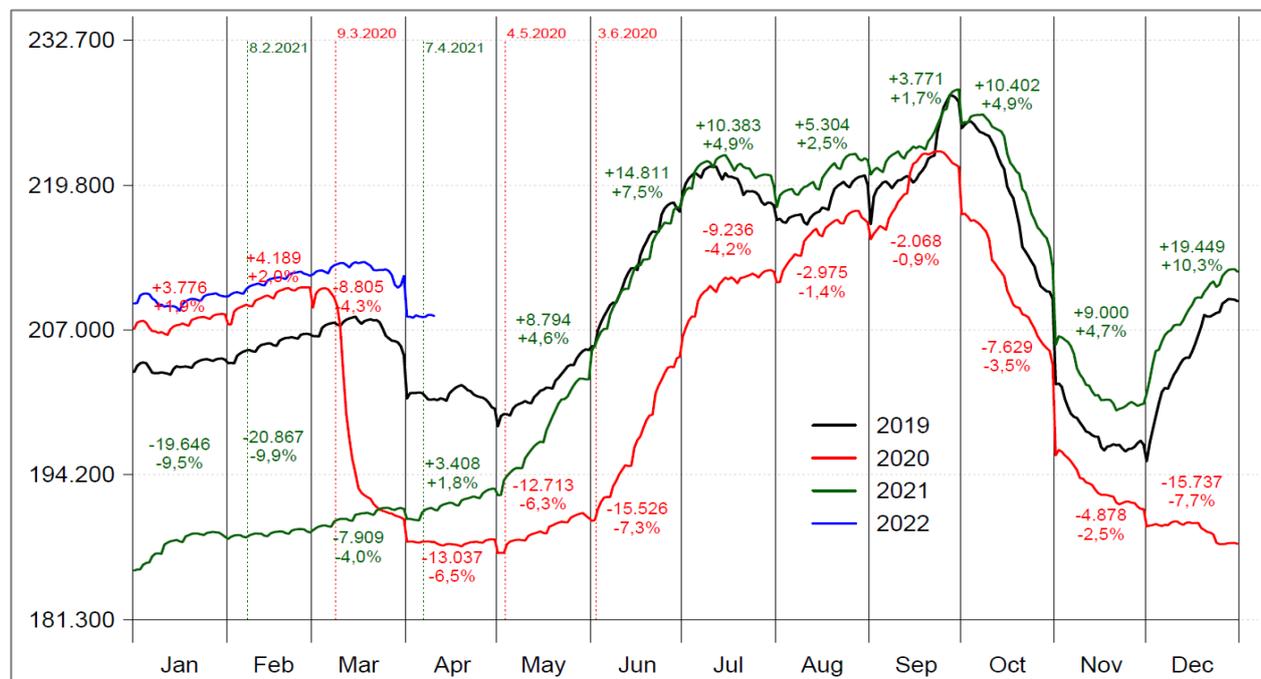
3.2 Die Entwicklungen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt

Beschreiben Sie die derzeitige Hauptdynamik des territorialen Arbeitsmarktes mit besonderem Bezug auf:

- Arbeitsmarktstruktur und aktuelle Beschäftigungsstrategie des Landes;
- die wichtigsten Beschäftigungstrends;
- Bedarfsanalyse (mit Bezug auf die Merkmale der Nutzer der Arbeitsvermittlung, z. B. Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss, sofern Informationen verfügbar sind);
- die von den Unternehmen geforderten Fähigkeiten.

Dynamik des Arbeitsmarktes

Die Dynamik des lokalen Arbeitsmarktes wird systematisch und regelmäßig gemonitort; spezifische Berichte werden täglich, monatlich und halbjährlich veröffentlicht [siehe www.provinz.bz.it/arbeit/daten]. Dieser Abschnitt bietet eine sehr kurze Zusammenfassung, in der die aktuelle Situation mit der Situation vor der Krise (d. h. 2019) verglichen wird, wobei in erster Linie, wenn nicht anders hervorgehoben, Jahresdurchschnittswerte für Arbeitnehmer verwendet werden.



- Bis zu den ersten Monaten des Jahres 2020 entspricht die Dynamik der Nettoaktivierungen von Arbeitsverträgen derjenigen des Vorjahres. Mit dem Ausbruch der Pandemie und der Verabschiedung der restriktiven Maßnahmen, insbesondere ab dem 9. März 2020, verschlechtert sich die Entwicklung der abhängigen Beschäftigung drastisch. Durch die Erholung in den Sommermonaten 2020 konnte ein Großteil der im Vergleich zu 2019 verlorenen Arbeitsplätze wieder aufgeholt werden; der Abstand zum Vorjahr vergrößerte sich jedoch zum Jahresende im Zusammenhang mit und vor allem durch den ausgebliebenen Start der Wintertourismus-Saison. Insgesamt war der Saldo zwischen aktivierten und beendeten Arbeitsverträgen im Jahr 2020 mit rund 21.000 negativ. Der Verlust von Arbeitsplätzen war im Hotel- und Gaststättengewerbe besonders ausgeprägt und führte zu einer deutlichen Kluft. Im März 2021 erreichte und übertraf die abhängige Beschäftigung wieder das Niveau von 2020, und seit Mai 2021 entspricht sie im Großen und Ganzen dem Niveau des Jahres 2019 vor der Pandemie, das seit Juli 2021 überschritten wird, wenngleich mit sektoralen und territorialen Unterschieden. Ohne Berücksichtigung der stark saisonabhängigen Sektoren (Landwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe) hat die abhängige Beschäftigung seit Mitte März 2021 wieder das Vorkrisenniveau erreicht.
- Unter Berücksichtigung der abhängigen und arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisse verzeichnet der lokale Arbeitsmarkt im Jahr 2021 212.758 Beschäftigte; im Vergleich zu 2019 ergibt sich ein "Defizit" von 4.475 Beschäftigten oder -2,0%.
- Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist von **einem deutlichen Bruch** gekennzeichnet: Die direkt oder indirekt mit dem Tourismus verbundene Bereiche (Hotel- und Gaststättengewerbe, Unterhaltungsindustrie, Einzelhandel und in gewissem Maße auch der Verkehr) hat unter der Pandemie gelitten und das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht. Im Vergleich der Jahresdurchschnittswerte 2019-21 gibt es ein Minus von 7.200 Plätze (d.h. -9,6%). Vor allem die nicht stattgefundene Wintersaison 2020/21 wiegt schwer.
- Der Vergleich des Jahres 2021 mit dem Jahr 2019 zeigt die Stabilität oder das leichte Wachstum von Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe (+1,4%), dem Baugewerbe (+1,8%), aber auch dem öffentlichen Sektor (+1,3%) und sogar dem Handel (+0,6%). Im Vergleich zu 2019 verzeichneten diese Sektoren ein Plus von +1.860 Arbeitsplätzen bzw. +1,2 % Wachstum.
- Hinter diesen Gesamtzahlen verbergen sich jedoch **Hinweise, die auf einen deutlichen Wandel des lokalen Arbeitsmarktes hindeuten**: Teilsektoren wie die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten verzeichnen ein anhaltendes Wachstum (+22,6 %), ebenso wie andere Sektoren wie Forschung und Entwicklung (+14 %) und Unternehmensberatung (+9,5 %). Erheblich, auch in absoluten Zahlen, ist das Wachstum der abhängigen Beschäftigung im Gesundheitssektor mit +5,5% (+700 Beschäftigte).
- Der starke Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften, der vor allem auf den erheblichen Rückgang und die Nichtbestätigung von Einstellungen im Hotel- und Gaststättengewerbe zurückzuführen ist, führte zu einem überwiegenden Rückgang der für den Sektor typischen befristeten Verträge. Die Lücke für 2019-2021 liegt bei minus 13,7 % (-9.100 Aktivierungen). Der Saldo der unbefristeten Stellen hingegen war dank des Entlassungsstopps und der Auswirkungen des Dekrets über die Arbeitswürde positiv (+2,4; +3.777 Aktivierungen).
- Der Rückgang der Beschäftigung traf daher härter:
 - junge Menschen bis 29 Jahre mit einem Minus von 5,3% (-2.550);
 - ausländische Arbeitskräfte mit *EU- Staatsbürgerschaft ausgenommen D-A_CH* (-17,4%), Nicht-EU (-3,9%);
 - Arbeitnehmer, die nicht in Südtirol ansässig sind (-7,9 %);
 - Frauen waren mit -2,8 % (-2.969) ebenfalls stärker betroffen als Männer mit -2,0 % (-2.365).
- Die am stärksten von der Pandemie betroffenen Landesteile waren diejenigen, die einen hohen Anteil an ausländischem Tourismus aufwiesen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Situation auf dem lokalen Arbeitsmarkt - trotz der vorübergehenden Krise im Hotel- und Gaststättengewerbe - durch eine starke Nachfrage nach Arbeitskräften gekennzeichnet ist, die sich sowohl in einem Fachkräftemangel als auch - angesichts der demografischen Entwicklung - in einem offensichtlichen Arbeitskräftemangel *tout court* manifestiert. Angesichts der unterschiedlichen strukturellen Zusammensetzung der Wirtschaftssektoren in den einzelnen Gebieten des Landes müssen die verschiedenen sektoralen und territorialen Zusammenhänge stets berücksichtigt werden. Die Unternehmen weisen eine hohe totale Faktorproduktivität auf (siehe hierzu die Berichte der Banca d'Italia).

Nützliche Elemente für die Identifizierung der auf dem lokalen Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen - der aufgrund seiner geringen Größe noch kein solides Beobachtungs- und Prognosesystem entwickelt hat - sind die Daten, die sich

aus den auf der "eJobBörse", dem elektronischen Stellenportal Südtirols, veröffentlichten Anzeigen ergeben, sowie die bei den Einheitsmeldungen enthaltenen Berufsklassifikationen.

In der eJobBörse veröffentlichte Jobs nach Beruf (ohne Zeitarbeitsfirmen oder private Agenturen)	2018	2019	2020	2021	Diff. 19-21	Diff. %
Manager	86	67	80	139	+72	+107%
Andere intellektuelle, wissenschaftliche Berufe	671	653	457	706	+53	+8%
Ingenieure und Architekten	188	170	69	216	+46	+27%
Techniker in den Bereichen Physik, Natur- und Ingenieurwissenschaften	1.163	1.123	749	1.015	-108	-10%
Techniker der Biowissenschaften	219	152	141	174	+22	+14%
Bürotechniker	1.700	1.405	1.007	1.500	+95	+7%
Persönliche Servicetechniker	397	340	249	410	+70	+21%
Büroangestellte	1.098	975	826	1.078	+103	+11%
Sachbearbeiter mit direktem Kundenkontakt	417	431	327	522	+91	+21%
Berufe im Handel	770	596	304	900	+304	+51%
Berufe im Hotelgewerbe	3.722	3.377	1.578	3.185	-192	-6%
Andere Berufe im Dienstleistungsbereich	807	824	532	910	+86	+10%
Spezialisierte Bauarbeiter	136	139	109	175	+36	+26%
Spezialisierte Metallarbeiter	409	390	300	398	+8	+2%
Spezialisierte Fachkräfte in den Bereichen Feinmechanik, Kunsthandwerk, Druckerei	15	5	2	6	+1	+20%
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Tierhaltung	45	34	22	65	+31	+91%
Spezialisierte Arbeiter in den Bereichen Lebensmittel, Holz, Textilien, Leder	220	208	106	285	+77	+37%
Anlagenbediener, Montagearbeiter	395	343	206	411	+68	+20%
Sonstiges unqualifiziertes Personal	473	443	338	485	+42	+9%
Ungelernte Kräfte im Handel und auf der Alb.	1.085	897	539	1.082	+185	+21%
Lehrlinge	374	271	136	238	-33	-12%
Insgesamt	14.390	12.844	8.078	13.900	+1056	+8%

Die Daten zeigen auch eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften im Jahr 2021 im Vergleich zu 2019. Die Nachfrage manifestiert sich in fast allen Berufsgruppen, ein Zeichen für die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt.

Der Vergleich zwischen 2021 und 2019 in Bezug auf die Zugänge nach Berufen zeigt eine Verlangsamung der dieser um -8,0, d.h. einen Rückgang um 16.000 Verträge. Interessant ist jedoch, dass die Zugänge hochqualifizierter Arbeitskräfte ansteigen (z. B. intellektuelle und wissenschaftliche Berufe, Ingenieure und Architekten sowie Techniker für persönliche Dienstleistungen). Ein starker Rückgang bei der Nachfrage der Betriebe für Berufe ist im Handel (-20%) und im Hotelgewerbe (-11%) zu verzeichnen.

Zugänge: Nachfrage nach Berufen	2.018	2.019	2.020	2.021	Diff 19-21	Diff. %
Manager	485	529	424	481	-48	-9,1
Andere intellektuelle und wissenschaftliche Berufe	6.291	5.959	5.688	6.097	138	2,3
Ingenieure und Architekten	209	182	180	231	49	26,9
Techniker aus den Bereichen Physik, Natur- und Ingenieurwissenschaften	2.763	2.479	2.340	2.346	-133	-5,4
Techniker der Biowissenschaften	1.794	1.907	1.843	1.755	-152	-8,0
Bürotechniker	3.834	4.060	3.654	4.010	-50	-1,2
Persönliche Servicetechniker	10.798	9.887	9.231	10.416	529	5,4
Büroangestellte	9.526	9.381	7.979	8.929	-452	-4,8
Sachbearbeiter mit direktem Kundenkontakt	2.664	2.895	2.064	2.731	-164	-5,7
Berufe im Handel	10.662	11.192	7.876	8.960	-2.232	-19,9
Berufe im Hotelgewerbe	38.016	39.843	22.877	35.354	-4.489	-11,3

Andere Berufe im Dienstleistungsbereich	10.750	10.774	9.020	10.388	-386	-3,6
Spezialisierte Bauarbeiter	4.715	4.416	3.688	3.497	-919	-20,8
Spezialisierte Metallarbeiter	2.974	2.949	2.317	2.565	-384	-13,0
Spezialisierte Fachkräfte in den Bereichen Feinmechanik, Kunsthandwerk, Druckerei	459	102	66	67	-35	-34,3
Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Tierhaltung	1.257	1.404	1.247	1.384	-20	-1,4
Spezialisierte Arbeiter in den Bereichen Lebensmittel, Holz, Textilien, Leder	1.889	1.973	1.605	1.761	-212	-10,7
Anlagenbediener, Montagearbeiter	7.704	11.711	9.157	11.341	-370	-3,2
Sonstiges unqualifiziertes Personal	59.148	61.252	53.018	56.569	-4.683	-7,6
Ungelernte Kräfte im Handel und auf der Alb.	17.700	18.367	10.704	16.752	-1.615	-8,8
Lehrlinge	3.246	3.096	2.392	2.816	-280	-9,0
Insgesamt	196.884	204.358	157.370	188.450	-15.908	-7,8

Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkttransformation

Neben den Aspekten, die sich auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes beziehen, wird der „PAR“ auch als Möglichkeit gesehen, einen Beitrag zum notwendigen Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu leisten, wie es im Strategiepapier der Südtiroler Landesregierung (Juli 2021) und in der Strategie für intelligente Spezialisierung (RIS3) der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol (Oktober 2021) definiert ist.

Die gesamte lokale Wirtschaft und der Arbeitsmarkt stehen vor einem Wandel hin zu einer ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft.

3.3 Potenzielle Begünstigte des „GOL“-Programms

Beschreiben Sie in qualitativer und quantitativer Hinsicht das Ziel der potenziellen Begünstigten im regionalen Gebiet im Zweijahreszeitraum 2019, 2020. Geben Sie auch - für jedes einzelne AVZ - die Anzahl der potenziellen Begünstigten an, die Maßnahmenwege (oder "Aktionspläne") unter Bezugnahme auf NASPI - Dis-Coll, Bürgereinkommen und Jugendgarantie unterzeichnet haben (siehe Tabelle).

Die potenziellen Begünstigten der im Rahmen des „GOL“-Programms durchgeführten Maßnahmen werden im Dekret in die folgenden Kategorien eingeteilt:

- Empfänger von Sozialversicherungsleistungen während des Arbeitsverhältnisses
- Empfänger von Leistungen der sozialen Sicherheit bei Fehlen eines Beschäftigungsverhältnisses
- Empfänger von Einkommensunterstützung mit sozialem Charakter
- Arbeitslose mit geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten
- Anfallige und gefährdete Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer mit sehr niedrigem Einkommen

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die die normale Zielgruppe der Nutzer der Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) in Südtirol darstellen und die je nach ihrer kontextuellen und tatsächlichen Lebenssituation mit unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüchen in diese Einrichtungen kommen.

Während des Zweijahreszeitraums 2019-2020 wurden 38.868 Personen bei den AVZ registriert, die ihre sofortige Verfügbarkeit erklärten und die Leistungsvereinbarung unterzeichneten; 16.034 wurden daraufhin aktiv übernommen.

Während der vorbereitenden DID-Bestätigungs- und Profiling-Aktivitäten schließen die AVZ faktisch alle Arbeitnehmer, die eine Einstellungszusage innerhalb der nächsten drei Monate abgeben - im Wesentlichen alle Saisonarbeiter - von der aktiven Übernahme aus, wobei sie stets und in jedem Fall die Überwachung und Reaktivierung derjenigen garantieren, die zu Beginn der folgenden Saison nicht zur Arbeit zurückkehren, d. h. die Möglichkeit, Unterstützung bei der Arbeitssuche und die Teilnahme an Orientierungs- und Schulungsmaßnahmen zu beantragen. Dieser äußerst pragmatische Ansatz ermöglicht es den AVZ des Landes, ihre Ressourcen auf die Personen zu konzentrieren, die

tatsächlich Begleitung/Unterstützung bei der Arbeitssuche benötigen, und gleichzeitig die Kontrolle über die Konditionalität zu behalten. Dies ist insbesondere in Anbetracht der starken Präsenz von Saisonarbeitern in Südtirol - 20.612 auch unter Berücksichtigung der induzierten Aktivitäten - notwendig, die mehr als 50% der Gesamtschreibungen ausmachen, mit Spitzenwerten von mehr als 70 % in einigen AVZ, z. B. in Bruneck (Daten für den Zweijahreszeitraum 2019-2020).

In Anwendung der Bestimmung in Artikel 6 Absatz 3 des D.L.H Nr. 42 vom 26. November 2012 werden arbeitslose Frauen, die sich im obligatorischen Mutterschaftsurlaub befinden, bis zu einem Jahr nach der Geburt des Kindes auf Antrag ebenfalls von der aktiven Übernahme ausgeschlossen; in diesem Zusammenhang wurden während des betrachteten Zweijahreszeitraums 2.222 DID verwaltet, für die die Betreuung für 12 Monate ausgesetzt wurde.

Abgesehen von den oben genannten Arbeitnehmern waren die tatsächlichen Unterstützungsaktivitäten der AVZ in den letzten drei Jahren auf die Betreuung ihrer Nutzer ausgerichtet, die sich, wenn man die Neuzugänge mitzählt, in die folgenden Kategorien einteilen lassen:

„DID“ bestätigt mit tatsächlicher Übernahme	Zugänge 2019	Zugänge 2020	Zugänge 2021	Bestand zum 31.12.2021
Aktivierte Personen, davon	8.014	8.020	6.429	10.667
junge Menschen unter 30 Jahren	2.119 26%	2.484 31%	1.936 30%	2.688 25%
Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und darüber	1.566 20%	1.381 17%	1.174 18%	2.465 23%
Personen mit Behinderungen	544 7%	401 5%	413 6%	938 9%
Frauen	4.055 51%	4.033 50%	3.295 51%	5.413 51%

Diese Einteilung der Nutzer trägt dazu bei, die Prognose der potenziellen Ziele des „GOL“-Programms auf Landesebene ab 2022 auszurichten.

Aus den in der Tabelle aufgeführten Zahlen lassen sich die wichtigsten Interventionslinien ableiten, die eingeführt werden und die sich zwangsläufig vorrangig an die am stärksten vertretenen Kategorien richten, wobei aber auch alle hervorgehobenen Zielgruppen einbezogen werden, unabhängig davon, ob sie Empfänger von Sozialleistungen sind oder nicht.

Es wird geschätzt, dass von den im Laufe des Jahres 2021 aktiv gestellten Arbeitnehmern etwa 80% NASpl/Dis-Coll-Begünstigte sein werden. Bestimmte Daten über die tatsächliche Inanspruchnahme der Leistung sind nicht verfügbar, da es keinen vollständigen Datenfluss zwischen INPS, ANPAL und den Regionen gibt. Der derzeitige Informationsfluss ermöglicht nämlich nur die Übermittlung von NASpl/Dis-Coll-Anträgen, nicht aber die Information über den tatsächlichen Leistungsbezug oder die tatsächliche Dauer.

Was die Sozialleistungsempfänger während des Arbeitsverhältnisses betrifft, so haben die AVZ keine besonderen Maßnahmen zur Feststellung und/oder zum Management dieser Fälle durchgeführt, da kein Informationsfluss in dieser Hinsicht stattfindet.

Von den im Jahr 2021 aufgenommenen Arbeitnehmern waren 0,6 % Bürgergeldbezieher.

Ab 2022 wurde in Absprache mit den Sozialsprengeln ein Versuch gestartet, die Empfänger/innen des sozialen Mindesteinkommens des Landes, dessen gesetzliche Regelung (LG 13/1991) in Analogie zum staatlichen Bürgergeld die Aktivierung zur Erwerbsarbeit vorsieht, durch die AVZ zu betreuen. Die Empfänger dieser Transferleistung des Landes gehören zu den potenziellen Begünstigten des „GOL“-Programms.

Die folgende Tabelle zeigt die Daten zu den NASpl/Discoll- und RdC-Empfängern (Bürgergeldempfänger), die ihre DID bestätigt und die Leistungsvereinbarung bei den AVZ im Zweijahreszeitraum 2019-2020 unterzeichnet haben. Wie bereits bei den Empfängern von Arbeitslosengeld erwähnt, handelt es sich hierbei um eine Schätzung auf der Grundlage der Meldungen, die bei ANPAL im Rahmen der Zusammenarbeit bei der Antragstellung eingegangen sind. Zu den Daten über das Programm Jugendgarantie ist anzumerken, dass sich die Provinz Bozen nicht an der Initiative beteiligt hat; daher haben keine Jugendlichen aus Südtirol an dieser Maßnahme teilgenommen.

ARBEITSVERMITTLUNGSZENTRUM	NASPI - DIS-COLL-EMPFÄNGER	BÜRGERGELDEMPFÄNGER	TEILNEHMER DER JUGENDGARANTIE	GESAMT-ZUGÄNGE
AVZ Bozen	9.841	117	0	9.958
AVZ Meran	8.221	59	0	8.280
AVZ Brixen-Sterzing	4.186	13	0	4.199
AVZ Bruneck	4.653	3	0	4.656
AVZ Schlanders	2.439	1	0	2.440
AVZ Neumarkt	1.742	8	0	1.750
Insgesamt	31.082	201	0	31.283

3.4 Die regionale Struktur der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Beschreiben Sie, wie die Zuständigkeiten des Landes in den Bereichen Ausbildung, Arbeit und Soziales gegliedert sind.

Geben Sie in Bezug auf die Beschäftigung an, wie die Direktion strukturiert ist, ob es eine Agentur gibt, wem die AVZ unterstellt sind, ob es eine Koordinierung der AVZ gibt. Angabe des möglichen Vorhandenseins von Strukturen für spezielle Dienste (z. B. Arbeitgeberdienste usw.).

Beschreiben Sie, wiederum unter Bezugnahme auf die Arbeitsverwaltung, die Art und Weise, in der der öffentliche und der private Sektor zusammenwirken.

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Autonomen Provinz Bozen sind im Landesgesetz Nr. 39 vom 12. November 1992 vorgesehen, um "um in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Beitrag zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und auf beruflichen Aufstieg zu leisten, so wie es die Artikel 4, 35 und 38 der Verfassung gebieten." Diese Ziele werden nicht nur durch die Aktivitäten der Arbeitsmarktbeobachtung, der Berufsberatung und der arbeitsmarktorientierten Beratung verfolgt, sondern auch durch Unterstützungsmaßnahmen, die darauf abzielen, die Hindernisse zu beseitigen, die den Zugang zur Arbeit für die ansässigen Bürger verhindern, mit besonderem Augenmerk auf junge Menschen, Frauen, Langzeitarbeitslose, Behinderte und sozial ausgegrenzte Personen. Die Strategie und die operativen Ziele innerhalb der laufenden Legislaturperiode wurden von der Landesarbeitskommission ausgearbeitet und von der Landesregierung im Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-2024“ mit Beschluss Nr. 850 vom 3. November 2020 genehmigt.

Die Zuständigkeit für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik und die Verfolgung der beschriebenen Ziele wird durch das oben erwähnte Landesgesetz der Landesabteilung Arbeit übertragen, das in drei Ämter unterteilt ist. Das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, in dem die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle tätig ist, die sich vor allem mit der Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem lokalen Markt befasst, das Arbeitsinspektorat und der Arbeitsservice, in dem die sieben im Land tätigen Arbeitsvermittlungszentren (AVZ) angesiedelt sind, die mit der Registrierung und Verwaltung von Arbeitssuchenden betraut sind.

In Anbetracht der zahlreichen Interventionsbereiche, die der Bereich der Beschäftigungspolitik abdeckt, arbeiten die Arbeitsvermittlungszentren in einem wichtigen und weitreichenden Netzwerk der Zusammenarbeit, das zahlreiche Akteure in dem Gebiet zusammenbringt. Die Analyse konzentriert sich ausschließlich auf die Interventionen, die darauf abzielen, Arbeitssuchende aufzunehmen und zu verwalten und die zu ihren Gunsten durchzuführenden Maßnahmen zu definieren, zu planen und durchzuführen, um ihre Chancen auf Einstieg und/oder Wiedereinstieg in den

Arbeitsmarkt zu verbessern. Die wichtigsten Bezugspartner sind die Landesdirektionen für Berufsbildung in italienischer und deutscher Sprache und die entsprechenden Koordinierungsstellen sowie das Amt für Ausbildungs-, Studien- und Berufsberatung, das Teil der Landesabteilung Bildungsförderung ist.

Dank der Zusammenarbeit zwischen den oben genannten Strukturen der Landesverwaltung werden Qualifizierungs- und Umschulungsangebote für Arbeitslose, die in den AVZ eingeschrieben sind, organisiert, die direkt von den Landesberufsschulen angeboten werden, sowie Beratung, Fachberatung und Unterstützung bei der Berufswahl, die von den Beratungszentren verwaltet werden.

Das Ausbildungsangebot für Arbeitssuchende wird angereichert durch die zahlreichen Initiativen der privaten Weiterbildungsagenturen, die im Rahmen der Interventionen des Europäischen Sozialfonds finanziert werden und von der Landesabteilung Europa verwaltet werden, sowie durch die Initiativen des Systems der Weiterbildung, das mehrere in diesem Bereich tätige private Subjekte umfasst und von den Landesämtern für Weiterbildung, Bibliotheken und audiovisuelle Medien sowie Zweisprachigkeit und Fremdsprachen der italienischen Kulturabteilung und dem Amt für Weiterbildung der deutschen Kulturabteilung gefördert wird.

Dank der Zusammenarbeit mit letzteren wurden in den letzten Jahren eine Reihe von Initiativen zur direkten Zusammenarbeit mit privaten Anbietern erprobt, insbesondere für die Bereitstellung von Italienisch- und Deutschkursen und im letzten Herbst/Winter für den Vorschlag einer Orientierungsinitiative zur Stärkung der Fähigkeiten bei der Arbeitssuche.

Um Menschen mit Behinderungen zu betreuen, arbeitet der Arbeitsservice, der durch die Koordination des Dienstes für Arbeitsintegration und der AVZ auch die gezielte Arbeitsvermittlung leitet, eng und kontinuierlich mit den Sozialdiensten der Stadt Bozen und den sieben Bezirksgemeinschaften mit territorialer Zuständigkeit für soziale Dienste sowie mit den Fachdiensten des Sanitätsbetriebes zusammen, wo die Ärztekommision mit territorialer Zuständigkeit für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit gemäß Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 ihren Sitz hat.

Darüber hinaus ist in Südtirol die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen tätig, die sich stark für die Förderung des Unternehmertums und insbesondere des weiblichen Unternehmertums einsetzt.

Dieser kurze Überblick stellt den derzeitigen Rahmen des Netzwerks von Akteuren dar, die für die Planung, Umsetzung und Durchführung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf Landesebene verantwortlich sind, und hebt die kennzeichnende Fragmentierung hervor, die einen der wichtigsten kritischen Aspekte im Hinblick auf die Wirksamkeit und Koordinierung der Maßnahmen darstellt. Eine weitere unmittelbare Folge dieser Organisationsstruktur ist die geringe Anzahl von Kursen und die geringe Kapazität zur Entsendung von Arbeitssuchenden, die das derzeitige Ausbildungsangebot für die bei den AVZ registrierten Arbeitslosen umfasst. Genau diese kritischen Punkte werden im Strategiedokument "Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020-24" hervorgehoben, mit dem Ziel, sie zu überwinden, ein integriertes Governance-System sowohl bei der Planung von Maßnahmen als auch bei deren operativem Management zu schaffen, Synergien zu stärken und Daten und Informationen auszutauschen, um eine einheitliche und gemeinsame Übernahme von Personen zu erreichen, die auf ihrem Weg zur Eingliederung/Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt werden sollen. Grafische Darstellung des beschriebenen Systems:

Maßnahmen	Akteure		
Übernahme	Arbeitsvermittlungszentrum AVZ		
Assessment	Arbeitsvermittlungszentrum AVZ		
Arbeitsvermittlung	Arbeitsvermittlungszentrum AVZ		
Berufsberatung	Schul- und Berufsberatung der Abteilung Bildungsförderung		Die Handelskammer Bozen verwaltet das Talentcenter in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Abteilung Bildungsförderung
Aktivitäten zur Sprachausbildung	Für Deutsch und Fremdsprachen: Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen der italienischen Kulturabteilung		Für die italienische Sprache: Amt für Weiterbildung der Abteilung Deutsche Kultur
Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung	Berufsausbildungskurse in deutscher Sprache: Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in deutscher Sprache) mit Hilfe der Landesberufsschulen	Berufsausbildungskurse in italienischer Sprache: Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in italienischer Sprache) mit Hilfe der Landesberufsschulen	Berufsbildungskurse im Rahmen von Projekten, die vom Europäischen Sozialfonds Plus kofinanziert werden

Praktika	Ausbildungs- und Orientierungspraktika für die Vermittlung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Personen: Arbeitsverwaltung	Ausbildungs- und Orientierungspraktika für sozial Benachteiligte und auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligte: Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in deutscher Sprache)	Ausbildungs- und Orientierungspraktika für sozial benachteiligte und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen: Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in italienischer Sprache)	"Schulische Berufserfahrung durch Praktika": Handelskammer Bozen
Zuschüsse zu den (auch gesamten) individuellen Ausbildungskosten für registrierte Arbeitslose	Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in deutscher Sprache)	Koordinierungsstelle berufl. Weiterbildung (Landesdirektion für Berufsbildung in italienischer Sprache)		Europäischer Sozialfonds Plus
Chancengleichheit	Familienagentur mit Unterstützung für betriebliche und territoriale Mikrostrukturen	Europäischer Sozialfonds Plus		Handelskammer Bozen
Unterstützung des Unternehmertums	Handelskammer Bozen		Europäischer Sozialfonds Plus	
Übergang von der Schule ins Berufsleben	Maßnahmen, die dem Programm "Jugendgarantie" entsprechen, werden durch das "JugendcoachingGiovani"-Netzwerk durchgeführt, das vom Amt für Schul- und Berufsberatung der Abteilung Bildungsförderung koordiniert wird. Die Maßnahmen umfassen auch Coaching- und Arbeitsplatzbegleitung.		Lehrlingswesen – Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung, Landesbildungsdirektionen und Landesberufsschulen	Europäischer Sozialfonds Plus
Erweiterter Arbeitsmarkt zweiter Arbeitsmarkt	Befristete Beschäftigung von Arbeitslosen (LG 11/1986) Arbeitsvermittlungszentren		Förderung der sozialen Genossenschaften Amt für Genossenschaftswesen	
Gezielte Arbeitsvermittlung	Dienststelle für Arbeitsintegration - Arbeitsservice			
Einstellungsanreize für Menschen mit Behinderungen	Zuschüsse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft Arbeitsservice		Projekt Plus+35: Zuschüsse für die Beschäftigung von Schwerbehinderten in öffentlichen Einrichtungen Amt für Menschen mit Behinderungen – Abteilung Soziales	
Praktika zur Arbeitsintegration für Menschen mit Behinderungen	Arbeitsintegrationsprojekte mit On-the-job-Begleitung Dienststelle für Arbeitsintegration - Arbeitsservice			
Legende:				
Arbeitsvermittlungszentren				
Landesbildungsdirektionen mit Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung und den Koordinierungsstellen für berufliche Weiterbildung				
ESF der Abteilung Europa				
Andere Landesabteilungen				
Handelskammer der Autonomen Provinz Bozen				
Andere öffentliche Akteure				

3.4.1 Öffentliche Arbeitsverwaltungen

Beschreiben Sie aus qualitativ-quantitativer Sicht (siehe Tabelle) die Struktur der öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

In der Autonomen Provinz Bozen gibt es sieben Arbeitsvermittlungszentren und die Dienststelle für Arbeitseingliederung; alle acht Organisationsstrukturen werden vom Arbeitsservice des Landes koordiniert. Diese Strukturen sind mit den operativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Verwaltung der ordentlichen Arbeitsvermittlung und der gezielten Arbeitsvermittlung betraut, von der Ausstellung der Erklärung über die unmittelbare Verfügbarkeit („DID“) bis zu ihrer Bestätigung, der Verwaltung des Beurteilungsverfahrens, der

Festlegung der Leistungsvereinbarung und der Begleitung bei aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Interventionen sowie der Verwaltung der Konditionalität im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik.

Der Zuständigkeitsbereich jedes AVZ ist in Bezug auf die Gemeindegrenzen definiert; es steht den Nutzern jedoch frei, sich an das AVZ ihrer Wahl zu wenden.

Die Organisationsstruktur jedes AVZ sieht die Anwesenheit eines Koordinators mit Verwaltungs- und Kontrollaufgaben, einer angemessenen Anzahl von Mitarbeitern, die für die Betreuung und Vermittlung der registrierten Personen zuständig sind, und mindestens einer Person, die für die Sekretariats- und Empfangsdienste verantwortlich ist, vor. Seit einigen Jahren ist das AVZ in Sterzing mit dem AVZ in Brixen zusammengeschlossen, das ebenfalls die Koordinierung übernimmt, wobei die operative Struktur nur für die gezielte Arbeitsvermittlung aktiv ist.

Die folgende Tabelle zeigt die derzeitige Struktur der AVZ und hebt einige Besonderheiten hervor, die mit der Wirtschaftsstruktur des Gebietes zusammenhängen, sowie einige weitere Faktoren, die ihre Tätigkeit beeinflussen.

AVZ	Gemeinden	Einwohner	Oberfläche km ²	Dichte pro km	Zuständigkeiten	% Arbeitslose * auf INS.	% Neuregistrierungen (DID) auf INS.	% saisonale Arbeitslose unter den INS.-Arbeitslosen im AVZ	Betreuerrelation in VZÄ (Arbeitslose pro Vermittler)
AVZ Bozen	Bozen und 21 Nachbargemeinden	210.898	1.280	164	Ordentliche Arbeitsvermittlung	33%	35%	26%	1.388
AVZ Meran	Meran und 25 Nachbargemeinden	104.146	1.297	80	Ordentliche Arbeitsvermittlung Gezielte AV	23%	23%	53%	1.688
AVZ Brixen und Sterzing	Brixen und 19 Nachbargemeinden	78.463	1.385	56	Ordentliche Arbeitsvermittlung Gezielte AV	13%	24%	40%	1.408
AVZ Bruneck	Bruneck und 24 Nachbargemeinden	80.633	1.957	41	Ordentliche Arbeitsvermittlung Gezielte AV	20%	21%	56%	2.192
AVZ Neumarkt	Neumarkt und 10 Nachbargemeinden	25.643	246	103	Ordentliche Arbeitsvermittlung Gezielte AV	5%	3%	33%	655
AVZ Schlanders	Schlanders und 11 Nachbargemeinden	34.752	1.230	28	Ordentliche Arbeitsvermittlung Gezielte AV	6%	6%	42%	1.000

* die einzelne Person wird nur einmal gezählt

SUBJEKTE	ANZAHL
Arbeitsvermittlungszentren	7
Zweigstellen	0

3.4.2 Für Arbeitsmarktmaßnahmen akkreditierte Einrichtungen

Beschreiben Sie aus qualitativer und quantitativer Sicht (siehe Tabelle) das Netz der akkreditierten Akteure und die Art und Weise, wie sie an der Verwaltung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beteiligt sind. Die Beschreibung kann die Darstellung des Netzwerks nach den eigenen Clustern des Landes enthalten, unbeschadet der Notwendigkeit, die Anzahl der beteiligten Akteure wie in der folgenden Tabelle angegeben darzustellen.

Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben, zeichnet sich die Autonome Provinz Bozen durch ein derzeit ausschließlich öffentliches System von Arbeitsvermittlungsdiensten aus, Aus diesem Grund hat sie noch kein eigenes Akkreditierungssystem für Arbeitsverwaltungen gemäß Artikel 12 Absatz 3 des Gesetzesdekrets Nr. 150/2015 errichtet.

Für die Durchführung der vom ESF kofinanzierten Ausbildungsmaßnahmen gibt es dagegen ein spezielles Akkreditierungssystem für Bildungseinrichtungen.

Ein ähnliches Akkreditierungssystem gibt es im Bereich der Weiterbildung, in dem die Anforderungen für die Anerkennung der in Südtirol tätigen Bildungseinrichtungen als Bildungsagenturen gemäß Artikel 6 des Landesgesetzes Nr. 41 vom 7. November 1983 festgelegt sind. Das Innenministerium - Abteilung für bürgerliche Freiheiten und Einwanderung, Zentralkommission für Einwanderungs- und Asylpolitik - hat in einem eigenen Vermerk vom 24. Februar 2016 das Fehlen von Landeszentren für Erwachsenenbildung in Südtirol festgestellt und die Gleichwertigkeit der von den von der Autonomen Provinz Bozen akkreditierten Agenturen für Weiterbildung ausgestellten Zertifikate mit den von den „CPIAs“ ausgestellten Zertifikaten anerkannt.

SUBJEKTE	ANZAHL
Arbeitsmarktagenturen	0
Von der Stiftung beauftragte Arbeitsberater	0
Bei der Arbeitsverwaltung akkreditierte Ausbildungseinrichtungen	0

3.5 Das bestehende Bildungsangebot

Beschreiben Sie das Ausbildungssystem des Landes und die wichtigsten Merkmale des Ausbildungsangebots, auch unter Bezugnahme auf den Katalog des Ausbildungsangebots (sofern vorhanden), und heben Sie alle Module hervor, die im Rahmen des „GOL“-Programms verwendet werden können.

Das Bildungs- und Ausbildungssystem des Landes Südtirol besteht aus den Kindergärten, einem ersten Zyklus, der Grund- und Sekundarschulen I Grades, und einem zweiten Zyklus, der staatliche Oberschulen II Grades und Landesberufsschulen umfasst.

Der zweite Zyklus besteht aus den Gymnasien, den Fachoberschulen, und der beruflichen Bildung und Ausbildung.

Die Bildungswege der Berufsbildung gliedern sich in:

- dreijährige Fachschulen, die mit dem Erwerb eines Berufsbefähigungszeugnisses abschließen; dieses Berufsbefähigungszeugnis stellt den Zulassungstitel für das vierte Jahr der Fachschulen dar, das ein Spezialisierungsjahr ist,
- vierjährige Fachschulen, die mit der Erlangung des Berufsbildungsdiploms abschließen,
- ein Bildungsjahr, für das ein Berufsbildungsdiplom Zugangsvoraussetzung ist und das mit einer staatlichen Abschlussprüfung endet,
- Lehrlingsausbildungen im Rahmen der Schulpflicht, der Bildungspflicht und des Bildungsrechts, die mit dem Erwerb eines Berufsbefähigungszeugnisses, eines Berufsbildungsdiplomes oder eines Diploms der staatlichen Abschlussprüfung abschließen 2)
- fünfjährige berufsbildende Oberschulen, gegliedert in zwei Biennien und ein fünftes Jahr, die mit einer staatlichen Abschlussprüfung enden.

Personen, die die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen, haben ebenfalls Zugang zur:

- Berufsspezialisierende Lehre und Berufsspezialisierende Lehre mit Bildungsordnung
- Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung

(Landesgesetz Nr. 51 vom 16. Juli 2008 - Allgemeine Bildungsziele und Ordnung von Kindergarten und Unterstufe; Landesgesetz Nr. 11 vom 24. September 2010 - Die Oberstufe des Bildungssystems des Landes Südtirol Bozen; Landesgesetz Nr. 12 vom 4. Juli 2012 - Ordnung der Lehrlingsausbildung)

Gemäß Autonomiestatut hat die Autonome Provinz Bozen primäre Zuständigkeit für die Berufsbildung, während sie sekundäre Zuständigkeit für die Lehrlingsausbildung hat.

Aufgrund des Landesgesetzes vom 12.11.1992 Nr. 40, Ordnung der Berufsbildung, Art. 1/bis wird den von diesem Gesetz geregelten Schulen ab 1. Jänner 2017 die Rechtspersönlichkeit des öffentlichen Rechts zuerkannt. Sie besitzen Autonomie in den Bereichen Verwaltung, Finanzen und Vermögen.

Die Berufsausbildung in Südtirol ist institutionell unterteilt in die Berufsausbildung in deutscher Sprache und Berufsbildung in italienischer Sprache sowie Berufsbildung in ladinischer Sprache.

Berufsausbildung in deutscher Sprache

Die Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung umfasst neben der Landesdirektion das Amt für Lehrlings- und Meisterausbildung und die Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung. Die Landesdirektion versteht sich als Servicestelle für 16 berufsbildende Schulen. Sie sorgt für die Abstimmung und Festlegung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte und für die pädagogisch-fachliche Steuerung der Berufsbildung.

In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Betrieben plant und realisiert sie Aktivitäten, die direkt oder indirekt mit der beruflichen Vollzeitausbildung und Lehre, der beruflichen Weiterbildung, der Qualifizierung und Umschulung von Erwachsenen, der beruflichen Inklusion von Erwachsenen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt sowie mit der Meisterausbildung (in Zusammenarbeit mit der Handelskammer) zusammenhängen.

Die Landesberufsschulen des deutschsprachigen Berufsbildungssystems sind:

- Fachschule Fürstenburg mit Kortsch
- Fachschule Frankenberg, Haslach und Neumarkt
- Fachschule Laimburg
- Fachschule Salern
- Fachschule Dietenheim (Mair am Hof)
- Landesberufsschule Schlanders
- Landeshotelfachschule „Kaiserhof“
- Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“
- Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Dipl. Ing. Luis Zuegg“
- Landesberufsschule für das Gast- und Nahrungsmittelgewerbe „E. Hellenstainer“
- Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Bozen,
- Landesberufsschule für Handel und Grafik „Johannes Gutenberg“
- Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Chr. J. Tschuggmall“
- Berufsbildungszentrum Bruneck
- Landeshotelfachschule Bruneck
- Landesfachschule für Sozialberufe „H. Arendt“

Die Berufsschulen gewährleisten jährlich und systematisch ein Bildungsangebot, das das Recht auf Bildung und Ausbildung (auch in Form einer Lehrlingsausbildung) erfüllt und sich auch an Erwachsene (sowohl an Arbeitnehmer verschiedener Art als auch an Arbeitssuchende) richtet und einen berufsbildenden Charakter für Lehrlinge hat.

Die Landesberufsschulen werden von der Koordinierungsstelle für berufliche Weiterbildung unterstützt, die folgende Aufgaben hat:

- Koordination der Kurse zur beruflichen Weiterbildung und Lehrgänge der Landesberufsschulen und der Fachschulen für Land- und Forstwirtschaft, Hauswirtschaft und Ernährung,
- Planung und Verwaltung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie von Ausbildungs- und Orientierungspraktika für Erwachsene mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel der beruflichen Inklusion,
- individualisierte Maßnahmen zur beruflichen Abklärung und Orientierung sowie Umschulungen für Erwachsene mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel der beruflichen Inklusion,
- Bearbeitung der Beitragsanträge, die eingereicht wurden von: Einzelpersonen für die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, Unternehmen für innerbetriebliche und offene, überbetriebliche Weiterbildung, Weiterbildungsanbieter für offene, arbeitsnahe Weiterbildungskurse für Beschäftigte und Arbeitslose
- Weiterbildungsberatung für Personen und Betriebe.

Im Hinblick auf den bestehenden Berufsbildungskatalog für Erwachsene gibt es zahlreiche Module, die im Rahmen des „GOL“-Programms verwendet/angepasst werden können. Ihre Identifizierung und mögliche Anpassung erfolgen auf der Grundlage der Ergebnisse der Bestandsaufnahme der vom Arbeitsmarkt geäußerten Bedürfnisse und der Art der Bildungswege, die unter den im Programm vorgesehenen Maßnahmenwege aktiviert werden können. Der Katalog ist unter <https://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/berufsbildung/berufliche-weiterbildung/online-kursuche-der-deutschsprachigen-berufsbildung.asp> zu finden.

Berufsausbildung in italienischer Sprache

Die Landesdirektion italienischer Berufsbildung umfasst neben der Landesdirektion selbst, auch die Koordinationsstelle Berufliche Weiterbildung. Die Landesdirektion versteht sich als Servicestelle für die 7 berufsbildende Schulen.

Die Landesdirektion für Berufsbildung in italienischer Sprache umfasst nicht nur die Direktion selbst, sondern auch die Koordinierungsstelle für berufliche Weiterbildung. Die Landesdirektion fungiert als Dienstleistungszentrum für sieben Landesberufsschulen.

Die Landesdirektion für Berufsbildung in italienischer Sprache ist für die Abstimmung und Festlegung der strategischen Ziele und Entwicklungsschwerpunkte und für die pädagogisch-fachliche Steuerung der Berufsbildung verantwortlich.

In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Betrieben plant und realisiert sie Aktivitäten, die direkt oder indirekt mit der beruflichen Vollzeitausbildung und Lehre, der beruflichen Weiterbildung, der Qualifizierung und Umschulung von Erwachsenen, der beruflichen Inklusion von Erwachsenen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zusammenhängen.

Die Landesberufsschulen des italienischsprachigen Berufsbildungssystems sind:

- Landesberufsschule für Handwerk und Industrie "L. Einaudi" - Bozen
- Landesberufsschule für Handel, Tourismus und Dienstleistungen "L. Einaudi" - Bozen
- Landesberufsschule für Sozialberufe "E. Lèvinas" - Bozen
- Landesberufsschule für Handwerk, Industrie und Handel "E. Mattei" - Brixen
- Landesberufsschule für Handwerk, Industrie und Handel „G. Marconi“- Meran
- Landesberufsschule für das Gastgewerbe „C. Ritz Hotelier „- Meran
- Landesberufsschule für Obstbau und Gartenbau - Laimburg

Die Berufsschulen gewährleisten jährlich und systematisch ein Bildungsangebot, das das Recht auf Bildung und Ausbildung (auch in Form einer Lehrlingsausbildung) erfüllt und sich auch an Erwachsene (sowohl an Arbeitnehmer verschiedener Art als auch an Arbeitssuchende) richtet und einen berufsbildenden Charakter für Lehrlinge hat.

Die Landesberufsschulen werden von der Koordinierungsstelle für berufliche Weiterbildung unterstützt, die folgende Aufgaben hat:

- Koordination der Kurse zur beruflichen Weiterbildung und Lehrgänge der Landesberufsschulen und der Fachschulen für Land- und Forstwirtschaft, Hauswirtschaft und Ernährung,
- Planung und Verwaltung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie von Ausbildungs- und Orientierungspraktika für Erwachsene mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel der beruflichen Inklusion,
- individualisierte Maßnahmen zur beruflichen Abklärung und Orientierung sowie Umschulungen für Erwachsene mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt mit dem Ziel der beruflichen Inklusion,
- Bearbeitung der Beitragsanträge, die eingereicht wurden von: Einzelpersonen für die Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, Unternehmen für innerbetriebliche und offene, überbetriebliche Weiterbildung, Weiterbildungsanbieter für offene, arbeitsnahe Weiterbildungskurse für Beschäftigte und Arbeitslose,
- Weiterbildungsberatung für Personen und Betriebe.

Im Hinblick auf den bestehenden Katalog der beruflichen Bildung für Erwachsene können zahlreiche Module mit Anpassungen im Rahmen des „GOL“-Programms verwendet werden. Ihre Identifizierung und mögliche Anpassung erfolgt auf der Grundlage der Ergebnisse der Bestandsaufnahme der vom Arbeitsmarkt geäußerten Bedürfnisse und der Art der Maßnahmenwege, die unter den im Programm vorgesehenen Maßnahmenwege aktiviert werden können. Den Katalog finden Sie unter <https://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/berufsbildung/berufliche-weiterbildung/online-kurssuche-italienischsprachige-berufsbildung.asp>.

Neben dem umfangreichen Ausbildungsangebot der beiden Berufsbildungsprogramme für Arbeitslose und Erwerbslose gibt es noch weitere Akteure der Maßnahmeninfrastruktur:

Der Europäische Sozialfonds

Die aus dem ESF finanzierten Maßnahmen decken mehrere Themenbereiche ab (Beschäftigung, soziale Eingliederung und Armutsbekämpfung, allgemeine und berufliche Bildung sowie institutionelle und administrative Befähigung). Im Zeitraum 2014-2020 nahmen 2.400 als arbeitslos eingestufte Personen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, von denen zwei Drittel seit mehr als sechs Monaten auf Arbeitssuche waren. Das Programm für den ESF+-Programmplanungszeitraum 2021 - 2027 wird derzeit fertiggestellt. Es sieht Investitionen mit dem Schwerpunkt Beschäftigung vor, die in erster Linie auf die Unterstützung der allgemeinen und beruflichen Bildung für bestimmte Arten von Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen abzielen. Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Beschäftigung junger Menschen, die Beschäftigung von Frauen, Zuwanderern, älteren Arbeitnehmern und Langzeitarbeitslosen zu erhöhen. In diesem Bereich wurden im Programmplanungszeitraum 2014-2020 mehrere Bekanntmachungen veröffentlicht:

- 2017-18 Beschäftigung Steigerung der Jugendbeschäftigung
- 2017-18 Steigerung der Beschäftigung von Frauen
- 2017-18 Beschäftigung Erhöhung der Beschäftigung von Zuwanderern
- 2017-18 Beschäftigung Steigerung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- 2017-18 Beschäftigung Erhöhung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Förderung des aktiven Alterns
- 2017-18 Soziale Eingliederung Qualifikationsverbesserung und Jobbegleitung für gefährdete Menschen
- 2018-19 Beschäftigung Steigerung der Beschäftigung von Frauen, über 45-Jährigen und Langzeitarbeitslosen (Multitarget 1)
- 2019-20 Beschäftigung Steigerung der Jugendbeschäftigung 19-20
- 2019-20 Soziale Eingliederung Qualifikationsverbesserung und Jobbegleitung für gefährdete Menschen
- 2020-21 Beschäftigung Steigerung der Beschäftigung von Frauen, über 45-Jährigen und Langzeitarbeitslosen (Multiziel 2)

Der ESF+ umfasst auch Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt und zur Bekämpfung des Bildungsabbruchs sowie zur Verbesserung der Qualifikationen und der Arbeitsvermittlung von gefährdeten Personen.

Das System der lebensbegleitenden Weiterbildung

Die beiden Abteilungen "Deutsche Kultur" und "Italienische Kultur" koordinieren das System der Weiterbildung und des Sprachenlernens im Rahmen der ihnen zugewiesenen Zuständigkeiten. Lebenslanges Lernen wird in Südtirol durch das Landesgesetz Nr. 41/83 und das Landesgesetz Nr. 18/86 (für Sprachen) geregelt. Beide Gesetze sehen die Gewährung von Finanzhilfen für Bildungseinrichtungen und Ausschüsse für Weiterbildung vor. Dank der Beiträge sind die Kurskosten günstiger als im Rest des Staates.

Bilaterale Einrichtungen und interprofessionale Fonds

Die von den bilateralen Einrichtungen und interprofessionalen Fonds eingeleiteten Initiativen richten sich derzeit an Beschäftigte, und es gibt keine Projekte, die sich an Arbeitslose richten. Außerdem gibt es in Südtirol keine nennenswerten Ausbildungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer:innen im Lohnausgleich.

3.6 Die Verbindungen zwischen dem Netz der Sozialdienste und dem Netz der Arbeitsmarktverwaltung

Beschreiben Sie die Art und Weise, wie das Netz der Sozialdienste mit dem Netz der Arbeitsverwaltungen auf Landesebene zusammenarbeitet, und geben Sie alle Vereinbarungen, aktiven Protokolle usw. an.

Gegenwärtig ist die Zusammenarbeit zwischen dem Netz der arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen und dem Netz der Sozialdienste in Südtirol erprobt und aktiv, insbesondere im Bereich der Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, die insbesondere im Hinblick auf die gezielte Beschäftigung eine eigene Struktur gefunden hat, sowohl in rechtlicher als auch in organisatorischer Hinsicht.

In diesem Zusammenhang werden, beginnend mit dem Beschluss Nr. 2643 der Landesregierung vom 10. August 2001, die Modalitäten der Zusammenarbeit zwischen den AVZ und den spezialisierten Sozialdiensten festgelegt, insbesondere zwischen dem Arbeitsservice und den für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit zuständigen Ärztekommisionen vor Ort, um eine gemeinsame Betreuungsübernahme zu erreichen.

Das einschlägige Landesgesetz über das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen ist das Landesgesetz Nr. 7 vom 14. Juli 2015, das in Kapitel IV einige wichtige Bestimmungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben enthält und Folgendes fördert

- Erleichterung des schwierigen Übergangs von der Schule und Berufsausbildung in die Arbeitswelt sowie der Wiedereingliederungsphase bei Arbeitslosigkeit durch personenzentrierte Beratungs- und Hilfsangebote;
- die Entwicklung von Projekten zur beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, einschließlich Beratung und sozialpädagogischer Begleitung, mit dem Ziel, angemessene soziale und berufliche Kompetenzen zu erwerben und die Beschäftigung zu erleichtern;
- Zusammenarbeit und Informationsaustausch zwischen den zuständigen Stellen, um die Übergänge zwischen dem Bildungssystem und der Arbeits- und Beschäftigungswelt zu erleichtern;
- Unterstützung, Begleitung und Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Personen, die im gleichen Arbeitsumfeld tätig sind, durch Jobcoaching und persönliche Betreuung am Arbeitsplatz;
- die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Sozialgenossenschaften zur beruflichen Eingliederung, durch die Direktvergabe von Lieferungen und Dienstleistungen und die Einführung von Sozialklauseln in Bau-, Liefer- oder Dienstleistungsaufträgen sowie durch die Gewährung von Zuschüssen.

Besonders fruchtbar ist die Zusammenarbeit zwischen den AVZ und den Sozialdiensten bei der Verwaltung der oben genannten Projekte zur beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung - deren Aktivierungskriterien durch die Beschlüsse der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, und vom 31. August 2021, Nr. 753, festgelegt sind -, die im Rahmen eines Praktikums bei einem öffentlichen oder privaten Träger die Begleitung der behinderten Person an den Arbeitsplatz während der gesamten Dauer des Beschäftigungsprojekts gewährleisten.

In jüngster Zeit wurden weitere Formen der Zusammenarbeit erprobt oder sind in Planung, um auf spezifische Benachteiligungssituationen einzugehen, wie z. B. die Wiederbeschäftigung von Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Kinder- und Jugendschutz und soziale Inklusion des Landes, oder die Reaktion auf individuelle und/oder familiäre Notsituationen, die das Risiko der Armut oder der sozialen Ausgrenzung mit sich bringen können, für die die Landesverwaltung neben der Gewährung einer monatlichen Unterstützung den Erhalt dieser Unterstützung von einem Maßnahmenweg zur beruflichen Eingliederung abhängig macht - Artikel 7bis des Landesgesetzes Nr. 13 vom 30. April 1991 und Artikel 19 des D.L.H. vom 18. April 1991, Nr. Nr. 30 vom 11. August 2000 -, ähnlich wie es für die Empfänger des Bürgereinkommens („Rdc“) vorgesehen ist.

4 MASSNAHMEN ZUR ENTWICKLUNG DES PROGRAMMES

4.1 Kritische Erfolgsfaktoren

Der Abschnitt enthält - unter Berücksichtigung dessen, was bereits in der Kontextanalyse und bei der Umsetzung des „GOL“-Programms dargelegt wurde - eine Beschreibung der Art und Weise, wie die wichtigsten Interventionslinien zur Stärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik entwickelt werden sollen, wobei auch die Synergien zwischen dem „PNRR“ und dem ESF+ aus politisch-strategischer und, soweit möglich, operativer Sicht hervorgehoben werden.

4.1.1 Einführung

Die oben erwähnte Analyse des Kontextes, in dem das „GOL“-Programm in Südtirol entwickelt werden soll, bietet an sich schon verschiedene Einblicke, die die wichtigsten kritischen Aspekte des derzeitigen Systems hervorheben und gleichzeitig die Chancen der möglichen Maßnahmenbündel aufzeigen.

Während auf der einen Seite eine offensichtliche Zersplitterung der Zuständigkeiten besteht, die die Steuerung des gesamten Systems der Arbeitsmarktpolitik langsam und komplex macht, erfordert die Verabschiedung des „GOL“-Programms die Aktivierung einer proaktiven Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Diensten, um ein integriertes Netzwerk von Dienstleistungen zu schaffen, das in der Lage ist, die vielfältigen Bedürfnisse der Arbeitsuchenden und die Anforderungen der Arbeitgeber zu erkennen und wirksam zu erfüllen. Eine erste Herausforderung für die Provinz Bozen besteht daher in der Strukturierung und Umsetzung eines *neuen Governance-Systems*, das es den wichtigsten beteiligten Akteuren ermöglicht, Maßnahmen zu planen und zu koordinieren und dabei gemeinsame Grundsätze und Ziele zu verfolgen.

Besondere Anstrengungen sind erforderlich, um eine wirksame Integration zwischen den Arbeits-, Ausbildungs- und Beratungsdienstleistungen zu erreichen, die zwar weiterhin getrennte Organisationsstrukturen haben, aber auf operativer Ebene miteinander verbunden werden müssen, um für die Arbeitslosen einen *einzigsten integrierten Betreuungsablauf* zu schaffen. Noch ehrgeiziger wird das Projekt, wenn neben den öffentlichen Anbietern von Bildungs- und Beratungsmaßnahmen auch private Bildungsträger einbezogen werden sollen, die derzeit im System der Weiterbildung oder bei der Durchführung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen aktiv sind.

Neben der Verwaltungsebene stellt die Umsetzung des „GOL“-Programms die größte Herausforderung auf der operativen Ebene dar, die sich auf die Fähigkeit konzentriert, die Interventionen individuell zu gestalten, die Bedürfnisse der Arbeitsuchenden zu ermitteln und sie mit den tatsächlich auf dem Markt festgestellten Beschäftigungsmöglichkeiten abzugleichen. Daher ist die Fähigkeit der AVZ, ihre Arbeitslosen zu kennen und zu profilieren, von grundlegender Bedeutung, ebenso wie die Fähigkeit, die Bedürfnisse der Arbeitgeberwelt zu erkennen, die verwendeten Analyseinstrumente zu verfeinern und in die Professionalität der mit der Verwaltung der Erkennungs- und Assessmentaktivitäten betrauten Mitarbeiter zu investieren. Schließlich erfordern die durchzuführenden Maßnahmen eine rasche und rechtzeitige Aktivierung der beteiligten Akteure, die durch ein Informationssystem gewährleistet werden kann, das den *Austausch von Informationen sowie eine Vereinfachung der Verfahren und der Kommunikation* ermöglicht. Die konkrete Verwirklichung eines solchen Projekts ist derzeit ein grundlegendes Ziel und gleichzeitig eine grundlegende Herausforderung, die es zu bewältigen gilt, da die Dienste unterschiedlich stark informatisiert sind und vor allem auf organisatorischer Ebene eingegriffen werden muss. Eine spezielle Machbarkeitsstudie zu diesem Thema wird derzeit durchgeführt.

Eine letzte, aber nicht weniger wichtige kritische Front stellt der derzeitige Umfang des Stellenplans der AVZ dar, der im Hinblick auf die zu übernehmenden Aufgaben und die zu erreichenden Ziele völlig unzureichend ist. Ein Blick auf die letzte Spalte der Tabelle in Abschnitt 3.4.1, die sich auf das Betreuungsrelation bezieht, zeigt ein stark unausgewogenes Bild, insbesondere in den AVZ, die sich auf die am dichtesten besiedelten Zentren beziehen, und erfordert sicherlich ein effektives Eingreifen. Zu diesem Zweck ist geplant, eine Intervention zur Stärkung und Verbesserung der Dienstleistungen der AVZ zu finanzieren, die auf die Mittel der neuen ESF+-Programmierung zurückgreift, die voraussichtlich bis 2023 in Kraft treten wird.

Seit 2019 und 2020 ist ein Prozess im Gange, in dem die Notwendigkeit erkannt wird, die Grenzen der übermäßigen Fragmentierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene zu überwinden, und die ersten Schritte in Richtung einer stärkeren Integration der entsprechenden Dienste wurden umgesetzt. Dieser Prozess wird durch die Annahme des „GOL“-Programms erheblich beschleunigt werden.

4.1.2 Maßnahmen zur Integration der Bildungspolitik

Beschreiben Sie, wie die Weiterbildung - im Rahmen des „GOL“-Programms - in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Dekrets durchgeführt wird, auch in Bezug auf die Kontextabhängigkeit der Aktivierung aktiver Maßnahmen und der Ausbildung, sobald der Arbeitnehmer eingestellt ist. Beschreiben Sie, wie die Kohärenz zwischen dem, was im „GOL“ vorgesehen ist, und dem breiteren Umfang der Ausbildungspolitiken auf der Grundlage anderer Ressourcen (z.B. ESF+) gewährleistet wird, insbesondere durch die Vermeidung von Überschneidungen und die Gewährleistung von Komplementaritäten (siehe *Anhang A - Kap. 3 "Die Programmziele" des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021*).

Geben Sie die Aktivitäten an, die durchgeführt werden sollen:

- Planung des Ausbildungsangebots im Rahmen des Programms, vor allem auf der Grundlage des Kompetenzgefälles zwischen den Kompetenzen der Programmteilnehmer und dem von den Unternehmen und territorialen Entwicklungsstrategien geäußerten Bedarf;
- die Beteiligung der Arbeitgeber an der Gestaltung des Ausbildungsangebots sicherzustellen;
- eine Korrelation zwischen den Inhalten des Katalogs des Ausbildungsangebots (Module und Maßnahmenwege), den *Weiterbildungs-/Umschulungswegen* und den Zielgruppen herzustellen, auch in Bezug auf die Wege zur Stärkung der Grundkenntnisse;
- die Nutzung des dualen Modus im Rahmen des Ausbildungsangebots zu verstärken.

Die Integration der Bildungspolitik in die aktive Beschäftigungspolitik muss auf zwei verschiedenen, aber eng miteinander verknüpften Ebenen erfolgen: auf der Ebene der Planung des Angebots, das in dem betreffenden Landesteilen bereitgestellt werden soll, und auf der Ebene der Verwaltung dieses Angebots im Rahmen der integrierten Betreuung der Arbeitssuchenden.

Für die Gestaltung der Ausbildungsangebote nutzen die Berufsbildungsdirektionen eine konsolidierte Methode zur Einbeziehung der Wirtschaftsakteure, der Arbeitsverwaltungen und der Sozialpartner vor Ort: die "territorialen und sektoralen Foren", die diesen spezifischen Aktivitäten gewidmet sind und in naher Zukunft weiter ausgebaut werden sollen.

Die Aktualisierung des Katalogs der Bildungsangebote wird durch ständige Überwachung und Überprüfung gewährleistet.

Für die mögliche Nutzung des Ausbildungsangebots im "dualen Modus" werden die Landesdirektionen die strukturellen Erfahrungen in Bezug auf Praktiken und Inhalte des Lehrlingsystems in seinen verschiedenen Arten der Durchführung nutzen.

Auch die vom ESF kofinanzierten Ausbildungsinitiativen und die Initiativen der Weiterbildung werden nach ähnlichen Logiken geplant, die jedoch derzeit keine Vernetzung zur systematischen Erfassung der in dem Landesteil bestehenden Bedürfnisse vorsehen. Im Rahmen der Entwicklung des „GOL“-Programms ist beabsichtigt, das oben beschriebene System der territorialen Foren anzuwenden und alle Akteure in die Erhebung des Ausbildungsbedarfs einzubeziehen, um Überschneidungen zu vermeiden.

Um die Bedarfsermittlung weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf ihre konkrete Nutzung im „GOL“-Programm, ist es außerdem angebracht, an zwei weiteren Fronten tätig zu werden, indem zum einen eine eingehendere Analyse des Bedarfs der registrierten Arbeitslosen - die auf der Grundlage der Ergebnisse des neuen Assessmentverfahrens durchgeführt wird - und zum anderen eine stärkere Einbeziehung der Arbeitgeberwelt gefördert wird, für die die AVZ einen neuen speziellen Dienst aktivieren werden.

Auch auf der Planungsebene wird die Koordinierung der Arbeit der Direktionen für Berufsbildung, ESF und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung sein, damit die Ergebnisse der einzelnen Direktionen in einer integrierten Planung zusammengeführt werden können.

Zu diesem Zweck sind die folgenden operativen Maßnahmen vorgesehen, die ab 2022 schrittweise und bis zum Ende des Zeithorizonts des „GOL“-Programms vollständig umgesetzt werden sollen:

1. Einführung eines neuen Systems der gemeinsamen Steuerung der aktiven Arbeitsmarktpolitik zugunsten der Arbeitslosen durch die *Einrichtung eines ständigen runden Tisches*, der von der Landesabteilung Arbeit koordiniert wird und an dem Vertreter aller betroffenen Landesämter teilnehmen, um durch den Austausch und die Bewertung der in diesem Bereich gesammelten Informationen die Ermittlung der wichtigsten kurz- und mittelfristigen Interventionsbereiche und die Festlegung von Beratungs- und Ausbildungsvorschlägen zu ermöglichen;
2. Verbesserung der Informationen über das Arbeitskräfteangebot durch die Anwendung des *neuen Assessmentverfahrens*, die im Rahmen des „GOL“-Programms vorgesehen sind, bei der Übernahme von Arbeitsuchenden durch die AVZ, die das derzeitige Profiling der Arbeitslosen vertiefen, und durch die *Analyse der von der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle gesammelten Informationen mit dem Ziel*, Bedarfstendenzen aufzuzeigen, die bei der Planung des Ausbildungs- und Beratungsangebots von Nutzen sein können; die Ergebnisse dieser Analyse werden Teil der grundlegenden Informationen für das Assessment im Rahmen der ständigen Tabelle über aktive Maßnahmen sein;
3. Verbesserung der Informationen über die Nachfrage nach Arbeitskräften durch den Ausbau der Plattform eJobBörse (u.a. durch die Vernetzung der wichtigsten Plattformen im Land unter Verwendung einer bereits beim österreichischen AMS „alle jobs“ eingesetzten und konsolidierten Technologie), die bereits den Abgleich von Arbeitsangebot und -nachfrage erleichtert, und durch die Schaffung eines *neuen Dienstes* innerhalb des AVZ, *der sich an Arbeitgeber richtet* und darauf abzielt, Unternehmen kennenzulernen und zu binden und sie bei der Suche nach Fachkräften zu beraten und zu unterstützen, auch durch die Umsetzung von Initiativen über die Landesgrenzen hinaus; der Dienst wird sich auf die spezifischen und bedingten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitgebers konzentrieren, aber auch das Ziel verfolgen, Informationen über die Bedürfnisse des Sektors zu sammeln, die eine gute Orientierung für die Planung möglicher Ausbildungs-/Beratungsmaßnahmen darstellen können.

Durch die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen wird es daher möglich sein, detailliertere Informationen sowohl über das Arbeitskräfteangebot als auch über die Arbeitskräftenachfrage zu erhalten, was nicht nur ein effizienteres Matching gewährleistet, sondern auch eine bessere Fähigkeit zur Planung von Auffrischungs- und Qualifizierungskursen, die den tatsächlichen Bedürfnissen des lokalen Marktes entsprechen und auf die bei den Arbeitssuchenden festgestellten Qualifikationslücken reagieren.

4.1.3 Maßnahmen zur Konsolidierung des territorialen Netzes von Dienstleistungen

Beschreiben Sie die Art und Weise, wie die Autonome Provinz Bozen die Integration der Arbeits- und Ausbildungsdienste mit den territorialen Diensten, insbesondere für die schwächsten Arbeitnehmer, umsetzen und/oder verstärken will. Spezifizieren Sie: die möglichen Interventionen im Bereich der Grundkompetenzen in Abstimmung mit den Zentren für Erwachsenenbildung (CPIA) und die mögliche Form der Integration mit der Berufsausbildung (siehe *Anhang A - Kapitel 3 "Die Programmziele"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021); die Zusammenarbeit mit den Gemeinden zur Definition integrierter Politiken; die mögliche Nutzung von Ressourcen, die nicht im „GOL“-Programm enthalten sind. Die Aktionen beziehen sich auch auf:

- Verfügbarkeit kapillarer Dienste für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Verfügbarkeit von kapillaren Betreuungsdiensten (Kinderbetreuung und *Langzeitpflege*) zur Förderung des weiblichen Arbeitskräfteangebots;
- integrierte Planung mit Sozial- und Gesundheitsdiensten für Menschen mit Behinderungen;
- Verfügbarkeit bzw. Definition von sozialpädagogischen Betreuungsangeboten neben der Berufsorientierung für arbeitsmarktferne Personen.

Geben Sie die durchzuführenden Tätigkeiten an (die Liste ist beispielhaft und nicht erschöpfend):

- Förderung und Stärkung strukturierter Netze zwischen öffentlichen und privaten Beschäftigungs-, Sozial- und sozialmedizinischen Diensten, auch unter Einbeziehung von Einrichtungen des dritten Sektors (auch durch Vereinbarungen);
- Förderung von Initiativen zur Stärkung der Grundkompetenzen durch synergetische Zusammenarbeit mit CPIAs;
- Festlegung einer integrierten operationellen Planung zur Erreichung der Ziele des Programms;
- die Kenntnis der in dem Gebiet tätigen Akteure zu fördern und die integrierte Erbringung von Dienstleistungen zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Konsolidierung eines territorialen Dienstleistungsnetzes sind ein zentrales Ziel, das in dem im November 2020 angenommenen Strategiepapier zur aktiven Arbeitspolitik beschrieben wird. Die Konsolidierung erfolgt je nach Partnerstruktur mit unterschiedlichen Instrumenten.

- **Weiterbildung.** Mit den Landesberufsbildungsstrukturen (Bildungsdirektionen und Koordinierungsstellen für berufliche Weiterbildung) wird eine Zusammenarbeit auf Prozessebene angestrebt, d.h. ein automatisierter Datenfluss, eine Integration der Informationssysteme, eine "einheitliche" Übernahme von Personen und eine gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen für Arbeitsuchende und Unternehmen (insbesondere bei Umstrukturierungsprozessen oder Unternehmenskrisen). Die Zusammenarbeit besteht bereits, konzentriert sich aber noch auf einzelne Veranstaltungen; sie ist 2021 intensiviert werden. Bestehende Formen der "informellen" Zusammenarbeit, die vor allem in einigen Landesteilen funktionieren, sollen in ganz Südtirol strukturiert werden. Für andere Tätigkeiten, die nicht mit der Arbeitsvermittlung und dem Arbeitgeberservice zusammenhängen, sondern mit der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, bleiben die entsprechenden Strukturen autonom.
- **Berufs- und Ausbildungsberatung.** Die Zusammenarbeit auf Prozessebene zwischen den AVZ und den Asubildungs-, Studien- und Berufsberatung des Landes erfolgt in Form von Berufs- und Ausbildungsberatungsangeboten. Die durchgeführten Maßnahmen zielen darauf ab, die Wahl eines Ausbildungsweges und eines Berufes durch umfassende und qualitativ hochwertige Information und Beratung der jeweiligen Zielgruppen zu unterstützen. Die gemeinsame Nutzung von Stammdaten und Terminen ist geplant.
- **Grundausbildung für Migranten.** Die Ämter für Weiterbildung und die Agenturen für Weiterbildung, die in Südtirol die Funktion der CPIAs ausüben, fungieren als Partner für die AVZ bei der Durchführung von Grundbildungsmaßnahmen, insbesondere in den Bereichen Sprache und Staatsbürgerkunde, um die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt zu fördern.
- **Fortbildung in den Bereichen Sprachkompetenzen und IT.** Die Zusammenarbeit der AVZ mit dem System der Weiterbildung ermöglicht es, die Bereitstellung spezifischer Schulungsmaßnahmen in den Bereichen Sprache und digitale Kompetenzen zu gewährleisten.
- **Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen.** Im Rahmen der gezielten Arbeitsvermittlung gibt es auf verschiedenen Ebenen eine Zusammenarbeit zwischen dem AVZ und den Sozialdiensten, den Strukturen des Gesundheitssystems (u. a. zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit) und den Schulen, um die Information über die verschiedenen in der Region verfügbaren Dienste zu fördern und die individuelle Betreuung zu erleichtern. Mit dem "Programmabkommen zwischen Kindergärten, Schulen und territorialen Diensten" (Beschluss der Landesregierung 1056/2013) sind gemeinsame Verfahren vorgesehen, zum Beispiel für den schwierigen Übergang von der Schule in

den Beruf. Seit mehreren Jahren besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten für den Berufsbegleitenden Dienst bei der Entwicklung spezifischer Ausbildungsprojekte für Menschen mit Behinderungen (Beschluss 1458/2016 "Kriterien für die Vermittlung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen"). Für die Begleitdienste ist eine stärkere Einbeziehung des dritten Sektors vorgesehen. Siehe hierzu auch Abschnitt 3.6.

- **Kinderbetreuung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.** Unmittelbare Zuständigkeit der Familienagentur (Landesgesetz Nr. 8 vom 17/05/2013).
- **Pflege von abhängigen Personen.** Unmittelbare Zuständigkeit der Landesabteilung Soziales.

Die integrierten Planungsaktivitäten werden durch regelmäßige runde Tische verstärkt, die vom Arbeitsservice /Abteilung Arbeit organisiert werden und die den Fortschritt der Maßnahmen für die jeweiligen Zielgruppen überwachen.

4.1.4 Maßnahmen zur Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Systemen

Beschreiben Sie, wie im Rahmen des „GOL“-Programms die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Diensten erreicht werden soll, auch im Hinblick auf den Informationsaustausch (z. B. durch die Förderung der Transparenz der Arbeitsnachfrage von Unternehmen durch die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Rekrutierungsplattformen). Spezifizieren Sie insbesondere die Wechselwirkungen zwischen den Arbeitsagenturen, den akkreditierten Berufsbildungseinrichtungen und den vom Land anerkannten privaten sozialen und anderen Einrichtungen. Beschreiben Sie auch die Maßnahmen zur Bündelung des ermittelten Qualifikationsbedarfs und die Verfügbarkeit von Stellenangeboten (siehe *Anhang A - Kap. 3 "Die Programmziele"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Aktivitäten an, die durchgeführt werden sollen:

- Gewährleistung eines wirksamen Managements des Gesamtpfads, beginnend mit dem Informationsaustausch zwischen öffentlichen und privaten Akteuren;
- die Verbindung der AVZ mit anderen Akteuren zu stärken;
- Förderung einer freien und informierten Entscheidung des Begünstigten;
- in der Anfangsphase des Berufsbildungsabschnitts eine ungünstige Auswahl der Begünstigten oder den Nicht-Abschluss des Berufsbildungsabschnitts zu vermeiden, insbesondere bei arbeitsmarktfernen/gefährdeten Zielgruppen;
- gemeinsame Nutzung und Sicherstellung der Erhebung von Daten, die für die Strukturierung eines nationalen Assessmentsystems im breiteren Rahmen der nationalen Überwachung nützlich sind.

Einer der ersten Bereiche, in dem Maßnahmen gesetzt werden sollen, um die Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu fördern, ist zweifellos der Austausch von Informationen über die Nachfrage nach Arbeitskräften, was durch die Verbesserung der Plattform eJobBörse erreicht werden soll, die bereits den Abgleich von Arbeitsangebot und -nachfrage erleichtert. Das Projekt besteht aus der Vernetzung der wichtigsten privaten Arbeitsvermittlungsstellen im Land unter Verwendung einer Technologie, die beim österreichischen AMS konsolidiert wurde: „alle jobs“.

Auch im Bereich der Verwaltung der Maßnahmenwege, die den Teilnehmern des „GOL“-Programms angeboten werden sollen, sind öffentlich-private Interaktionen vorgesehen. Während die anfänglichen Übernahme- und Assessmentaktivitäten in der alleinigen Zuständigkeit der AVZ verbleiben, ist geplant, private Akteure in die durchzuführenden Maßnahmen einzubeziehen, insbesondere in der ersten Phase in Bezug auf das digitale und sprachliche Schulungsangebot, das eine entscheidende Kompetenz für den lokalen Arbeitsmarkt darstellt.

Zu diesem Zweck werden die derzeit im Rahmen des Systems der Weiterbildung genutzten Kanäle aktiviert, wobei die gemeinnützigen Akteure stärker begünstigt werden sollen.

Das ESF+-Ausbildungsangebot privater Ausbildungseinrichtungen in Südtirol, das sich an Nicht-Erwerbstätige richtet, wird ebenfalls gefördert. Darüber hinaus wird der ESF+ Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau der Partnerschaft kofinanzieren, die darauf abzielen, die Entwicklung der Kapazitäten der Akteure des Gebiets, die an der Durchführung der im Rahmen dieser Aktion geplanten Maßnahmen interessiert sind, durch Informations-, Ausbildungs- und spezialisierte Unterstützungsmaßnahmen sowie die Organisation von Momenten des Austauschs und des Vergleichs zu fördern, die darauf abzielen, die Entstehung der tatsächlichen Bedürfnisse des Gebiets zu begünstigen.

4.1.5 Maßnahmen zur Einbindung von Unternehmen und der Landesteile

Beschreibung der Modalitäten für die Einbindung - im Rahmen des „GOL“-Programms - der lokalen Wirtschaftsakteure, damit die AVZ in Zusammenarbeit mit den akkreditierten Subjekten ein Bezugspunkt für die Vermittlung zwischen der territorialen Arbeitsnachfrage und dem Angebot sein können (vgl. *Anhang A - Kapitel 3 "Die Programmziele"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Maßnahmen an, die durchgeführt werden sollen, um

- Ausrichtung der Tätigkeit der AVZ und/oder der speziellen öffentlichen Dienste auf die Nachfrage, ausgehend von den Entwicklungsstrategien des Gebiets, auf das das Land seine Investitionen konzentrieren will, insbesondere in Bezug auf den „PNRR“ ;
- eine ständige und wirksame Beteiligung der lokalen Wirtschaft an der Durchführung des Programms zu gewährleisten;
- Sensibilisierung der Unternehmen für die Möglichkeiten und Dienstleistungen, die von den AVZ und anderen akkreditierten Stellen angeboten werden;
- Maximierung und gemeinsame Nutzung von Vakanzen, die mit den wichtigsten Entwicklungsperspektiven des Gebiets in Einklang stehen;
- die aktive Beteiligung der betroffenen lokalen Behörden, der Sozialpartner, der Unternehmen und anderer Akteure zu fördern, indem die Beziehungen zwischen den Systemen der Arbeit, der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Unternehmen entlang der sektoralen und lokalen Produktionsketten durch "territoriale Bündnisse" optimiert werden.

Die beiden wichtigsten Instrumente, um die Tätigkeit der AVZ auf die Bedürfnisse der Unternehmen auszurichten, sind die Einrichtung eines spezifischen, auf Arbeitgeber und Arbeitgeber ausgerichteten Dienstes und die Verstärkung der territorialen Analysen des Arbeitsmarktes.

Der geplante Dienst für Arbeitgeber, wenn er voll funktionsfähig ist

- den Personalbedarf und die offenen Stellen der Unternehmen durch direkte Kontakte und Unternehmensbesuche sowie durch den Einsatz der vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung bereitgestellten IT-Tools kennen lernen;
- die Arbeitgeber über die Merkmale und Qualifikationen der verfügbaren Arbeitslosen und die möglichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu informieren;
- als "Drehscheibe" fungieren und Verbindungen zu anderen Landes- und öffentlichen Strukturen (wie z. B. der Handelskammer und anderen Netzwerkpartnern) nutzen, um Arbeitgeber für die Bereitstellung von Beratungs- und Unterstützungsdiensten außerhalb ihres eigenen Zuständigkeitsbereichs an die entsprechenden Stellen zu verweisen
- wird die folgenden Dienstleistungen anbieten:
 - Unterstützung bei der Abfassung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen
 - Vorauswahl des Personals anhand der Informationen im System über die bei den AVZ registrierten Arbeitslosen
 - Job Carving: Neudefinition von Berufsprofilen zur Einbeziehung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen
 - Job-Crawling: Erweiterung der Informationen über freie Stellen durch die Integration webbasierter Stellenbörsen
 - Sensibilisierung und Beratung für Integration und Diversity Management

Unter der Koordination und mit der Unterstützung des Arbeitsservice und der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle werden regelmäßige Gespräche mit Arbeitgeberverbänden und Arbeitsberatern in den Gebieten der einzelnen AVZ stattfinden, um eine ständige und wirksame Einbeziehung der lokalen Wirtschaftsakteure in die Umsetzung des Programms zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden Systeme eingesetzt und entwickelt, die sich an den Funktionalitäten des EU-Skills-Panoramas orientieren, diese anpassen und die Informationen auf der Ebene des Einzugsgebietes der Südtiroler AVZ nutzbar machen.

Zu diesem Zweck werden die AVZ Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme, zu Treffen und zur Zusammenarbeit mit Genossenschaften und regionalen Entwicklungsaktionsgruppen fördern, die in dem Gebiet zur Förderung einer nachhaltigen und integrativen Entwicklung sowie zur wirtschaftlichen Stärkung von Tälern und ländlichen Gebieten tätig sind. Diese Kooperationen können ein ähnliches Potenzial entwickeln wie der Abschluss von Territorialpakten, die in anderen Regionen bereits aktiviert wurden.

Im Hinblick auf die spezifischen Bedürfnisse der Sektoren und Produktionsketten sind die in Südtirol vertretenen bilateralen Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien bevorzugte Gesprächspartner.

4.2 Aktionen, die für die Anpassung und Durchführung der Maßnahmen von Bedeutung sind

In diesem Abschnitt werden die Aktionen beschrieben, die darauf abzielen, den Begünstigten des Programms personalisierte und räumlich nahe gelegene Aktivitäten, Maßnahmen und Dienstleistungen zu garantieren, die mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppe übereinstimmen.

4.2.1 Einführung

Die Vermittlung von Arbeitssuchenden durch die AVZ wird durch das Landesinformationssystem unterstützt, das die Verwaltung des Arbeitslosenstatus, die Erstellung von Profilen und die Vorbereitung eines maßgeschneiderten Vermittlungsprojekts ermöglicht. Das System gewährleistet die Nachverfolgung der verantwortlichen Akteure und der durchgeführten Maßnahmen.

Das derzeitige Informationssystem wird überarbeitet, um die Verfahren neu zu gestalten, einschließlich der Etablierung von Online-Diensten und der Interaktion über Distanz (z.B. Video), um Kontakte zu erleichtern und die Kapillarität/Nähe der Dienste zu gewährleisten.

Das neue Informationssystem wird auch das integrierte Übernahmemanagement mit den an der Durchführung spezifischer Maßnahmen beteiligten Akteuren unterstützen, das auf dem Austausch von Informationen und der Erleichterung der Kommunikation beruht.

4.2.2 Maßnahmen für eine verbesserte Kapillarität und „Nähe“ der Arbeitsvermittlungszentren

Beschreiben Sie die Aktivitäten, die das Land durchzuführen beabsichtigt, um die Dienstleistungen näher an die Bürger und Unternehmen zu bringen, und quantifizieren Sie deren Anzahl (siehe Tabelle).

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des im Amtsblatt vom 27. Dezember 2021 Nr. 306 veröffentlichten interministeriellen Dekretes sind auch und vor allem die Methoden und der Zeitrahmen anzugeben, mit denen das Ziel der physischen Präsenz/Bezug eines AVZ (oder eines dezentralen Büros oder einer Zweigstelle oder einer anderen Struktur) auf mindestens 40.000 Einwohner erreicht werden soll.

Heben Sie in der Beschreibung die Art und Weise hervor, in der digitale Dienste genutzt werden, sowie etwaige Unterscheidungen im Zusammenhang mit territorialen Besonderheiten (Randgebiete, Ballungsräume,...)

Die derzeitige Verteilung der AVZ auf dem Gebiet des Landes Südtirol zeigt ein teilweise unausgewogenes Bild im Hinblick auf das geplante Ziel von einem Zentrum pro 40.000 Einwohner. Insbesondere ist ein erhebliches Ungleichgewicht in Bezug auf die größeren Ballungszentren (Bozen, Meran, Brixen und Bruneck) festzustellen,

während die peripheren Gemeinden (Neumarkt und Schlanders) das erwartete Ziel voll erfüllen. Diese Situation hängt auch mit der besonderen Morphologie des Gebiets zusammen, das um die einzelnen AVZ herum kleine Gemeinden in Bergtälern umfasst.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des „GOL“-Programms und in vollem Einklang mit dem Strategieplan des Landes sollen alle möglichen Maßnahmen ergriffen werden, um die Dienstleistungen näher an die Bevölkerung zu bringen und so ihre Nutzung zu erleichtern.

Vor diesem Hintergrund wird der Arbeitsservice prüfen, ob es ratsam ist, die territoriale Zuständigkeit seiner 7 AVZ zu überdenken, um ihre Verteilung auf der Grundlage der Wohnbevölkerung zu homogenisieren, und ob es ratsam ist, dezentrale Zweigstellen zu eröffnen, die an einigen Tagen in der Woche durch entsprechende Vereinbarungen mit den betroffenen Gemeinden aktiviert werden.

Es wird insbesondere überprüft, ob es ratsam ist, einen zweiten Standort innerhalb des AVZ in Bozen zu eröffnen, das derzeit das größte Einzugsgebiet hat.

Eine Grundvoraussetzung für die Realisierung der neuen Niederlassungen ist neben der Ausarbeitung von Vereinbarungen mit den lokalen Behörden über die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten auch die Verstärkung des Personals.

	2021	2022	2023	2024	2025
VERFÜGBARKEIT VON BÜROS/RESSOURCEN IN ANDEREN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN	0	0	0	6	6
ERSTELLUNG VON MOBILEN SCHALTERN	0	0	0	2	0
MÖGLICHE NEUE STANDORTE	0	0	0	1	0
ANDERE	0	0	0	0	0

4.2.3 Maßnahmen zur Digitalisierung der Dienstleistungen

Beschreibung der bestehenden und geplanten Entwicklungspfade für digitale Dienste, die als integrierte und ergänzende Dienste zu den Diensten in Anwesenheit verstanden werden (siehe *Anhang A - Kapitel 3 "Die Programmziele"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie insbesondere die Maßnahmen an, die durchgeführt werden, um

- die Durchführung des Kurses - ganz oder teilweise - online zu gewährleisten;
- Erleichterung des Zugangs zu den Diensten und der "Nähe" zu den Diensten, auch wenn keine Computerausrüstung vorhanden ist;
- Erleichterung der Beziehungen und des *Fallmanagements*, indem ein häufigerer Kontakt mit den Mitarbeitern des AVZ ermöglicht wird, auch wenn diese räumlich weit entfernt sind;
- die Verbindungen zwischen den verschiedenen Akteuren des Netzwerks, die an der Umsetzung des Maßnahmenweges/der Erbringung der Dienstleistung beteiligt sind, fließender zu gestalten.

Derzeit werden die Arbeitsvermittlung und die gezielten Vermittlungsdienste im Rahmen des LISA-Landesinformationssystems Arbeit verwaltet, das Daten und Informationen über Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sammelt und weitergibt. Mehrere Anwendungen für bestimmte Dienste, die auf den beiden Hauptdatenbanken für Bürger und Arbeitgeber basieren, ermöglichen den Betreibern den Echtzeit-Zugriff auf Informationen über die einzelnen Personen/Unternehmen. Die Aktualisierung der Daten von Bürgern und Unternehmen wird durch die direkte Integration mit den Meldeämtern der Gemeinden, der Steuerbehörde und dem Firmenregister gewährleistet.

Die Öffnung des LISA nach außen hat sich vor allem durch die Einführung der elektronischen Jobbörse eJobBörse entwickelt, die seit mehreren Jahren die Veröffentlichung von Stellenangeboten und -gesuchen in direkter Verbindung mit den von den AVZ verwendeten Anwendungen ermöglicht.

Seit einigen Jahren steht den hospitierenden Betrieben auch eine Online-Anwendung für die Genehmigung von Praktikumsvereinbarungen zur Verfügung. Das System ProPraktika, das vollständig in das LISA integriert ist, ermöglicht die Online-Einreichung von Praktikumsprojekten und verwaltet die Genehmigungsverfahren digital.

Derzeit wird eine neue Anwendung für die Verwaltung der Arbeitslosigkeit analysiert, die weitere Interaktionsmöglichkeiten eröffnen wird, insbesondere zugunsten der Arbeitnehmer, die über das Portal MyCivis - ein gemeinsamer Bereich für den Zugang zu den Online-Diensten der öffentlichen Verwaltungen Südtirols - in der Lage sein werden, online auf ihre Dokumente zum Beschäftigungsstatus zuzugreifen und diese zu verwalten, ihre Kontakte mit dem zuständigen Sachbearbeiter über synchrone Kommunikationssysteme wie Chat und Videokonferenzen zu verfolgen und einen Termin zu buchen. Diese Online-Dienste werden einen häufigeren Kontakt mit den AVZ fördern, auch aus der Ferne. Angesichts der digitalen Kluft unter den Nutzern, die derzeit häufig nicht über einen SPID verfügen, werden zur Förderung der Nutzung dieser neuen Zugangsmethoden Sensibilisierungs- und Begleitmaßnahmen geplant, um die Verbreitung und Nutzung der digitalen Identität zu fördern.

Das neue System, das derzeit aufgebaut wird, ist so konzipiert, dass es modular offen ist für die Integration mit den Systemen anderer Netzwerkpartner, die an der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt sind.

Das Modell erfordert die sichere Verbindung verschiedener Anwendungen und Datenbanken innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung.

Auf diese Weise wird es möglich sein, die Zahl der Zugangspunkte zu den Maßnahmen zu vervielfachen und sie zu verstärken, indem der Katalog der den Nutzern angebotenen Dienstleistungen erweitert wird, wobei die Kontrolle in quantitativer und wirtschaftlicher Hinsicht sowie in Bezug auf die Berichterstattung aufrechterhalten und die Qualitätskontrolle im Hinblick auf das im Programm festgelegte wesentliche Dienstleistungsniveau gewährleistet wird.

Das System wird nämlich den Katalog der im Land vorhandenen speziellen Ausbildungsangebote integrieren. Zu diesem Zweck ist bereits eine Untersuchung der derzeitigen Verwaltungssysteme des Ausbildungsangebots der italienischen und deutschen Landesberufsschulen im Gange, mit dem Ziel, nicht nur den Katalog, sondern auch die Prozesse der Einschreibung, der Anwesenheit und der Lernbescheinigung miteinander zu verknüpfen.

Langfristiges Ziel ist die vollständige Integration der Kataloge, einschließlich des ESF-Ausbildungsangebots.

4.2.4 Maßnahmen zur Stärkung der Analysekapazität des Arbeitsmarktes

Beschreiben Sie die Maßnahmen, die das Land für die Entwicklung und/oder den Ausbau von Analyseinstrumenten für die Kenntnis lokaler Arbeitssysteme, wie z.B. *Skills Intelligence* und *Skill Forecasting*, in integrierter Weise mit der nationalen Ebene durchzuführen gedenkt, die subsidiär wirken können, wenn solche Instrumente nicht bereits vorhanden sind (vgl. *Anhang A - Kapitel 3 "Die Programmziele"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Maßnahmen an, die durchgeführt werden sollen, um

- Analyse der Merkmale der Nutzer der Arbeitsvermittlung und der Qualifikationsdefizite;

- Ausrichtung der Interventionen des „GOL“-Programms auf der Grundlage der Entwicklungsstrategien des Gebiets, auf das das Land seine Investitionen zu konzentrieren beabsichtigt, insbesondere in Bezug auf den „PNRR“ ;
- die Kompetenzen und Profile der Sektoren und Produktionsketten zu ermitteln, die vom Land ausgewählt wurden, um kritische/anfällige Situationen zu bewältigen, die sich negativ/positiv auf die Beschäftigungsmöglichkeiten auswirken;
- die Beschäftigungstrends des lokalen Arbeitsmarktes, die Zielprofile und die von den Unternehmen geforderten *Kernkompetenzen* gemeinsam und in einer gemeinsamen Art und Weise (unter Bezugnahme auf nationale/internationale Klassifikationssysteme) zu erkennen;
- freie Stellen bei Unternehmen und durch Maßnahmen der Netzwerkakteure zu akquirieren.

Um die Definition der Maßnahmen und Interventionen, die im Rahmen des „GOL“-Programms aktiviert werden sollen, richtig auszurichten, ist es wichtig, über aktuelle und vollständige Informationen über den lokalen Arbeitsmarkt zu verfügen, insbesondere über Instrumente zur Analyse der von den Arbeitgebern geforderten Qualifikationen und Instrumente zur Erhebung der Qualifikationen von Arbeitssuchenden.

Dreh- und Angelpunkt aller Maßnahmen zur Stärkung dieser Analysekapazitäten wird auf lokaler Ebene sicherlich die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle sein, die für die ständige Beobachtung des Arbeitsmarktes zuständig ist und deren Analysen in 24 News und zwei Berichten im Laufe eines jeden Jahres veröffentlicht werden. Die Beobachtungsstelle ist in der Abteilung Arbeit angesiedelt und nimmt einen Teil ihrer Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem AVZ wahr. Diese Zusammenarbeit wird insbesondere durch die Bereitstellung von Analysen und Informationen für die Planung von Maßnahmen im Rahmen des „GOL“-Programms weiter ausgebaut.

Die Analyse der Merkmale der AVZ-Nutzer erfolgt nämlich ständig durch die Verarbeitung von Verwaltungsdaten durch die Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, die den AVZ auf einer QlikView-Plattform ein "Dashboard" mit den wichtigsten soziodemografischen, berufsbiografischen und profilbildenden Variablen der registrierten Personen zur Verfügung stellt. Dieses System, das bereits im Einsatz ist, wird erweitert und mit neuen Informationen über die verfügbaren Maßnahmen je nach Zielgruppe angereichert.

Das Qualifikationsdefizit bei Arbeitssuchenden wird durch den neuen Assessmentprozess erhoben, bei dem die Daten über die Anforderungen der Arbeitgeber mit Hilfe der folgenden, eng miteinander verknüpften Instrumente abgeglichen werden

- das **"Berufsmonitoring"**, die durch die ständige Beobachtung der auf der eJobBörse, dem elektronischen Arbeitsvermittlungsportale, veröffentlichten Stellenangebote und deren Abgleich mit den durch die Pflichtmeldungen der Arbeitsverträge gesammelten Daten erfolgt, die ein reales Bild der tatsächlichen Nachfrage und Verteilung der Berufe vermitteln. Diese Aktivität, die sich derzeit auf quantitative Aspekte konzentriert, wird derzeit entwickelt und basiert auf der gemeinsamen Terminologie, die von den Tätigkeitsbereichen des "Atlante Lavoro" definiert wurde.
- **die Analyse der erforderlichen Qualifikationen durch OStEA (Online-Stellenangebote)**, die die oben beschriebene Tätigkeit qualitativ vertieft. Da die Südtiroler Jobbörse eJobBörse einen Anteil von 20 % hat, ist eine integrierte Analyse mit anderen im Internet veröffentlichten Stellenangeboten unerlässlich. Die zunehmende Nutzung von Online-Stellenangebotsportalen (OStEA) erleichtert nicht nur das Zusammentreffen zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden, sondern birgt auch ein großes Potenzial für die Arbeitsmarkt- und Qualifikationsanalyse. OStEA sind eine ergiebige Quelle für Informationen über die Fähigkeiten und Anforderungen von Arbeitgebern, die mit traditionellen Methoden nur schwer zu erfassen wären. Um die Ausrichtung der Arbeitsvermittlungsdienste zu verbessern und die Analysefähigkeiten der Arbeitsvermittlungszentren zu erhöhen, können die Informationen über die Arbeitsvermittler weiter analysiert werden, indem sie mit den Daten abgeglichen werden, die durch die Pflichtmeldungen über die Arbeitsverhältnisse gesammelt werden, die ein wahrheitsgetreues Bild der tatsächlichen Nachfrage und Verbreitung von Berufen liefern. Durch die Analyse der typischerweise in Berufen geforderten Qualifikationen und Anforderungen liefern OStEA wichtige umfassende und detaillierte Informationen über Arbeitsmarkttrends und ermöglichen es, neue und aufkommende Berufe und Qualifikationen in einem frühen

Stadium zu erkennen. Das Referenzsystem wurde bereits von CEDEFOP ausgearbeitet; das in Südtirol umzusetzende System wird auf dem Skills-OVATE-Ansatz basieren (siehe <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies>).

Die Ergebnisse der oben erwähnten Analysen werden den Leitern der AVZ, den Sozialpartnern und den anderen Akteuren des Netzwerks mitgeteilt und mit weiteren Elementen des qualitativen Assessments angereichert. Dieser Austausch soll das gemeinsame Verständnis stärken, indem er sich vor allem an der Terminologie des Atlas der Arbeit und der Qualifikationen orientiert. Der Austausch von Ergebnissen auf territorialer Ebene erleichtert einerseits die Akquise von freien Arbeitsplätzen und kann andererseits als Frühwarnsystem für Unternehmenskrisen dienen.

Von besonderer Bedeutung für die "Antizipation" bestimmter Entwicklungen auf den lokalen Arbeitsmärkten ist die "Strategie der intelligenten Spezialisierung (RIS3)". Das von der Landesregierung im Oktober 2021 verabschiedete Dokument definiert vier Spezialisierungsbereiche für Südtirol: Automation und Digital, Food and Life Science, Grüne Technologien und Alpine Technologien. Darüber hinaus werden vier transversale Bereiche identifiziert, die einen großen Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in allen Sektoren haben: Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Kreativwirtschaft und lebenslanges Lernen sowie Bildung. Insbesondere im letztgenannten Bereich wird in der RIS3-Strategie der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften als ein mögliches kritisches Problem genannt. <https://www.provinz.bz.it/innovation-forschung/innovation-forschung-universitaet/408.asp>

4.2.5 Maßnahmen zur Bekanntmachung des „GOL“-Programms und zur Sensibilisierung der Begünstigten

Beschreiben Sie das integrierte System von Aktivitäten, das das Land umzusetzen gedenkt, um das Programm bekannt zu machen und die potenziellen Begünstigten zu erreichen (siehe *Anhang A - Kapitel 3 "Die Ziele des Programms"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Maßnahmen an, die durchgeführt werden sollen, um

- die potenziellen Begünstigten des Programms umfassend zu erreichen;
- Erleichterung der Beteiligung, der Teilnahme und der bewussten Entscheidung der potenziellen Begünstigten;
- Gewährleistung eines breiten Wissens über die Ziele des Programms und die Möglichkeiten für Unternehmen und territoriale Produktionssysteme.

Das „GOL“-Programm ist eine Möglichkeit für Arbeitnehmer, die bei den AVZ eingetragen sind. Die Mitarbeiter werden die Arbeitslosen bei jedem Gespräch über die Funktionsweise und die geplanten Maßnahmen informieren. Alle Eingetragenen, für die eine aktive Übernahme vorgesehen ist, durchlaufen das im Programm vorgesehene Assessmentverfahren und haben die Möglichkeit, die vorgesehenen Maßnahmenwege zu beschreiten.

4.2.6 Maßnahmen zur Einführung des Informationssystems

Beschreiben Sie die Maßnahmen, die auf Landesebene ergriffen werden sollen, um die Interoperabilität zwischen dem lokalen Informationssystem und dem zentralen System (SIU und ggf. Regis) zu gewährleisten, damit der Fortschritt des Programms auf dem ganzen Staatsgebiet in Echtzeit beobachtet werden kann und eventuelle Korrekturen umgehend vorgenommen werden können, auch um die Einheitlichkeit der Dienstleistungen im ganzen Land zu gewährleisten (siehe *Anhang A - Kapitel 3 "Die Ziele des Programms"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Maßnahmen an, die das Land durchführen wird, um

- die vollständige und rechtzeitige Interoperabilität der Informationssysteme zu erreichen;

- Gewährleistung des Zugangs aller Akteure des Netzes zur Bereitstellung der Maßnahmenwege;
- eine systematische und *zeitnahe* Überwachung der Programmfortschritte zu gewährleisten.

Es wird davon ausgegangen, dass alle Aspekte, die die Implementierung der Informationssysteme und ihre Interoperabilität betreffen, in der Konvention ANPAL - Autonome Provinz Bozen genauer definiert werden.

Derzeit arbeitet das LISA-Landesinformationssystem Arbeit in voller Interoperabilität mit dem SIU, aber ein neues System, das sich derzeit in der Analysephase befindet, wird spezifische Daten und Funktionen integrieren, die für das „GOL“-Programm erforderlich sind.

Die geplanten Arbeiten an den Informationssystemen umfassen die folgenden drei Phasen:

1. **bis Juni 2022:** Für die Verfolgung der am Programm beteiligten Positionen wird eine Änderung des derzeit aktiven Flusses im Zusammenhang mit der Online-DID in SAP implementiert, die lediglich eine Aktualisierung in Bezug auf den neu zu definierenden Standards erfordert. Dies erfordert die Entwicklung zusätzlicher Module zum derzeitigen System, mit denen das Assessment und Verfolgung von Nutzerdiensten gemäß den „GOL“-Fristen zügig abgewickelt werden kann;
2. **bis Juni 2023:** Einführung des neuen Verwaltungssystems für die Übernahme von Arbeitssuchenden, das den vollständigen Online-Zugang der Bürger zu den Dienstleistungen gewährleistet;
3. **bis 2025:** Umsetzung und vollständiger Betrieb des neuen integrierten Systems unter Einbeziehung der gesamten Kette von Akteuren innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung, die an der Durchführung der Maßnahmen beteiligt sind.

4.2.7 Überwachung der Maßnahmen

Beschreiben Sie die Maßnahmen und Instrumente, die das Land - durch einen systematischen Beitrag zur nationalen Überwachung des Programms - zu ergreifen gedenkt, um den Fortschritt des Programms in seinem Gebiet umfassend und in Echtzeit zu überwachen, damit eventuelle Korrekturen umgehend beschlossen werden können (siehe *Anhang A - Kapitel 3 "Die Ziele des Programms"* des interministeriellen Dekretes vom 5. November 2021).

Geben Sie die Maßnahmen an, die durchgeführt werden sollen, um

- ein Überwachungssystem, auch für Planungszwecke, auf der Ebene der einzelnen AVZ einzurichten, um die Erreichung des Ziels der Reform 11 der ALM und der beruflichen Bildung (Mission 5 Komponente 1) wie folgt zu überwachen *"für die Arbeitsvermittlungszentren (PES) in jeder Region, die Kriterien des wesentlichen Niveaus der PES-Dienstleistungen, wie im Programm "Garantie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer" („GOL“) definiert, zu erfüllen, um einen Prozentsatz von 80% bis Dezember 2025 zu erreichen;*
- Sicherstellung der Erfassung aller Daten und/oder Informationen, die für die Erstellung der Indikatoren, die Gegenstand des Überwachungssystems sein werden, nützlich sind, sowohl physisch als auch wirtschaftlich-finanziell, gemäß den Spezifikationen, die von der zentralen „PNRR“ Koordinierungsstelle mitgeteilt werden;
- die Modalitäten der Beteiligung der Akteure des Netzes festzulegen, um eine kontinuierliche und systematische Erhebung der ausgewählten Indikatoren zu gewährleisten;
- einen ständig aktualisierten Überblick über den Stand der Ausgaben gemäß den vom zentralen „PNRR“-Koordinierungssystem zu übermittelnden Spezifikationen zu geben.

In Erwartung der technischen Spezifikationen für den Standard, der für die Überwachung der Indikatoren im Zusammenhang mit dem „GOL“-Programm vorgesehen ist, wird auf der Grundlage der derzeit verfügbaren Informationen davon ausgegangen, dass es notwendig ist, in das LISA einzugreifen, um die gegenwärtig im Rahmen der Interoperabilität mit dem SIU verwalteten Datenströme zu aktualisieren.

Was die Aktualisierung des derzeitigen DIDonline-Flusses in SAP betrifft, so wird davon ausgegangen, dass dies bis Juni 2022 gewährleistet werden kann. Was die Integration mit öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen und möglichen privaten Anbietern betrifft, so wird die Verbindung zwischen den entsprechenden Systemen derzeit analysiert, und der Zeitrahmen wird nach einer spezifischen Durchführbarkeitsstudie festgelegt.

4.3 Maßnahmen zur Kompatibilität zwischen dem „GOL“-Programm und regionalen oder nationalen ESF+-Maßnahmen in Bezug auf die Programmplanung

In diesem Abschnitt werden die Maßnahmen beschrieben, die darauf abzielen, die Planung des Landes im Bereich der aktiven Politiken mit den Bestimmungen des „GOL“-Programms in Einklang zu bringen, auch im Hinblick auf die territoriale Verwaltung der nationalen Initiativen, wobei das Risiko einer Doppelfinanzierung vermieden werden soll.

4.3.1 Einführung

Traditionell gibt es eine fruchtbringende Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsservice (Abteilung Arbeit) und dem ESF-Amt (Abteilung Europa), der die Hauptfinanzierungsquelle für Maßnahmen zugunsten von Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen ist.

Im Rahmen der aktuellen ESF-Programmplanung (2014-2020, in der Abschlussphase) wurden sowohl aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als auch eine Reihe von Initiativen zur Modernisierung der Arbeitsverwaltungen finanziert. Die neue ESF+-Programmierung (2021 - 2027), die sich in der Planungsphase befindet, sieht die Fortsetzung dieses Engagements vor.

Die Festlegung von Prioritäten und spezifischen Zielen auf Landesebene für die ESF+-Programmierung begann im Frühjahr 2020 und wurde im Herbst 2021 abgeschlossen, wobei alle Akteure in dem Gebiet, einschließlich der Abteilung Arbeit, einbezogen wurden.

Um in Zukunft die Kompatibilität zwischen den Maßnahmen des „GOL“-Programms und den ESF+-Maßnahmen zu gewährleisten, werden die entsprechenden Vergleiche im Rahmen des in Abschnitt 4.1.2 erwähnten ständigen Runden Tisches durchgeführt: Die an der Verwaltung der Maßnahmen zugunsten der Arbeitslosen beteiligten Dienststellen - in erster Linie der Arbeitsservice und das ESF-Büro - können auf diese Weise Informationen untereinander austauschen und die bereitgestellten Maßnahmenwege auf koordinierte Weise und ohne Überschneidungen aktualisieren, wodurch eine **gemeinsame** und effiziente **Verwaltung der** verschiedenen Initiativen gewährleistet wird.

Eine mögliche Abgrenzung zwischen den verschiedenen Finanzierungskanälen könnte durch die Festlegung **unterschiedlicher Prioritäten** für die aus dem „GOL“-Programm und dem ESF+ finanzierten Maßnahmen und Zielgruppen erfolgen:

- Die **„GOL“-Mittel** werden in erster Linie für arbeitsmarktnahe Zielgruppen eingesetzt, d.h. für die grundsätzlich Wiedereingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind, wie z.B. Sprachkurse (Deutsch und Italienisch, aber auch andere arbeitsmarktfähige Sprachen), Maßnahmen zum Erwerb und zur Vertiefung digitaler Grundkenntnisse, Aktivierungsmaßnahmen sowie gezielte, spezifische und spezialisierte Kurzeitbildungsmaßnahmen der Landesberufsschulen.
- Die **ESF+-Mittel** werden stattdessen auf Zielgruppen ausgerichtet, die eine echte Umschulung und/oder Unterstützung für mehrdimensionale Bedürfnisse benötigen. Es handelt sich also um mittel- und langfristige Maßnahmen zur Erlangung beruflicher Qualifikationen in Bereichen, die als relevant angesehen werden und in denen ein Mangel an qualifiziertem Personal besteht, gegebenenfalls auch in Kombination mit Formen der

finanziellen Unterstützung. Die ESF+-Mittel können auch zur Finanzierung komplexer Maßnahmen und Projekte verwendet werden, die auf mehrdimensionale Bedürfnisse eingehen, um gleichzeitig verschiedene Beschäftigungshindernisse einzudämmen und zu überwinden. Als Beispiel wird auf schutzbedürftige Personen verwiesen, die einen hohen Bedarf an Begleitung und Coaching für eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt haben. Die ESF+-Maßnahmen richten sich nicht nur an Arbeitslose, die beim AVZ gemeldet sind, sondern auch an Nicht-Erwerbstätige mit Wohnsitz oder Aufenthalt in Südtirol.

Für die Stärkung und Unterstützung von AVZ ist auch eine Kofinanzierung mit Mitteln aus dem ESF+ vorgesehen.

Mit dem Europäischen Sozialfonds Plus und den Mitteln des Landes können auch innovative Maßnahmen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie finanziert werden.

4.3.2 *Der derzeitige Rahmen der aktiven und ausbildungsbezogenen (arbeitsmarkt-)politischen Maßnahmen, die das Land den potenziellen Begünstigten des „GOL“-Programms anbietet*

Beschreiben Sie die Maßnahmen, die derzeit vom Land im Hinblick auf die Ziele des „GOL“-Programms durchgeführt werden oder für die unmittelbare Zukunft geplant sind.

Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik	ZIELGRUPPE	DURCHFÜHRUNGS-ZEITRAUM	KURZBESCHREIBUNG
Maßnahme 1: kostenlose Kurzzeit-Berufsausbildungskurse (Dauer je nach Ausbildungsbedarf) in Zusammenarbeit mit den italienischen und deutschen Koordinierungsstellen für berufliche Weiterbildung	im AVZ registrierte Arbeitslose	in regelmäßigen Abständen - auf Anfrage und Initiative des AVZ	Beispiele für Kurse: Verwaltung, Körperpflege, Stapler- und Kranführer, AutoCAD, Reinigungskurs
Maßnahme 2: Kostenlose Kurse zur Stärkung der Grundkenntnisse für die aktive Arbeitssuche (12 Stunden)	im AVZ registrierte Arbeitslose	auf Anfrage und Initiative des AVZ	Unterstützung und Schulung bei der Erstellung von Lebensläufen und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
Maßnahme 3: kostenlose Sprachkurse für Italienisch und Deutsch	im AVZ registrierte Arbeitslose	auf Anfrage und Initiative des AVZ	mittels Gutscheine
Maßnahme 4: Fachberatung mit persönlicher Kompetenzanalyse	im AVZ registrierte Arbeitslose	auf Anfrage und Initiative des AVZ	Dienstleistung des Landesamtes für Schul-, Hochschul- und Berufsberatung

<p>Maßnahme 5: Zuschüsse für Arbeitsuchende, die an Weiterbildungsmaßnahmen gemäß den Landesgesetzen Nr. 29 vom 10. August 1977 und Nr. 40 vom 12. November 1992 teilnehmen - Beschlüsse der Landesregierung Nr. 194 vom 2. März 2021 und Nr. 37 vom 25. Januar 2022</p>	<p>Empfänger gemäß den geltenden Rechtsvorschriften</p>	<p>auf Anfrage</p>	<p>finanzieller Beitrag zur Förderung der Teilnahme an deutsch- und italienischsprachigen beruflichen Weiterbildungskursen im In- und Ausland</p>
<p>Maßnahme 6: Praktika für die Vermittlung von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt mit einem Beitrag zur teilweisen Deckung des Entgeltes für das aufnehmende Subjekt -Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1405, Anlage A</p>	<p>für sozial Benachteiligte und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen</p>	<p>auf Antrag und Initiative der Berufsbildung</p>	<p>das erreichte Ziel besteht aus Orientierungs- aktivitäten</p>
<p>Maßnahme 7: Ausbildungs- und Orientierungspraktika für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen mit voller Übernahme des Entgeltes - Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1405, Anlage B</p>	<p>Benachteiligte Menschen wie Arbeitslose, die länger als sechs Monate arbeitslos sind, Migranten und Flüchtlinge, Menschen über 50, Nichterwerbstätige aufgrund von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Menschen mit Behinderungen</p>	<p>auf Antrag und Initiative des AVZ</p>	<p>der Beitrag wird im Falle einer Beschäftigung am Ende des Praktikums mit einem Arbeitsvertrag von mindestens sechs Monaten Dauer gewährt</p>
<p>Maßnahme 8: Projekte zum vorübergehenden Einsatz von Arbeitslosen</p>	<p>Aktiviert zugunsten von Personen, die seit mindestens 6 Monaten arbeitslos sind, bei Lokalkörperschaften, die der Aufsicht des Landes unterworfen sind</p>	<p>auf Antrag und unter Angabe des AVZ</p>	<p>der Beitrag deckt teilweise das Taschengeld</p>
<p>Maßnahme 9: Zuschüsse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Personen mit einer zivilen Behinderung von mehr als 45% oder einer Berufsunfähigkeit von mehr als 33%</p>	<p>auf Anfrage</p>	<p>der Beitrag deckt teilweise und für bestimmte Jahre im Verhältnis zum Prozentsatz und zur Art der Invalidität das steuerpflichtige Jahresgehalt der Sozialversicherung oder die Sozialversicherungsabgaben</p>

			im Falle der mitarbeitenden Familienmitglieder
Maßnahme 10: Projekte zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	Personen mit einer zivilen Behinderung von mehr als 45 % oder einer Berufsunfähigkeit von mehr als 33 %	auf Empfehlung der Ärztekommision	das Projekt sieht die Begleitung am Arbeitsplatz durch einen Sozialarbeiter und die vollständige Übernahme des Entgeltes vor
Maßnahme 11: Vom ESF finanzierte spezifische Ausbildungsmaßnahmen	im AVZ registrierte Arbeitslose in einer besonders benachteiligten Situation	auf Antrag und Initiative des AVZ	
Maßnahme 12: Ausbildungskurs: Projekt zur Verbesserung und Auswertung individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten (PFIFF) für Menschen mit einer psychischen Erkrankung Trägerschaft: Berufsbildung in deutscher Sprache	Personen, die an einer psychischen Krankheit leiden	Einmal im Jahr Dauer: ca. 450 Stunden Theorie und zwei Praktika von je ca. 250 Stunden	Das Projekt wird in enger Zusammenarbeit mit Familien, lokalen Referenzdiensten (Bildungs-, Sozial-, Gesundheits- und AVZ) sowie lokalen Unternehmen durchgeführt.

4.3.3 Maßnahmen zur Kompatibilität zwischen dem „GOL“-Programm und Landesmaßnahmen

In Bezug auf die oben aufgeführten Maßnahmen - sofern sie während der Laufzeit des Programms bestätigt werden - sind die Aktionen hervorzuheben, die das Land zu ergreifen gedenkt, um die Komplementarität und Überschneidungsfreiheit mit den Maßnahmen zu gewährleisten, die aus den Mitteln des „GOL“-Programms finanziert werden.

Die oben beschriebenen Maßnahmen, die sich speziell an die bei den AVZ gemeldeten Arbeitslosen richten, wurden bisher alle, mit Ausnahme der letzten, aus Mitteln des Landeshaushalts finanziert. Die Verfügbarkeit von Mitteln aus dem „GOL“-Programm wird es ermöglichen, das derzeitige Angebot zu verstärken, das notwendigerweise von den aus dem ESF+ finanzierten Initiativen unterschieden werden muss, um Überschneidungen zu vermeiden.

Nach einer detaillierten Bewertung der einzelnen Maßnahme wird die Finanzierungsquelle festgelegt. Dabei gilt der Grundsatz, dass die aus „GOL“-Mitteln finanzierten Maßnahmen von kurzer Dauer sind und auf eine sofortige Integration in den Arbeitsmarkt abzielen.

5 ZU AKTIVIERENDE INTERVENTIONEN, PRIORITÄTEN, ZIELE UND ZU ERREICHENDE ERGEBNISSE

5.1 Maßnahmen für Begünstigte

Der Abschnitt enthält die vom Land festgelegten Umsetzungsmodalitäten für die Realisierung der an die Begünstigten gerichteten Maßnahmenwege zur Erreichung der Ziele des „GOL“-Programms auf seinem Gebiet, insbesondere im Hinblick auf Ziel 1 und Ziel 2.

Obwohl bei der Beschreibung der Organisation der Maßnahmen die gesamte Laufzeit des Programms als Bezugszeitraum zugrunde gelegt wird, bezieht sich die Beschreibung der Ziele speziell auf die Meilensteine und Zielvorgaben für das Jahr 2022, wobei zu berücksichtigen ist, dass im Hinblick auf die Erreichung des Meilensteins M5C2:

- Das „PNRR“ und das „GOL“-Programm sehen vor, dass bis Dezember 2022 10 % der Begünstigten beteiligt sein müssen;
- Die Rahmenvereinbarung und das interministerielle Dekret vom 5. November 2021 setzen dagegen als Ziel, das bis zum 31.12.2022 erreicht werden soll, "[...] 20% der gesamten Begünstigten".

Bei der Beschreibung der Maßnahmen sollte den Interventionen, einschließlich der "Ausbildung", zugunsten der *"am stärksten gefährdeten Personen wie Frauen, Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderungen, jungen Menschen unter 30 Jahren und Arbeitnehmern über 55 Jahren"* Vorrang eingeräumt werden, um dazu beizutragen, dass das Ziel von 75 % der insgesamt 3 Millionen Programmbegünstigten bis Ende 2025 erreicht wird.

5.1.1 Einführung

Für die wirksame Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen sind bestimmte Voraussetzungen unerlässlich.

Während im Rahmen des Programms selbst beträchtliche Finanzmittel zur Verfügung stehen, sind die Südtiroler AVZ und die zuständigen Ämter auf lokaler Ebene nicht ausreichend mit den personellen, infrastrukturellen und IT-Ressourcen ausgestattet, die für ein wirksames Vorgehen erforderlich sind.

Um die Umsetzung des Programms und die damit verbundene grundlegende Systemreform zu ermöglichen, verpflichtet sich die Landesverwaltung - in Anbetracht der Tatsache, dass sie sich nicht am "Nationalen Plan zur Stärkung der AVZ" beteiligt hat - zur Stärkung der beteiligten Strukturen und plant insbesondere einen stabilen Personalzuwachs in folgender Hinsicht

- +50 Arbeitsvermittler für die AVZ, von denen 25 für die Vermittlung und 25 für den neu einzurichtenden Arbeitgeberservice eingesetzt werden sollen
- +10 Fachkräfte für Arbeitsintegration für die gezielte Arbeitsvermittlung
- +10 Einheiten für die Bereiche Management/Monitoring, Ausschreibungen, Planung, Buchhaltung, interne IT-Unterstützung für die Arbeitsverwaltung (verschiedene Berufsgruppen: 1 oder 2 Analysten oder ähnliche, 3-4 Buchhalter, Verwaltungsinspektoren, darunter 1-2 auf das Vergaberecht spezialisierte Juristen)
- +2 Einheiten für die italienische Koordinierungsstelle für die berufliche Weiterbildung und +2 Einheiten für die deutsche Koordinierungsstelle für die berufliche Weiterbildung (Verwaltungsinspektoren oder ähnliches)
- +2 Einheiten für die IT-Abteilung des Landes (zusätzlich zu einer starken Verstärkung des "Teams" innerhalb der SIAG-Südtiroler Informatik AG, der Inhouse-Gesellschaft des Landes).

5.1.2 Landesziele (Ziel 1 und Ziel 2)

Die Tabelle betrifft nur das Ziel, das bis zum 31. Dezember 2022 erreicht werden soll (siehe Tabelle 2, Anhang B des interministeriellen Dekrets vom 5. November 2021). Die Tabelle wird jährlich auf der Grundlage der Kriterien für die Mittelzuweisung aktualisiert, die durch ein besonderes interministerielles Dekret verabschiedet werden (siehe Artikel 2, Absatz 4 des aktuellen Dekretes).

		TARGET 1		TARGET 2	
		„GOL“- BEGÜNSTIGTE	DAVON VULNERABLE	„GOL“-BEGÜNSTIGTE AN AUSBILDUNGS- MASSNAHMEN BETEILIGTE	„GOL“-BEGÜNSTIGTE, DIE AN SCHULUNGS- MASSNAHMEN ZUM AUFBAU DIGITALER KOMPETENZEN TEILNEHMEN
Meilenstein	2025	3 Millionen	2,25 Millionen	800.000	300.000
	2022	600.000	-	160.000	60.000
Landesziel	2022	4.560	3.420	1.216	456

5.1.3 Planung und Aktualisierung der bereits vor dem „PAR“ unterzeichneten Leistungsvereinbarungen

Beschreiben Sie, wie die Leistungsvereinbarungen, welche vor dem Inkrafttreten des „PAR“ unterzeichnet wurden, angepasst werden, um auch dort die Maßnahmen einzubeziehen, und geben Sie an: die Prioritäten in Bezug auf die Ziele und die Vereinbarungen, in die eingegriffen werden soll; die Frist für den Abschluss der Anpassung; wie sie aktualisiert werden.

In den ersten drei Monaten des Jahres 2022 wurden knapp 1.600 DID an Arbeitslose anerkannt, die von den Arbeitsvermittlungszentren aktiv übernommen wurden.

Alle diese Personen haben bereits einem Folgegespräch zugestimmt, in dem ab Mai das neue Beurteilungsverfahren durchgeführt wird, wobei die Zielpersonen der benachteiligten Kategorien Vorrang haben. Es wird erwartet, dass diese Tätigkeit etwa zwei Monate dauern wird. Nach Abschluss der Einzelassessments werden die entsprechenden Leistungsvereinbarungen mit Angabe der den Arbeitslosen zugewiesenen Pfade aktualisiert.

Was die Eingetragenen mit einem Einschreibedatum vor dem Inkrafttreten des Dekrets zur Umsetzung des „GOL“-Programms betrifft, so wird besonders benachteiligten Personen, vor allem Behinderten und Langzeitarbeitslosen, Vorrang eingeräumt.

5.1.4 Modalitäten für die Durchführung des Assessments und der Maßnahmenwege im Rahmen des „GOL“-Programms

Assessment

Beschreiben Sie in Übereinstimmung mit den Leitlinien für das Assessment die beteiligten Personen und die Instrumente für die wirksame Durchführung der Maßnahme. Spezifizieren Sie insbesondere die Modalitäten, mit denen das Assessment durchgeführt wird, und weisen Sie auf etwaige innovative Elemente bei der Erbringung der Dienstleistung und den möglichen Rückgriff auf eine besondere Professionalität hin, die nicht den AVZ zuzuschreiben ist.

Beschreiben Sie, wie - im Rahmen des Assessments - für "Arbeitnehmer mit komplexen Bedürfnissen" (Gruppe 4) eine integrierte Betreuung und eine eventuelle Registrierung in der angestrebten Beschäftigung für Personen, die die Anforderungen des Gesetzes Nr. 68/1999 erfüllen, durchgeführt werden soll.

Das neue Assessment, die im Rahmen des „GOL“-Programms vorgeschlagen wird, wird in das allgemeine Verfahren bei der Übernahme der Arbeitslosen durch die AVZ implementiert; es wird daher erwartet, dass die neuen Profilierungsmethoden für alle Nutzer gemäß den folgenden Besonderheiten gelten werden:

Unmittelbar nach der Übernahme- und Informationsphase werden alle Arbeitslosen einem quantitativen Profiling unterzogen, wie es die nationalen Normen vorschreiben. Bei diesem ersten Gespräch wird die grundsätzliche Frage geklärt, ob die Person aktiv vom AVZ übernommen werden soll oder nicht, je nachdem, ob sie eine Zusage für eine Beschäftigung innerhalb der nächsten drei Monate hat oder nicht oder ob sie beabsichtigt, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, ihre Aktivierung für den Mutterschaftsurlaub auszusetzen (siehe Abschnitt 3.3 oben). Für all diejenigen, bei denen beschlossen wird, mit der aktiven Übernahme in Betreuung fortzufahren, wird das Verfahren des qualitativen Assessments angewandt, das zur Bestimmung des zu verfolgenden Maßnahmenweges führt.

Das gesamte Assessmentverfahren, sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Aspekte, wird von den entsprechend geschulten Mitarbeitern des AVZ durchgeführt. Die mögliche Übertragung an den Arbeitseingliederungsdienst zur Aktivierung von Verfahren im Zusammenhang mit gezielter Beschäftigung wird dadurch erleichtert, dass der Dienst innerhalb desselben AVZ arbeitet. Um die volle Wirksamkeit der Assessmentphase zu gewährleisten, werden die auf nationaler Ebene vorgeschlagenen Fragebögen in geeigneter Weise ins Deutsche übersetzt und validiert, um den Bürgern der Provinz das Grundrecht auf Verwendung ihrer Muttersprache zu garantieren.

Nach dem Assessment wird die übernommene Person auf den spezifischen Maßnahmenweg verwiesen und nimmt an den vereinbarten Maßnahmen teil. Das AVZ überwacht ständig den Fortschritt des Maßnahmenweges, auch durch regelmäßige Treffen, und fördert die Arbeitsvermittlung nach Abschluss der Maßnahmen mit konkreten Arbeitsvorschlägen, die dem eingeschlagenen Maßnahmenweg entsprechen.

Maßnahmenweg 1 - Einstieg/Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Geben Sie eine kurze allgemeine Beschreibung des Maßnahmenweges und heben Sie etwaige Besonderheiten je nach Zielgruppe oder Arbeitsmarktstatus hervor.

Beschreiben Sie die Umsetzungsmodalitäten - in Übereinstimmung mit den Mindestleistungsstandards und den geltenden nationalen Standards - und die weiteren Elemente, die den Maßnahmenweg der beruflichen Wiedereingliederung kennzeichnen, der mindestens die folgenden Dienstleistungen/Maßnahmen umfasst:

- fachliche Beratung, die zusätzlich zu der bereits in der Beurteilung enthaltenen Beratung für die Zuordnung zum Ausbildungsweg erforderlich sein kann;
- Abstimmung von Angebot und Nachfrage;
- Begleitung bei der Arbeit;
- Vereinbarkeitsmaßnahmen (falls vorhanden);
- alle anderen Maßnahmen mit ausschließlich lokalem Charakter (aus ESF+ oder anderen Mitteln).

Für jede Maßnahme/Dienstleistung, die in den Maßnahmenweg einbezogen ist, müssen spezifische Angaben gemacht werden, insbesondere zu: Anbietern (einzeln oder in zeitlich begrenzte Zusammenschlüsse von Unternehmen), Instrumenten und Dauer.

Beschreiben Sie für den Fall, dass das AVZ den Maßnahmenweg oder die einzelne Maßnahme/Dienstleistung nicht anbietet, wie die Auswahl der Anbieter und das damit verbundene Vergabeverfahren abläuft.

In Bezug auf die Kosten des Maßnahmenweges (oder der darin enthaltenen Maßnahmen/Dienstleistungen) sind die Art der Ausgaben, die Anrechnungsmethode (pauschal, prozessbezogen, ergebnisbezogen oder gemischt) und die vereinfachte Anwendung der Kostenoptionmethode hervorzuheben, falls vorhanden.

Personen, die von den Arbeitsvermittlungszentren verwaltet werden und die nach dem Beurteilungsprozess in den Wiedereingliederungsweg aufgenommen werden sollen, werden je nach ihrer spezifischen persönlichen Situation eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen angeboten:

- Vorschlag konkreter Stellenangebote durch die Mitarbeiter des AVZ, die dank des Matching-Verfahrens (**Abgleich von Angebot und Nachfrage**), das durch die verwendeten Verwaltungsanwendungen oder durch die Abfrage der Plattform eJobBörse aktiviert wird, identifiziert wurden; diese Maßnahme wird allen in den Maßnahmenweg aufgenommenen Personen zur Verfügung gestellt; die AVZ garantieren einen Service zur Förderung von Bewerbungen mit kontinuierlicher Überwachung der aktiven Zusammenarbeit seitens der Arbeitslosen und greifen gegebenenfalls ein;
- regelmäßige **Orientierungsgespräche** mit verstärktem Kontakt bei der unmittelbaren Bestätigung der DID („Erklärung zur sofortigen Verfügbarkeit“), um eine bessere Unterstützung zu gewährleisten und eine entmutigende Wirkung bei den Arbeitslosen zu vermeiden und ihre unmittelbare Verfügbarkeit zu überprüfen;
- **spezialisierte Beratungs- und Orientierungsdienste**, die zunächst vom Amt für Ausbildungs- und Berufsberatung und später auch von privaten Anbietern angeboten werden, um diejenigen zu unterstützen, die im Allgemeinen aufgrund ihres jungen Alters oder eines besonderen Wendepunkts in ihrem Leben mehr über ihre Beschäftigungssituation herausfinden müssen. Die Beratung findet in Form von einstündigen Treffen statt, die je nach den spezifischen Bedürfnissen der Person bis zum Ausmaß von 10 Stunden wiederholt werden können (insbesondere für den Maßnahmenweg 1 sind zwei Stunden vorgesehen) und ermöglicht es den Menschen, ein hohes Maß an Bewusstsein für ihr eigenes Potenzial und eine bessere Beherrschung ihrer eigenen Entscheidungsfähigkeiten zu erreichen; im Rahmen des Beratungsdienstes für junge Menschen bis 25 Jahre bietet das Büro in Zusammenarbeit mit dem Verein JugendCoachingGiovani einen aktiven Begleitdienst an, der in mindestens zwei Beratungsstunden gewährleistet wird;
- Eine ähnliche Unterstützungs- und **Mentoring-Maßnahme für Menschen über 50** wird derzeit im Hinblick auf eine mögliche Aktivierung in naher Zukunft bewertet;

- **spezialisierte EURES-Beratung und -Anleitung**, die nach einer langen Unterbrechung aufgrund eines Personalmangels bei der direkten Bereitstellung durch die AVZ, insbesondere für junge Menschen, wieder aktiviert werden soll;
- Teilnahme an **Initiativen zur Stärkung der Fähigkeiten zur aktiven Arbeitssuche**, wie z. B. Kurse zum Schreiben eines Lebenslaufs und zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, die von Bildungseinrichtungen im Land im Rahmen des Systems des lebenslangen Lernens für diejenigen angeboten werden, die nicht in der Lage sind, selbst einen Lebenslauf zu erstellen; die Maßnahme dauert insgesamt 10 Stunden und wird in Gruppen von 4 Personen durchgeführt, mit einer Stunde persönlicher Beratung am Ende der Maßnahme;
- **Begleitung zum Vorstellungsgespräch im Unternehmen**, das von einem Mitarbeiter der Dienststelle für Arbeitseingliederung geleitet wird, wenn ein konkretes Stellenangebot vorliegt. Die Maßnahme wird derzeit Personen angeboten, die im Rahmen der gezielten Arbeitsvermittlung betreut werden und besonders anfällig sind, und sieht zusätzlich zur Anwesenheit beim Vorstellungsgespräch im Unternehmen eine Stunde Vorbereitung und eine Stunde Nachbesprechung vor; in naher Zukunft wird die Maßnahme auch für andere benachteiligte Personen aktiviert, die im Rahmen des „GOL“-Programms betreut werden, wobei für diesen Versuch private Akteure des dritten Sektors einbezogen werden;
- Reaktivierung des **interkulturellen Vermittlungsdienstes für Zuwanderer** in Zusammenarbeit mit privaten Einrichtungen des dritten Sektors, um ihnen die Arbeitsvermittlung zu erleichtern;
- die Weiterleitung an den Dienst **Service für Unternehmensgründung** der Handelskammer Bozen, mit der derzeit eine Absichtserklärung zur Formalisierung der Zusammenarbeit mit dem AVZ geprüft wird;
- **Ausbildungskurse zum Erwerb grundlegender digitaler Kompetenzen (20 Stunden)**, die in allen Maßnahmenwegen angeboten werden und in mehrere modulare Angebote unterteilt sind, die eine flexible und individuelle Gestaltung des Angebots ermöglichen; mit der Durchführung der Kurse werden speziell beauftragte private Ausbildungseinrichtungen betreut; es ist geplant, diese Initiativen bis zum Sommer 2022 zu aktivieren, damit das für Ende des Jahres gesetzte Ziel erreicht werden kann.

Die beschriebenen Maßnahmen werden zum Teil von Strukturen der Landesverwaltung - AVZ und dem Amt für Schul- und Berufsberatung - durchgeführt.

Für die Auswahl und Beauftragung des spezialisierten Beratungsdienstes, die Stärkung der Fähigkeiten zur aktiven Arbeitssuche und die digitale Grundausbildung, für welche private Akteure einbezogen werden, wird auf die Systeme der Weiterbildung und ESF-Akkreditierung verwiesen, die in Abschnitt 3.4.2 beschrieben werden.

Gleichzeitig wird ein neues und spezifisches Akkreditierungssystem für die mögliche Aktivierung von Mentoring und begleitenden Maßnahmen in den kommenden Jahren geschaffen.

Maßnahmenweg 2 - Weiterbildung

Geben Sie eine kurze allgemeine Beschreibung des Maßnahmenweges und heben Sie etwaige Besonderheiten je nach Zielgruppe oder Arbeitsmarktstatus hervor.

Beschreiben Sie die Umsetzungsmodalitäten - in Übereinstimmung mit den Mindestleistungsstandards und den aktuellen nationalen Standards - und weitere Elemente, die den *Qualifizierungsverlauf* charakterisieren, der mindestens die folgenden Dienstleistungen/Maßnahmen umfasst:

- fachliche Beratung, die zusätzlich zu der bereits in der Beurteilung enthaltenen Beratung für die Zuordnung zum Ausbildungsweg erforderlich sein kann;
- Beginn der Ausbildung;
- kurze Ausbildung;
- Begleitung bei der Arbeit;
- Vereinbarkeitsmaßnahmen (falls vorhanden);
- alle anderen Maßnahmen mit ausschließlich lokalem Charakter (aus ESF+ oder anderen Mitteln).

Für jede Maßnahme/Dienstleistung, die in den Maßnahmenweg einbezogen ist, müssen spezifische Angaben gemacht werden, insbesondere zu: Anbietern (einzeln oder zeitlich begrenzte Zusammenschlüsse von Unternehmen), Instrumenten und Dauer. Beschreiben Sie für den Fall, dass das AVZ den Maßnahmenweg oder die einzelne Maßnahme/Dienstleistung nicht anbietet, wie die Auswahl der Anbieter und das damit verbundene Vergabeverfahren abläuft. Hinsichtlich der Kosten des Maßnahmenweges (oder der darin enthaltenen Maßnahmen/Dienstleistungen) sind die Kostenarten, die Anrechnungsmethode (pauschal, prozessbezogen, ergebnisbezogen oder gemischt) und die vereinfachte Anwendung der Kostenoptionmethode hervorzuheben, falls vorhanden.

Mit den Personen, die von den AVZ verwaltet werden und bei denen sich nach dem Assessmentverfahren herausstellt, dass sie in Weiterbildungskurse geschickt werden sollten, wird ein maßgeschneiderter Weiterbildungsplan erstellt, der auf der Grundlage der festgestellten spezifischen Bedürfnisse und des verfügbaren Angebots die Teilnahme der betreffenden Person an Weiterbildungsmaßnahmen fördert, die darauf abzielen, die festgestellte Lücke zu schließen.

Der Katalog des Ausbildungsangebots für die Teilnehmer des „GOL“-Programms wird aus einer oder mehreren der folgenden Initiativen bestehen:

- **spezialisierte Beratung und Betreuung**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **interkultureller Mediationsdienst** für Zuwanderer, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- Teilnahme an **Initiativen zur Stärkung der Fähigkeiten zur aktiven Arbeitssuche**, wie z. B. Kurse zum Verfassen eines Lebenslaufs und zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, die von Bildungsträgern im Land im Rahmen des Systems für lebenslanges Lernen für diejenigen angeboten werden, die nicht in der Lage sind, selbst einen Lebenslauf zu erstellen; die Maßnahme dauert insgesamt 10 Stunden, die in Gruppen von 4 Personen in Anwesenheit durchgeführt werden, mit einer Stunde persönlicher Beratung am Ende der Maßnahme;
- **Ausbildungskurse zur Stärkung von Soft Skills und transversalen Kompetenzen**, die in Zusammenarbeit mit privaten Weiterbildungsagenturen in Gruppensitzungen von 15 Stunden durchgeführt werden; die Planung dieser Kurse wird im Laufe des Jahres 2023 in Angriff genommen, um ihre Aktivierung im Jahr 2024 ins Auge fassen zu können;
- **Italienisch- und Deutschkurse**, die all jenen Personen angeboten werden, die aufgrund des Vorstellungsgesprächs ein Niveau gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) von B2 oder darunter nachweisen, wie es vom Mitarbeiter des AVZ bewertet wird. Die Schwierigkeit, sich in den beiden Amtssprachen der Autonomen Provinz Bozen auszudrücken und zu verständigen, wurde als eines der Haupthindernisse für die Vermittlung von Arbeitsplätzen identifiziert; diese Maßnahme ist daher eine der grundlegenden Aktionslinien, die im Rahmen des „GOL“-Programms umgesetzt werden sollen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitnehmer von außerhalb des Landes. Dank der Beteiligung privater Weiterbildungsagenturen, die die Kurse durchführen werden,

soll die Teilnahme möglichst vieler Menschen gefördert werden; auf Anfrage können auch Auffrischkurse auf einem höheren Niveau als B2 besucht werden; die Kurse für Italienisch und Deutsch werden ungefähr zwischen 40 und 80 Stunden dauern;

- **Fremdsprachenkurse (Englisch, Französisch usw.)** für Personen mit Grundkenntnissen der Sprache, die dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) entsprechen, zur Vertiefung und Verbesserung der Sprachkenntnisse, die erforderlich sind, um Zugang zu den auf dem lokalen Arbeitsmarkt gefragten Profilen zu erhalten; diese Art von Kursen wird ebenfalls von privaten Bildungsagenturen angeboten, ähnlich wie die Kurse für Italienisch und Deutsch; die Planung dieser Kurse wird im Laufe des Jahres 2023 in Angriff genommen, um ihre Aktivierung im Jahr 2024 ins Auge fassen zu können;
- **Ausbildungskurse zum Erwerb von digitalen Grundkenntnissen (20 Stunden)**, die in eine Reihe von modularen Vorschlägen unterteilt werden, die dem Angebot Flexibilität und Personalisierung verleihen; auch in diesem Fall wird die Durchführung der Kurse speziell ernannten privaten Ausbildungsagenturen anvertraut; es ist geplant, diese Initiativen bis zum Sommer 2022 zu aktivieren, um das für Ende des Jahres gesetzte Ziel zu erreichen;
- **gezielte, spezifische und spezialisierte Ausbildungsgänge von kurzer Dauer**, die hochspezialisiert sind und einen technisch-professionellen Charakter haben und in Zusammenarbeit mit den italienischen und deutschen Landesdirektionen für Berufsbildung aktiviert werden; die für das „GOL“-Programm vorgesehenen Ausbildungsgänge werden auf der Grundlage des definierten Standards neu programmiert, für den ein Modell für die Transparenz des Lernens in Übereinstimmung mit dem gesetzvertretenden Dekret 13/2013 und des interministeriellen Dekret vom 5. Januar 2021 sowie des Landesgesetzes 40/1992, Art. 6/Bis und der entsprechenden operativen Hinweise vorgesehen wird; die in den Kursen erläuterten Lernergebnisse werden dem Arbeits- und Qualifikationsatlas (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, INAPP) zugeordnet. Die individuelle Ausbildungsmaßnahme gibt den Wirtschaftssektor und mindestens einen Tätigkeitsbereich an und hat eine indikative Dauer von 40 Stunden. Die Weiterbildungskurse, die in Zusammenarbeit mit den italienischen und deutschen Landesdirektionen für Berufsbildung aktiviert wurden, umfassen beispielsweise Bereiche wie Industrie, Handwerk, Handel, Tourismus, Wellness, Landwirtschaft, Umwelt, Körperpflege, Hauswirtschaft und Ernährung sowie IT;
- **Alphabetisierungskurse** speziell für Migranten, die ab 2023 in Zusammenarbeit mit privaten Agenturen für lebenslanges Lernen durchgeführt werden sollen;
- Aktivierung eines **von der Berufsbildung geförderten Ausbildungs- und Orientierungspraktikums** durch Abschluss einer spezifischen Vereinbarung gemäß dem Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1405, mit einer Orientierungsdauer von 3 Monaten;
- **individuelle oder individualisierte Ausbildungswege** zur Unterstützung der Teilnahme und zur Förderung des Bildungserfolgs, insbesondere um den Auswirkungen von Schulversagen und Schulabbruch entgegenzuwirken, die gegebenenfalls in naher Zukunft aktiviert werden sollen.

Bei der Bereitstellung der Kurse werden folgende Elemente gewährleistet: Nähe des Dienstes zum Territorium, Anpassung und Flexibilisierung der Maßnahme auch durch die Ausstellung möglicher Fortbildungsgutschriften, Flexibilisierung des Angebots, starke Verankerung und ein konsolidiertes und anerkanntes Netz territorialer Beziehungen zu den wirtschaftlichen und sozialen Akteuren vor Ort.

Die Ausbildungskurse sind in Bezug auf Lerneinheiten, Dauer, Modus, auch hybrid oder gemischt (analoges, digitales, working based learning) und mögliche Einschränkungen in Bezug auf die Vereinbarkeit strukturiert. Das Schulungsangebot wird im Laufe der Zeit sowohl thematisch als auch methodisch aktualisiert.

Um die Teilnahme an den Kursen zu fördern, wird ein Teilnahmezulage zuerkannt, die auf der Grundlage der tatsächlichen Teilnahmezeiten festgelegt und nach dem im Programm festgelegten Standardkosten vergütet wird.

Sobald der Arbeitslose von den geplanten Schulungsvorschlägen profitiert und die vereinbarten Ziele erreicht hat, wird das AVZ auf der Grundlage eines gemeinsamen Assessments mit dem Arbeitslosen die in Maßnahmenweg 1 vorgesehenen Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt aktivieren.

Besonderes Augenmerk wird auf die Notwendigkeit gelegt, Arbeit und die Betreuung von Minderjährigen oder nicht selbstversorgenden Familienmitgliedern miteinander zu vereinbaren, indem die Arbeitslosen unter anderem über das Vorhandensein spezieller Dienste in dem Gebiet informiert werden und ein spezieller Gutschein zur Deckung etwaiger Kosten bereitgestellt wird.

Maßnahmenweg 3 - Umschulung

Geben Sie eine kurze allgemeine Beschreibung des Maßnahmenweges und heben Sie etwaige Besonderheiten je nach Zielgruppe oder Arbeitsmarktstatus hervor.

Beschreiben Sie die Umsetzungsmodalitäten - in Übereinstimmung mit den Mindestleistungsstandards und den aktuellen nationalen Standards - und weitere Elemente, die den *Umschulungsweg* charakterisieren, der mindestens die folgenden Dienstleistungen/Maßnahmen umfasst:

- fachliche Beratung, die zusätzlich zu der bereits in der Beurteilung vorhandenen Beratung für die Zuordnung zum Ausbildungsweg erforderlich sein kann;
- Beginn der Ausbildung;
- lange Ausbildung;
- Begleitung bei der Arbeit;
- Vereinbarkeitsmaßnahmen (falls vorhanden);
- alle anderen Maßnahmen mit ausschließlich lokalem Charakter (aus ESF+ oder anderen Mitteln).

Für jede Maßnahme/Dienstleistung, die in den Maßnahmenweg einbezogen ist, müssen spezifische Angaben gemacht werden, insbesondere zu: Anbietern (einzeln oder zeitlich begrenzte Zusammenschlüsse von Unternehmen), Instrumenten und Dauer.

Beschreiben Sie für den Fall, dass das AVZ den Maßnahmenweg oder die einzelne Maßnahme/Dienstleistung nicht anbietet, wie die Auswahl der Anbieter und das damit verbundene Vergabeverfahren abläuft.

In Bezug auf die Kosten des Maßnahmenweges (bzw. der darin enthaltenen Maßnahmen/Dienstleistungen) sind die Kostenarten, die Anrechnungsmethode (pauschal, prozessbezogen, ergebnisbezogen oder gemischt) und die vereinfachte Anwendung der Kostenoptionsmethode hervorzuheben.

Mit den Personen, die von den AVZ verwaltet werden und bei denen nach dem Assessmentverfahren festgestellt wird, dass sie in Umschulungen geschickt werden müssen, wird ein maßgeschneiderter Bildungsplan erstellt, der auf der Grundlage der festgestellten spezifischen Bedürfnisse und des verfügbaren Angebots die Teilnahme der betreffenden Person an Ausbildungsmaßnahmen fördert, die darauf abzielen, die festgestellte Lücke zu schließen.

Der Katalog des Ausbildungsangebots für die Teilnehmer des „GOL“-Programms wird aus einer oder mehreren der folgenden Initiativen bestehen:

- **spezialisierte Beratung und Betreuung**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **interkultureller Mediationsdienst für Zuwanderer**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **gezielte, spezifische und spezialisierte Ausbildungsgänge von mittlerer und langer Dauer (mehr als 150 Stunden), die hochspezialisiert sind und einen technisch-professionellen Charakter haben** und in Zusammenarbeit mit den italienischen und deutschen Landesdirektionen für Berufsbildung aktiviert werden; die für das „GOL“-Programm bestimmten Ausbildungsgänge werden auf der Grundlage des ab 2023 definierten Standards neu programmiert, für den ein Modell für die „Transparenz des Lernens“ erstellt wird, gemäß gesetzesvertretendem Dekret 13/2013, des interministeriellen Dekrets vom 5. Januar 2021 und des Landesgesetzes 40/1992, Artikel 6/Bis und der entsprechenden operativen Angaben, und zielt auf eine Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen ab, wie im Folgenden beschrieben:
 - Bescheinigung der Qualifikationen gemäß Landesgesetz Nr. 40 vom 12. November 1992, Artikel 6/bis, wenn sich die Umschulungskurse auf berufliche Qualifikationen beziehen, die in dem im Gesetz Nr. 40/1992, Artikel 6/bis, Absatz 7, genannten Landesverzeichnis aufgeführt sind;
 - Validierung der Kompetenzen gemäß Artikel 6/bis des Landesgesetzes Nr. 40 vom 12. November 1992, wenn sich die Umschulungswege auf einzelne Kompetenzen von beruflichen Qualifikations- und Diplomprofilen beziehen, die aus einer beruflichen Vollzeitausbildung oder einer Lehrlingsausbildung resultieren;

- die Ausstellung eines Befähigungsnachweises oder eines Zeugnisses über den Abschluss der Lehre im Falle von Erwachsenenqualifikationen.
- **Ausbildungskurse zum Erwerb von Führerscheinen und Befähigungen** für bestimmte Berufsprofile, die auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden, durch Gutscheine, die auf der Grundlage von Markterhebungen quantifiziert und in jedem Fall an die speziell für das Programm definierten Standardkosten angepasst werden;
- **Italienisch-, Deutschsprachkurse** wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **Ausbildungswege für den Erwerb von digitalen Grundkenntnissen (20 Stunden)** wie unter Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- Aktivierung eines **von der Berufsbildung geförderten Ausbildungs- und Orientierungspraktikums** durch Abschluss einer spezifischen Vereinbarung gemäß dem Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1405, mit einer Orientierungsdauer von 6 Monaten;
- **individuelle oder individualisierte Ausbildungswege** zur Unterstützung der Teilnahme und zur Förderung des Bildungserfolgs, insbesondere um den Auswirkungen von Schulversagen und Schulabbruch entgegenzuwirken, die gegebenenfalls in naher Zukunft aktiviert werden sollen.

Um die Teilnahme an den Kursen zu fördern, wird eine Teilnahmezulage gezahlt, die auf der Grundlage der tatsächlichen Teilnahmezeiten festgelegt und nach dem im Programm festgelegten Standardkosten vergütet wird.

Der Katalog der ESF+-finanzierten Ausbildungsangebote wird ebenfalls in den Maßnahmen berücksichtigt, die im Rahmen des Maßnahmenweges vorgeschlagen werden, die natürlich nicht im Rahmen des Programms abgerechnet werden.

Besonderes Augenmerk wird auf die Notwendigkeit gelegt, Arbeit und die Betreuung von Minderjährigen oder nicht selbstversorgenden Familienmitgliedern zu vereinbaren, indem die Begünstigten unter anderem über das Vorhandensein spezieller Dienste in dem Gebiet informiert werden und einen speziellen Gutschein zur Deckung der Kosten erhalten.

Maßnahmenweg 4 - Arbeit und Eingliederung

Geben Sie eine kurze allgemeine Beschreibung des Maßnahmenweges und heben Sie etwaige Besonderheiten je nach Zielgruppe oder Arbeitsmarktstatus hervor.

Beschreiben Sie die Umsetzungsmodalitäten - in Übereinstimmung mit den Mindestleistungsstandards und den aktuellen nationalen Standards - und weitere Elemente, die den Arbeits- und Eingliederungsweg charakterisieren, der mindestens aus den folgenden Dienstleistungen/Maßnahmen besteht:

- Aktivierung von spezialisierten Sozialdiensten am Ende der Assessmentphase;
- Beginn der Ausbildung;
- kurze Schulung zur Reaktivierung;
- lange Ausbildung;
- Betreuungsmaßnahmen;
- Begleitung zur Arbeit (auch durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für die Eingliederung);
- Vereinbarkeitsmaßnahmen (falls vorhanden);
- alle anderen Maßnahmen mit ausschließlich lokalem Charakter (aus ESF+ oder anderen Mitteln).

Für jede Maßnahme/Dienstleistung, die in den Maßnahmenweg einbezogen ist, müssen spezifische Angaben gemacht werden, insbesondere zu: Anbietern (einzeln oder zeitlich begrenzte Zusammenschlüsse von Unternehmen), Instrumenten und Dauer.

Für den Fall, dass das AVZ den Maßnahmenweg oder die einzelne Maßnahme/Dienstleistung nicht anbietet, beschreiben Sie, wie die Auswahl der Anbieter und das damit verbundene Vergabeverfahren abläuft.

In Bezug auf die Kosten des Maßnahmenweges (bzw. der darin enthaltenen Maßnahmen/Dienstleistungen) sind die Kostenarten, die Anrechnungsmethode (pauschal, prozessbezogen, ergebnisbezogen oder gemischt) und gegebenenfalls die vereinfachte Anwendung der Kostenoptionsmethode anzugeben.

Mit den Personen, die von den AVZ verwaltet werden und die nach dem Beurteilungsprozess in den Arbeit und Inklusion versetzt werden sollen, wird ein Maßnahmenplan umgesetzt, an dem gegebenenfalls auch die Sozialdienste und im Falle von Behinderungen die Gesundheitsdienste beteiligt sind.

Es werden insbesondere eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen vorgesehen:

- **spezialisierte Beratung und Betreuung**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **interkultureller Mediationsdienst für Zuwanderer**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- Teilnahme an **Initiativen zur Stärkung der Fähigkeiten zur aktiven Arbeitssuche**, wie in Maßnahmenweg 1 beschrieben;
- **Schulungskurse für den Erwerb grundlegender digitaler Fertigkeiten (20 Stunden)**, wie im Ausbildungsweg beschrieben;
- Arbeitsbegleitung durch **Praktikumsprojekte zur Vermittlung von benachteiligten Personen** in den Arbeitsmarkt, durch die Festlegung einer spezifischen Vereinbarung gemäß Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1405 vom 18. Dezember 2018, bei der das AVZ als Projektträger fungiert und ein mögliches aufnehmendes Subjekt identifiziert, dem im Falle einer mindestens sechsmonatigen Beschäftigung am Ende des Praktikums ein Beitrag zur teilweisen Deckung der Teilnahmevergütung anerkannt wird; die Maßnahme ist Personen vorbehalten, die unter die im genannten Beschluss vorgesehenen Kategorien fallen, zu denen Arbeitslose mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten, Migranten und Flüchtlinge, Personen über 50 Jahre, Nichterwerbstätige aufgrund von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Menschen mit Behinderungen gehören, und wird voraussichtlich etwa sechs Monate dauern. Während der Gültigkeitsdauer des

„GOL“-Programms soll eine Form der aktiven Betreuung der von den AVZ geförderten Praktika erprobt werden, wobei eine **Begleitperson am Arbeitsplatz** vorgesehen ist, die die Praktika zugunsten besonders gefährdeter Personen fördern und ihren Übergang in einen tatsächlichen Arbeitsvertrag erleichtern kann; es ist beabsichtigt, private Akteure aus dem dritten Sektor für dieses Experiment einzubeziehen;

- Begleitung zur Arbeit durch **Praktikaprojekte für Menschen mit Behinderungen**, die gemäß dem Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, in enger Zusammenarbeit mit den Betreibern von Sozialdiensten verwaltet werden, die eine Begleitung am Arbeitsplatz für die gesamte Dauer der Vereinbarung garantieren; die Begünstigten erhalten eine monatliche Vergütung, die im Verhältnis zu den derzeit aus dem Landeshaushalt finanzierten Arbeitsstunden steht, die durch Mittel aus dem „GOL“-Programm abgedeckt werden; die Dauer der Projekte variiert zwischen 3 und 12 Monaten;
- **Aktivierung von Projekten zur Förderung und Stärkung individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten** zugunsten von Personen mit einer psychischen Erkrankung, die unter der Verantwortung der deutschen Berufsbildung in enger Zusammenarbeit mit den **territorialen Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsdiensten sowie den AVZ** verwaltet werden; diese Maßnahme (490 Stunden zuzüglich Praktika) wird derzeit aus dem Landeshaushalt finanziert und soll zumindest teilweise aus den Mitteln des „GOL“-Programms finanziert werden.

Bei spezifischen individuellen Bedürfnissen können gegebenenfalls weitere Maßnahmen im Rahmen der anderen Maßnahmenwege aktiviert werden.

Maßnahmenweg 5 - Kollektive Vermittlung

Geben Sie eine kurze allgemeine Beschreibung des Maßnahmenweges und heben Sie etwaige Besonderheiten je nach Zielgruppe oder Arbeitsmarktstatus hervor.

Beschreiben Sie die Umsetzungsmodalitäten - in Übereinstimmung mit den Mindestleistungsstandards und den aktuellen nationalen Standards - und die weiteren Elemente, die den kollektiven Vermittlungsweg charakterisieren, der mindestens die folgenden Dienstleistungen/Maßnahmen umfasst:

- fachliche Beratung, die zusätzlich zu der bereits in der Beurteilung enthaltenen Beratung für die Zuordnung zum Ausbildungsweg erforderlich sein kann;
- Beginn der Ausbildung;
- kurze Ausbildung/lange Ausbildung;
- Begleitung bei der Arbeit (auch durch spezielle Gruppenaktivitäten);
- andere Maßnahmen (wie *Workers Buyout*);
- Vereinbarkeitsmaßnahmen (falls vorhanden);
- alle anderen Maßnahmen mit ausschließlich lokalem Charakter (aus ESF+ oder anderen Mitteln).

Für jede Maßnahme/Dienstleistung, die in den Maßnahmenweg einbezogen ist, müssen spezifische Angaben gemacht werden, insbesondere zu: Anbietern (einzeln oder zeitlich begrenzte Zusammenschlüsse von Unternehmen), Instrumenten und Dauer.

Beschreiben Sie für den Fall, dass das AVZ den Maßnahmenweg oder die einzelne Maßnahme/Dienstleistung nicht anbietet, wie die Auswahl der Anbieter und das damit verbundene Vergabeverfahren abläuft.

In Bezug auf die Kosten des Maßnahmenweges (oder der darin enthaltenen Maßnahmen/Dienstleistungen) sind die Art der Ausgaben, die Anrechnungsmethode (pauschal, prozessbezogen, ergebnisbezogen oder gemischt) und die vereinfachte Anwendung der Kostenoptionmethode hervorzuheben, falls vorhanden.

Die Erfahrung der letzten zehn Jahre zeigt, dass kollektive Unternehmenskrisen auf Landesebene ein eindeutig marginales Problem darstellen. In diesem Zusammenhang sind nur einige besonders relevante Situationen zu erwähnen, die durch rechtzeitiges und koordiniertes Eingreifen der Arbeitsvermittlungszentren in enger Zusammenarbeit mit den Berufsbildungsdirektionen bewältigt wurden, die Unterstützung in der Übergangsphase und Ad-hoc-Umschulungsmöglichkeiten für einzelne Fälle boten.

Die Arbeitsverwaltung beabsichtigt jedoch, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Bildung einer Interventionsgruppe zu gewährleisten, die in der Lage ist, rechtzeitig und der Situation angemessen zu handeln. Die Einsetzung einer solchen Task Force wird sicherlich durch die Arbeit des für die Koordinierung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorgesehenen ständigen Tisches erleichtert, der unter anderem die rechtzeitige Information aller beteiligten Dienststellen gewährleistet.

Die Intervention kann in mehrere Phasen unterteilt werden: beginnend mit einer anfänglichen Information der betroffenen Arbeitnehmer über die Möglichkeiten einer Beschäftigung, einer frühzeitigen Übernahme im Hinblick auf das Ende des Arbeitsverhältnisses, der Analyse der erworbenen Fähigkeiten und der Feststellung einer möglichen Qualifikationslücke mit gleichzeitiger Planung eines möglichen Umschulungsangebots durch direkten Kontakt mit möglichen an einer Übernahme interessierten Arbeitgebern.

Für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen auch alle anderen Maßnahmen im Rahmen der oben beschriebenen individuellen Maßnahmenwege zur Verfügung.

5.1.5 Angenommene Standardkostenträger pro Maßnahme und Dienstleistung (national oder regional), bis zur Überarbeitung der nationalen Standardkosten

Das Programm ist sofort einsatzbereit und kann unter Verwendung der Standardkostenträger durchgeführt werden, die für jede Maßnahme in der Jugendgarantie und der so genannten delegierten Verordnung 702/2021 validiert wurden, auf die in den vorangegangenen Absätzen Bezug genommen wird, sowie unter Verwendung der Regeln für die Anwendung der entsprechenden Standardkosten für ähnliche Arten von Maßnahmen (z. B. berufsübergreifende Fonds). Vorbehaltlich der Validierung durch die zuständige Zentralverwaltung können - wenn die Erreichung des auf lokaler Ebene bei der Zuteilung der „GOL“-Mittel ermittelten Ziels finanziell tragfähig bleibt - bis zur Überarbeitung der nationalen Standards (siehe unten) die im Rahmen der regionalen operationellen Programme (ROPs) des ESF validierten Standardkosten für entsprechende, auf regionaler Ebene bereits durchgeführte aktive politische Maßnahmen verwendet werden. Geben Sie für jede Art von Maßnahme/Dienstleistung an, wann die nationalen Standardkosten der Jugendgarantie angenommen werden sollen. Bitte beachten Sie, dass es bei der Zusammensetzung der Kosten im Zusammenhang mit den Maßnahmenwegen nicht möglich ist, verschiedene Standardkosten auf dieselbe Maßnahme/Dienstleistung anzuwenden.

BEZEICHNUNG DES INDIKATORS	NATIONALE STANDARDKOSTEN (JUGENDGARANTIE)	INDIKATOR-MESSEINHEITEN gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2019/697 vom 14. Februar 2019
Stundensatz für Orientierungshilfe der Stufe I	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der Stunden der Orientierungshilfe der Stufe I
Stundensatz für spezialisierte oder Level-II-Beratungsleistungen	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der Stunden für spezialisierte oder Level-II-Beratung
Stundensatz für Fortbildungsmaßnahmen nach Art (siehe delegierter Rechtsakt)	<i>JA, sowohl im Falle der Auslagerung als auch der Bereitstellung durch die Landesberufsschulen</i>	Anzahl der Stunden pro Ausbildungskurs, aufgeschlüsselt nach Bandtypen und Anzahl der Stunden pro Teilnehmer
Stundensatz pro Schüler, der an der Ausbildungsinitiative teilnimmt	<i>JA, sowohl im Falle der Auslagerung als auch der Bereitstellung durch die Landesberufsschulen</i>	
Neue Arbeitsverträge infolge der Arbeitsbegleitung	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der neuen Arbeitsverträge, aufgeschlüsselt nach Vertragsart und Profilkategorie
Neue regionale/interregionale/transnationale Vermittlungen	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der Praktika, aufgeschlüsselt nach Profilkategorien
Interregionale Mobilität Praktika	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der Praktika, unterschieden nach Ort und, im Falle der interregionalen Mobilität, Dauer des Praktikums
Transnationale Mobilitätspraktika	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Transnationale Mobilität nach Tarifen

BEZEICHNUNG DES INDIKATORS	NATIONALE STANDARDKOSTEN (JUGENDGARANTIE)	INDIKATOR-MESSEINHEITEN gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2019/697 vom 14. Februar 2019
Stundensatz für die Unterstützung von Selbstständigkeit und Unternehmertum	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der für die Teilnehmer geleisteten Unterstützungsstunden
Arbeitsverträge nach interregionaler beruflicher Mobilität oder transnationaler beruflicher Mobilität	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	Anzahl der Arbeitsverträge oder Vorstellungsgespräche, aufgeschlüsselt nach Standort
Vorstellungsgespräch im Rahmen der transnationalen beruflichen Mobilität	<i>JA im Falle von Outsourcing</i>	
Teilnehmer, die ein Zertifikat in der Erwachsenenbildung erwerben	<i>JA - von den Berufsschulen ausgestellte Bescheinigung</i>	Anzahl der Teilnehmer, die ein Erwachsenenbildungszertifikat erhalten, unterschieden nach Moduldauer und spezifischer zusätzlicher Unterstützung
Stundensatz pro Schüler, der an einem individuellen oder individualisierten Trainingsprogramm teilnimmt, das die Teilnahme und den Bildungserfolg fördert	<i>JA, sowohl im Falle der Auslagerung als auch im Falle der Bereitstellung durch die Landesberufsschulen</i>	Anzahl der Stunden für individuelle oder individualisierte Maßnahmenwege

Angabe der Arten von Maßnahmen/Dienstleistungen, für die nach der Validierung durch die Zentralverwaltung die regionalen Standardkosten eingeführt werden sollen. Für jede Maßnahme/Leistung sollten analog zur Jugendgarantie die Bezeichnung des Indikators, die gewählte Standardkosten und die Maßeinheit des Indikators beschrieben werden. Außerdem muss eine kurze Beschreibung der Merkmale der Maßnahme, der Bestimmung der Standardkosten und der Gründe für ihre Verwendung im Rahmen des Programms vorgelegt werden.

MASSNAHME/DIENSTLEISTUNG	BEZEICHNUNG DES INDIKATORS	STANDARD-KOSTEN (€) *	MASSEINHEIT DES INDIKATORS	BESCHREIBUNG	GESETZESVERWEIS
.....					

(*) Durch die Angabe der Kosten wird die Absicht, die lokalen Standardkosten als Alternative zur nationalen Standardkosten zu verwenden, deutlich gemacht.

Ein kurzer Bericht über die Verwendung der regionalen Standardkosten (auch für die Zwecke der Validierung durch die zuständige Zentralverwaltung), um - wie im Dekret vorgesehen - die Einschränkung der finanziellen Nachhaltigkeit des Programms im Verhältnis zu den gesetzten Zielen und den Kosten der Dienstleistungen zu erfüllen.

Die Autonome Provinz Bozen verfügt über keine eigenen Standardkosten

In Anbetracht der Tatsache, dass ein Teil der Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitslose, die in den Arbeitsvermittlungszentren eingeschrieben sind, auf dem Territorium durch die Landesberufsschulen verwaltet und somit aus Mitteln des Landeshaushaltes finanziert wird, und dass diese Praxis bewahrt und verbessert werden muss, wird die Möglichkeit in Betracht gezogen, diese Initiativen im Rahmen des „GOL“-Programms als vergütungsfähig anzuerkennen, wodurch auch das eingegangene Engagement in wirtschaftlicher Hinsicht anerkannt wird.

Zu diesem Zweck werden die Landesberufsschulen als Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitslose, die bei den Arbeitsvermittlungszentren gemeldet sind, wie jede andere zugelassene Einrichtung anerkannt, und das Standardkosten-System wird auf die gleiche Weise wie bei letzteren angewendet.

In jedem Fall ist vorgesehen, im Falle einer Externalisierung der betreffenden Maßnahmen potenziell alle für das Programm angenommenen Standardkostenträger zu verwenden.

5.1.6 Kosten der Maßnahmenwege

Die Tabelle verdeutlicht den Rückgriff auf andere Fonds im Hinblick auf die Komplementarität oder Integration der im „GOL“-Programm vorgesehenen Mittel. Das Land muss den Einsatz von Informationssystemen gewährleisten, die die Verfolgung des Ausgabenwege sicherstellen, um in jeder Phase des Prozesses und auch am Ende des Maßnahmenweges zu überprüfen, dass keine Doppelfinanzierung vorliegt. Was die Kosten der Maßnahmenwege betrifft, so sind sie ohne die von den Arbeitsvermittlungszentren erbrachten Leistungen vorgesehen, da diese aus dem Landeshaushalt finanziert werden.

Die Tabelle stellt eine hypothetische Planungsvorgabe dar, die unter Berücksichtigung der Gesamtmittel, die der Autonomen Provinz Bozen durch das interministerielle Dekret vom 25. November 2021 zugewiesen wurden, erstellt wurde. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Südtiroler Arbeitsmarktes und des Umsetzungszeitrahmens verpflichtet sich die Autonome Provinz Bozen jedoch, das regionale Ziel (Meilenstein 10%) von 2.280 GOL-Begünstigten bis zum 31.12.2022 zu erreichen.

Bei der Vorbereitung der Durchführungsmaßnahmen (Aufforderungen, Richtlinien, Bekanntmachungen, ...) und bei der Durchführung derselben kann es zu Abweichungen von der unten dargestellten hypothetischen Planungsvorgabe kommen.

MAßNAHMENWEG		2022									
		A	B	D			E	F	KOSTEN DER MAßNAHMENWEGE		
		ANZ. GEPLANTE MAßNAHMENWEGE GESAMT 2022	DURCHSCHNITTKOSTEN DER EINZELNEN MAßNAHMENWEGE	AUFSCHLÜSSELUNG DER DURCHSCHNITTKOSTEN NACH FONDSART					Insgesamt (AxB)	davon „PNRR“ - Maßnahmen und Dienstleistungen (AxD)	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN (AxE)
				davon „PNRR“ - Maßnahmen und - Dienstleistungen	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN	Detail ANDERE QUELLEN					
Grundlegende Übernahme und Orientierung, Assessment		4.560	von AVZ durchgeführte Tätigkeit				Landeshaushalt				
MAßNAHMENWEG 1	Personen, denen ein konkreter Arbeitsvorschlag unterbreitet wird, sofern vorhanden	3.344									
<i>davon mit</i>	<i>Matching von Angebot und Nachfrage - Arbeitsplatzbegleitung</i>	3.344	von AVZ durchgeführte Tätigkeit				Landeshaushalt				
	<i>Lebenslauf - Stärkung der Arbeitsuche - Soft Skills - 10 Stunden / Gruppen von 4 Personen</i>	2.616	192,00 €	192,00 €	- €	- €		502.272,00 €	502.272,00 €	- €	
	<i>Berufliche Orientierung - 2 Stunden</i>	2.396	74,60 €	74,60 €	- €	- €		178.741,60 €	178.741,60 €	- €	
	<i>OS Jugendcoaching - 2 Stunden</i>	300		- €	- €	Landeshaushalt		- €	- €	- €	
	<i>OS Interkulturelle Mediation - 2 Stunden</i>	800	74,60 €	74,60 €	- €	- €		59.680,00 €	59.680,00 €	- €	
	<i>Grundkurse für den Erwerb digitaler Fähigkeiten - 20 Stunden</i>	400	324,05 €	324,05 €				129.620,00 €	129.620,00 €	- €	
INSGESAMT		3.344						870.313,60 €	870.313,60 €	- €	

MAßNAHMENWEG		2022							
		A	B	D	E	F	KOSTEN DER MAßNAHMENWEGE		
		ANZ. GEPLANTE MAßNAHMEN- WEGE GESAMT 2022	DURCHSCHNITTSKOSTEN DER EINZELNEN MAßNAHMENWEGE	AUFSCHLÜSSELUNG DER DURCHSCHNITTSKOSTEN NACH FONDSART			Insgesamt (AxB)	davon „PNRR“ - Maßnahmen und Dienstleistungen (AxD)	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN (AxE)
davon „PNRR“ - Maßnahmen und - Dienstleistungen	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN			Detail ANDERE QUELLEN					
MAßNAHMENWEG 2									
Weiterbildung (Upskilling)	Einbezogene Personen	816							
davon mit	<i>Berufliche Orientierung - 4 Stunden</i>	616	149,20 €	149,20 €	- €	- €	91.907,20 €	91.907,20 €	- €
	<i>OS Interkulturelle Mediation - 6 Stunden</i>	200	223,80 €	223,80 €	- €	- €	44.760,00 €	44.760,00 €	- €
	<i>Lebenslauf - Stärkung der Arbeitsuche - Soft Skills - 10 Stunden / Gruppen von 4 Personen</i>	400	192,00 €	192,00 €	- €	- €	76.800,00 €	76.800,00 €	- €
	<i>Italienische und deutsche Sprachkurse - 40 Stunden</i>	150	648,10 €	648,10 €	- €	- €	97.215,00 €	97.215,00 €	- €
	<i>Teilnahmezulage für obige Kurse</i>	150	140,00 €	140,00 €	- €	- €	21.000,00 €	21.000,00 €	- €
	<i>Sprachkurse Italienisch und Deutsch - 60 Stunden</i>	200	972,15 €	972,15 €	- €	- €	194.430,00 €	194.430,00 €	- €
	<i>Teilnahmezulage für obige Kurse</i>	200	210,00 €	210,00 €	- €	- €	42.000,00 €	42.000,00 €	- €
	<i>Italienische und deutsche Sprachkurse - 80 Stunden</i>	300	1.296,20 €	1.296,20 €	- €	- €	388.860,00 €	388.860,00 €	- €
	<i>Anwesenheitsvergütung für obige Kurse</i>	300	280,00 €	280,00 €	- €	- €	84.000,00 €	84.000,00 €	- €
	<i>Grundkurse für den Erwerb digitaler Fähigkeiten - 20 Stunden in Ergänzung der Weiterbildungskurse</i>	816	324,05 €	324,05 €	- €	- €	264.424,80 €	264.424,80 €	- €
	<i>Berufsbildungskurse - 40 Stunden</i>	166	648,10 €	648,10 €	- €	- €	107.584,60 €	107.584,60 €	- €
	<i>Teilnahmezulage für obige Kurse</i>	166	140,00 €	140,00 €	- €	- €	23.240,00 €	23.240,00 €	- €
	<i>Berufsbildung Ausbildung und Orientierungspraktika - 3 Monate</i>	400	1.500,00 €	1.500,00 €	- €	- €	600.000,00 €	600.000,00 €	- €
	<i>Matching von Angebot und Nachfrage - Arbeitsbegleitung</i>	816	von AVZ durchgeführte Tätigkeit						
	<i>Vereinbarungs- oder Dienstleistungsgutscheine</i>	500	800,00 €	800,00 €	- €	- €	400.000,00 €	400.000,00 €	- €
INSGESAMT		816					2.436.221,60 €	2.436.221,60 €	- €

MAßNAHMENWEG		2022							
		A	B	D	E	F	KOSTEN DER MAßNAHMENWEGE		
		ANZ. GEPLANTE MAßNAHMEN- WEGE GESAMT 2022	DURCHSCHNITTSK OSTEN DER EINZELNEN MAßNAHMENWEG E	AUFSCHLÜSSELUNG DER DURCHSCHNITTSKOSTEN NACH FONDSART			Insgesamt (AxB)	davon „PNRR“ - Maßnahmen und Dienstleistungen (AxD)	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN (AxE)
davon „PNRR“ - Maßnahmen und - Dienstleistungen	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN			Detail ANDERE QUELLEN					
MAßNAHMENWEG 3	Einbezogene Personen	150							
<i>davon mit</i>	<i>Berufliche Orientierung - 6 Stunden</i>	100	223,80 €	223,80 €	- €	- €	22.380,00 €	22.380,00 €	- €
	<i>OS Interkulturelle Mediation - 8 Stunden</i>	50	298,40 €	298,40 €	- €	- €	14.920,00 €	14.920,00 €	- €
	<i>Ausbildungs- und Umschulungskurse - 180 Stunden</i>	24	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	69.994,80 €	69.994,80 €	- €
	<i>Anwesenheitsvergütung für obige Kurse</i>	24	630,00 €	630,00 €	- €	- €	15.120,00 €	15.120,00 €	- €
	<i>Andere Ausbildungs- und Umschulungskurse - 180 Stunden</i>	126	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	367.472,70 €	367.472,70 €	- €
	<i>Anwesenheitsvergütung für obige Kurse</i>	126	630,00 €	630,00 €	- €	- €	79.380,00 €	79.380,00 €	- €
	<i>Fahrbefähigungen - 20 Stunden</i>	100	324,05 €	324,05 €	- €	- €	32.405,00 €	32.405,00 €	- €
	<i>Berufsbildung Ausbildung und Orientierungspraktika - 6 Monate</i>	120	3.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	360.000,00 €	360.000,00 €	- €
	<i>Matching von Angebot und Nachfrage - Arbeitsplatzbegleitung</i>	150	von AVZ durchgeführte Tätigkeit			Landeshaushalt			
	<i>Vereinbarungs- oder Dienstleistungsgutscheine</i>	150	1.000,00 €	1.000,00 €	- €	- €	150.000,00 €	150.000,00 €	- €
INSGESAMT		150					1.111.672,50 €	1.111.672,50 €	- €

MAßNAHMENWEG		2022									
		A	B	D			E		F		
		ANZ. GEPLANTE MAßNAHMEN- WEGE GESAMT 2022	DURCHSCHNITTKOSTE N DER EINZELNEN MAßNAHMENWEGE	AUFSCHLÜSSELUNG DER DURCHSCHNITTSKOSTEN NACH FONDSART					KOSTEN DER MAßNAHMENWEGE		
				davon „PNRR“ - Maßnahmen und - Dienstleistungen	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN	Detail ANDERE QUELLEN	Insgesamt (AxB)	davon „PNRR“ - Maßnahmen und Dienstleistungen (AxD)	davon zusätzliche Maßnahmen und Dienstleistungen aus ANDEREN QUELLEN (AxE)		
MAßNAHMENWEG 4 Arbeit und Eingliederung	Einbezogene Personen	250									
davon mit	<i>Berufliche Orientierung - 10 Stunden</i>	150	373,00 €	373,00 €	- €	- €	55.950,00 €	55.950,00 €	- €		
	<i>OS Interkulturelle Mediation - 8 Stunden</i>	100	373,00 €	373,00 €	- €	- €	37.300,00 €	37.300,00 €	- €		
	<i>Lebenslauf - Stärkung der Arbeitsuche - Soft Skills - 15 Stunden / Gruppen von 4 Personen</i>	250	288,00 €	288,00 €	- €	- €	72.000,00 €	72.000,00 €	- €		
	<i>Jobbegleitung für Menschen mit Behinderungen</i>	180	von AVZ durchgeführte Tätigkeit				Landes- haushalt		- €		
	<i>Berufsbildungskurse - 490 Stunden</i>	16	7.939,23 €	7.939,23 €	- €	- €	127.027,60 €	127.027,60 €	- €		
	<i>Anwesenheitsvergütung für Kurse</i>	16	1.715,00 €	1.715,00 €	- €	- €	27.440,00 €	27.440,00 €	- €		
	<i>Berufsbildungskurse - 180 Stunden</i>	234	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	682.449,30 €	682.449,30 €	- €		
	<i>Teilnahmezulage für obige Kurse</i>	234	630,00 €	630,00 €	- €	- €	147.420,00 €	147.420,00 €	- €		
	<i>Praktika - 6 Monate</i>	150	3.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	450.000,00 €	450.000,00 €	- €		
	<i>Praktika für Menschen mit Behinderung mit Begleitung - 6 Monate</i>	100	2.952,00 €	2.952,00 €	- €	- €	295.200,00 €	295.200,00 €	- €		
	<i>Matching von Angebot und Nachfrage - Arbeitsplatzbegleitung</i>	250	von AVZ durchgeführte Tätigkeit				Landes- haushalt		- €		
	<i>Vereinbarungs- oder Dienstleistungsgutscheine</i>	250	1.500,00 €	1.500,00 €	- €	- €	375.000,00 €	375.000,00 €	- €		
INSGESAMT		250					2.269.786,90 €	2.269.786,90 €	- €		
Rundung							5,40 €	5,40 €			
INSGESAMT Teilnahme		4.560					6.688.000,00 €	6.688.000,00 €	- €		

Anmerkung zu Tabelle 5.1.6

Für die Berechnung der durchschnittlichen individuellen Kurskosten für Ausbildungskurse wurden mindestens 8 Personen als Anzahl der Teilnehmer in der einzelnen Klasse angenommen.

Für die Berechnung der durchschnittlichen Kosten der einzelnen Praktika sind nur die Teilnahmevergütung herangezogen worden, da die Förderung der Praktika die ausschließliche Aufgabe der AVZ und der Koordinierungsstellen für Berufsbildung in deutscher und italienischer Sprache ist. Die Berechnung erfolgte auf der Grundlage von 500 Euro pro Monat (gemäß Standardkostensatz) und 492 Euro pro Monat für Praktika mit berufsbegleitendem Dienst für Menschen mit Behinderungen, was dem Höchstbetrag der Vergütung entspricht, die nach den geltenden Landesvorschriften gezahlt werden kann.

Für die Berechnung der durchschnittlichen Kosten der einzelnen Maßnahmenwege im Zusammenhang mit den Vereinbarkeitsgutscheinen oder der Dienstleistung bis zur Festlegung des spezifischen Standardkosten wurde ein Betrag von 800 EUR, 1.000 EUR und 1.500 EUR angegeben, der schrittweise im Verhältnis zu dem zugewiesenen Maßnahmenweg ansteigt.

Im letztgenannten Fall werden die oben genannten Beträge sofort an die Standardkosten angepasst, sobald das Programm angenommen wurde.

5.2 Die zeitliche Verteilung der Begünstigten, die in den Maßnahmenwegen aktiviert werden müssen

Die Tabelle ermöglicht eine kumulative Planung des Erreichungsgrads der Ziele (Ziele 1 und 2) bis zum 31. Dezember 2022, wobei die Anzahl der in die Maßnahmenwegen einbezogenen Begünstigten pro zwei Monate angegeben wird.

ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	2022 (zweimonatlich kumulierte Daten)					
	I	II	III	IV	V	VI
Anzahl der am „GOL“-Programm beteiligten Begünstigten (Ziel 1)			560	1000	1500	1500
<i>davon in Ausbildungsmaßnahmen (Ziel 2)</i>				500	1585	2000
<i>davon für den Aufbau digitaler Kompetenzen (Ziel 2)</i>					700	720

5.3 Beitrag für die am meisten gefährdeten Personen

Beschreiben Sie gemäß den Bestimmungen des im Amtsblatt vom 27. Dezember 2021 Nr. 306 veröffentlichten interministeriellen Dekretes (vgl. Art. 3, Abs. 3), wie im Rahmen der im Plan enthaltenen Maßnahmen den Interventionen, einschließlich der Ausbildungsmaßnahmen, zugunsten der am stärksten gefährdeten Personen wie Frauen, Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderungen, Jugendlichen unter 30 Jahren und Arbeitnehmern über 55 Jahren Priorität eingeräumt wird.

Unter den Nutzern der Arbeitsvermittlungszentren auf Landesebene stellen die besonders fragilen Personen einen besonders großen Anteil: Von den Personen, die zum 31.12.2021 tatsächlich übernommen wurden, gehörten folgende Personen zu den als fragilen definierten Kategorien:		
„DID-bestätigt“ mit tatsächlicher Übernahme	Bestand am 31.12.2021	davon Männer
Aktivierte Personen, davon	10.667	
junge Menschen unter 30 Jahren	2.688 25%	1.026
Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und darüber	2.465 23%	589
Personen mit Behinderung	938 9%	284
Langzeitarbeitslose	3.284 31%	1.622
Frauen	5.413 51%	
Es wird daher davon ausgegangen, dass die im Programm vorgesehenen Maßnahmen unterschiedslos der gesamten Zielgruppe zugutekommen, wobei jedoch die für den Einzelnen festgestellten Bedürfnisse besonders berücksichtigt werden. Besondere Gefährdungssituationen werden in der Assessmentphase festgestellt und bei den Vorschlägen für die Maßnahmen, die für die betreffende Person zu ergreifen sind, berücksichtigt.		

5.4 Beitrag zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen, generationsbedingten und territorialen Unterschiede

Beschreiben Sie im Einklang mit den Bestimmungen des "PNRR" , wie die Umsetzung des „GOL“-Programms im regionalen Gebiet oder in der Autonomen Provinz im Rahmen der im Plan enthaltenen Aktionen die Beseitigung von geschlechts- und generationsbedingten Unterschieden fördert. Hervorzuheben ist auch, wie es im regionalen Kontext dazu beiträgt, territoriale Lücken zu überwinden, und, sofern vorhanden, im Vergleich zu anderen Regionen.

Die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und zwischen den Generationen ist eine Querschnittsaufgabe, die Maßnahmen in verschiedenen Politikbereichen und in Unternehmen erfordert. Die Arbeitsmarktpolitik ist eines der betroffenen Handlungsfelder. Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben ist ein wesentlicher Bestandteil einer wirtschaftlich und sozial nachhaltigen Arbeitswelt. Ziel ist es, die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und damit die diskriminierungsfreie Teilhabe von Frauen an der Arbeitswelt sowohl als Arbeitnehmerinnen als auch als Selbstständige zu ermöglichen und Lohnunterschiede und nachteilige Arbeitsbedingungen (die sich beispielsweise im geschlechtsspezifischen Lohngefälle zeigen) zu verringern.

Die Stärkung von Frauenbeschäftigung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit ist eine Querschnittsaufgabe und erfordert einen differenzierten Maßnahmenmix. Zur Erreichung dieses wichtigen Ziels und angesichts der besonderen Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik plant die Landesabteilung Arbeit, folgende Dienstleistungen im Bereich der Vermittlung anzubieten:

- Dienstleistungen für Arbeitnehmer: Beratung für Frauen, einschließlich spezieller Formate
- Dienstleistungen für Arbeitgeber:
 - Beratung zu allen Fördermaßnahmen für die Beschäftigung von Frauen, Beratung für Unternehmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der beruflichen Wiedereingliederung
 - Schaffung und Verbreitung von Know-how über bewährte organisatorische Verfahren der Vereinbarkeit und die einschlägigen Grundlagen des Arbeitsrechts

Als Netzwerkpartnerin kooperiert die Landesabteilung im Rahmen ihrer Kompetenzen und Ressourcen mit allen Akteurinnen und Akteuren zur Stärkung der Frauenerwerbstätigkeit, der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit, insbesondere mit der Familienagentur (Landesgesetz 8/2013, Art. 11).

Alle Fortbildungsmaßnahmen werden in verschiedenen Formaten und in unterschiedlicher Größe organisiert, um geschlechts-, alters- und gebietsspezifischer Diskriminierung entgegenzuwirken.

In Bezug auf die territorialen Unterschiede ist festzustellen, dass die Situation in Südtirol im Allgemeinen homogen ist: Die Beschäftigungsquoten bestätigen eine hohe Beteiligung der Wohnbevölkerung am Arbeitsmarkt, was vor allem auf die starke Präsenz aller Wirtschaftssektoren, auch in den entlegensten Gebieten, zurückzuführen ist.

Was den Vergleich zwischen Generationen betrifft, so zeigt die Analyse der Erwerbstätigkeitsquoten auf Landesebene einen Unterschied von 27,4 Prozentpunkten bei den unter 30-Jährigen - obwohl die Erwerbstätigkeitsquote der unter 30-Jährigen 48,4 % gegenüber 31,1 % auf nationaler Ebene beträgt - und von 12,9 Prozentpunkten bei den über 55-Jährigen - die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen liegt bei 63% gegenüber 53, % auf nationaler Ebene. Im Rahmen des Programms wird besonderes Augenmerk auf Bildungsmaßnahmen gelegt, die für die beiden oben genannten Kategorien angeboten werden sollen, um unter anderem die Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Zielwerte für 2024 von 42% bzw. 70% zu fördern.

6 CHRONOPROGRAMM

Erstellung dieses Chronogramms mit dem Ziel, dass die Meilensteine und Ziele innerhalb des durch das interministerielle Dekretes festgelegten Zeitrahmens erreicht werden.

AKTIONEN/TÄTIGKEITEN	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
VORBEREITENDE UND/ODER INSTRUMENTELLE MASSNAHMEN FÜR DIE EINFÜHRUNG DER MASSNAHMENWEGE												
Vorbereitung des Assessment und der Maßnahmenwege und Erstellung der entsprechenden Dokumente (Anweisungen, Leitlinien usw.)				x	x							
Planung und Aktualisierung von Dienstleistungs- oder Arbeitsverträgen, die bereits vor dem „PAR“ unterzeichnet wurden						x	x	x				
AVZ Schulung der Mitarbeiter					x							
Netz Wahrnehmung und -aktivierung	x	x	x	x	x	x						
SYSTEM-MASSNAHMEN												
Maßnahmen zur Integration in die Ausbildungspolitik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X
Verbesserung der Governance der aktiven Arbeitsmarktpolitik	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X
Verbesserte Kenntnisse über das Arbeitskräfteangebot (Assessment und Daten)			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Verbesserung der Kenntnisse über das Arbeitskräfteangebot (Verbesserung des Arbeitgeberservice und der Arbeitsvermittlung)									x	x	x	X
Aktion zur Konsolidierung des territorialen Netzes von Dienstleistungen	Geplante Aktivitäten ab 2023											
Maßnahmen für öffentlich-private Zusammenarbeit				x	x	x	x	x	x			

AKTIONEN/TÄTIGKEITEN	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Integration in die Ausbildung				x	x	x	x	x	x			
Integration in die Arbeitsverwaltung	Geplante Aktivitäten ab 2023											
Maßnahmen zur Einbeziehung der Unternehmen und des Territoriums									x	x	x	x
INSTRUMENTELLE AKTIONEN FÜR DIE ANPASSUNG UND DURCHFÜHRUNG VON MASSNAHMEN												
Maßnahmen für eine größere Verbreitung und Nähe der Arbeitsvermittlungszentren										x	x	x
Maßnahmen zur Digitalisierung von Dienstleistungen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Maßnahmen zur Stärkung der analytischen Kapazitäten des Arbeitsmarktes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Maßnahmen zur Bekanntmachung des „GOL“-Programms und zur Sensibilisierung der Begünstigten					x	x			x	x	x	x
Maßnahmen zur Einführung des Informationssystems	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Überwachung von Maßnahmen					x	x	x	x	x	x	x	x
AKTIVIERUNG UND DURCHFÜHRUNG DES LANDESPLANS												
Aktivierung der Maßnahmenwege							x	x	x	x	x	x

7 BUDGET

Die Tabelle zeigt das geplante Gesamtbudget für das Jahr 2022 und fasst die Daten in der Tabelle in dem Absatz 5.1.6.

	HAUSHALT 2022 (€)		
	GESAMT	davon für Dienste/ Maßnahmen „PNRR“	davon Dienstleistungen/ Maßnahmen aus ANDEREN QUELLEN
Assessment	-	-	-
Maßnahmenweg 1 - Berufliche Wiedereingliederung	870.313,60 €	870.313,60 €	
Maßnahmenweg 2 – Höherqualifizierung	2.436.221,60 €	2.436.221,60	-
Maßnahmenweg 3 – Umschulung	1.111.672,50 €	1.111.672,50	-
Maßnahmenweg 4 – Arbeit und Eingliederung	2.269.786,90 €	2.269.786,90	-
Maßnahmenweg 5 – Kollektive Vermittlung	-	-	-
Rundung	5,40 €	5,40 €	
GESAMTBUDGET 2022	6.688.000,00 €	6.688.000,00 €	-

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR

Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1

**Programma Nazionale per la
Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL**

PIANO ATTUATIVO REGIONALE

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	4
2	EXECUTIVE SUMMARY	6
3	ANALISI DEL CONTESTO DELLA PROVINCIA AUTONOMA	7
3.1	Introduzione.....	7
3.2	L’andamento del mercato del lavoro territoriale	8
3.3	I beneficiari potenziali del Programma GOL	11
3.4	La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro	12
3.4.1	I servizi pubblici per l’impiego.....	15
3.4.2	I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.....	16
3.5	Il sistema dell’offerta formativa provinciale esistente	16
3.6	Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro	19
4	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA.....	21
4.1	I fattori critici di successo.....	21
4.1.1	Introduzione.....	21
4.1.2	Azioni per l’integrazione con le politiche della formazione.....	22
4.1.3	Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	23
4.1.4	Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato.....	24
4.1.5	Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio	25
4.2	Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure	26
4.2.1	Introduzione.....	26
4.2.2	Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri di Mediazione Lavoro.....	27
4.2.3	Azioni per la digitalizzazione dei servizi	27
4.2.4	Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	28
4.2.5	Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari ..	30
4.2.6	Azioni per l’implementazione del sistema informativo	30
4.2.7	Azioni per il monitoraggio	31
4.3	Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione.....	31
4.3.1	Introduzione.....	32
4.3.2	Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Provincia verso i potenziali beneficiari del Programma GOL.....	32
4.3.3	Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali	35

5	INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE	36
5.1	Le misure per i beneficiari.....	36
5.1.1	Introduzione.....	36
5.1.2	Obiettivi regionali (target 1 e target 2)	36
5.1.3	Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR.....	37
5.1.4	Modalità di attuazione dell’assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL ...	37
5.1.5	Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali.....	48
5.1.6	Costo dei percorsi	50
5.2	La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi	54
5.3	Il contributo a favore delle persone più vulnerabili.....	54
5.4	L’apporto all’eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.....	54
6	CRONOPROGRAMMA	56
7	BUDGET	58

1 INTRODUZIONE

Il presente Piano Attuativo Regionale (di seguito anche "Piano" o "PAR") attua la Milestone 2 - della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. ALMP's e formazione professionale - denominata "*Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES)*" (M5C1-2), con scadenza dicembre 2022. Pertanto, il Piano sarà adottato dalla Giunta Provinciale e, in seguito alla sua approvazione da parte di Ministero/ANPAL, sarà pubblicato entro il predetto termine sul sito della Provincia Autonoma di Bolzano.

Il Piano garantisce la coerenza tra la normativa nazionale del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) il cui decreto di adozione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306 e l'attuazione a livello regionale, nonché la piena attuazione del programma.

La Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale prevede:

- il raggiungimento di 3.000.000 di beneficiari, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili entro il dicembre 2025;
- l'erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali entro il dicembre 2025;
- per i centri per l'impiego (PES) ovvero in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025.

Il Piano concorre quindi al conseguimento dei target della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale mediante il raggiungimento dei 4.560 (*vedi riparto decreto GOL*) (di cui 456 in competenze digitali) beneficiari previsti entro il dicembre 2022.

In coerenza con quanto previsto nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 21 del 14 ottobre 2021, avente ad oggetto "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Trasmissione delle Istruzioni Tecniche per la selezione dei progetti PNRR", nel PAR sono declinati:

- le azioni preliminari per lo sviluppo del Programma;
- gli interventi da attivare, le priorità, gli obiettivi e i risultati che si intendono conseguire;
- i criteri di selezione;
- la relativa dotazione finanziaria (evidenziando se all'attuazione concorrono anche altre fonti di finanziamento e il relativo importo stimato, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento);
- i destinatari, distinguendo i gruppi target vulnerabili;
- le tipologie di spese ammissibili e la metodologia delle opzioni semplificate dei costi applicati e collegati alle caratteristiche chiave degli interventi identificati nei percorsi da erogare ai target;
- il sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro di donne e giovani e il generale contributo all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali.

Nell'ambito della Convenzione tra ANPAL, delegata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e la Provincia Autonoma di Bolzano sarà fornita evidenza a:

- gli ulteriori indicatori (di risultato e realizzazione) e il data set di informazioni che saranno trasferite, la relativa tempistica e modalità di trasferimento nel sistema informatico/sistemi informativi adottati dall'Amministrazione responsabile per la gestione, con esplicito richiamo alle norme di riferimento;
- il contributo stimato al tagging clima e digitale;
- il sistema di gestione e controllo;

- le condizioni di revoca o sospensione del finanziamento in caso di parziale e/o mancato conseguimento degli obiettivi del Piano (con eventuale riferimento ai poteri sostitutivi);
- nonché la previsione della data di avvio e conclusione delle attività (compatibile con le tempistiche di realizzazione previste dal PNRR).

Il Piano è quindi articolato nelle Sezioni che seguono:

2. Executive summary
3. Analisi del contesto regionale/provinciale
4. Azioni per lo sviluppo del Programma
5. Interventi da attivare, priorità, obiettivi e risultati da conseguire
6. Cronoprogramma
7. Budget

2 EXECUTIVE SUMMARY

Riportare in sintesi i contenuti illustrati in modo dettagliato nelle sezioni successive del documento.

Il programma GOL, nella sua accezione di riforma di sistema, costituisce un'importante opportunità per i servizi per l'impiego della Provincia Autonoma di Bolzano, che nel proprio documento strategico Politica attiva del lavoro 2020-2024 ha pressoché anticipato, sia nei contenuti ma soprattutto negli obiettivi, la spinta innovativa che lo connota, pianificando un forte intervento nel settore.

Pur apprezzando, infatti, una situazione particolarmente positiva sul proprio mercato del lavoro, la Provincia Autonoma di Bolzano intende dare risposta alla forte richiesta dei datori di lavoro locali di personale specializzato e rimuovere le problematiche di mismatching tra domanda ed offerta di lavoro, che si presentano come alcuni dei maggiori problemi rilevati sul territorio.

A tal fine le linee guida del programma, le misure e gli strumenti che potranno essere attivati, oltre ai cospicui fondi messi a disposizione rientrano pienamente nella strategia provinciale e possono trovare specifica declinazione nell'ambito del sistema lavoro/formazione Alto Adige, tenuto conto delle seguenti specificità:

- la governance delle politiche attive provinciali è attribuita al Servizio lavoro, che agisce in piena collaborazione con la **rete delle politiche attive provinciali** che comprende in primis i Coordinamenti della Formazione professionale in lingua tedesca ed italiana, il servizio dell'Orientamento scolastico e professionale e i servizi dell'Educazione permanente in lingua tedesca ed italiana: si tratta di una **rete** totalmente **pubblica** che promuove l'interazione con il privato in termini di sussidiarietà;
- i servizi per il miglioramento dell'occupabilità di lavoratori e lavoratrici sono **gestiti direttamente da parte dei Centri di mediazione lavoro provinciali (CML)** che, in collaborazione con la rete dei soggetti erogatori, attiva direttamente la presa in carico degli utenti e la conduce, tramite le specifiche misure dei diversi percorsi previsti, sino alle concrete attività di mediazione, a garanzia di un efficace inserimento lavorativo; i CML gestiscono quindi, oltre alla fase di accoglienza anche l'assessment e la definizione dei percorsi e reintervengono al termine delle eventuali misure opportunamente erogate, nella fase di concreta mediazione nell'incrocio domanda/offerta;
- il servizio della mediazione al lavoro si articola in due fondamentali attività: **il servizio a favore delle persone in cerca di lavoro** o a rischio di disoccupazione e **il servizio a favore dei datori di lavoro**; in entrambi i casi la strategia provinciale prevede un importante intervento di potenziamento, da un lato per il rafforzamento dei servizi alle persone e dall'altro per la creazione dello specifico servizio rivolto ai datori di lavoro; in tale contesto la Provincia Autonoma di Bolzano prevede non solo un aumento delle piante organiche dei servizi coinvolti, ma anche un importante investimento nelle infrastrutture e mobilità degli operatori al fine di garantire una maggiore prossimità dei servizi, oltre che lo sviluppo di interventi di formazione continua a favore degli stessi operatori;
- i Centri di mediazione lavoro provinciali dispongono del **Sistema Informativo Lavoro Provinciale** - pienamente integrato al Sistema Informativo Unitario tramite cooperazione applicativa – che permette la gestione operativa delle informazioni, ma che necessita sia di una revisione tecnologica (anche in un'ottica di digitalizzazione delle procedure e attivazione di servizi online) che di un'evoluzione strutturale, al fine di permettere la piena condivisione dei dati tra i diversi attori della rete provinciale delle politiche attive, a garanzia della piena operatività della presa in carico integrata; anche su questo fronte sono necessari importanti interventi pianificati da parte dell'Amministrazione provinciale nell'ambito della propria strategia 2020-2024.

La Provincia Autonoma di Bolzano riconosce pertanto l'enorme potenzialità insita nel programma GOL e intende cogliere questa importante sfida, contribuendo sul proprio territorio, alla strutturazione di efficaci servizi per l'impiego, capaci di intercettare le richieste del mercato del lavoro e raccogliere ed identificare le competenze dei lavoratori, promuovendone con misure concrete l'occupabilità, in modo da facilitarne l'incontro.

Il programma impone tempi strettissimi di pianificazione e ancor più per l'azione: le attività da svolgersi sono descritte nel dettaglio all'interno di questo Piano attuativo. A fronte della specifica situazione contingente dei servizi per l'impiego sono indispensabili alcuni importanti e cospicui interventi volti a realizzare le precondizioni, che possano permettere il conseguimento degli obiettivi previsti, a partire da quelli fissati per il 2022 sino a quelli di medio e più lungo termine: si tratta di lavorare in parallelo, garantendo la prestazione dei servizi essenziali, mentre contemporaneamente si potenzierà ed in parte si costruirà la rete preposta all'erogazione di quegli stessi servizi.

3 ANALISI DEL CONTESTO DELLA PROVINCIA AUTONOMA

La sezione contiene l'analisi della struttura e delle dinamiche del mercato del lavoro territoriale, con particolare attenzione alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l'impiego, all'analisi dei fabbisogni espressi dalle imprese e alle competenze richieste nei settori in crisi e in quelli con maggiori potenzialità di sviluppo e la descrizione delle strategie di sviluppo del territorio sulle quali la Provincia intende concentrare gli interventi di implementazione della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale. Al fine di dare piena attuazione al programma GOL contiene altresì l'analisi delle reti attivate per i servizi per il lavoro, per la formazione e socioassistenziali.

3.1 Introduzione

Il PAR della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige focalizza la propria priorità di intervento nelle misure di politica attiva rispondenti alle esigenze specifiche del proprio territorio ed introduce a tal fine strumenti efficaci per fare fronte ai problemi di mismatching e di carenza di personale qualificato. In coerenza con il documento strategico "Politica attiva del lavoro 2020-24", adottato dalla Commissione Provinciale per l'impiego il 30/09/2020 e approvato con modifiche dalla Giunta Provinciale (deliberazione n. 850 del 03/11/2020) il PAR viene inteso quale strumento operativo fondamentale per attuare le politiche attive del lavoro in Provincia. Il presente PAR tiene, inoltre, conto della Strategia per lo sviluppo sostenibile dell'Alto Adige pubblicata nel luglio 2021 e del „RIS3“ - „Smart Specialisation Strategy (RIS3)“ della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige.

Va premesso che la Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige partecipa al programma GOL per quanto riguarda le misure di politica attiva ed adempie gli obblighi derivanti dal Piano nazionale nuove competenze (Decreto 14 dicembre 2021), mentre non aderisce al "Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro" adottato con accordo sancito in Conferenza Unificata nella seduta del 21 dicembre 2017.

Come verrà esposto nei seguenti paragrafi, il contesto nel quale si colloca il presente Piano di Attuazione presenta alcune specificità, che lo differenziano fortemente dalla situazione contestuale delle altre Regioni italiane e perfino dalla vicina Provincia Autonoma di Trento:

- i principali indicatori presentano un quadro relativamente più favorevole rispetto al panorama nazionale, nel terzo trimestre 2021 il tasso di occupazione (15-64 anni) è pari al 73,2% (media nazionale 58,4%), il tasso di disoccupazione si attesta al 3,4% (media nazionale 9,2%), il tasso di disoccupazione femminile è pari a 3,5% (media nazionale 7,9%), quello giovanile risulta al 6,8% (media annua 2020; nazionale 2020 29,2%), il tasso di inattività è al 24,2% (media nazionale 35,5%);
- le diverse attività economiche sono distribuite sul territorio provinciale in modo articolato e peculiare, tanto da evidenziare la presenza di molteplici mercati del lavoro fortemente differenziati sia ad esempio nell'andamento della stagionalità che nella richiesta di specifiche professionalità;
- dal confronto tra la domanda e l'offerta di lavoro presenti sul territorio emergono una forte carenza di personale qualificato e problemi di matching sui quali risulta urgente intervenire;
- il mercato del lavoro locale è caratterizzato da una frammentazione istituzionale degli attori chiamati ad attuare le misure di politica attiva del lavoro, che sono per scelta prevalentemente soggetti pubblici, e dalla conseguente assenza di attori accreditati per le politiche attive del lavoro; ciò in particolare nell'ambito della formazione professionale, la cui organizzazione si fonda sulle scuole professionali provinciali pubbliche;
- non avendo preso parte al programma nazionale "Garanzia Giovani", l'Amministrazione provinciale si trova sprovvista della relativa infrastruttura informatica e know-how implementati ed acquisiti a livello nazionale nello svolgimento del programma.

Seppure, quindi, in un contesto occupazionale favorevole l'attuazione del Programma "GOL" presenta per la Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige un ambizioso cambio di sistema. Dovrà essere pianificata, attuata ed intensificata soprattutto la collaborazione tra le strutture pubbliche e private, dovranno essere messi a punto nuovi meccanismi decisionali e di governance condivisa, nonché nuove misure dovranno essere pianificate ed attuate.

I principali interventi a livello locale nell'ambito del programma GOL si articolano su quattro livelli:

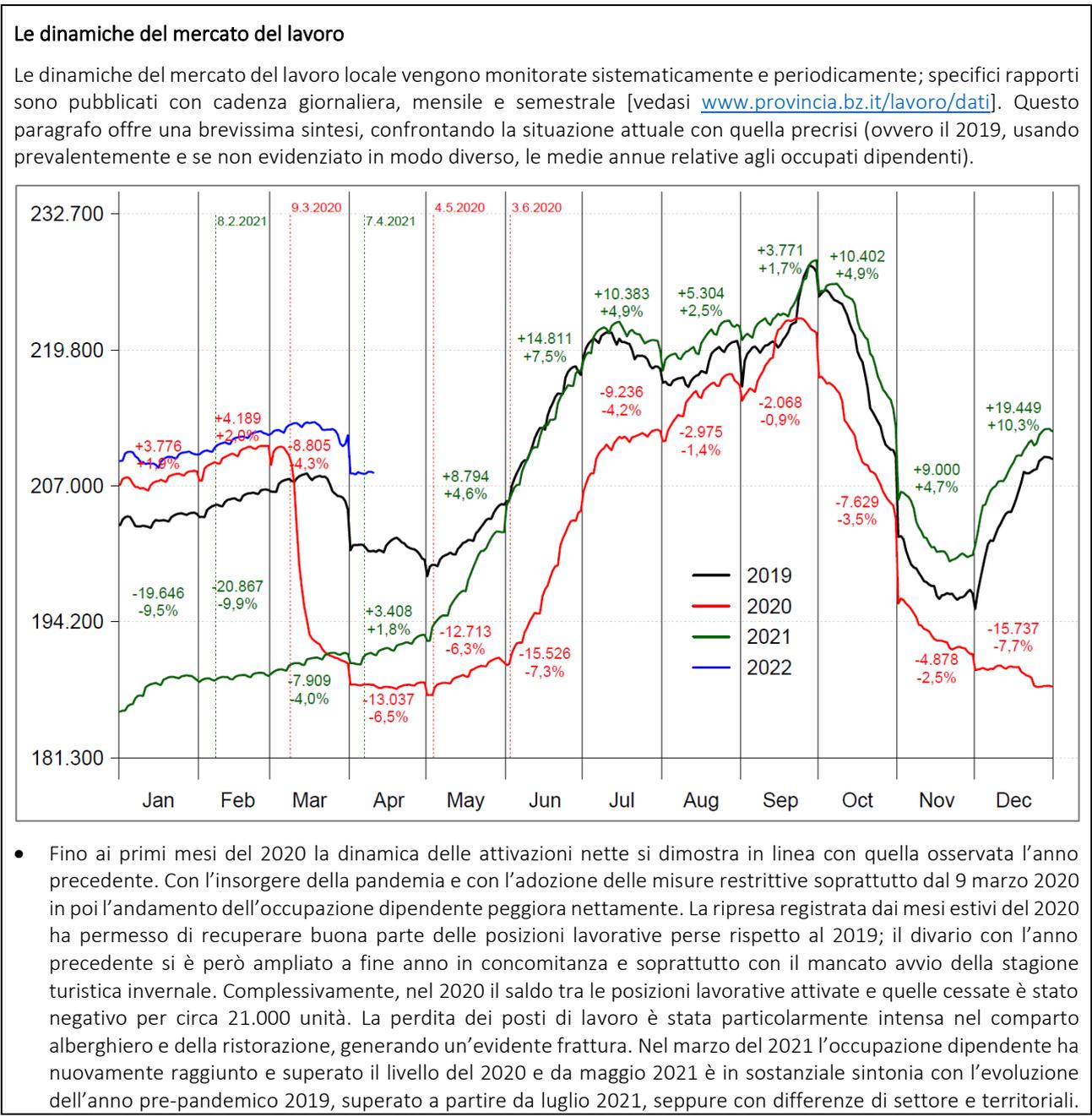
- miglioramento dei processi di incontro (matching) tra offerta e domanda di lavoro,
- elevazione dell'occupabilità attraverso una qualificazione più rispondente alle esigenze dei datori di lavoro, riferite alle specifiche offerte di lavoro (Upskilling);

- risposte al fabbisogno di personale qualificato attraverso un’offerta mirata di Reskilling;
- miglioramento dell’integrazione nel mercato del lavoro delle persone più fragili.

3.2 L’andamento del mercato del lavoro territoriale

Descrivere le principali dinamiche attuali del mercato del lavoro territoriale con particolare riferimento a:

- struttura del mercato del lavoro e attuale strategia provinciale sull’occupazione;
- principali trend occupazionali;
- analisi della domanda (con riferimento alle caratteristiche degli utenti dei servizi per l’impiego, ad esempio età, genere, titolo di studio ove l’informazione sia disponibile);
- competenze richieste dalle imprese.



Non considerando i settori a forte stagionalità (agricoltura, alberghiero, ristorazione) da metà marzo del 2021 l'occupazione è ritornata sui livelli precrisi.

- Considerando i contratti di lavoro dipendente e parasubordinato, il mercato del lavoro locale nel 2021 registra 212.758 occupati; rispetto al 2019 si conta un "deficit" di 4.475 occupati, ovvero -2,0%.
- **Un'evidente frattura** ha caratterizzato il mercato del lavoro altoatesino: l'economia legata direttamente o indirettamente al turismo (settore alberghiero, della ristorazione, dell'intrattenimento, commercio al dettaglio e in parte i trasporti) ha risentito della pandemia e non ha ancora consolidato i livelli precrisi. Calcolando le medie annue 2019-21 mancano 7.200 posti (ovvero un -9,6%). Pesa soprattutto la mancata stagione invernale 2020/21.
- Il confronto tra il 2021 e il 2019 evidenzia la stabilità o la leggera crescita di settori quali il manifatturiero (+1,4%), il comparto dell'edilizia (+1,8%), ma anche il settore pubblico (+1,3%) e perfino il commercio (+0,6%). Rispetto al 2019 questi settori registrano un più +1.860 posti di lavoro, ovvero una crescita del +1,2%.
- Va tuttavia evidenziato che dietro questi dati aggregati si nascondono **elementi che segnalano un'evidente trasformazione del mercato del lavoro locale**: sottosettori quali le attività professionali, scientifiche e tecniche crescono a ritmi sostenuti (+22,6%), così come altri comparti come la ricerca e lo sviluppo (+14%) e la consulenza aziendale (+9,5%). Consistente, anche in cifre assolute, si presenta la crescita dell'occupazione dipendente nel settore sanitario con un più 5,5% (+700 occupati).
- La forte contrazione della domanda di lavoro, dovuta soprattutto alla significativa riduzione e alla mancata conferma di assunzioni nel settore alberghiero e della ristorazione, ha comportato una riduzione preponderante dei contratti a tempo determinato, tipici del settore. Il divario 2019-2021 si attesta a meno 13,7% (-9.100 attivazioni). Il saldo delle posizioni a tempo indeterminato, invece, risulta positivo, grazie al blocco dei licenziamenti e agli effetti del Decreto dignità (+2,4; +3.777 attivazioni).
- La riduzione dell'occupazione ha quindi colpito in modo più intenso:
 - i giovani fino ai 29 anni con un meno 5,3% (-2.550);
 - i lavoratori stranieri con cittadinanze *UE-non-D-A-CH* (-17,4%), non-UE (-3,9%);
 - i lavoratori dipendenti non residenti in provincia (-7,9%);
 - in modo maggiore sono state colpite anche le donne con un -2,8%; (-2.969) rispetto al -2,0% degli uomini (-2.365).
- Le zone territoriali che hanno risentito in maniera più marcata della pandemia sono state quelle a maggiore vocazione turistica estera.

In **estrema sintesi** la situazione del mercato del lavoro provinciale si caratterizza per una forte domanda di forza lavoro - nonostante la temporanea crisi del settore alberghiero e della ristorazione - che si manifesta sia come carenza di manodopera qualificata e - visto l'andamento demografico - anche come evidente carenza di manodopera *tout court*. Devono essere sempre tenuti in considerazione i diversi contesti settoriali e territoriali, data la diversa composizione strutturale dei settori economici nei singoli territori della provincia. Le imprese dimostrano un'alta produttività totale dei fattori (vedasi a riguardo i rapporti della Banca d'Italia).

Elementi utili per l'individuazione delle competenze richieste dal mercato del lavoro locale - che per la sua ridotta dimensione non ha ancora sviluppato un solido sistema di monitoraggio e di forecasting - sono i dati risultanti dagli annunci pubblicati su "eJobLavoro", la borsa lavoro elettronica dell'Alto Adige e gli inquadramenti professione recuperabili dalle CO di assunzione.

Offerte di lavoro per professione pubblicati su eJobLavoro (senza agenzie interinali o agenzie private)	2018	2019	2020	2021	Diff. 19-21	Diff %
Dirigenti	86	67	80	139	+72	+107%
Altri professioni intellettuali, scientifiche	671	653	457	706	+53	+8%
Ingegneri e architetti	188	170	69	216	+46	+27%
Tecnici in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	1.163	1.123	749	1.015	-108	-10%
Tecnici nelle scienze della vita	219	152	141	174	+22	+14%
Tecnici di ufficio	1.700	1.405	1.007	1.500	+95	+7%
Tecnici dei servizi personali	397	340	249	410	+70	+21%
Impiegati di ufficio	1.098	975	826	1.078	+103	+11%
Impiegati in contatto diretto con la clientela	417	431	327	522	+91	+21%
Professioni nel commercio	770	596	304	900	+304	+51%
Professioni nel settore alberghiero	3.722	3.377	1.578	3.185	-192	-6%
Altre professioni nei servizi	807	824	532	910	+86	+10%
Operai specializzati dell'edilizia	136	139	109	175	+36	+26%

Operai specializzati metalmeccanici	409	390	300	398	+8	+2%
Operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa	15	5	2	6	+1	+20%
Operai specializzati in agricoltura, silvicoltura e zootecnici	45	34	22	65	+31	+91%
Operai specializzati alimentari, legno, tessile, cuoio	220	208	106	285	+77	+37%
Conduttori di impianti, operai di montaggio	395	343	206	411	+68	+20%
Altro personale non qualificato	473	443	338	485	+42	+9%
Personale non qualificato nel commercio e sett. alb.	1.085	897	539	1.082	+185	+21%
Apprendisti	374	271	136	238	-33	-12%
Totale	14.390	12.844	8.078	13.900	+1056	+8%

I dati dimostrano una crescente domanda di forza lavoro nel 2021 anche rispetto al 2019. La domanda si manifesta in quasi tutti i gruppi professionali, segnale di tensione sul mercato del lavoro.

Dal confronto tra il 2021 ed il 2019 relativo ai flussi in entrata per professione si nota un rallentamento del -8,0 di flusso in entrata, ovvero una diminuzione di 16.000 contratti. È tuttavia interessante notare che le entrate di lavoratori altamente qualificati aumentano, (ad es. professioni intellettuali e scientifiche, ingegneri ed architetti e tecnici dei servizi personali). Una contrazione elevata si registra tra le professioni nel commercio (-20%) e nel settore alberghiero (-11%).

Entrate: Richiesta di professioni	2.018	2.019	2.020	2.021	Diff 19-21	Diff %
Dirigenti	485	529	424	481	-48	-9,1
Altri professioni intellettuali, scientifiche	6.291	5.959	5.688	6.097	138	2,3
Ingegneri e architetti	209	182	180	231	49	26,9
Tecnici in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria	2.763	2.479	2.340	2.346	-133	-5,4
Tecnici nelle scienze della vita	1.794	1.907	1.843	1.755	-152	-8,0
Tecnici di ufficio	3.834	4.060	3.654	4.010	-50	-1,2
Tecnici dei servizi personali	10.798	9.887	9.231	10.416	529	5,4
Impiegati di ufficio	9.526	9.381	7.979	8.929	-452	-4,8
Impiegati in contatto diretto con la clientela	2.664	2.895	2.064	2.731	-164	-5,7
Professioni nel commercio	10.662	11.192	7.876	8.960	-2.232	-19,9
Professioni nel settore alberghiero	38.016	39.843	22.877	35.354	-4.489	-11,3
Altre professioni nei servizi	10.750	10.774	9.020	10.388	-386	-3,6
Operai specializzati dell'edilizia	4.715	4.416	3.688	3.497	-919	-20,8
Operai specializzati metalmeccanici	2.974	2.949	2.317	2.565	-384	-13,0
Operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa	459	102	66	67	-35	-34,3
Operai specializzati in agricoltura, silvicoltura e zootecnici	1.257	1.404	1.247	1.384	-20	-1,4
Operai specializzati alimentari, legno, tessile, cuoio	1.889	1.973	1.605	1.761	-212	-10,7
Conduttori di impianti, operai di montaggio	7.704	11.711	9.157	11.341	-370	-3,2
Altro personale non qualificato	59.148	61.252	53.018	56.569	-4.683	-7,6
Personale non qualificato nel commercio e sett. alb.	17.700	18.367	10.704	16.752	-1.615	-8,8
Apprendisti	3.246	3.096	2.392	2.816	-280	-9,0
Totale	196.884	204.358	157.370	188.450	-15.908	-7,8

Sostenibilità e trasformazione del mercato del lavoro

Oltre agli aspetti legati strettamente all'andamento del mercato del lavoro, il PAR viene percepito anche come occasione di contribuire alla necessaria trasformazione verso un'economia più sostenibile come definita nel *Concept Paper* della Giunta Provinciale (luglio 2021) e della Smart Specialisation Strategy (RIS3) della Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige (ottobre 2021).

L'intera economia locale e il mercato del lavoro sono dinnanzi ad una necessità di trasformazione verso un'economia ecologicamente più sostenibile.

3.3 I beneficiari potenziali del Programma GOL

Descrivere in termini quali-quantitativi il target dei beneficiari potenziali sul territorio regionale nel biennio 2019, 2020. Specificare anche - per singolo Centro per l'Impiego – il numero di beneficiari potenziali che hanno sottoscritto Patti di servizio (o "Patti per il lavoro") con riferimento a Percettori NASPI - Dis-Coll, Beneficiari Reddito di Cittadinanza e aderenti a Garanzia Giovani (vedasi tabella).

I potenziali beneficiari delle politiche attivate nell'ambito del programma GOL sono definiti dal decreto di adozione nelle seguenti categorie:

- beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
- beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro
- beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale
- disoccupati con minori chances occupazionali
- lavoratori fragili e vulnerabili
- lavoratori con redditi molto bassi

Si tratta di lavoratori che costituiscono la normale platea di utenti dei Centri di mediazione lavoro (CML) della provincia e che vi si rivolgono con diverse aspettative e richieste, a seconda della loro contestuale ed effettiva situazione di vita.

Nel corso del biennio 2019-2020 presso i CML provinciali sono state accolte 38.868 persone che hanno rilasciato la propria dichiarazione di immediata disponibilità e sottoscritto il patto di servizio/patto per il lavoro; 16.034 sono state conseguentemente prese in carico in modo attivo.

Nel corso delle attività preliminari di conferma DID e profiling, i CML escludono, infatti, dalla presa in carico attiva tutti i lavoratori che dichiarano di possedere una promessa di assunzione entro i tre mesi successivi – sostanzialmente tutti i lavoratori stagionali –, garantendo sempre e comunque il monitoraggio e la riattivazione di chi non rientri al lavoro ad inizio stagione successiva, ovvero la possibilità di richiedere in ogni caso il supporto alla ricerca di lavoro e la partecipazione a misure di orientamento e formazione. Questo approccio, fortemente pragmatico, consente ai CML provinciali di concentrare le proprie risorse sulle persone che hanno effettivo bisogno di accompagnamento/sostegno nella ricerca di lavoro, mantenendo al contempo il controllo sulla condizionalità. Ciò risulta necessario soprattutto in considerazione della forte presenza di lavoratori stagionali nella realtà produttiva provinciale – 20.612 considerato anche l'indotto –, che costituiscono oltre il 50% delle iscrizioni complessive, con picchi di oltre il 70% in alcuni CML, come ad es. Brunico (dati riferiti al biennio 2019-2020).

Analogamente in applicazione della disposizione prevista dal comma 3 dell'articolo 6 del decreto del Presidente della Provincia 26 novembre 2012, n. 42, vengono escluse dalla presa in carico attiva su richiesta, anche le donne disoccupate che si trovino in aspettativa obbligatoria per maternità, fino ad un anno dalla nascita del bambino; in tale contesto nel corso del biennio considerato sono state gestite 2.222 DID per le quali, su richiesta, è stata sospesa la presa in carico per 12 mesi.

Escludendo quindi i suddetti lavoratori, l'effettiva attività di supporto dei CML della provincia si è rivolta negli ultimi tre anni al servizio dei propri utenti, che, contando le nuove prese in carico, possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:

DID confermate con effettiva presa in carico	Flusso 2019	Flusso 2020	Flusso 2021	Stock al 31.12.2021
Persone attivate, di cui	8.014	8.020	6.429	10.667
giovani di età inferiore a 30 anni	2.119 26%	2.484 31%	1.936 30%	2.688 25%
lavoratori di età pari e superiore a 55 anni	1.566 20%	1.381 17%	1.174 18%	2.465 23%
persone con disabilità	544 7%	401 5%	413 6%	938 9%
donne	4.055 51%	4.033 50%	3.295 51%	5.413 51%

Questa articolazione dell'utenza può senz'altro indirizzare la previsione dei potenziali target del programma GOL a livello provinciale a partire dal 2022.

Dai numeri esposti in tabella possono dedursi le principali linee di intervento che si riterrà opportuno introdurre e che saranno necessariamente rivolte con priorità alle categorie più rappresentate, ma che non mancheranno di

coinvolgere tutti i target evidenziati, indipendentemente dal fatto che si tratti di beneficiari di ammortizzatori sociali o meno.

Per quanto riguarda questi ultimi, si stima che tra i lavoratori presi in carico nel corso del 2021 circa l'80% rientri tra i beneficiari di NASpl/Dis-Coll. Dati certi sull'effettiva percezione del beneficio non sono rilevabili per l'indisponibilità di un flusso completo di dati tra INPS, ANPAL e le Regioni. L'attuale flusso informativo, infatti, permette la trasmissione delle sole domande di NASpl/Dis-Coll, ma non le informazioni relative all'effettiva concessione delle indennità, né all'effettiva durata.

Per quanto riguarda i beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, non essendo attivo alcun flusso informativo in merito, i CML provinciali non hanno svolto alcuna attività di recupero e/o gestione particolare delle posizioni.

Tra i lavoratori presi in carico nel corso del 2021 lo 0,6% rientrava tra i beneficiari di reddito di cittadinanza.

A partire dal 2022 in accordo con i distretti sociali è stata avviata una sperimentazione per la presa in carico da parte dei CML dei beneficiari del reddito minimo di inserimento provinciale, la cui normativa di riferimento (L.P. 13/1991) prevede, in analogia con il reddito di cittadinanza nazionale, l'attivazione lavorativa. Tali utenti rientrano tra potenziali beneficiari del programma GOL.

Nella seguente tabella vengono riportati i dati relativi ai percettori NASpl/Discoll e RdC che hanno confermato la propria DID e sottoscritto il patto di servizio/patto per il lavoro presso i CML provinciali nel corso del biennio 2019-2020. Come detto sopra per quanto riguarda i percettori di indennità di disoccupazione si tratta di una stima effettuata sulla base delle notifiche ricevute da ANPAL tramite cooperazione applicativa. Per quanto riguarda i dati relativi al programma Garanzia Giovani si precisa che la Provincia di Bolzano non ha aderito all'iniziativa; nessun giovane della provincia ha quindi partecipato a questa misura.

CENTRO DI MEDIAZIONE LAVORO	PERCETTORI NASPI - DIS-COLL	BENEFICIARI REDDITO DI CITTADINANZA	ADERENTI A GARANZIA GIOVANI	TOTALE FLUSSI
CML di Bolzano	9.841	117	0	9.958
CML di Merano	8.221	59	0	8.280
CML di Bressanone-Vipiteno	4.186	13	0	4.199
CML di Brunico	4.653	3	0	4.656
CML di Silandro	2.439	1	0	2.440
CML di Egna	1.742	8	0	1.750
TOTALE	31.082	201	0	31.283

3.4 La struttura regionale per le Politiche attive del lavoro

Descrivere l'articolazione delle competenze provinciali su formazione, lavoro e sociale.

In riferimento al lavoro, indicare la strutturazione della Direzione, la presenza dell'Agenzia, a chi rispondono i CPI, esistenza di eventuali coordinamenti di CPI o affidamento alle Province. Indicare l'eventuale esistenza di strutture per servizi specialistici dedicati (ad esempio: servizi impresa, etc.).

Sempre con riferimento ai servizi per il lavoro, descrivere le modalità di interazione tra pubblico e privato.

Gli interventi di politica del lavoro nella Provincia autonoma di Bolzano sono disposti ai sensi della legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39, "al fine di contribuire in collaborazione con le parti sociali a rendere effettivo il diritto al lavoro

ed all'elevazione professionale dei lavoratori, ai sensi degli articoli 4, 35 e 38 della Costituzione". Questi obiettivi sono perseguiti, oltre che attraverso le attività di osservazione del mercato del lavoro, di orientamento al lavoro e consulenza per l'impiego, anche attraverso interventi di sostegno volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'accesso al lavoro dei cittadini residenti, con particolare riguardo ai giovani, alle donne, ai disoccupati di lunga durata, ai disabili ed alle persone soggette ad emarginazione sociale. La strategia e gli obiettivi operativi nell'ambito dell'attuale legislatura sono stati elaborati dalla Commissione provinciale per l'impiego ed approvati dalla Giunta provinciale nel Documento strategico Politica attiva del lavoro 2020-2024 con propria deliberazione del 3 novembre 2020, n. 850.

La competenza per l'attuazione delle politiche per il lavoro e il perseguimento delle finalità descritte è attribuita dalla citata legge provinciale alla Ripartizione Lavoro, che si articola in tre uffici: l'ufficio Osservazione mercato del lavoro, nell'ambito del quale opera l'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro - attivo soprattutto nell'analisi della domanda ed offerta di lavoro sul mercato locale -, l'Ispettorato del lavoro e l'ufficio Servizio lavoro, all'interno del quale sono inquadrati i sette Centri di mediazione lavoro (CPI) operativi sul territorio, a cui sono affidate le attività di registrazione e gestione delle persone in cerca di lavoro.

In considerazione delle molteplici aree di intervento che l'ambito delle politiche per il lavoro ricopre, la Ripartizione provinciale Lavoro opera all'interno di un'importante e vasta rete di collaborazione che raccoglie molteplici attori presenti sul territorio. Concentrando l'analisi sui soli interventi diretti alla presa in carico e gestione delle persone in cerca di occupazione e alla definizione, pianificazione ed erogazione delle misure da attuare a loro favore, al fine di migliorarne le chances di inserimento e/o reinserimento occupazionale, i principali partner di riferimento sono identificabili nelle Direzioni provinciali per la Formazione professionale in lingua italiana e per la Formazione professionale in lingua tedesca ed i relativi Centri di coordinamento e nell'ufficio Orientamento scolastico e professionale, inquadrato nell'ambito della Ripartizione provinciale Diritto allo studio.

Grazie alla collaborazione attivata tra le suddette strutture dell'Amministrazione provinciale vengono organizzate proposte di qualificazione e riqualificazione a favore dei disoccupati iscritti presso i CML, erogate direttamente da parte delle Scuole professionali provinciali, e interventi di consulenza, orientamento specialistico e sostegno nelle scelte professionali, gestiti dai centri di orientamento presenti sul territorio.

L'offerta formativa a favore delle persone in cerca di lavoro è arricchita dalle molteplici proposte delle agenzie formative private finanziate nell'ambito degli interventi del Fondo sociale europeo, gestito dalla Ripartizione provinciale Europa, oltre che dalle iniziative del sistema di educazione permanente che conta diversi soggetti privati attivi sul territorio, promossi dagli uffici provinciali Educazione permanente, biblioteche e audiovisivi e Bilinguismo e lingue straniere della Ripartizione Cultura italiana e dall'ufficio Educazione permanente della Ripartizione Cultura tedesca.

Grazie alla collaborazione con questi ultimi sono state sperimentate negli ultimi anni alcune iniziative di collaborazione diretta con soggetti erogatori privati, soprattutto per l'offerta di corsi di lingua italiana e tedesca e, lo scorso autunno/inverno, per la proposta di un'iniziativa di orientamento volta al rafforzamento delle competenze nella ricerca di lavoro.

Per la presa in carico di persone con disabilità, l'ufficio Servizio lavoro, che tramite il coordinamento del Servizio per l'integrazione lavorativa e i CML gestisce anche il servizio di collocamento mirato, collabora in modo stretto e continuo con l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano e le sette Comunità comprensoriali competenti territorialmente in materia di servizi sociali, oltre che con i servizi specialistici dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, presso la quale è collocata la Commissione sanitaria territorialmente competente per la valutazione delle capacità lavorative ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Sul territorio provinciale opera, inoltre, la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bolzano, fortemente impegnata nel sostegno all'imprenditoria ed in particolar modo a quella femminile.

Questa breve panoramica rappresenta l'attuale quadro di riferimento della rete dei soggetti competenti per la pianificazione, attuazione ed erogazione delle politiche attive del lavoro a livello provinciale e ne evidenzia la caratteristica frammentazione, che ne costituisce una delle principali criticità, in un'ottica di efficacia e coordinamento degli interventi. Ulteriore diretta conseguenza di questo assetto organizzativo è l'esiguità - in termini di numero di corsi erogati e capacità di invio di candidati - dell'attuale offerta formativa diretta ai disoccupati iscritti presso i CML provinciali. Proprio queste criticità sono sottolineate nel Documento strategico "Politica del lavoro 2020- 2024" con l'obiettivo di riuscire a superarle, creando un sistema integrato di governance sia nell'ambito della pianificazione delle misure, che nella loro gestione operativa, valorizzando sinergie e condividendo dati ed informazioni, in modo da

realizzare una presa in carico unitaria e condivisa delle persone da sostenere nel loro percorso di inserimento/reinserimento lavorativo.

Qui di seguito viene esposta una raffigurazione grafica del sistema descritto.

Misure	Attori		
Accoglienza	Servizio lavoro CML		
Profilazione	Servizio lavoro CML		
Mediazione al lavoro	Servizio lavoro CML		
Orientamento professionale	Orientamento scolastico e professionale della Ripartizione Diritto allo studio		Camera di commercio di Bolzano gestione del "Talentcenter" in cooperazione con l'Ufficio Orientamento scolastico, universitario e professionale della Rip. Diritto allo studio
Attività di formazione in ambito linguistico	Per la lingua tedesca e lingue straniere: Ufficio Bilinguismo e lingue straniere della Ripartizione Cultura italiana		Per la lingua italiana: Ufficio educazione permanente della Ripartizione Cultura tedesca
Attività di formazione continua	Corsi di formazione professionale in lingua tedesca: Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca) avvalendosi delle scuole prof. prov.	Corsi di formazione professionale in lingua italiana: Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana) avvalendosi delle scuole professionali provinciali	Corsi di formazione professionale erogati nell'ambito dei progetti cofinanziati Fondo sociale europeo Plus
Tirocini	Tirocinio formativo e di orientamento per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: Servizio lavoro	Tirocini di formazione e di orientamento per persone socialmente svantaggiate e svantaggiate sul mercato del lavoro: Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca)	Tirocini di formazione e di orientamento per persone socialmente svantaggiate e svantaggiate sul mercato del lavoro: Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana)
			"Alternanza scuola lavoro" tramite tirocini: Camera di commercio di Bolzano
Contributi per la copertura (anche totale) dei costi di formazione individuale per disoccupati iscritti	Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca)	Centro di coordinamento Formazione continua (Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana)	Fondo sociale europeo Plus
Pari opportunità	Agenzia per la famiglia con sostegni a microstrutture aziendali e territoriali	Fondo sociale europeo Plus	Camera di commercio di Bolzano
Sostegno all'imprenditoria	Camera di commercio di Bolzano		Fondo sociale europeo Plus
Transizione scuola-lavoro	Misure analoghe al programma "Garanzia Giovani" sono realizzate tramite un network "JugendcoachingGiovani" coordinato dall'Ufficio orientamento scolastico e professionale della Ripartizione provinciale Diritto allo studio. Le misure prevedono anche attività di coaching e di job planning.		Apprendistato – Ufficio apprendistato e maestro artigiano, Direzioni provinciali Formazione e scuole professionali provinciali
			Fondo sociale europeo Plus
Mercato del lavoro allargato secondo mercato del lavoro	Impiego temporaneo di lavoratori disoccupati (L.P. 11/1986) Ufficio Servizio lavoro		Promozione cooperative sociali Ufficio provinciale sviluppo della cooperazione
Collocamento mirato	Servizio per l'integrazione lavorativa – Ufficio Servizio Lavoro		
Incentivi all'assunzione di persone con disabilità	Contributi per l'occupazione di persone con disabilità nel mondo del lavoro privato Ufficio Servizio lavoro		Progetto Plus+35: Contributi per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità grave presso enti pubblici Ufficio persone con disabilità – Ripartizione sociale
Tirocini per l'integrazione lavorativa di persone con disabilità	Progetti di inserimento lavorativo con accompagnamento sul posto di lavoro Servizio per l'integrazione lavorativa – Ufficio Servizio Lavoro		

Legenda:
Ripartizione lavoro della Provincia autonoma di Bolzano
Direzioni provinciali per la formazione professionale della Provincia autonoma di Bolzano con l'ufficio apprendistato e maestro artigiano e i Centri di coordinamento Formazione continua.
FSE della Ripartizione Europa
Altre ripartizioni della Provincia autonoma di Bolzano
Camera di commercio della Provincia autonoma di Bolzano
Altri attori pubblici

3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

Descrivere da un punto di vista quali-quantitativo (vedasi tabella) la struttura dei servizi per il lavoro pubblici.

I Centri di mediazione lavoro della Provincia autonoma di Bolzano sono sette, a cui si affianca il Servizio per l'integrazione lavorativa; tutte e otto le strutture organizzative sono coordinate dall'Ufficio provinciale Servizio lavoro.

A queste strutture sono affidati i compiti operativi relativi alla gestione della mediazione al lavoro ordinaria e del collocamento mirato, dal rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità, alla conferma della medesima, la gestione della procedura di assessment, la stipula del patto di servizio e l'accompagnamento nelle misure e negli interventi di politica attiva oltre che la gestione della condizionalità nell'ambito delle politiche passive.

Il territorio di competenza di ogni CML è definito in relazione ai confini comunali; resta comunque libera la scelta da parte degli utenti di accedere al CML di propria preferenza.

La struttura organizzativa di ogni CML prevede la presenza di un coordinatore con compiti di direzione e controllo, di un congruo numero di collaboratori addetti alla presa in carico e mediazione delle persone iscritte e almeno un addetto ai servizi di segreteria ed accoglienza. Da alcuni anni il CML di Vipiteno è stato accorpato a quello di Bressanone, che ne segue anche il coordinamento e di fatto la struttura operativa è attiva limitatamente ai servizi di collocamento mirato. La seguente tabella rappresenta l'attuale articolazione dei CML della provincia di Bolzano e ne evidenzia alcune peculiarità, correlate alla struttura economica del territorio e ad alcuni fattori contingenti, che ne determinano l'operatività.

CML	Comuni	Abitanti	Superficie kmq	Densità per km	competenze	% disoccupati *su TOT Provincia	% nuove iscrizioni (DID) su TOT Provincia	% disoccupati stagionali su TOT utenti nel CML	Rapporto di assistenza in TPE (utenti per ogni mediatore)
CML Bolzano	Bolzano e 21 comuni limitrofi	210.898	1.280	164	Mediazione ordinaria	33%	35%	26%	1.388
CML Merano	Merano e 25 comuni limitrofi	104.146	1.297	80	Mediazione ordinaria Collocamento mirato	23%	23%	53%	1.688
CML Bressanone e Vipiteno	Bressanone e 19 comuni limitrofi	78.463	1.385	56	Mediazione ordinaria Collocamento mirato	13%	24%	40%	1.408
CML Brunico	Brunico e 24 comuni limitrofi	80.633	1.957	41	Mediazione ordinaria Collocamento mirato	20%	21%	56%	2.192
CML Egna	Egna e 10 comuni limitrofi	25.643	246	103	Mediazione ordinaria Collocamento mirato	5%	3%	33%	655
CML Silandro	Silandro e 11 comuni limitrofi	34.752	1.230	28	Mediazione ordinaria Collocamento mirato	6%	6%	42%	1.000

* la singola persona viene contata una sola volta

SOGGETTI	NUMERO
Centri per l'Impiego	7
Sedi distaccate	0

3.4.2 I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro

Descrivere da un punto di vista quali-quantitativo (vedasi tabella) la rete dei soggetti accreditati e le modalità di coinvolgimento degli stessi nella gestione delle politiche attive. La descrizione può contenere la rappresentazione della rete secondo i cluster propri della Provincia, ferma restando la necessità di rappresentare la numerosità dei soggetti coinvolti come indicato nella tabella successiva.

Come già descritto nei paragrafi precedenti la Provincia autonoma di Bolzano si caratterizza per un sistema di servizi per il lavoro prettamente imperniato su una presenza predominante di attori ed enti erogatori pubblici. Per tale ragione non ha ancora istituito un proprio regime di accreditamento dei servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12, comma 3 del decreto legislativo n. 150/2015.

Un sistema di accreditamento specifico per gli enti formativi, invece, esiste per realizzare attività formative sul territorio provinciale cofinanziate dal FSE.

Un analogo sistema di accreditamento è attivo nell'ambito del settore dell'educazione permanente, che, come previsto dalla normativa provinciale di riferimento – articolo 6 della legge provinciale 7 novembre 1983, n. 41 – definisce i requisiti per il riconoscimento degli enti formativi attivi sul territorio, quali agenzie educative. Il Ministero dell'Interno – Dipartimento per le libertà civili ed immigrazione, Direzione centrale per le politiche dell'immigrazione e dell'asilo – con propria nota del 24 febbraio 2016, prendendo atto dell'assenza in Alto Adige dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), ha riconosciuto l'equipollenza delle attestazioni prodotte dalle agenzie di educazione permanente accreditate dalla Provincia Autonoma di Bolzano alle attestazioni rilasciate dai CPIA.

SOGGETTI	NUMERO
APL	0
Consulenti del Lavoro delegati dalla Fondazione	0
Enti formativi accreditati ai servizi per il lavoro	0

3.5 Il sistema dell'offerta formativa provinciale esistente

Descrivere il sistema provinciale della formazione e le caratteristiche salienti dell'offerta formativa, anche in riferimento al Catalogo dell'Offerta formativa provinciale (ove esistente) evidenziando eventuali moduli utilizzabili nell'ambito del Programma GOL.

Il sistema provinciale di pubblica istruzione e formazione si articola nella scuola dell'infanzia, in un primo ciclo che comprende la scuola primaria e la scuola secondaria di primo grado e in un secondo ciclo che comprende le scuole secondarie di secondo grado a carattere statale e quelle della formazione professionale provinciale.

Il secondo ciclo è costituito dai percorsi dell'istruzione liceale, dell'istruzione tecnica e dell'istruzione e formazione professionale.

I percorsi dell'istruzione e formazione professionale si articolano in:

- percorsi di durata triennale che si concludono con il conseguimento della qualifica professionale; tale qualifica costituisce titolo per l'accesso al quarto anno dei percorsi di durata quadriennale, considerato anno di specializzazione;
- percorsi di durata quadriennale che si concludono con il conseguimento del diploma professionale;
- corsi annuali ai quali è possibile accedere con il diploma professionale e che terminano con un esame di Stato;
- percorsi di apprendistato attuati in l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere di istruzione e formazione, che si concludono con il conseguimento di un attestato di qualifica professionale, di un diploma professionale o del diploma di superamento dell'esame di Stato conclusivo degli studi secondari superiori;
- percorsi di istruzione professionale di durata quinquennale, suddivisi in due bienni e in un quinto anno, che terminano con un esame di Stato.

Persone in possesso dei requisiti necessari possono inoltre accedere al:

- Apprendistato professionalizzante e apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo
- Apprendistato di alta formazione professionale

(Legge provinciale 16 luglio 2008, n. 51 - Obiettivi formativi generali ed ordinamento della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione; Legge provinciale 24 settembre 2010, n. 11 - Secondo ciclo di istruzione e formazione della Provincia autonoma di Bolzano; Legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12 - Ordinamento dell'apprendistato)

In base allo Stato di Autonomia, la Provincia Autonoma di Bolzano ha competenza primaria in materia di addestramento e formazione professionale mentre ha competenza secondaria in materia di apprendistato.

In base alla legge provinciale del 12/11/1992 Nr. 40, Ordinamento della formazione professionale, alle scuole disciplinate dalla citata legge è attribuita a decorrere dal 1° gennaio 2017 la personalità giuridica di diritto pubblico. Esse sono dotate di autonomia amministrativa, finanziaria e patrimoniale.

La Formazione professionale in Alto Adige è istituzionalmente articolata in Formazione professionale in lingua tedesca e Formazione professionale in lingua italiana e Formazione professionale in lingua ladina.

La Formazione professionale in lingua tedesca

La Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca comprende oltre alla Direzione stessa, anche l'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano ed il Centro di coordinamento Formazione continua. La Direzione provinciale opera come centro di servizi per 16 scuole professionali provinciali.

La Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca è responsabile del coordinamento e della definizione degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo nonché della gestione pedagogica e tecnica della formazione professionale. In stretta collaborazione con le parti sociali e le imprese, essa progetta e realizza anche attività direttamente o indirettamente connesse alla formazione professionale a tempo pieno e all'apprendistato, alla formazione professionale continua, alla qualificazione e riqualificazione degli adulti, all'inserimento professionale degli adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro e alla formazione dei maestri artigiani (in collaborazione con la Camera di commercio).

Le scuole professionali provinciali del sistema di Formazione professionale in lingua tedesca sono:

- Scuola professionale "Fürstenburg" Burgisio con Corces
- Scuola professionale Frankenberg, Aslago ed Egna
- Scuola professionale Laimburg
- Scuola professionale Salern
- Scuola professionale Teodone (Mair am Hof)
- Scuola professionale provinciale di Silandro
- Scuola provinciale alberghiera 'Kaiserhof'
- Scuola professionale provinciale alberghiera 'Savoy'
- Scuola professionale provinciale per il commercio, l'artigianato e l'industria 'Dipl. Ing. Luis Zuegg'
- Scuola professionale provinciale alberghiera ed alimentare 'E. Hellenstainer'
- Scuola professionale provinciale per l'artigianato e l'industria di Bolzano
- Scuola professionale provinciale per il commercio e le arti grafiche 'Johannes Gutenberg'
- Scuola professionale provinciale per il commercio, l'artigianato e l'industria 'Chr. J. Tschuggmall'
- Centro di formazione professionale Brunico
- Scuola provinciale alberghiera Brunico
- Scuola professionale provinciale per le professioni sociali 'Hannah Arendt'

Le scuole professionali assicurano annualmente e sistematicamente un'offerta formativa che assolve il diritto-dovere all'istruzione e formazione (anche in apprendistato formativo), rivolta anche agli adulti (sia lavoratori di varia tipologia che in cerca di occupazione) e di tipo professionalizzante per quanto riguarda gli apprendisti

Le scuole professionali provinciali sono supportate dal Centro di coordinamento Formazione continua con funzioni di:

- coordinamento dei corsi e percorsi di formazione continua
- programmazione e gestione di azioni formative e di qualificazione professionale, nonché di tirocini di orientamento e formazione per adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro, con l'obiettivo dell'inclusione professionale;
- misure individualizzate per la valutazione e l'orientamento lavorativo nonché la riqualificazione per adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro, con l'obiettivo dell'inclusione professionale;
- gestione delle istruttorie delle domande di contributo presentate da: persone singole per la partecipazione a percorsi di formazione continua; imprese, per azioni formative sia interaziendali che extraaziendali; enti di formazione per corsi di formazione aperti e attinenti al mondo del lavoro, rivolti a persone occupate e in stato di disoccupazione.
- consulenza formativa per persone e imprese.

Rispetto al catalogo di formazione professionalizzante per adulti in essere numerosi possono essere i moduli utilizzabili/erogabili, con adattamenti, nell'ambito del Programma GOL. La loro individuazione ed eventuale adattabilità avverrà sulla base degli esiti delle attività di mappatura dei bisogni espressi dal mercato del lavoro e dalla tipologia di percorsi attivabili tra quelli previsti dal Programma. Per il catalogo si veda

<https://www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale/formazione-continua/ricerca-online-dei-corsi-di-formazione-professionale-in-lingua-tedesca.asp>

La Formazione professionale in lingua italiana

La Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana comprende oltre alla Direzione stessa anche il Centro di coordinamento Formazione continua sul lavoro e orientamento professionale. La Direzione provinciale opera come centro di servizi per 7 scuole professionali provinciali.

La Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana è responsabile del coordinamento e della definizione degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo nonché della gestione pedagogica e tecnica della formazione professionale. In stretta collaborazione con le parti sociali e le imprese, essa progetta e realizza anche attività direttamente o indirettamente connesse alla formazione professionale a tempo pieno, alla formazione professionale continua, alla qualificazione e riqualificazione degli adulti, all'inserimento professionale degli adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro.

Le scuole professionali provinciali del sistema di Formazione professionale in lingua italiana sono:

- Scuola professionale provinciale per l'artigianato e l'industria "L. Einaudi" – Bolzano
- Scuola professionale provinciale per il commercio, turismo e servizi "L. Einaudi" - Bolzano
- Scuola professionale provinciale per le professioni sociali "E. Lèvinas" – Bolzano
- Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria ed il commercio "E. Mattei" – Bressanone
- Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria ed il commercio "G. Marconi" – Merano
- Scuola professionale provinciale alberghiera "C. Ritz" – Merano
- Scuola professionale provinciale per la frutta-viticultura e il giardinaggio - Laimburg

Le scuole professionali assicurano annualmente e sistematicamente un'offerta formativa che assolve il diritto-dovere all'istruzione e formazione (anche in apprendistato formativo), rivolta anche agli adulti (sia lavoratori di varia tipologia che in cerca di occupazione) e di tipo professionalizzante per quanto riguarda gli apprendisti

Le scuole professionali provinciali sono supportate dal Centro di coordinamento Formazione continua sul lavoro e orientamento professionale con funzioni di:

- coordinamento dei corsi e percorsi di formazione continua sul lavoro
- programmazione e gestione di azioni formative e di qualificazione professionale, nonché di tirocini di orientamento e formazione per adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro, con l'obiettivo dell'inclusione professionale;
- misure individualizzate per la valutazione e l'orientamento lavorativo nonché la riqualificazione per adulti con difficoltà di accesso al mercato del lavoro, con l'obiettivo dell'inclusione professionale;
- gestione delle istruttorie delle domande di contributo presentate da: persone singole per la partecipazione a percorsi di formazione continua; imprese, per azioni formative sia interaziendali che extraaziendali; enti di formazione per corsi di formazione aperti e attinenti al mondo del lavoro, rivolti a persone occupate e in stato di disoccupazione

- consulenza formativa per persone e imprese.

Rispetto al catalogo di formazione professionalizzante per adulti in essere numerosi possono essere i moduli utilizzabili, con adattamenti, nell'ambito del Programma GOL. La loro individuazione ed eventuale adattabilità avverrà sulla base degli esiti delle attività di mappatura dei bisogni espressi dal mercato del lavoro e dalla tipologia di percorsi attivabili tra quelli previsti dal Programma. Per il catalogo si veda <https://www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale/formazione-continua/catalogo-corsi-formazione-continua.asp>.

Ad aggiungersi alla vasta offerta formativa delle due Formazioni professionali per persone disoccupate e senza occupazione esistono altri strumenti:

Il Fondo sociale europeo

Le misure finanziate dal FSE si sviluppano su più tematiche (occupazione, inclusione sociale e lotta alla povertà, istruzione e formazione nonché capacità istituzionale e amministrativa). Nel periodo 2014-2020 ben 2.400 persone inquadrate come disoccupate hanno partecipato alle attività di formazione, di cui due terzi in cerca di lavoro da più di sei mesi. È in fase di ultimazione il Programma del periodo di programmazione FSE+ 2021 – 2027, che prevede investimenti sulla priorità dell'occupazione, finalizzati soprattutto al sostegno di istruzione e formazione per determinate tipologie di disoccupati e non-occupati. Le misure hanno come obiettivo l'aumento dell'occupazione giovanile, l'aumento dell'occupazione femminile, degli immigrati, dei lavoratori anziani e dei disoccupati di lunga durata. In questo ambito nel corso della programmazione 2014-2020 sono stati emanati numerosi Avvisi:

- 2017-18 Occupazione Aumentare l'occupazione giovanile
- 2017-18 Occupazione Aumentare l'occupazione femminile
- 2017-18 Occupazione Aumentare l'occupazione degli immigrati
- 2017-18 Occupazione Aumentare l'occupazione dei disoccupati di lunga durata
- 2017-18 Occupazione Aumentare occupazione lavoratori anziani e favorire l'invecchiamento attivo
- 2017-18 Inclusione sociale Rafforzamento competenze e accompagnamento al lavoro soggetti vulnerabili
- 2018-19 Occupazione Aumentare l'occupazione di donne, over 45 e disoccupati di lunga durata (multitarget 1)
- 2019-20 Occupazione Aumentare l'occupazione dei giovani 19-20
- 2019-20 Inclusione sociale Rafforzamento competenze e accompagnamento al lavoro soggetti vulnerabili
- 2020-21 Occupazione Aumentare l'occupazione di donne, over 45 e disoccupati di lunga durata (multitarget 2)

Nell'ambito del FSE+ sono inoltre previste misure finalizzate al sostegno della transizione scuola-mondo del lavoro e di contrasto all'abbandono del sistema di istruzione e al rafforzamento delle competenze e l'accompagnamento al lavoro di soggetti vulnerabili.

Il sistema dell'educazione permanente

Le due ripartizioni "Cultura tedesca" e "Cultura italiana" coordinano nell'ambito delle competenze attribuite il sistema dell'educazione permanente e dell'apprendimento linguistico. L'educazione permanente in Alto Adige è regolata dalla legge provinciale n. 41/83 e dalla legge provinciale n. 18/86 (per le lingue). Le due normative prevedono la concessione di vantaggi economici alle agenzie educative e ai Comitati per l'educazione permanente. Grazie ai contributi i costi dei corsi sono più economici rispetto al resto del territorio nazionale.

Enti bilaterali e fondi interprofessionali

Le iniziative attivate dagli enti bilaterali e dai fondi interprofessionali sono attualmente destinate alle persone occupate e non esistono progetti rivolti ai disoccupati. Inoltre, mancano in provincia esperienze significative di formazione di persone in cassa integrazione.

3.6 Le connessioni tra la rete dei servizi socioassistenziali e la rete dei servizi per il lavoro

Descrivere le modalità attraverso cui la rete dei servizi socioassistenziali collabora con la rete provinciale dei servizi per il lavoro indicando eventuali Accordi, Protocolli attivi ecc.

Allo stato attuale la collaborazione tra la rete dei servizi per il lavoro e la rete dei servizi socioassistenziali in Alto Adige è collaudata ed attiva soprattutto nell'ambito della promozione dell'integrazione lavorativa di persone con disabilità, che, particolarmente con riferimento al collocamento mirato, ha trovato un proprio impianto, sia sul piano giuridico che organizzativo.

In tale ambito, a partire dalla deliberazione della Giunta Provinciale del 10 agosto 2001, n. 2643, sono definite le modalità di collaborazione tra gli operatori dei CML e i servizi specialistici socioassistenziali ed in particolar modo tra l'ufficio Servizio lavoro e le Commissioni mediche competenti sul territorio per la valutazione delle capacità lavorative, al fine di una presa in carico condivisa.

La norma provinciale di riferimento in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità è la legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, che al capo IV prevede alcune importanti disposizioni per la promozione della partecipazione alla vita lavorativa, incentivando

- le agevolazioni nel delicato passaggio dalla scuola e dalla formazione professionale al mondo del lavoro, nonché nella fase di reinserimento in caso di disoccupazione, mediante offerte di consulenza ed assistenza incentrate sulla persona;
- lo svolgimento di progetti d'inserimento o di reinserimento lavorativo, includenti consulenza e accompagnamento socio-pedagogico, con la finalità di acquisire adeguate competenze sociali e abilità lavorative e favorire l'assunzione;
- la collaborazione e lo scambio di informazioni tra i servizi competenti, per facilitare i passaggi tra il sistema educativo, il mondo dell'occupazione e del lavoro;
- il sostegno, l'accompagnamento e la consulenza ai datori di lavoro, alle persone assunte e a chi opera nel medesimo ambiente di lavoro, tramite interventi di job coaching e di assistenza alla persona sul posto di lavoro;
- la promozione del lavoro delle persone con disabilità nelle cooperative sociali di inserimento lavorativo, attraverso l'affidamento diretto di forniture e servizi e l'introduzione di clausole sociali negli appalti di lavori, forniture o servizi e attraverso la concessione di contributi.

Particolarmente proficua risulta la collaborazione tra i servizi per il lavoro e i servizi socioassistenziali nella gestione dei suddetti progetti di inserimento e reinserimento lavorativo – i cui criteri di attivazione sono definiti dalle deliberazioni della Giunta Provinciale del 20 dicembre 2016, n. 1458 e del 31 agosto 2021, n. 753 –, che nell'ambito di un'esperienza di tirocinio presso un soggetto ospitante pubblico o privato garantiscono l'accompagnamento sul posto di lavoro della persona con disabilità per l'intera durata del progetto finalizzato all'assunzione.

Recentemente sono state sperimentate, o sono in pianificazione, altre formule di collaborazione per la presa in carico di specifiche situazioni di svantaggio, come ad esempio il reinserimento lavorativo di donne che hanno subito violenza, in collaborazione con l'Ufficio provinciale per la tutela dei minori e l'inclusione sociale, o la risposta a situazioni di emergenza individuale e/o familiare, che possano configurare rischi di povertà o emarginazione sociale, per le quali l'Amministrazione provinciale, oltre a prevedere l'erogazione di un sussidio mensile, ne condiziona l'ottenimento ad un percorso di inserimento lavorativo – articolo 7bis della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13 e articolo 19 del Decreto del Presidente della Giunta Provinciale 11 agosto 2000, n. 30 –, in analogia a quanto previsto per i beneficiari di reddito di cittadinanza.

4 AZIONI PER LO SVILUPPO DEL PROGRAMMA

4.1 I fattori critici di successo

La sezione contiene - rispetto a quanto già illustrato nell'analisi di contesto e in attuazione del Programma GOL - la descrizione delle modalità di sviluppo delle principali linee di intervento rivolte al rafforzamento delle politiche attive del lavoro, anche evidenziando le sinergie sotto il profilo politico-strategico e ove possibile operativo tra PNRR e il FSE+.

4.1.1 Introduzione

L'analisi sopra illustrata del contesto entro il quale verrà sviluppato il programma GOL in provincia di Bolzano offre di per sé diversi spunti che mettono in evidenza le principali criticità dell'attuale sistema e ne prefigurano al contempo le opportunità nei possibili interventi che potranno essere introdotti.

Se da un lato appare un'evidente frammentazione delle competenze, che rende lenta e complessa la gestione della governance dell'intero sistema delle politiche per il lavoro sul territorio, l'adozione del programma GOL sollecita presso tutti i servizi coinvolti l'attivazione di una collaborazione proattiva per la realizzazione di una rete integrata di servizi, che sia in grado di rilevare e dare risposte efficaci ai molteplici bisogni delle persone in cerca di lavoro e alle esigenze dei datori di lavoro. Una prima sfida per la Provincia di Bolzano consiste, quindi, nello strutturare e mettere a regime un *nuovo sistema di governance*, che permetta ai principali attori coinvolti di pianificare e coordinare gli interventi, condividendo principi ed obiettivi.

Un particolare impegno viene richiesto sul fronte di un'effettiva integrazione tra i servizi per il lavoro e per la formazione e per l'orientamento, che pur rimanendo in capo a strutture organizzative separate, sono chiamati a raccordarsi a livello operativo, con il fine di realizzare a favore dei disoccupati un *unico flusso di presa in carico integrata*. Il progetto è ancora più ambizioso, se oltre ai soggetti pubblici erogatori di offerta formativa e di misure di orientamento si intende, come qui è il caso, anche il coinvolgimento delle agenzie educative private, attualmente attive nell'ambito del sistema dell'educazione permanente ovvero nello svolgimento di interventi cofinanziati dal FSE.

Oltre che sul piano della governance, la realizzazione del programma GOL colloca la sfida più grande sul piano operativo, ponendo l'attenzione sulla capacità di personalizzare gli interventi, facendo emergere e rilevando i bisogni delle persone in cerca di occupazione e contemperandoli rispetto alle effettive chances di occupazione rilevate sul mercato. Fondamentale diviene, pertanto, la capacità dei CML di conoscere e profilare i propri utenti, oltre che la possibilità di rilevare i fabbisogni del mondo datoriale, raffinando gli strumenti di analisi in uso e investendo sulla professionalità degli operatori chiamati a gestire le attività di rilevazione e valutazione. Gli interventi da realizzare richiedono infine la pronta e tempestiva attivazione degli attori coinvolti, che potrà essere garantita da un sistema informativo che permetta la *condivisione delle informazioni e la semplificazione delle procedure e della comunicazione*. La concreta realizzazione di un tale progetto costituisce attualmente un obiettivo basilare e si configura però al contempo come fondamentale sfida da intraprendere, in considerazione del diverso grado di informatizzazione dei servizi e della necessità di intervenire prioritariamente a livello organizzativo. Uno specifico studio di fattibilità su tale fronte è in fase di svolgimento.

Un ultimo ma non meno importante fronte di criticità è rappresentato dall'attuale consistenza della pianta organica dei CML che risulta assolutamente inadeguata rispetto ai compiti da assumere ed agli obiettivi da raggiungere. Uno sguardo all'ultima colonna della tabella riportata al paragrafo 3.4.1, in relazione al rapporto di assistenza, offre un quadro fortemente sbilanciato, soprattutto nei CML relativi ai centri a maggior densità abitativa, e richiede sicuramente un intervento incisivo. A tal fine si prevede di finanziare un intervento di rafforzamento e potenziamento dei servizi dei CML, attingendo ai fondi della nuova programmazione FSE+ che potrà divenire operativa verosimilmente entro il 2023.

Dal 2019 e 2020 è in corso un processo di presa di coscienza della necessità di superare i limiti della eccessiva frammentazione della politica attiva del lavoro a livello provinciale e si sono attuati i primi passi per una maggiore integrazione dei relativi servizi. Questo processo avrà un'elevata accelerazione grazie all'adozione del programma GOL.

4.1.2 Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione

Descrivere le modalità con cui la formazione - nell'ambito del Programma GOL - sarà erogata conformemente a quanto indicato dal Decreto, anche con riferimento alla contestualità dell'attivazione di politiche attive e formazione una volta che il lavoratore sia preso in carico. Descrivere come verrà assicurata la coerenza tra quanto previsto in GOL e il più ampio ambito delle politiche formative provinciali a valere su altre risorse (ad esempio FSE+), in particolare evitando sovrapposizioni ed assicurando complementarità (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- pianificare l'offerta formativa a valere sul Programma, basata soprattutto sul gap di competenze tra quelle possedute dagli iscritti al programma e il fabbisogno espresso dalle imprese e sulle strategie di sviluppo territoriale;
- garantire la partecipazione dei datori di lavoro alla strutturazione dell'offerta formativa;
- creare una correlazione tra i contenuti del Catalogo dell'Offerta formativa provinciale (moduli e percorsi), i percorsi di *upskilling/reskilling* e i gruppi target, anche in riferimento ai percorsi di rafforzamento delle competenze di base;
- rafforzare l'utilizzo della modalità duale all'interno dell'offerta formativa.

L'integrazione delle politiche della formazione nell'ambito delle politiche attive per il lavoro dovrà svolgersi su due piani distinti, ma fortemente correlati: il piano della programmazione dell'offerta da erogare sul territorio e il piano della sua gestione nell'ambito del flusso integrato di presa in carico delle persone in cerca di occupazione.

Per la progettazione dell'offerta formativa le Direzioni provinciali della Formazione Professionale utilizzano una modalità consolidata di coinvolgimento degli operatori economici, dei servizi per l'impiego e delle parti sociali del territorio: i "Forum territoriali e settoriali", dedicati a queste specifiche attività, che per il prossimo futuro verranno ulteriormente valorizzati.

L'aggiornamento del Catalogo dell'Offerta formativa provinciale sarà assicurato da una costante attività di monitoraggio e verifica.

Per l'eventuale fruizione dell'offerta formativa attraverso la "modalità duale", le Direzioni provinciali si avvarranno della strutturale esperienza in termini di pratiche e contenuti del Sistema dell'Apprendistato nelle sue varie tipologie di erogazione.

Anche le iniziative formative cofinanziate dal FSE e quelle del sistema dell'educazione permanente vengono pianificate secondo analoghe logiche, che però attualmente non prevedono un raccordo in rete per la rilevazione sistematica del fabbisogno espresso sul territorio. Nell'ambito dello sviluppo del programma GOL si intende applicare il sistema dei forum territoriali sopra descritti, coinvolgendo tutti gli attori nella rilevazione del fabbisogno formativo, in modo da evitare sovrapposizioni.

Al fine di rafforzare ulteriormente l'azione di raccolta del fabbisogno, soprattutto ai fini di un suo concreto utilizzo nel programma GOL, risulta, inoltre, opportuno agire su ulteriori due fronti, incentivando da un lato una più approfondita analisi dei fabbisogni dei disoccupati iscritti - che verrà realizzata sui risultati della nuova procedura di assessment, - e dall'altro un maggiore coinvolgimento del mondo datoriale, a favore del quale i CML provinciali attiveranno un nuovo servizio dedicato.

Sempre sul piano della programmazione fondamentale risulterà anche un'azione di coordinamento tra l'operato delle Direzioni della Formazione professionale, del FSE e del sistema di educazione permanente, in modo da far confluire gli esiti di ognuno in una programmazione integrata.

A tal fine si prevedono le seguenti misure operative, da attuare gradualmente a partire dal 2022 e da portare a regime entro la conclusione dell'orizzonte temporale del programma GOL:

1. realizzazione di un nuovo sistema di governance condivisa delle politiche attive del lavoro a favore dei disoccupati, tramite *l'istituzione di un tavolo permanente* coordinato da parte della Ripartizione Lavoro, al quale siedano i rappresentanti di tutte le Ripartizioni provinciali coinvolte, che permetta tramite la condivisione e valutazione delle informazioni raccolte sul territorio, l'identificazione dei principali settori di intervento a breve e medio termine e la definizione di proposte di orientamento e formazione;
2. miglioramento delle informazioni sull'offerta di lavoro, tramite l'implementazione nel processo di presa in carico delle persone in cerca di occupazione da parte dei CML delle *nuove procedure di assessment* previste nell'ambito del programma GOL, che approfondiscono l'attuale profilazione degli utenti, e *analisi delle informazioni raccolte da parte dell'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro*, con l'obiettivo di evidenziare trend di fabbisogno, che possano essere utili nella programmazione dell'offerta formativa e di orientamento; i risultati di questa analisi costituiranno parte delle informazioni base per la valutazione nell'ambito del tavolo permanente delle politiche attive;
3. miglioramento delle informazioni sulla domanda di lavoro, tramite il potenziamento della piattaforma eJobLavoro (mettendo, tra l'altro, in rete le piattaforme principali sul territorio provinciale tramite una tecnologia già in uso e consolidata presso l'AMS austriaco "alle jobs"), che già oggi agevola l'incontro della domanda e offerta di lavoro, e attraverso la realizzazione nell'ambito dei CML di un *nuovo servizio dedicato ai datori di lavoro*, volto a conoscere e fidelizzare le imprese e a fornire consulenza e supporto nella ricerca di personale specializzato, anche attuando iniziative oltre confine provinciale; il servizio si connoterà per un'attenzione ai bisogni specifici e contingenti del singolo datore di lavoro, ma avrà anche l'obiettivo di raccogliere informazioni sui fabbisogni di settore che possano costituire valido orientamento per la progettazione di possibili interventi di carattere formativo/orientativo.

Tramite l'attuazione delle suddette misure sarà quindi possibile disporre di informazioni più approfondite sia sull'offerta che sulla domanda di lavoro che potranno garantire, oltre che maggiore efficacia delle attività di matching, anche una migliore capacità di programmare corsi formativi di aggiornamento e qualificazione adeguati alle effettive esigenze del mercato locale e rispondenti ai gap di competenze rilevati in capo alle persone in cerca di occupazione.

4.1.3 Azioni per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi

Descrivere le modalità attraverso cui la Provincia Autonoma di Bolzano intende realizzare e/o rafforzare l'integrazione dei servizi per il lavoro e la formazione con i servizi territoriali, soprattutto per i lavoratori più fragili. Specificare: gli eventuali interventi sulle competenze di base, in coordinamento con i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) e l'eventuale forma d'integrazione con la formazione professionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021); la collaborazione con i Comuni per la definizione di politiche integrate; l'eventuale utilizzo di risorse non rientranti nel Programma GOL. Nelle azioni fare riferimento anche alla:

- disponibilità di servizi territoriali per la conciliazione di vita e lavoro;
- disponibilità di servizi territoriali di cura (servizi per l'infanzia e servizi per la *long-term care*) per promuovere l'offerta di lavoro femminile;
- programmazione integrata con i servizi sociosanitari nel caso delle persone con disabilità;
- disponibilità o definizione di percorsi socio-educativi accanto a quelli di orientamento al lavoro per le persone più lontane dal mercato del lavoro.

Indicare le attività che saranno realizzate (elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- promuovere e rafforzare reti strutturate tra servizi pubblici e privati per il lavoro, i servizi sociali e sociosanitari, coinvolgendo anche gli enti del terzo settore (anche attraverso convenzioni);
- promuovere iniziative per il rafforzamento delle competenze di base attraverso la collaborazione sinergica con i CPIA;
- definire una programmazione integrata operativa che consenta il raggiungimento degli obiettivi del Programma;

- promuovere la conoscenza dei soggetti che operano sul territorio e consentire l'offerta integrata di servizi.

Le azioni di consolidamento di una rete territoriale dei servizi costituiscono un obiettivo centrale descritto nel Documento strategico di politica attiva del lavoro approvato nel novembre del 2020. Il consolidamento avviene con strumenti diversi a seconda della struttura partner.

- **Formazione continua.** Con le strutture provinciali preposte alla formazione professionale (Direzioni provinciali Formazione professionale e centri di coordinamento Formazione continua) è prevista una collaborazione a livello di processo; ovvero un flusso automatizzato di dati, un'integrazione dei sistemi informativi, una presa in carico "unificata" delle persone e uno sviluppo congiunto di misure per persone in cerca di lavoro e per aziende (soprattutto in caso di processi di ristrutturazione o di crisi aziendale). La collaborazione è già in essere, ma ancora incentrata su singoli eventi; ha conosciuto un'intensificazione nel 2021. Le forme esistenti di collaborazione "informale", funzionanti soprattutto nei territori periferici, verranno rese strutturali su tutto il territorio provinciale. Per le altre attività non legate alla mediazione al lavoro e al servizio datori di lavoro, ma all'incremento dell'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese, le relative strutture rimangono autonome.
- **Orientamento professionale e sulla formazione.** La collaborazione a livello di processo tra i CML e il servizio per l'orientamento scolastico, universitario e professionale provinciale si concretizza nell'erogazione di servizi di consulenza professionale e sulla formazione. Le misure attivate mirano a supportare la scelta di un percorso di formazione professionale e di una professione, fornendo informazioni e consulenza complete e di qualità ai rispettivi gruppi target. È prevista una condivisione delle anagrafiche e dell'agenda.
- **Formazione di base per migranti.** Gli Uffici per l'educazione permanente e le agenzie di educazione permanente, che in Alto Adige svolgono la funzione dei CPIA, fungono da partner per i CML per le attività di formazione di base, soprattutto in ambito linguistico e civico, per favorire l'integrazione lavorativa dei migranti.
- **Formazione continua in ambito linguistico e informatico.** La collaborazione dei CML con il sistema dell'educazione permanente permette di garantire l'erogazione di misure formative specifiche in ambito linguistico e delle competenze digitali.
- **Inserimento lavorativo di persone con disabilità.** Nell'ambito del servizio di collocamento mirato, sono attive collaborazioni su diversi piani tra i CML e i Servizi sociali, le strutture del sistema sanitario (tra l'altro anche per l'accertamento della capacità lavorativa) e gli istituti scolastici, al fine di promuovere l'informazione sui diversi servizi disponibili sul territorio e agevolare la presa in carico individuale. Con l'"Accordo di programma fra scuole dell'infanzia, scuole e servizi territoriali" (Deliberazione della Giunta Provinciale 1056/2013) sono previste, ad esempio, procedure condivise per il delicato passaggio scuola-lavoro. Una stretta collaborazione con i Servizi Sociali è da diversi anni consolidata per il Servizio di accompagnamento sul posto di lavoro durante lo svolgimento di specifici progetti di tirocinio dedicati alle persone con disabilità (Deliberazione 1458/2016 "Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità"). Per i servizi di accompagnamento è previsto un rafforzamento del coinvolgimento del terzo settore. A riguardo si veda anche il paragrafo 3.6.
- **Assistenza all'infanzia per favorire la conciliazione lavoro-famiglia.** Competenza diretta dell'Agenzia provinciale per la famiglia (Legge provinciale 8 del 17/05/2013).
- **Assistenza a persone non autosufficienti.** Competenza diretta della Ripartizione provinciale Servizi sociali.

L'attività di programmazione integrata viene rafforzata attraverso tavoli periodici organizzati dal Servizio lavoro / Ripartizione lavoro, che monitora l'avanzamento delle misure per i rispettivi gruppi target.

4.1.4 Azioni per la cooperazione tra sistema pubblico e privato

Descrivere le modalità attraverso cui - nell'ambito del Programma GOL - sarà realizzata la cooperazione tra i servizi pubblici e quelli privati, anche rispetto alla condivisione delle informazioni (ad esempio, favorendo la trasparenza della domanda di lavoro proveniente dalle imprese mediante la collaborazione tra le piattaforme di recruiting pubbliche e private). Specificare, in particolare, le interazioni tra Agenzie per il lavoro, soggetti accreditati per la formazione professionale e privato sociale/altri soggetti riconosciuti dalle Regioni. Descrivere anche le azioni per la messa a fattor comune dei fabbisogni di competenze identificati e della disponibilità di offerte di lavoro (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le attività che saranno realizzate per:

- garantire un'efficace gestione del percorso complessivo a partire dalla condivisione delle informazioni tra soggetti pubblici e privati, a partire dalla condivisione della domanda di lavoro;
- rafforzare la connessione dei CPI con gli altri attori;
- favorire la libera scelta consapevole da parte del beneficiario;
- evitare - in fase di avvio del percorso - fenomeni di selezione avversa dei beneficiari o di mancata finalizzazione dei percorsi, soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili;
- condividere e garantire la rilevazione di dati utili alla strutturazione di un sistema di rating nazionale nel più ampio ambito del monitoraggio nazionale.

Uno dei primi ambiti sui quali si intende intervenire al fine di promuovere la collaborazione tra pubblico e privato è sicuramente la condivisione delle informazioni relative alla domanda di lavoro, che si realizzerà tramite il potenziamento della piattaforma dell'Amministrazione provinciale eJobLavoro, che già oggi agevola l'incontro della domanda e offerta di lavoro. Il progetto consiste nel mettere in rete le principali borse lavoro private presenti sul territorio provinciale utilizzando una tecnologia consolidata presso l'AMS austriaco: "alle jobs".

Si prevede, inoltre, di realizzare interazioni pubblico-privato anche nell'ambito della gestione dei percorsi da offrire alle persone che aderiranno al programma GOL. Se da un lato le attività di prima accoglienza e assessment resteranno nell'ambito delle competenze dei soli CML, si prevede di coinvolgere, infatti, operatori privati nell'ambito delle misure da erogare, soprattutto in una prima fase in relazione all'offerta formativa digitale e a quella linguistica, competenza determinante sul mercato del lavoro locale.

A tal fine saranno attivati i canali attualmente in uso nell'ambito del sistema di educazione permanente, con un maggior favore verso gli operatori non profit.

Verrà inoltre promossa l'offerta formativa FSE+ erogata da agenzie formative private del territorio rivolta a persone non occupate. Inoltre saranno cofinanziate attraverso il FSE+ misure di capacity building del partenariato finalizzate a promuovere lo sviluppo delle capacità degli attori del territorio interessati all'attuazione degli interventi previsti nell'ambito della presente azione, attraverso attività di informazione, formazione, supporto specialistico, nonché organizzazione di momenti di scambio e confronto volti a favorire l'emersione dei reali fabbisogni del territorio.

4.1.5 Azioni per il coinvolgimento delle imprese e del territorio

Descrivere le modalità di coinvolgimento - nell'ambito del Programma GOL - degli operatori economici locali perché i centri per l'impiego, in collaborazione con i soggetti accreditati, possano costituire un punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- orientare l'azione dei CPI e/o di eventuali servizi pubblici dedicati verso la domanda, a partire dalle strategie di sviluppo del territorio su cui la Provincia intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- assicurare un coinvolgimento costante ed efficace del sistema imprenditoriale locale nell'implementazione del Programma;
- favorire la conoscenza da parte delle imprese delle opportunità e dei servizi disponibili presso i CPI e gli altri soggetti accreditati;
- massimizzare e condividere vacancy che siano coerenti con le traiettorie di sviluppo più significative del territorio;

- favorire la partecipazione attiva degli enti locali interessati, delle parti sociali, del sistema delle imprese e degli altri stakeholder interessati, ottimizzando – attraverso il ricorso a “patti territoriali” – il rapporto tra i sistemi del lavoro, dell’istruzione e formazione e dell’imprenditoria lungo le filiere produttive settoriali e locali.

I due principali strumenti per orientare l’azione dei CML verso i bisogni delle imprese sono la creazione di un servizio specifico e capillare dedicato ai datori e datrici di lavoro ed il potenziamento delle analisi territoriali del mercato del lavoro dipendente.

Il servizio pianificato per i datori di lavoro, a regime

- conoscerà il fabbisogno di personale e i posti vacanti delle imprese attraverso contatti diretti e visite aziendali e l’utilizzo di tool informatici messi a disposizione da parte dell’Ufficio osservazione mercato del lavoro;
- informerà i datori di lavoro sulle caratteristiche e competenze dei disoccupati disponibili e sulle misure di politica attiva erogabili;
- fungerà da “hub” utilizzando i collegamenti con altre strutture provinciali e pubbliche (come la Camera di commercio e altri partner della Rete), per indirizzare i datori di lavoro verso gli uffici competenti per l’erogazione di servizi di consulenza e sostegno al di fuori delle proprie competenze
- offrirà i seguenti servizi:
 - sostegno nella stesura e pubblicazione di annunci relativi ad offerte di posti di lavoro
 - preselezione di personale utilizzando le informazioni presenti a sistema sui disoccupati iscritti ai CML
 - Job carving: ridefinizione dei profili professionali per l’inserimento di persone con bisogni speciali
 - Job crawling: espansione delle informazioni sulle offerte di lavoro tramite integrazione delle borse lavoro su web
 - sensibilizzazione e consulenza per l’inclusione e la gestione della diversità

Sotto il coordinamento e con il sostegno del Servizio lavoro e dell’Ufficio osservazione mercato del lavoro avranno luogo confronti periodici con associazioni datoriali e consulenti del lavoro negli ambiti territoriali dei singoli CML, al fine di assicurare un coinvolgimento costante ed efficace del sistema imprenditoriale locale nell’implementazione del Programma. Verranno usati e sviluppati a tale scopo sistemi che si orientano alle funzionalità dell’EU-Skills-Panorama, adattandoli e rendendo le informazioni in tal modo fruibili a livello del bacino d’utenza dei CML altoatesini.

Sempre a tal fine i CML promuoveranno occasioni di contatto, incontro e collaborazione con le cooperative e i gruppi d’azione per lo sviluppo regionale attivi sul territorio per la promozione di uno sviluppo sostenibile ed integrativo oltre che il rafforzamento economico delle valli e delle zone rurali. Tali collaborazioni potranno sviluppare potenziali analoghi alla stipula di patti territoriali, già attivati in altre Regioni.

Per quanto riguarda gli specifici bisogni di settore e delle filiere produttive sono interlocutori privilegiati gli enti bilaterali presenti in Provincia.

4.2 Le azioni strumentali alla personalizzazione ed erogazione delle misure

In questa sezione sono descritte le azioni finalizzate a garantire ai beneficiari del Programma attività, misure, servizi personalizzati e territorialmente prossimi, in coerenza con gli esiti del gruppo di lavoro.

4.2.1 Introduzione

La presa in carico delle persone in cerca di occupazione da parte dei CML è supportata dal Sistema Informativo Lavoro Provinciale che permette la gestione dello stato di disoccupazione, della profilazione e della predisposizione di un progetto di inserimento lavorativo personalizzato. Il sistema garantisce il tracciamento delle persone prese in carico e delle misure erogate.

L’attuale sistema informativo è in fase di revisione volta ad una reingegnerizzazione delle procedure che prevede anche aperture verso servizi online e interazione a distanza, in modo da facilitare i contatti e garantire la prossimità dei servizi.

Il nuovo sistema informativo garantirà, inoltre, un supporto alla gestione della presa in carico integrata con gli operatori coinvolti nell’erogazione delle specifiche misure, sulla base della condivisione delle informazioni e l’agevolazione della comunicazione.

4.2.2 Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri di Mediazione Lavoro

Descrivere le attività che la Provincia intende realizzare per rendere i Servizi più prossimi ai cittadini e alle imprese, anche quantificandone il numero (vedasi tabella).

Coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n. 306, specificare, anche e soprattutto: le modalità e i tempi attraverso cui sarà raggiunto l'obiettivo della presenza fisica/riferimento di un CML (o sede decentrata o sportello o altra struttura) almeno ogni 40.000 abitanti. Nella descrizione evidenziare le modalità di utilizzo dei servizi digitali e le eventuali differenziazioni legate a specificità territoriali (aree marginalizzate, aree metropolitane,...)

L'attuale distribuzione dei CML sul territorio provinciale delinea un quadro in parte sbilanciato rispetto all'obiettivo previsto di uno sportello ogni 40.000 abitanti. In particolare, uno sbilanciamento rilevante si evidenzia in relazione ai maggiori centri abitati (Bolzano, Merano, Bressanone e Brunico), mentre i CML più periferici rispondono pienamente al target previsto (Egna e Silandro). Tale situazione è legata anche alla particolare morfologia del territorio che raccoglie intorno ai singoli CML comuni di piccole dimensioni dislocati nelle valli montane.

In ottemperanza a quanto previsto dal programma GOL e in piena sintonia con il Piano strategico provinciale si intende attuare ogni possibile misura al fine di avvicinare i servizi alla popolazione, ed in tal modo agevolarne la fruibilità.

In tale prospettiva l'Ufficio servizio lavoro approfondirà l'opportunità di rivedere la competenza territoriale dei propri 7 CML, cercando di omogeneizzarne la distribuzione sulla base della popolazione residente e valuterà l'opportunità di aprire sportelli decentrati, da attivarsi alcuni giorni la settimana, attraverso la stipula di opportune convenzioni con i comuni interessati.

Una valutazione particolare verrà realizzata sull'opportunità di aprire una seconda sede nell'ambito del CML di Bolzano che attualmente raccoglie il maggiore bacino d'utenza.

Presupposto fondamentale per la realizzazione delle nuove sedi distaccate, oltre alla predisposizione degli accordi con gli enti locali per la disponibilità dei locali, è il rafforzamento anche in termini di disponibilità di personale.

	2021	2022	2023	2024	2025
DISPONIBILITÀ DI UFFICI/RECAPITI PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	0	0	0	6	6
CREAZIONE DI SPORTELLI MOBILI	0	0	0	2	0
EVENTUALI NUOVE SEDI	0	0	0	1	0
ALTRO	0	0	0	0	0

4.2.3 Azioni per la digitalizzazione dei servizi

Descrivere le traiettorie di sviluppo esistenti e previste per i servizi digitali, intesi in maniera integrata e complementare a quelli fisici (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare, in particolare, le azioni che saranno realizzate per:

- garantire l'erogazione del percorso - in toto o in parte - on-line;
- facilitare l'accesso alle prestazioni e la «vicinanza» del servizio, anche nei casi di mancato possesso delle dotazioni informatiche;

- facilitare le relazioni e il *case management*, permettendo maggiore frequenza nei contatti con gli operatori dei centri, anche se a distanza;
- rendere più fluide le connessioni tra i diversi operatori della Rete che intervengono nella realizzazione del percorso/erogazione del servizio.

Attualmente i servizi di mediazione al lavoro e del collocamento mirato sono gestiti nell'ambito del SILP Sistema Informativo Lavoro Provinciale, che raccoglie e condivide dati ed informazioni relativi sia alla sfera della disoccupazione che dell'occupazione. Molteplici applicativi dedicati a specifici servizi, basati sulle due principali banche dati dei cittadini e dei datori di lavoro, permettono agli operatori di accedere alle informazioni relative alla singola persona/azienda in tempo reale. L'aggiornamento dei dati relativi ai cittadini e alle aziende è garantito da una diretta integrazione con le Anagrafi comunali, l'Agenzia delle entrate e il Registro delle imprese.

L'apertura verso l'esterno del SILP si è sviluppata principalmente attraverso la realizzazione della borsa lavoro elettronica eJobLavoro, che da diversi anni permette la pubblicazione delle offerte di lavoro e delle candidature, in diretta connessione con gli applicativi utilizzati dagli operatori dei CML.

Da diversi anni è, inoltre, a disposizione dei soggetti ospitanti un'applicazione online per l'autorizzazione delle convenzioni di tirocinio. Il sistema ProPraktika, interamente integrato nel SILP, permette la presentazione online dei progetti di tirocinio e ne gestisce digitalmente le procedure autorizzative.

Attualmente è in fase di analisi la realizzazione di un nuovo applicativo per la gestione della disoccupazione che apre ulteriori possibilità di interazione, in particolar modo a favore dei lavoratori, che tramite il portale MyCivis - area di condivisione realizzata per accedere ai servizi online delle amministrazioni pubbliche dell'Alto Adige - potranno accedere e gestire online la documentazione relativa al proprio stato occupazionale, seguire i contatti con il proprio operatore di riferimento tramite sistemi di comunicazione sincrona tipo chat e videoconferenza e potranno prenotare un appuntamento. Questi servizi online favoriranno una maggiore frequenza dei contatti con gli operatori dei CML, anche se a distanza. In considerazione del digital divide dell'utenza, attualmente spesso priva di SPID, al fine di promuovere l'utilizzo di queste nuove modalità di accesso, saranno previste azioni di sensibilizzazione e accompagnamento che favoriscano la diffusione e l'utilizzo dell'identità digitale.

Il nuovo sistema in corso di realizzazione è concepito in modo da aprirsi modularmente verso l'integrazione con i sistemi degli altri operatori di rete coinvolti nei percorsi di erogazione del servizio.

Il modello richiede il collegamento in modalità sicura di vari applicativi e varie banche dati presenti nelle strutture interne ed esterne all'Amministrazione provinciale.

In questo modo, con grandi economie di scala, sarà possibile moltiplicare il numero di punti di accesso alle misure e potenziarle, ampliando il catalogo dei servizi offerti agli utenti, mantenendone il controllo in termini quantitativi, economici e rendicontativi e garantendo il controllo di qualità, rispetto al livello essenziale delle prestazioni, definito nel programma.

Il sistema infatti integrerà il catalogo dell'offerta formativa dedicata presente sul territorio provinciale. A tale scopo è già in corso la rilevazione degli attuali sistemi di gestione dell'offerta formativa delle scuole professionali provinciali di lingua italiana e tedesca, con l'obiettivo di raccordarne, non solo il catalogo ma anche i processi di iscrizione, frequenza e attestazione degli apprendimenti.

L'obiettivo di lungo periodo consiste nella completa integrazione dei cataloghi, compresa l'offerta formativa FSE.

4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro

Descrivere le azioni che la Provincia intende realizzare per lo sviluppo e/o il rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro, quali *skills intelligence* e *skill forecasting*, in maniera integrata con il livello nazionale, che può operare in sussidiarietà ove tali strumenti non siano già disponibili (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- Analizzare le caratteristiche dell'utenza dei servizi per l'impiego e i gap in termini di competenze;

- orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Provincia intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;
- individuare le competenze e i profili dei settori e delle filiere produttive scelti dalla Provincia per far fronte a situazioni di criticità/vivacità che impattano in maniera negativa/positiva sulle opportunità occupazionali;
- rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune (facendo riferimento a sistemi di classificazione nazionali/internazionali) i trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze *core* richiesti dalle imprese;
- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l'azione dei soggetti della Rete.

Per poter orientare correttamente la definizione delle misure e degli interventi da attivare nell'ambito del programma GOL è indispensabile disporre di informazioni aggiornate e complete sul mercato del lavoro locale, in particolare avere a disposizione strumenti di analisi delle competenze richieste dai datori di lavoro e strumenti di rilevazione delle competenze dei lavoratori in cerca di occupazione.

Fulcro di tutte le azioni di rafforzamento di queste capacità analitiche sarà sicuramente a livello locale l'Osservatorio sul mercato del lavoro, che si occupa del monitoraggio costante del mercato del lavoro dipendente provinciale e le cui analisi vengono pubblicate in 24 bollettini e due rapporti nel corso di ogni anno. L'Osservatorio è inquadrato all'interno della Ripartizione Lavoro e svolge parte delle sue funzioni in stretta collaborazione con i CML, in particolare questa collaborazione verrà ulteriormente valorizzata proprio nel fornire analisi ed informazioni per la pianificazione di misure nell'ambito del programma GOL.

L'analisi delle caratteristiche dell'utenza dei CML infatti, avviene in modo costante attraverso l'elaborazione dei dati gestionali da parte dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, che mette a disposizione dei CML un "cruscotto" su piattaforma QlikView con le principali variabili sociodemografiche, di biografia professionale e di profiling relative alle persone iscritte. Questo sistema, attualmente già in uso, verrà ampliato ed arricchito con nuove informazioni sulle misure disponibili, in funzione dei gruppi target.

Il gap di competenza relativo ai lavoratori in cerca di occupazione verrà rilevato attraverso il nuovo processo di assessment che incrocerà i dati raccolti sulle richieste dei datori di lavoro tramite i seguenti strumenti, strettamente collegati tra loro.

- il **"monitoraggio delle professioni"** richieste sul mercato del lavoro, che avviene attraverso la costante osservazione delle offerte di lavoro pubblicate su eJobLavoro, la borsa lavoro elettronica provinciale ed il relativo incrocio con i dati raccolti tramite le comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro, che offrono un quadro reale dell'effettiva richiesta e diffusione delle professioni. Questa attività, attualmente concentrata sugli aspetti quantitativi, è in fase di elaborazione ed utilizza e si orienta al linguaggio comune definito dalle aree di attività dell'Atlante Lavoro.
- **l'analisi delle competenze richieste attraverso le OLO (offerte di lavoro online)**, che approfondisce sotto l'aspetto qualitativo l'attività sopra descritta. Dato che la borsa lavoro provinciale eJobLavoro ha uno share del 20% è indispensabile l'analisi integrata con altre offerte di lavoro pubblicate su internet. Oltre a rendere più facile l'incontro tra datori di lavoro e persone in cerca di lavoro, l'uso crescente di portali per la pubblicazione di offerte di lavoro online (OLO) ha un grande potenziale per il mercato del lavoro e l'analisi delle competenze. Le OLO sono una ricca fonte di informazioni sulle competenze e i requisiti richiesti dai datori di lavoro, che sarebbero altrimenti difficili da raccogliere con metodi tradizionali. Per migliorare l'orientamento dei servizi di mediazione al lavoro e aumentare le capacità analitiche dei CML, le informazioni sulle OLO possono essere ulteriormente analizzate incrociandole con i dati raccolti tramite le comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro, che offrono un quadro reale dell'effettiva richiesta e diffusione delle professioni. Analizzando le competenze e i requisiti tipicamente richiesti nelle occupazioni, le OLO forniscono importanti informazioni complete e dettagliate sulle tendenze del mercato del lavoro e consentono di identificare tempestivamente nuove professioni e le competenze emergenti. Il sistema di riferimento è già stato elaborato da CEDEFOP; il sistema che verrà implementato in Alto Adige si baserà sull'approccio Skills-OVATE per il quale si rimanda a: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies>.

I risultati derivanti dalle suddette analisi verranno condivisi con i responsabili dei CML, con le parti sociali e gli altri soggetti della Rete, arricchendoli anche di ulteriori elementi di valutazione qualitativa. Questa condivisione intende rafforzare il linguaggio comune, in primis orientandosi alla terminologia dell'Atlante Lavoro e delle Qualificazioni. La

condivisione dei risultati a livello territoriale facilitata da un lato l'acquisizione di posti di lavoro disponibili e dall'altro può fungere da sistema di allerta precoce per situazioni di crisi aziendale.

Particolare importanza per poter "anticipare" alcune evoluzioni dei mercati locali del lavoro costituisce la „RIS3“ - „Smart Specialisation Strategy (RIS3)“. Il Documento approvato dalla Giunta Provinciale nell'ottobre del 2021 definisce quattro aree di specializzazione per la nostra provincia: Automation and Digital, Food and Life Science, Green Technologies e Tecnologie alpine. Inoltre, identifica quattro campi trasversali, che esercitano una grande influenza sull'evoluzione del mercato del lavoro in tutti i settori: sostenibilità, digitalizzazione, industrie creative e formazione ed educazione permanente. Soprattutto in quest'ultimo ambito la strategia RIS3 identifica nella carenza di manodopera specializzata una possibile criticità. <https://www.provincia.bz.it/innovazione-ricerca/innovazione-ricerca-universita/408.asp>

4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari

Descrivere il sistema integrato di attività che la Regione/PA intende realizzare per promuovere il Programma e raggiungere i potenziali beneficiari (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del Programma;
- agevolare l'adesione, la partecipazione e la scelta consapevole dei potenziali beneficiari;
- garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il Programma realizza a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali.

Il programma GOL costituisce un'opportunità per i lavoratori iscritti ai CML della Provincia. Gli operatori informeranno l'utenza ad ogni colloquio descrivendo il funzionamento e le misure previste. Tutti gli iscritti per i quali sia prevista una presa in carico attiva saranno sottoposti alla procedura di assessment prevista dal programma e avranno la possibilità di accedere ai percorsi pianificati.

4.2.6 Azioni per l'implementazione del sistema informativo

Descrivere le azioni provinciali che si intendono adottare per garantire l'interoperabilità tra i sistemi informativi regionali e quello centrale (SIU ed eventualmente Regis), in maniera che l'avanzamento del Programma sul territorio nazionale possa osservarsi capillarmente e in tempo reale ed eventuali correttivi possano essere tempestivamente adottati, anche a garanzia dell'uniformità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate dalla Provincia per:

- raggiungere la piena e tempestiva interoperabilità dei sistemi informativi;
- garantire l'accesso da parte di tutti i soggetti della Rete per l'erogazione dei percorsi;
- garantire il monitoraggio sistematico e *real time* dell'avanzamento del Programma.

Rimane inteso che tutti gli aspetti relativi all'implementazione dei sistemi informativi e alla loro interoperabilità verranno meglio definiti nella Convenzione ANPAL- Provincia Autonoma di Bolzano.

Attualmente il Sistema Informativo Lavoro Provinciale SILP opera in piena interoperabilità con il Sistema informativo unitario SIU, tuttavia un nuovo sistema, attualmente in una fase di analisi, integrerà dati e funzioni specifiche richieste dal programma GOL.

Gli interventi previsti sui sistemi informativi prevedono le seguenti tre fasi:

1. **entro giugno 2022:** per il tracciamento delle posizioni coinvolte nel programma, si implementerà una modifica del flusso attualmente attivo relativo alla DID online in SAP, che richiederà un intervento di solo aggiornamento, in relazione al nuovo standard che verrà definito. Ciò richiederà lo sviluppo di moduli aggiuntivi all'attuale sistema, tramite i quali poter gestire in maniera speditiva l'assessment ed il tracciamento dei servizi agli utenti in funzione delle scadenze di GOL;
2. **entro giugno 2023:** realizzazione del nuovo sistema di gestione della presa in carico delle persone in cerca di occupazione che garantirà il pieno accesso online ai servizi a favore dei cittadini;
3. **entro il 2025:** realizzazione e messa a regime del nuovo sistema integrato con tutta la filiera degli attori interni ed esterni all'Amministrazione provinciale, coinvolti nella presa in carico e nell'erogazione delle misure.

4.2.7 Azioni per il monitoraggio

Descrivere le azioni e gli strumenti che la Provincia - contribuendo in maniera sistematica al monitoraggio nazionale del Programma - intende adottare per monitorare capillarmente e in tempo reale lo stato di avanzamento del Programma sul proprio territorio, così che gli eventuali correttivi possano essere tempestivamente adottati (cfr. *Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma"* del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- impostare un sistema di monitoraggio, anche ai fini della programmazione, a livello di singolo CPI al fine di monitorare in itinere il conseguimento del target della Riforma 11 ALM's e formazione professionale (Missione 5 Componente 1) così denominato *"per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL)"* da conseguirsi nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025 ;
- garantire la rilevazione di tutti i dati e/o informazioni utili ad alimentare gli indicatori che saranno oggetto del sistema di monitoraggio, sia fisico che economico-finanziario, secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR;
- definire le modalità di coinvolgimento degli attori della Rete per assicurare una rilevazione continuativa e sistematica degli indicatori prescelti;
- fornire il quadro costantemente aggiornato sull'avanzamento della spesa secondo le specifiche che saranno comunicate dal Sistema centrale di coordinamento del PNRR.

In attesa delle specifiche tecniche relative allo standard previsto per il monitoraggio degli indicatori relativi al programma GOL si ritiene, sulla base delle informazioni attualmente disponibili che sia necessario intervenire sul SILP al fine di aggiornare gli attuali flussi gestiti in interoperabilità con il SIU.

Nel caso si tratti dell'aggiornamento dell'attuale flusso relativo alla DIDonline in SAP si ritiene di poter garantire l'intervento entro giugno 2022. Per quanto concerne l'integrazione con gli enti della formazione professionale pubblica ed eventuali soggetti erogatori privati, il collegamento tra i relativi sistemi è attualmente oggetto di analisi e i tempi di realizzazione saranno definiti a seguito di uno specifico studio di fattibilità.

4.3 Le azioni per la compatibilità tra il Programma GOL e le misure regionali o nazionali a valere su FSE+ in termini di programmazione

In questa sezione sono descritte le azioni finalizzate a rendere coerenti e compatibili le pianificazioni provinciali sulle politiche attive con quanto previsto dal Programma GOL, anche per quanto riguarda la gestione territoriale di iniziative nazionali, con salvaguardia dal rischio di doppio finanziamento.

4.3.1 Introduzione

Tradizionalmente esiste una proficua collaborazione tra l'Ufficio Servizio lavoro (Ripartizione Lavoro) e l'Ufficio Fondo Sociale Europeo (Ripartizione Europa), principale fonte di finanziamento per le misure a favore delle persone disoccupate e non occupate.

Nell'attuale programmazione FSE (2014-2020, in fase di chiusura) sono stati oggetto di finanziamento sia misure di politica attiva del lavoro nonché alcune iniziative volte alla modernizzazione dei servizi per l'impiego. La nuova programmazione FSE+ (2021 – 2027), in fase di pianificazione, prevede il mantenimento di tale impegno.

La definizione delle priorità e degli obiettivi specifici a livello provinciale per la programmazione FSE+ avviata nella primavera del 2020 si è conclusa nell'autunno del 2021, con il coinvolgimento di tutti gli attori presenti sul territorio, tra i quali anche la Ripartizione provinciale Lavoro.

Per assicurare in futuro la compatibilità tra le misure del programma GOL e le misure a valere su FSE+ si attiveranno gli opportuni confronti nell'ambito del tavolo permanente di cui al paragrafo 4.1.2: le Ripartizioni provinciali coinvolte nella gestione delle misure a favore delle persone disoccupate – in primis la Ripartizione lavoro e l'ufficio FSE – potranno quindi condividere reciprocamente le informazioni e aggiornare i percorsi erogati in modo coordinato e senza sovrapposizioni, garantendo una **governance condivisa** ed efficace delle diverse iniziative.

Una possibile linea di demarcazione tra i diversi canali di finanziamento potrebbe essere definita fissando **differenti priorità** per le misure e i gruppi target finanziati tramite il programma GOL e il FSE+:

- I **fondi GOL** saranno utilizzati principalmente a favore di gruppi target più vicini al mercato del lavoro, ovvero per i quali siano necessarie fondamentalmente misure di reinserimento e upskilling, come corsi di lingua (tedesco e italiano, ma anche altre lingue spendibili sul mercato del lavoro), misure per l'acquisizione e il rafforzamento di competenze digitali di base, misure di attivazione nonché misure formative mirate, specifiche e specializzate di breve durata, erogate dalle Scuole professionali provinciali.
- Il **finanziamento del FSE+** sarà indirizzato invece a favore di gruppi target che richiedono una vera e propria riqualificazione e/o un sostegno a fabbisogni di natura multidimensionale. Si tratterà quindi di misure di medio e lungo periodo per il conseguimento di competenze professionali in ambiti considerati rilevanti e con carenza di personale qualificato, anche in abbinamento, ove opportuno, a forme di sostegno finanziario. I **fondi del FSE+** potranno inoltre essere utilizzati per finanziare misure complesse e progetti in risposta a fabbisogni multidimensionali, al fine di contenere e superare contemporaneamente diversi ostacoli all'occupazione. A titolo esemplificativo si fa riferimento ai soggetti vulnerabili con un forte bisogno di accompagnamento e coaching per l'inserimento stabile nel mercato del lavoro. Le misure del FSE+ saranno rivolte non solo a persone in stato di disoccupazione iscritte ai CML, bensì ai non occupati residenti o domiciliati sul territorio.

Per il rafforzamento ed il sostegno dei CML si ipotizza un cofinanziamento anche con fondi messi a disposizione del FSE+.

Con il Fondo Sociale Europeo Plus e risorse provinciali è altresì possibile finanziare misure innovative quali la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

4.3.2 Il quadro attuale delle misure di politica attiva e formative (per il lavoro) erogate dalla Provincia verso i potenziali beneficiari del Programma GOL

Descrivere le misure attualmente gestite o programmate per l'immediato futuro dalla Provincia riguardo ai Target rientranti nell'ambito del Programma GOL.

MISURA DI POLITICA ATTIVA	TARGET DI RIFERIMENTO	PERIODO DI ATTUAZIONE	BREVE DESCRIZIONE
Misura 1: corsi gratuiti di formazione professionale di breve durata (durata a seconda del fabbisogno formativo) in collaborazione con i Centri di coordinamento della Formazione continua italiana e tedesca	disoccupati iscritti ai CML	periodicamente – a richiesta e su indicazione del CML	esempi di corsi: amministrazione, cura delle persone, carello elevatore e gru, AutoCAD, corso addetto pulizie
Misura 2: corsi gratuiti per il rafforzamento delle competenze di base nella ricerca attiva di lavoro (12 ore)	disoccupati iscritti ai CML	a richiesta e su indicazione del CML	supporto e formazione per la redazione del curriculum vitae e preparazione al colloquio di presentazione
Misura 3: corsi di lingua italiana e tedesca gratuiti	disoccupati iscritti ai CML	a richiesta e su indicazione del CML	gestiti tramite voucher
Misura 4: orientamento specialistico con analisi competenze personali	disoccupati iscritti ai CML	a richiesta e su indicazione del CML	servizio erogato dall'Ufficio provinciale Orientamento scolastico, universitario e professionale
Misura 5: contributi a favore di persone in cerca di occupazione che partecipano ad azioni di formazione continua di cui alle leggi provinciali 10 agosto 1977, n. 29, e successive modifiche, e 12 novembre 1992, n. 40, e successive modifiche - Deliberazioni della Giunta provinciale 2 marzo 2021, n. 194 e 25 gennaio 2022, n. 37	destinatari secondo la normativa vigente	a richiesta	contributo economico per favorire la partecipazione a corsi di formazione in lingua tedesca e italiana nel territorio nazionale e all'estero
Misura 6: tirocini per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate sul mercato del lavoro con contributo a parziale copertura dell'indennità di partecipazione per il soggetto ospitante - Deliberazione della Giunta provinciale 18 dicembre 2018, n. 1405 allegato A	per persone socialmente svantaggiate e persone svantaggiate sul mercato del lavoro	a richiesta e su indicazione della Formazione professionale	l'obiettivo conseguito consiste in attività di orientamento

<p>Misura 7: tirocini di orientamento e formazione per persone svantaggiate sul mercato del lavoro con totale copertura dell'indennità di partecipazione - Deliberazione della Giunta provinciale 18 dicembre 2018, n. 1405 allegato B</p>	<p>persone svantaggiate quali disoccupati da oltre sei mesi, migranti e rifugiati, persone di oltre 50 anni, inattivi per problemi di conciliazione famiglia/lavoro, disabili</p>	<p>a richiesta e su indicazione del CML</p>	<p>il contributo viene concesso in caso di assunzione al termine del tirocinio con contratto di lavoro di durata di almeno 6 mesi</p>
<p>Misura 8: progetti per l'inserimento temporaneo di disoccupati</p>	<p>Attivabili a favore di persone con anzianità di disoccupazione di almeno 6 mesi presso enti locali o sottoposti a vigilanza della Provincia Autonoma di Bolzano</p>	<p>a richiesta e su indicazione del CML</p>	<p>il contributo copre parzialmente l'indennità di partecipazione</p>
<p>Misura 9: contributi per l'assunzione di persone con disabilità</p>	<p>persone con invalidità civile superiore al 45% o invalidità da lavoro superiore al 33%</p>	<p>a richiesta</p>	<p>il contributo copre parzialmente e per specifiche annualità in proporzione alla percentuale e tipologia di invalidità la retribuzione annua imponibile previdenziale o gli oneri sociali in caso di collaborazione familiare</p>
<p>Misura 10: progetti per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità</p>	<p>persone con invalidità civile superiore al 45% o invalidità da lavoro superiore al 33%</p>	<p>su indicazione della Commissione medica</p>	<p>il progetto prevede l'accompagnamento sul posto di lavoro da parte di un operatore dei servizi sociali e l'intera copertura dell'indennità di partecipazione</p>
<p>Misura 11: corsi di formazione specifica finanziati dal FSE</p>	<p>disoccupati iscritti ai CML in particolare situazione di svantaggio</p>	<p>a richiesta e su indicazione del CML</p>	
<p>Misura 12: corso di formazione: Progetto per accrescere e valorizzare capacità ed abilità individuali (PFIFF) per persone affette da una malattia psichica Titolarità: Direzione formazione professionale in lingua tedesca</p>	<p>persone affette da una malattia psichica</p>	<p>Una volta all'anno Durata: circa 450 ore di teoria e due tirocini da circa 250 ore ciascuno</p>	<p>Il progetto è realizzato in stretta collaborazione con le famiglie, i servizi di riferimento del territorio (servizi educativi, socioassistenziali, sanitari e del lavoro) oltre che alle imprese locali.</p>

4.3.3 Azioni per la compatibilità tra Programma GOL e misure regionali o nazionali

In relazione alle misure sopra elencate - se confermate nel periodo di attuazione del Programma - evidenziare le azioni che la Provincia intende intraprendere per garantire la complementarità e non sovrapposizione con le misure a valere sulle risorse del Programma GOL.

Le misure sopra descritte, specificamente dedicate ai disoccupati iscritti ai CML, sono state finora tutte, ad eccezione dell'ultima, finanziate tramite fondi del bilancio provinciale. La disponibilità dei fondi relativi al programma GOL permetterà di potenziare l'attuale offerta, che dovrà necessariamente differenziarsi dalle iniziative finanziate dal FSE+ al fine di evitare sovrapposizioni di misure.

Previa valutazione puntuale sulla singola misura si definirà la fonte di finanziamento. A tal fine si applicherà il seguente principio, per cui le misure finanziate tramite fondi GOL avranno prettamente carattere di breve durata e finalizzate all'inserimento immediato nel mercato del lavoro.

5 INTERVENTI DA ATTIVARE, PRIORITÀ, OBIETTIVI E RISULTATI DA CONSEGUIRE

5.1 Le misure per i beneficiari

La sezione contiene le modalità attuative definite dalla Provincia per la realizzazione dei percorsi rivolti ai beneficiari per il conseguimento degli obiettivi del Programma GOL sul proprio territorio, soprattutto con riferimento ai Target 1 e Target 2.

Sebbene l'organizzazione delle misure debba essere descritta tenendo quale arco temporale di riferimento l'intera durata del Programma, la descrizione degli obiettivi va riferita specificatamente a Milestone e Target relativi al 2022, avendo presente che per quanto riguarda il raggiungimento della Milestone M5C2:

- il PNRR ed il Programma GOL prevedono che entro il dicembre 2022 debba essere coinvolto il 10% dei beneficiari;
- l'accordo quadro e il Decreto interministeriale del 5 novembre 2021 pongono, invece, come obiettivo da raggiungere al 31/12/2022 “[...] il 20% dei beneficiari complessivi”.

Nella descrizione delle misure occorre dare priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono “formazione”, in favore *“delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età, lavoratori con almeno 55 anni”* in maniera tale da contribuire a raggiungere l'obiettivo del 75% del totale dei 3 milioni di beneficiari del Programma, entro il termine del 2025.

5.1.1 Introduzione

Per la realizzazione effettiva delle misure descritte risultano indispensabili alcune precondizioni da garantire sul piano organizzativo ed operativo.

Se infatti, sono disponibili importanti risorse finanziarie stanziato proprio dal programma, a livello locale i CML e gli uffici preposti non risultano adeguatamente dotati delle risorse umane, infrastrutturali ed informatiche indispensabili a garantire un'azione efficace.

Al fine di rendere possibile l'attuazione del programma e della fondamentale conseguente riforma di sistema, l'Amministrazione provinciale – in considerazione del fatto che non ha aderito al “Piano nazionale di potenziamento dei CPI” – si impegna a rafforzare le strutture coinvolte e nello specifico pianifica un aumento stabile della pianta organica nei seguenti termini:

- +50 mediatori per i CML, di cui 25 da dedicare all'attività di mediazione e 25 al nuovo servizio ai datori di lavoro da implementare
- +10 tecnici per l'integrazione lavorativa per il servizio del collocamento mirato
- +10 unità per le aree gestione/monitoraggio, bandi, pianificazione, contabilità, supporto informatico interno all'amministrazione del lavoro (diverse figure professionali: 1 o 2 analisti o simili, 3-4 contabili, ispettori amministrativi, di cui 1-2 giuristi specializzati nel diritto degli appalti pubblici)
- +2 unità per il Centro di coordinamento Formazione continua italiana e +2 per il Centro di coordinamento Formazione continua tedesca (ispettori amministrativi o simili)
- +2 unità per la Ripartizione provinciale informatica (oltre a un forte potenziamento del “team lavoro” all'interno di SIAG-Informatica Alto Adige, Società inhouse della Provincia).

5.1.2 Obiettivi regionali (target 1 e target 2)

La tabella riguarda esclusivamente l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 (cfr. Tabella 2, Allegato B del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021). La tabella sarà aggiornata annualmente sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse che saranno adottati con apposito Decreto interministeriale (cfr. articolo 2, comma 4 dell'attuale Decreto).

		TARGET 1		TARGET 2	
		BENEFICIARI GOL	DI CUI VULNERABILI	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	BENEFICIARI GOL COINVOLTI IN ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER IL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI
Milestone	2025	3 milioni	2,25 milioni	800 mila	300 mila
	2022	600 mila	-	160 mila	60 mila
Obiettivo provinciale	2022	4.560	3.420	1.216	456

5.1.3 Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio già sottoscritti prima del PAR

Descrivere le modalità di adeguamento dei Patti di servizio (o “Patti per il lavoro”) antecedenti l’entrata in vigore del PAR per includerne le misure, indicando: le priorità in termini di target e su quali Patti intervenire; il termine entro cui completare l’adeguamento; le modalità attraverso cui saranno aggiornati.

Nei primi tre mesi del 2022 risultano conferite poco meno di 1600 DID relative ad utenti presi in carico attivamente da parte dei Centri mediazione lavoro della provincia.

Tutte queste persone hanno già concordato un colloquio successivo nel quale a partire dal mese di maggio si provvederà ad effettuare la nuova procedura di assessment, dando man mano precedenza ai target appartenenti alle categorie di svantaggio. Si prevede che tale attività possa coprire un lasso di circa due mesi. Al termine dei singoli assessment verranno aggiornati i relativi patti di servizio con l’indicazione dei percorsi attribuiti agli utenti.

Per quanto riguarda gli iscritti con anzianità precedente all’entrata in vigore del decreto di attuazione del programma GOL si procederà dando priorità alle persone con particolare svantaggio, in primis disabili e disoccupati di lunga durata.

5.1.4 Modalità di attuazione dell’assessment e dei percorsi previsti dal Programma GOL

Assessment

In coerenza con le linee guida sull’assessment descrivere i soggetti coinvolti e gli strumenti per l’efficace realizzazione dell’azione. Specificare, in particolare, le modalità attraverso cui sarà erogato l’assessment, evidenziando eventuali elementi di innovazione nella fornitura del servizio e l’eventuale ricorso a professionalità specifiche non riconducibili agli operatori dei CML.

Descrivere come – nell’ambito dell’assessment – per i “lavoratori con bisogni complessi” (Gruppo 4) debba realizzarsi la presa in carico integrata e l’eventuale iscrizione al collocamento mirato per le persone con i requisiti di cui alla legge n. 68/1999.

Il nuovo assessment proposto nell’ambito del programma GOL verrà implementato nella procedura generale di presa in carico degli utenti dei CML provinciali; si prevede pertanto che le nuove modalità di profilazione valgano per tutti gli utenti secondo le seguenti specificità:

Immediatamente a seguito della fase di accoglienza ed informazione tutti gli utenti saranno sottoposti a profilazione quantitativa, come previsto da standard nazionale. Durante questo primo colloquio verrà definita la fondamentale questione relativa all’effettiva opportunità di una presa in carico attiva da parte del CML, in base al fatto che la persona sia in possesso o meno di una promessa di assunzione entro i successivi tre mesi o intenda o meno usufruire della possibilità di sospendere la propria attivazione per maternità (vedasi sopra paragrafo 3.3). Per tutti coloro per i quali si decida di procedere con la presa in carico attiva, si adotterà la procedura dell’assessment qualitativo che porterà all’identificazione del percorso da seguire.

L'intera procedura di assessment, sia per i suoi aspetti quantitativi che qualitativi sarà gestita dagli operatori dei CML, che verranno opportunamente formati. L'eventuale passaggio al Servizio per l'integrazione lavorativa per l'attivazione delle procedure relative al collocamento mirato risulta facilitato dal fatto che il servizio opera all'interno dello stesso CML. Al fine di garantire la piena efficacia della fase di assessment i questionari proposti a livello nazionale saranno opportunamente tradotti e validati in lingua tedesca in modo da garantire il diritto fondamentale all'uso della propria lingua madre ai cittadini della Provincia.

A seguito dell'assessment l'utente preso in carico verrà indirizzato allo specifico percorso e prenderà parte alle misure concordate. Il CML monitora costantemente l'andamento del percorso, anche tramite incontri regolari, e favorisce l'inserimento lavorativo, una volta concluse le misure, con proposte lavorative concrete coerenti con il percorso effettuato.

Percorso 1 - Reinserimento occupazionale

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di reinserimento occupazionale composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- incrocio domanda/offerta;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura provinciale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il CML ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Alle persone gestite dai CML provinciali che a valle del procedimento di assessment risulteranno da indirizzare nel percorso di reinserimento lavorativo, a seconda della specifica situazione personale, verranno proposte una o più delle seguenti misure:

- presentazione da parte degli operatori del CML di concrete offerte di lavoro, identificate grazie alla procedura di matching (**incrocio domanda/offerta**) attivabile dagli applicativi gestionali in uso ovvero tramite consultazione della piattaforma eJobLavoro; questa misura verrà erogata a tutte le persone inserite nel percorso; i CML garantiscono un servizio di promozione delle candidature con monitoraggio continuo della collaborazione attiva degli utenti, intervenendo in caso di necessità;
- regolari **colloqui di orientamento**, con intensificazione dei contatti nell'immediato rilascio della DID a garanzia di una maggiore assistenza e al fine di evitare effetti di scoraggiamento da parte degli utenti e verificare l'immediata disponibilità degli stessi;
- **consulenza e orientamento specialistico**, erogati in una prima fase da parte dell'Ufficio Orientamento scolastico e professionale e successivamente anche da operatori privati del settore, per fornire un supporto a coloro che, generalmente per la giovane età o per un particolare momento di svolta nella propria vita, abbiano bisogno di approfondire la propria situazione occupazionale; la consulenza si articola in incontri di 1 ora ripetibili fino a 10 ore a seconda delle specifiche esigenze della persona (per il percorso 1 in particolare si prevedono 2 ore) e consente di raggiungere un elevato grado di consapevolezza delle proprie potenzialità e una migliore padronanza delle proprie capacità di scelta; nell'ambito del servizio di orientamento per i giovani fino a 25 anni l'ufficio propone, in collaborazione con l'associazione JugendCoachingGiovani, un servizio di accompagnamento attivo, che verrà garantito in almeno 2 ore di consulenza;
- un analogo intervento di supporto e **tutoraggio a favore di persone over 50** è attualmente in valutazione per un eventuale attivazione in un prossimo futuro;
- **consulenza e orientamento specialistico in ambito EURES**, da riattivarsi dopo una lunga sospensione dovuta a carenza di personale in erogazione diretta da parte dei CML, soprattutto a favore di soggetti giovani;
- partecipazione ad **iniziative di rafforzamento delle competenze di ricerca attiva di lavoro**, quali corsi per la redazione del curriculum vitae e per la preparazione a colloqui di lavoro, che sono erogati da agenzie educative presenti sul territorio, appartenenti al sistema di educazione permanente a chi non fosse in grado di presentare

autonomamente un proprio curriculum vitae; l'intervento ha una durata complessiva di 10 ore da svolgersi in presenza, in gruppi di 4 persone, comprensivi di un'ora di consulenza personale al termine degli incontri;

- **accompagnamento al colloquio di presentazione in azienda**, gestito da un operatore del Servizio per l'integrazione lavorativa, in occasione di una concreta offerta di lavoro; la misura viene attualmente proposta alle persone seguite nell'ambito del servizio del collocamento mirato che presentano particolari fragilità e prevede, oltre alla presenza durante il colloquio di presentazione in azienda, un'ora di preparazione ed un'ora di debriefing; si procederà in un prossimo futuro ad attivare l'intervento anche a favore di altre persone svantaggiate trattate nell'ambito del programma GOL, coinvolgendo per questa sperimentazione attori privati del terzo settore;
- servizio di **mediazione interculturale** a favore di soggetti immigrati da riattivarsi tramite collaborazione con soggetti privati del terzo settore, con l'obiettivo di facilitarne l'inserimento lavorativo;
- invio al servizio di **sostegno all'autoimprenditorialità**, erogato da parte della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bolzano, con la quale è allo studio un protocollo d'intesa per la formalizzazione della collaborazione con i CML;
- **percorsi formativi per l'acquisizione di competenze digitali di base (20 ore)**, che verranno erogati in maniera trasversale nell'ambito di tutti i percorsi, e che si articoleranno in alcune proposte modulari che conferiranno flessibilità e personalizzazione all'offerta; l'erogazione dei corsi sarà affidata ad agenzie formative private appositamente incaricate; si prevede di attivare queste iniziative entro l'estate del 2022 in modo da poter raggiungere il target fissato per la fine dell'anno.

Le misure descritte saranno erogate in parte da strutture dell'Amministrazione Provinciale - CML e ufficio Orientamento scolastico e professionale.

Per la selezione e l'affidamento del servizio di orientamento specialistico, di rafforzamento delle competenze di ricerca attiva del lavoro e per la formazione digitale di base per la cui erogazione saranno coinvolti soggetti privati, ci si riferisce ai sistemi di accreditamento dell'educazione permanente e del FSE, descritti al paragrafo 3.4.2.

Mentre per l'eventuale attivazione, prevista negli anni a venire, degli interventi di tutoraggio e accompagnamento verrà creato un nuovo e specifico sistema di accreditamento.

Percorso 2 – Upskilling

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di *upskilling* composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura provinciale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il CML ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Con le persone gestite dai CML provinciali che a valle del procedimento di assessment risulteranno da indirizzare nei percorsi di upskilling, verrà realizzato un piano formativo personalizzato che sulla base dello specifico fabbisogno evidenziato e l'offerta disponibile, promuoverà la partecipazione della persona coinvolta in misure formative volte a colmare il gap rilevato.

Il catalogo dell'offerta formativa dedicata alle persone che aderiranno al programma GOL si comporrà di una o più delle seguenti iniziative:

- **consulenza e orientamento specialistico**, come descritto nell'ambito del percorso 1;
- servizio di **mediazione interculturale** a favore di soggetti immigrati come descritto nell'ambito del percorso 1;
- partecipazione ad **iniziative di rafforzamento delle competenze di ricerca attiva di lavoro**, quali corsi per la redazione del curriculum vitae e per la preparazione a colloqui di lavoro, che sono erogati da agenzie educative presenti sul territorio, appartenenti al sistema di educazione permanente a chi non fosse in grado di presentare autonomamente un proprio curriculum vitae; l'intervento ha una durata complessiva di 10 ore da svolgersi in presenza, in gruppi di 4 persone, comprensivi di un'ora di consulenza personale al termine degli incontri;
- **percorsi formativi per il rafforzamento delle soft skills e delle competenze trasversali** da attivarsi in collaborazione con le agenzie di educazione permanente private da svolgersi in incontri di gruppo della durata di 15 ore; la programmazione di questi corsi sarà affrontata nel corso del 2023 in modo da poterne prevedere l'attivazione nel 2024;
- **corsi di lingua italiana, tedesca**, che verranno proposti a tutte le persone che sulla base del colloquio di presa in carico dimostreranno, su valutazione dell'operatore del CML, un livello, secondo il quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), pari o inferiore a B2; le difficoltà di espressione e comunicazione in ambedue le lingue ufficiali della Provincia autonoma di Bolzano sono state identificate tra i principali ostacoli all'inserimento lavorativo e tale misura rientra quindi tra le fondamentali linee di intervento da attuarsi nell'ambito del programma GOL, soprattutto con riferimento a lavoratori provenienti da fuori provincia; grazie al coinvolgimento delle agenzie private di educazione permanente, che erogheranno i corsi, si intende promuovere la partecipazione del maggior numero di persone possibile; su richiesta potranno essere frequentati anche corsi di

aggiornamento di livello superiore al B2; i corsi di lingua italiana e tedesca avranno una durata orientativa dalle 40 alle 80 ore;

- **corsi di lingua straniera (inglese, francese...)**, verranno proposti a persone con una conoscenza di base della lingua, pari secondo il quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), a B1, per un approfondimento e miglioramento linguistico necessario per poter accedere a profili fortemente richiesti dal mercato del lavoro locale; anche questa tipologia di corsi verrà erogata da agenzie formative private, in analogia con i corsi di lingua italiana e tedesca; la programmazione di questi corsi sarà affrontata nel corso del 2023 in modo da poterne prevedere l'attivazione nel 2024;
- **percorsi formativi per l'acquisizione di competenze digitali di base (20 ore)**, che si articoleranno in alcune proposte modulari che conferiranno flessibilità e personalizzazione all'offerta; anche in questo caso l'erogazione dei corsi sarà affidata ad agenzie formative private appositamente incaricate; si prevede di attivare queste iniziative entro l'estate del 2022 in modo da poter raggiungere il target fissato per la fine dell'anno;
- **percorsi formativi di natura mirata, specifica e specialistica**, di breve durata, fortemente specializzata e di carattere tecnico-professionale, che saranno attivati in collaborazione con le Direzioni provinciali per la Formazione professionale italiana e tedesca; i percorsi formativi destinati al programma GOL saranno riprogrammati sulla base dello standard definito, per il quale verrà elaborato un modello di messa in trasparenza degli apprendimenti, ai sensi del d. lgs 13/2013 e del decreto interministeriale 5 gennaio 2021 e della Legge provinciale 40/1992, articolo 6/Bis e relative indicazioni operative; gli apprendimenti esplicitati nei corsi saranno associati all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INAPP). Nello specifico, la singola misura formativa indicherà il settore economico-professionale (SEP) e almeno un'area di attività (ADA) e avrà una durata orientativa di 40 ore. I corsi di formazione continua attivati in collaborazione con le Direzioni provinciali per la Formazione professionale italiana e tedesca comprendono a titolo esemplificativo settori come l'industria, l'artigianato, il commercio, il turismo, il benessere, l'agricoltura, l'ambiente, la cura della persona, l'economia domestica e l'alimentazione e l'informatica;
- **percorsi formativi per l'alfabetizzazione di base** soprattutto a favore di migranti da attivarsi in collaborazione con le agenzie di educazione permanente private a partire dal 2023;
- attivazione di un **tirocinio di formazione e orientamento promosso dalla Formazione professionale**, tramite stipula di una specifica convenzione ai sensi della deliberazione della Giunta Provinciale del 18 dicembre 2018, n. 1405 di durata orientativa di 3 mesi;
- **percorsi individuali o individualizzati di formazione** per sostenere la partecipazione e promuovere il successo formativo, in particolare per contrastare gli effetti dell'insuccesso e dell'abbandono scolastico, da attivarsi in un prossimo futuro se opportuno.

Nell'erogazione dei corsi sono assicurati i seguenti elementi: prossimità del servizio sul territorio, personalizzazione e flessibilizzazione dell'azione formativa anche attraverso il rilascio di eventuali crediti formativi, flessibilizzazione dell'erogazione, forte radicamento ed una consolidata e riconosciuta rete di relazioni territoriali con gli operatori economici e sociali del territorio.

I corsi formativi sono strutturati in termini di unità di apprendimento, di durata, di modalità anche ibrida o blended (analogica, digitale, working based learning) e di eventuali vincoli in termini di conciliazione. L'offerta formativa sarà oggetto di aggiornamento nel corso del tempo sia dal punto di vista tematico che da quello metodologico.

Al fine di incentivare la partecipazione ai corsi verrà riconosciuta un'indennità di frequenza definita in base alle ore di effettiva partecipazione e remunerata secondo le UCS definite dal programma.

Una volta usufruito delle proposte di carattere formativo previste e raggiunti gli obiettivi concordati, su valutazione condivisa con l'utente il CML procederà ad attivare le misure previste dal percorso 1 per il reinserimento lavorativo.

Particolare attenzione verrà rivolta a eventuali esigenze di conciliazione tra il lavoro e bisogno di cura di minori o familiari non autosufficienti informando tra l'altro gli utenti della presenza sul territorio di servizi specifici dedicati e erogando un voucher specifico a copertura di eventuali costi.

Percorso 3 – Reskilling

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di *reskilling* composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro;
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura provinciale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il CML ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Con le persone gestite dai CML provinciali che a valle del procedimento di assessment risulteranno da indirizzare nei percorsi di reskilling, verrà realizzato un piano formativo personalizzato che sulla base dello specifico fabbisogno evidenziato e l'offerta disponibile, promuoverà la partecipazione della persona coinvolta in misure formative volte a colmare il gap rilevato.

Il catalogo dell'offerta formativa dedicata alle persone che aderiranno al programma GOL si comporrà di una o più delle seguenti iniziative:

- **consulenza e orientamento specialistico**, come descritto nell'ambito del percorso 1;
- servizio di **mediazione interculturale** a favore di soggetti immigrati come descritto nell'ambito del percorso 1;
- **percorsi formativi di natura mirata, specifica e specialistica, di media e lunga durata (superiore a 150 ore), fortemente specializzata e di carattere tecnico-professionale**, che saranno attivati in collaborazione con le Direzioni provinciali per la Formazione professionale italiana e tedesca; i percorsi formativi destinati al programma GOL saranno riprogrammati sulla base dello standard definito a partire del 2023, per il quale verrà elaborato un modello di messa in trasparenza di apprendimenti, ai sensi del d. lgs 13/2013, del decreto interministeriale 5 gennaio 2021 e della Legge provinciale 40/1992, articolo 6/Bis e relative indicazioni operative e mirano al conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite, secondo le linee di seguito descritte:
 - la certificazione delle competenze ai sensi della legge provinciale 12 novembre 1992, n. 40 articolo 6/bis, qualora i percorsi di riqualificazione siano riferiti a qualificazioni professionali presenti nel Repertorio provinciale di cui alla legge 40/1992, articolo 6/bis, comma 7;
 - la validazione delle competenze ai sensi della legge provinciale 12 novembre 1992, n. 40 articolo 6/bis, qualora i percorsi di riqualificazione siano riferiti a singole competenze di profili di qualifica e diploma professionale in esito alla formazione professionale in diritto-dovere a tempo pieno o all'apprendistato formativo;
 - il rilascio dell'attestato di qualifica o di fine apprendistato nel caso di qualificazioni per adulti.
- **percorsi formativi per l'acquisizione di patenti e patentini** per particolari profili professionali fortemente richiesti dal mercato locale da erogarsi tramite voucher che verrà quantificato sulla base di indagini di mercato e comunque adeguato alle UCS che verranno specificamente definite per il programma;
- **corsi di lingua italiana, tedesca** come descritto nell'ambito del percorso 1;

- **percorsi formativi per l'acquisizione di competenze digitali di base (20 ore)** come descritto nell'ambito del percorso 1;
- attivazione di un **tirocinio di formazione e orientamento promosso dalla Formazione professionale**, tramite stipula di una specifica convenzione ai sensi della deliberazione della Giunta Provinciale del 18 dicembre 2018, n. 1405 di durata orientativa di 6 mesi;
- **percorsi individuali o individualizzati di formazione** per sostenere la partecipazione e promuovere il successo formativo, in particolare per contrastare gli effetti dell'insuccesso e dell'abbandono scolastico, da attivarsi in un prossimo futuro se opportuno.

Al fine di incentivare la partecipazione ai corsi verrà riconosciuta un'indennità di frequenza definita in base alle ore di effettiva partecipazione e remunerata secondo le UCS definite dal programma.

Tra le misure da proporre nel percorso si terrà conto anche del catalogo dell'offerta formativa finanziata dal FSE+, che ovviamente non sarà oggetto di rendicontazione nell'ambito del programma.

Particolare attenzione verrà rivolta a eventuali esigenze di conciliazione tra il lavoro e bisogno di cura di minori o familiari non autosufficienti informando tra l'altro gli utenti della presenza sul territorio di servizi specifici dedicati e erogando un voucher specifico a copertura di eventuali costi.

Percorso 4 - Lavoro e inclusione

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di lavoro e inclusione composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- attivazione dei servizi specialistici di natura socioassistenziale all’esito della presa in carico nella fase di Assessment;
- avvio alla formazione;
- formazione breve per la riattivazione;
- formazione lunga;
- misure di tutoraggio;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite la previsione di tirocini per l’inclusione);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura provinciale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il CML ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l’eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

Con le persone gestite dai CML provinciali che a valle del procedimento di assessment risulteranno da indirizzare nei percorsi di inclusione, verrà realizzato un piano d’intervento che coinvolgerà ove opportuno anche i servizi sociali ed in caso di disabilità i servizi sanitari.

In particolare, verranno erogate una più delle seguenti misure:

- **consulenza e orientamento specialistico**, come descritto nell’ambito del percorso 1;
- servizio di **mediazione interculturale** a favore di soggetti immigrati come descritto nell’ambito del percorso 1;
- partecipazione ad **iniziative di rafforzamento delle competenze di ricerca attiva di lavoro**, come descritto nell’ambito del percorso 1;
- **percorsi formativi per l’acquisizione di competenze digitali di base (20 ore)** come descritto nell’ambito del percorso;
- accompagnamento al lavoro mediante progetti di **tirocinio per l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate** sul mercato del lavoro, tramite stipula di una specifica convenzione ai sensi della deliberazione della Giunta Provinciale del 18 dicembre 2018, n. 1405, ove il CML agisce quale soggetto promotore, individuando un possibile soggetto ospitante, al quale, in caso di assunzione di durata almeno semestrale al termine del tirocinio, viene riconosciuto un contributo a copertura parziale dell’indennità di partecipazione; la misura è riservata alle persone che rientrino nelle categorie previste da detta deliberazione, tra le quali figurano disoccupati da oltre sei mesi, migranti e rifugiati, persone di oltre 50 anni, inattivi per problemi di conciliazione famiglia/lavoro, disabili, e si prevede una durata di circa 6 mesi; nel corso del periodo di validità del programma GOL si intende sperimentare una forma di tutoraggio attivo dei tirocini promossi dai CML provinciali, prevedendo una figura di **accompagnamento sul posto di lavoro**, che possa favorire l’esperienza di tirocinio in svolgimento a favore di persone particolarmente fragili e agevolarne il passaggio ad un effettivo contratto di lavoro; l’intenzione è di coinvolgere per questa sperimentazione attori privati del terzo settore;

- accompagnamento al lavoro mediante progetti di **tirocinio dedicati a persone con disabilità** gestiti ai sensi della deliberazione della Giunta Provinciale del 20 dicembre 2016, n. 1458, in stretta collaborazione con gli operatori dei servizi sociali che garantiscono un accompagnamento sul posto di lavoro per l'intera durata della convenzione; a favore dei beneficiari è prevista l'erogazione di un'indennità mensile proporzionata all'orario di lavoro attualmente finanziata sul bilancio provinciale che si intende coprire con i fondi del programma GOL; la durata dei progetti varia da 3 a 12 mesi;
- **attivazione di progetti per accrescere e valorizzare le capacità e le abilità individuali** (corso di formazione di 490 ore, oltre a tirocinio) a favore di persone affette da una malattia psichica, gestiti sotto la titolarità della Formazione professionale in lingua tedesca in stretta collaborazione con **i servizi educativi, socio-assistenziali e sanitari, del lavoro territoriali** ; tale misura è attualmente finanziata sul bilancio provinciale e la si intende coprire almeno parzialmente con i fondi del programma GOL.

In relazione agli specifici fabbisogni individuali potranno essere attivate, ove opportuno, ulteriori misure previste dagli altri percorsi.

Percorso 5 - Ricollocazione collettiva

Fornire una breve descrizione generale del percorso, evidenziando eventuali specificità per target o per condizione nel mercato del lavoro.

Descrivere le modalità attuative – in coerenza con i LEP e con gli standard nazionali vigenti – e gli elementi ulteriori caratterizzanti il percorso di ricollocazione collettiva composto almeno dai seguenti servizi/misure:

- orientamento specialistico, eventualmente necessario oltre a quello già presente nell'Assessment ai fini dell'assegnazione al Percorso;
- avvio alla formazione;
- formazione breve/formazione lunga;
- accompagnamento al lavoro (anche tramite attività specialistiche di gruppo);
- altre misure (come nel caso di interventi di *Workers Buyout*);
- misure per la conciliazione (eventuali);
- eventuali altre misure di esclusiva natura provinciale (a valere sul FSE+ o su altre risorse).

Il dettaglio va fornito in maniera specifica per ciascuna misura/servizio rientrante nel percorso, con particolare riferimento a: soggetti erogatori (singoli o in ATS), strumenti e durata.

Nel caso in cui non fosse il CML ad erogare il percorso o la singola misura/servizio, descrivere come avviene la selezione dei soggetti erogatori e la relativa procedura di affidamento.

In riferimento ai costi del percorso (o delle misure/servizi ricompresi) evidenziare le tipologie di spese, la modalità di riconoscimento (forfettario, a processo, a risultato, anche in mix) e l'eventuale adozione semplificata della metodologia di opzione dei costi.

L'esperienza degli ultimi dieci anni rivela che situazioni di crisi collettiva aziendale rappresentino a livello provinciale una problematica di evidente marginalità. In tale contesto si ricordano solo un paio di situazioni di particolare rilevanza che sono state trattate con un intervento tempestivo e coordinato da parte dei Centri di mediazione lavoro in stretta collaborazione con le direzioni della formazione professionale, che hanno fornito supporto nella fase di transizione e occasioni di riqualificazione ad hoc per le singole vicende.

Ciò nonostante, i servizi per il lavoro intendono predisporre quanto opportuno per garantire in ogni momento la composizione di una squadra di intervento che possa agire in modo tempestivo e adeguato alla situazione contingente. L'attivazione di tale task force sarà sicuramente agevolata dall'operatività del tavolo permanente previsto per il coordinamento della governance delle politiche attive che garantirà tra l'altro l'informazione tempestiva di tutti i servizi coinvolti.

L'intervento potrà articolarsi in più fasi: a partire da una prima informazione dei lavoratori e lavoratrici coinvolti sulle possibilità di reinserimento lavorativo, una presa in carico anticipata rispetto alla conclusione del rapporto di lavoro, l'analisi delle competenze acquisite e la rilevazione di un eventuale skill gap con la contestuale pianificazione di una possibile offerta di riqualificazione, tramite contatto diretto con possibili datori di lavoro interessati all'acquisizione.

A disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici a rischio di disoccupazione sono inoltre tutte le altre misure previste dai singoli percorsi descritti sopra.

5.1.5 Unità di costo standard adottati per misura e servizio (nazionali o regionali), nelle more della revisione delle UCS nazionali

Il programma è immediatamente operativo e cantierabile utilizzando le unità di costo standard (UCS) validate per ciascuna misura in Garanzia Giovani e quelle cosiddette Europee Regolamento delegato 702/2021, richiamate ai paragrafi precedenti, nonché norme di applicazione delle corrispondenti UCS per tipologie analoghe di operazioni (ad esempio Fondi Interprofessionali). Previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente, ove il raggiungimento del target individuato a livello regionale in sede di riparto delle risorse di GOL resti finanziariamente sostenibile, potranno eventualmente essere utilizzate - nelle more della revisione delle UCS nazionali (cfr. oltre) - UCS validate nell'ambito dei programmi operativi regionali (POR) FSE per corrispondenti misure di politica attiva già attuate a livello regionale. Identificare, per ciascuna tipologia di misura/servizio, quando si intende adottare le UCS nazionali di Garanzia Giovani. Si evidenzia che nella composizione dei costi relativi ai Percorsi non è possibile applicare sulla stessa misura/servizio UCS differenti.

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Tariffa oraria per sostegno orientativo di I livello	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di ore di sostegno orientativo di I livello
Tariffa oraria per sostegno orientativo specialistico o di II livello	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di ore di sostegno orientativo specialistico o di II livello
Tariffa oraria per iniziative di formazione per tipologia (cfr. atto delegato)	<i>SI, sia in caso di esternalizzazione che di erogazione da parte delle scuole professionali provinciali</i>	Numero di ore per corso di formazione distinte in base al tipo di fascia e numero di ore per studente
Tariffa oraria per studente che partecipa all'iniziativa di formazione	<i>SI, sia in caso di esternalizzazione che di erogazione da parte delle scuole professionali provinciali</i>	
Nuovi contratti di lavoro risultanti dall'accompagnamento al lavoro	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di nuovi contratti di lavoro, distinti in base al tipo di contratto e alla categoria del profilo
Nuovi tirocini regionali/ interregionali/transnazionali	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di tirocini, distinti in base alla categoria del profilo
Tirocini nell'ambito della mobilità interregionale	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di tirocini, distinti in base all'ubicazione e, in caso di mobilità interregionale, alla durata del tirocinio
Tirocini nell'ambito della mobilità transnazionale	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Mobilità transnazionale secondo le tariffe
Tariffa oraria del sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di ore di sostegno fornite ai partecipanti
Contratti di lavoro in seguito a mobilità professionale interregionale o mobilità professionale transnazionale	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	Numero di contratti di lavoro o colloqui di lavoro, distinti per località
Colloquio di lavoro nell'ambito della mobilità professionale transnazionale	<i>SI in caso di esternalizzazione</i>	

DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS NAZIONALE (GARANZIA GIOVANI)	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE come da Regolamento delegato (UE) 2019/697 del 14 febbraio 2019
Partecipanti che ottengono un certificato nella formazione per adulti	<i>SI – certificazione rilasciata dalle Scuole professionali provinciali</i>	Numero di partecipanti che ottengono un certificato di formazione per adulti, distinti in base alla durata del modulo e al sostegno specifico supplementare
Tariffa oraria per studente che partecipa ai percorsi individuali o individualizzati di formazione per la partecipazione e il successo formativo	<i>SI, sia in caso di esternalizzazione che di erogazione da parte delle scuole professionali provinciali</i>	Numero di ore per i percorsi individuali o individualizzati

Identificare le tipologie di misura/servizio per le quali si intende adottare le UCS regionali previa validazione da parte dell'Amministrazione centrale. Per ciascuna misura/servizio vanno descritte, in analogia alla Garanzia Giovani, la denominazione dell'indicatore, l'UCS adottato e l'unità di misura dell'indicatore stesso. Va altresì fornita una breve descrizione delle caratteristiche della misura, della determinazione dell'UCS e delle motivazioni del suo utilizzo nell'ambito del Programma.

MISURA/SERVIZIO	DENOMINAZIONE DELL'INDICATORE	UCS (€) *	UNITÀ DI MISURA DELL'INDICATORE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO REGOLAMENTARE
.....					

(*) Indicando il costo si esplicita – in alternativa alle UCS nazionali – la volontà di ricorrere ad UCS regionali.

Breve relazione in merito all'utilizzo delle UCS regionali (anche ai fini della validazione da parte dell'Amministrazione centrale competente), al fine di rispettare – come previsto dal Decreto - il vincolo della sostenibilità finanziaria del Programma in relazione ai target fissati e ai costi delle prestazioni.

<p>La Provincia Autonoma di Bolzano non dispone di proprie UCS provinciali.</p> <p>Tuttavia, in considerazione del fatto che parte delle misure formative rivolte ai disoccupati iscritti ai Centri di mediazione lavoro provinciali sono gestite sul territorio tramite le scuole professionali provinciali e quindi finanziate tramite fondi del bilancio provinciale, e che tale pratica va salvaguardata e valorizzata, si prevede la possibilità di riconoscere tali iniziative come remunerabili nell'ambito del programma GOL, che riconosca l'impegno assunto anche in termini economici.</p> <p>A tale scopo si riconoscono le Scuole professionali provinciali quali enti erogatori di formazione destinata ai disoccupati iscritti presso i Centri di mediazione lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano al pari di ogni altro ente accreditato e si prevede l'applicazione del sistema delle UCS così come per questi ultimi.</p> <p>In ogni caso si prevede di utilizzare potenzialmente tutte le Unità di Costo Standard adottate per il programma in caso di esternalizzazione delle relative misure.</p>

5.1.6 Costo dei percorsi

La tabella permette di esplicitare il ricorso ad altri Fondi in ottica di complementarità o integrazione delle risorse previste nel Programma GOL. La Regione/PA dovrà garantire il ricorso a sistemi informativi che assicurino il tracciamento del percorso della spesa al fine di verificare ad ogni stadio del processo e anche a percorso concluso l'assenza di doppio finanziamento. Per quanto riguarda il costo dei percorsi, si intende al netto dei servizi svolti dai Centri di mediazione lavoro, in quanto questi vengono finanziati dal Bilancio provinciale.

La tabella presenta un'ipotesi progettuale predisposta con riferimento al totale delle risorse assegnate alla Provincia Autonoma di Bolzano con decreto interministeriale del 25 novembre 2021. Tuttavia, in considerazione delle specificità del mercato del lavoro altoatesino e della tempistica di attuazione, la Provincia Autonoma di Bolzano si impegna, entro il 31.12.2022, al raggiungimento del traguardo (milestone 10%) provinciale di 2.280 beneficiari di GOL.

Nella predisposizione dei provvedimenti attuativi (bandi, direttive, avvisi, ...) e nella realizzazione degli stessi potranno dunque registrarsi scostamenti rispetto all'ipotesi di seguito illustrata.

PERCORSO		2022							
		A	B	D	E	F	COSTO DEI PERCORSI		
		N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI			Dettaglio ALTRE FONTI					
Accoglienza e orientamento di base, assessment		4.560	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			
PERCORSO 1 - Reinserimento lavorativo	soggetti trattati con proposta concreta di lavoro ove disponibile	3.344							
di cui con	<i>Incrocio domanda offerta - accompagnamento al lavoro</i>	3.344	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			
	<i>CV - rafforzamento ricerca - soft skills - 10 ore / gruppi da 4 persone</i>	2.616	192,00 €	192,00 €	- €	- €	502.272,00 €	502.272,00 €	- €
	<i>Orientamento specialistico - 2 ore</i>	2.396	74,60 €	74,60 €	- €	- €	178.741,60 €	178.741,60 €	- €
	<i>OS Jugendcoaching - 2 ore</i>	300		- €	- €	Bilancio provinciale	- €	- €	- €
	<i>OS Mediazione interculturale - 2 ore</i>	800	74,60 €	74,60 €	- €	- €	59.680,00 €	59.680,00 €	- €
	<i>Corsi competenze digitali di base - 20 ore</i>	400	324,05 €	324,05 €			129.620,00 €	129.620,00 €	- €
TOTALE		3.344					870.313,60 €	870.313,60 €	- €

PERCORSO		2022							
		A	B	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
		N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI (AxE)
PERCORSO 2 - Upskilling	soggetti trattati	816							
<i>di cui con</i>	<i>Orientamento specialistico - 4 ore</i>	616	149,20 €	149,20 €	- €	- €	91.907,20 €	91.907,20 €	- €
	<i>OS Mediazione interculturale - 6 ore</i>	200	223,80 €	223,80 €	- €	- €	44.760,00 €	44.760,00 €	- €
	<i>CV - rafforzamento ricerca - soft skills - 10 ore / gruppi da 4 persone</i>	400	192,00 €	192,00 €	- €	- €	76.800,00 €	76.800,00 €	- €
	<i>Upskilling - Corsi di lingua italiana e tedesca - 40 ore</i>	150	648,10 €	648,10 €	- €	- €	97.215,00 €	97.215,00 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	150	140,00 €	140,00 €	- €	- €	21.000,00 €	21.000,00 €	- €
	<i>Upskilling - Corsi di lingua italiana e tedesca - 60 ore</i>	200	972,15 €	972,15 €	- €	- €	194.430,00 €	194.430,00 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	200	210,00 €	210,00 €	- €	- €	42.000,00 €	42.000,00 €	- €
	<i>Upskilling - Corsi di lingua italiana e tedesca - 80 ore</i>	300	1.296,20 €	1.296,20 €	- €	- €	388.860,00 €	388.860,00 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	300	280,00 €	280,00 €	- €	- €	84.000,00 €	84.000,00 €	- €
	<i>Corsi competenze digitali di base - 20 ore in aggiunta a formazione upskilling</i>	816	324,05 €	324,05 €	- €	- €	264.424,80 €	264.424,80 €	- €
	<i>Upskilling - Corsi FP - 40 ore</i>	166	648,10 €	648,10 €	- €	- €	107.584,60 €	107.584,60 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	166	140,00 €	140,00 €	- €	- €	23.240,00 €	23.240,00 €	- €
	<i>Tirocini di formazione e orientamento - 3 mesi</i>	400	1.500,00 €	1.500,00 €	- €	- €	600.000,00 €	600.000,00 €	- €
	<i>Incrocio domanda offerta - accompagnamento al lavoro</i>	816	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			
	<i>Voucher di conciliazione o servizio</i>	500	800,00 €	800,00 €	- €	- €	400.000,00 €	400.000,00 €	- €
TOTALE		816					2.436.221,60 €	2.436.221,60 €	- €

PERCORSO		2022							
		A	B	RIPARTIZIONE DEL COSTO MEDIO PER TIPOLOGIA DI FONDO			COSTO DEI PERCORSI		
		N. TOTALE PERCORSI PROGRAMMATI 2022	COSTO MEDIO PERCORSO INDIVIDUALE	di cui misure e servizi a valere su PNRR	di cui ulteriori misure e servizi a valere su ALTRE FONTI	Dettaglio ALTRE FONTI	Totale (AxB)	di cui misure e servizi a valere sul PNRR (AxD)	di cui ult. misure e servizi a valere su altre FONTI (AxE)
PERCORSO 3 - Reskilling	soggetti trattati	150							
<i>di cui con</i>	<i>Orientamento specialistico - 6 ore</i>	100	223,80 €	223,80 €	- €	- €	22.380,00 €	22.380,00 €	- €
	<i>OS Mediazione interculturale - 8 ore</i>	50	298,40 €	298,40 €	- €	- €	14.920,00 €	14.920,00 €	- €
	<i>Corsi reskilling FP - 180 ore</i>	24	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	69.994,80 €	69.994,80 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	24	630,00 €	630,00 €	- €	- €	15.120,00 €	15.120,00 €	- €
	<i>Altri Corsi reskilling - 180 ore</i>	126	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	367.472,70 €	367.472,70 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	126	630,00 €	630,00 €	- €	- €	79.380,00 €	79.380,00 €	- €
	<i>Patentini - 20 ore</i>	100	324,05 €	324,05 €	- €	- €	32.405,00 €	32.405,00 €	- €
	<i>Tirocini di formazione e orientamento - 6 mesi</i>	120	3.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	360.000,00 €	360.000,00 €	- €
	<i>Incrocio domanda offerta - accompagnamento al lavoro</i>	150	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			
	<i>Voucher di conciliazione o servizio</i>	150	1.000,00 €	1.000,00 €	- €	- €	150.000,00 €	150.000,00 €	- €
TOTALE		150					1.111.672,50 €	1.111.672,50 €	- €
PERCORSO 4 - Lavoro e inclusione	soggetti trattati	250							
<i>di cui con</i>	<i>Orientamento specialistico - 10 ore</i>	150	373,00 €	373,00 €	- €	- €	55.950,00 €	55.950,00 €	- €
	<i>OS Mediazione interculturale - 10 ore</i>	100	373,00 €	373,00 €	- €	- €	37.300,00 €	37.300,00 €	- €
	<i>CV - rafforzamento ricerca - soft skills - 15 ore / gruppi da 4 persone</i>	250	288,00 €	288,00 €	- €	- €	72.000,00 €	72.000,00 €	- €
	<i>Accompagnamento al lavoro per persone disabili</i>	180	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			- €
	<i>Corsi FP - 490 ore</i>	16	7.939,23 €	7.939,23 €	- €	- €	127.027,60 €	127.027,60 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	16	1.715,00 €	1.715,00 €	- €	- €	27.440,00 €	27.440,00 €	- €
	<i>Corsi FP - 180 ore</i>	234	2.916,45 €	2.916,45 €	- €	- €	682.449,30 €	682.449,30 €	- €
	<i>Indennità di frequenza corso di cui sopra</i>	234	630,00 €	630,00 €	- €	- €	147.420,00 €	147.420,00 €	- €
	<i>Tirocini - 6 mesi</i>	150	3.000,00 €	3.000,00 €	- €	- €	450.000,00 €	450.000,00 €	- €
	<i>Tirocini per disabili con accompagnamento - 6 mesi</i>	100	2.952,00 €	2.952,00 €	- €	- €	295.200,00 €	295.200,00 €	- €
	<i>Incrocio domanda offerta - accompagnamento al lavoro</i>	250	attività svolta dai CML			Bilancio provinciale			- €
	<i>Voucher di conciliazione o servizio</i>	250	1.500,00 €	1.500,00 €	- €	- €	375.000,00 €	375.000,00 €	- €
TOTALE		250					2.269.786,90 €	2.269.786,90 €	- €
arrotondamento							5,40 €	5,40 €	
TOTALE adesione		4.560					6.688.000,00 €	6.688.000,00 €	- €

Nota alla tabella 5.1.6

Per il calcolo del costo medio del percorso individuale relativo ai corsi di formazione si è fatto riferimento a classi di minimo 8 partecipanti.

Per il calcolo del costo medio del percorso individuale relativo ai tirocini ci si è riferiti alla sola indennità di partecipazione, considerato che la promozione degli stessi sarà esclusivo compito dei Centri mediazione lavoro provinciali e dei Coordinamenti provinciali della formazione professionale in lingua tedesca ed italiana. Il calcolo è stato effettuato tenendo come base 500 euro mensili come da UCS e 492 euro mensili per i tirocini con servizio di accompagnamento sul posto di lavoro a favore di persone con disabilità, che costituiscono l'importo massimo di indennità erogabile ai sensi della normativa provinciale vigente.

Per il calcolo del costo medio del percorso individuale relativo ai voucher di conciliazione o servizio in attesa della definizione delle specifiche UCS è stato indicato l'importo di 800 euro, 1000 euro e 1500 euro in progressivo aumento in relazione al percorso assegnato. In quest'ultimo caso gli importi suddetti verranno immediatamente adeguati alle UCS, non appena adottate dal programma.

5.2 La distribuzione temporale in termini di beneficiari da attivare nei percorsi

La tabella consente di pianificare - in termini cumulati - il grado di raggiungimento degli obiettivi (Target 1 e 2) al 31 dicembre 2022, evidenziando il numero di beneficiari inseriti nei percorsi per bimestre.

NUMERO BENEFICIARI	2022 (dati bimestrali cumulati)					
	I	II	III	IV	V	VI
Numero beneficiari coinvolti dal programma GOL (Target 1)			560	1000	1500	1500
<i>di cui in attività di formazione (Target 2)</i>				500	1585	2000
<i>di cui per il rafforzamento delle competenze digitali (Target 2)</i>					700	720

5.3 Il contributo a favore delle persone più vulnerabili

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal Decreto interministeriale (cfr. art. 3, comma 3) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - sia data priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di 30 anni di età e lavoratori con almeno 55 anni.

Tra gli utenti del Centri mediazione lavoro provinciali le persone più vulnerabili rappresentano una parte particolarmente rilevante: tra gli iscritti con effettiva presa in carico al 31.12.2021 risultavano infatti appartenere alle categorie definite come vulnerabili le seguenti persone:

DID confermate con effettiva presa in carico	Stock al 31.12.2021	di cui uomini
Persone attivate, di cui	10.667	
giovani di età inferiore a 30 anni	2.688 25%	1.026
lavoratori di età pari e superiore a 55 anni	2.465 23%	589
persone con disabilità	938 9%	284
disoccupati di lunga durata	3.284 31%	1.622
donne	5.413 51%	

Si ritiene pertanto di erogare le misure previste dal programma all'intera platea degli utenti senza distinzione, ma con specifica attenzione ai bisogni rilevati per il singolo individuo. Particolari situazioni di vulnerabilità verranno rilevate durante la fase di assessment e tenuti in considerazione nella proposta delle misure da erogare alla persona.

5.4 L'apporto all'eliminazione dei divari di genere, generazionale e territoriali

Descrivere, coerentemente con quanto previsto dal PNRR, come - nell'ambito delle azioni contenute nel Piano - l'attuazione del Programma GOL nel territorio regionale o della Provincia Autonoma favorisca l'eliminazione dei divari di genere e generazionali. Evidenziare inoltre, come contribuisca in ambito regionale a superare i divari territoriali e, laddove esistenti, rispetto alle altre Regioni/PA.

L'uguaglianza e le pari opportunità delle donne e tra le varie generazioni sono un compito trasversale, che rende necessarie misure in diversi ambiti politici e all'interno delle aziende. La politica del lavoro è uno dei campi d'azione interessati. L'uguaglianza tra uomini e donne nella vita lavorativa è parte integrante di un mondo del lavoro

economicamente e socialmente sostenibile. L'intento è di eliminare la segregazione di genere nel mercato del lavoro e di consentire quindi alle donne una partecipazione priva di discriminazione al mondo del lavoro sia come dipendenti sia come lavoratrici autonome, riducendo le differenze retributive e le condizioni di lavoro svantaggiose (che diventano visibili per esempio nel gender pay gap).

Il potenziamento dell'occupazione femminile, delle pari opportunità e della conciliabilità è un compito trasversale e necessita di un mix differenziato di misure. Per raggiungere questo importante obiettivo e vista la peculiare configurazione della politica attiva del lavoro la Ripartizione lavoro pianifica l'offerta dei seguenti servizi nell'ambito della mediazione:

- Servizi per lavoratori: consulenza mirata alle donne, anche con formati speciali
- Servizi per datori di lavoro:
 - Consulenza su tutte le misure di supporto a favore dell'occupazione femminile, consulenza alle aziende in tema di conciliabilità e reinserimento nel lavoro
 - Creazione e diffusione di un know-how relativo a buone pratiche organizzative della conciliabilità e dei relativi fondamenti di diritto del lavoro

In qualità di partner di rete, la Ripartizione lavoro collabora nell'ambito delle sue competenze e risorse con tutti gli attori per rafforzare l'occupazione delle donne, le pari opportunità e la compatibilità, in particolare con l'Agenzia per la Famiglia (ex Legge provinciale 8/2013, art. 11).

Tutte le misure di formazione saranno organizzate nei format e nella capillarità in modo da contrastare discriminazioni di genere, età e territorio.

In relazione ai divari territoriali va rilevato che in provincia di Bolzano la situazione è generalmente omogenea: i tassi di occupazione confermano un'alta partecipazione della popolazione residente al mercato del lavoro soprattutto grazie alla forte capillarità di tutti i settori economici presenti anche nelle zone più remote.

Per quanto riguarda il confronto generazionale dall'analisi dei tassi di occupazione emerge un divario a livello provinciale di 27,4 punti percentuali con riferimento ai giovani sotto i 30 anni - pur a fronte di un tasso di occupazione giovanile under 30 al 48,4% contro il 31,1% nazionale - e di 12,9 punti percentuali con riferimento ai lavoratori over 55 - tasso di occupazione over 55 al 63% contro il 53,4% nazionale. Nell'ambito del programma si porrà particolare attenzione alle misure formative da proporre ad entrambe le suddette categorie, tra l'altro anche al fine di promuovere il raggiungimento degli obiettivi provinciali 2024, rispettivamente del 42% e 70%.

6 CRONOPROGRAMMA

Redigere il presente Cronogramma con l'obiettivo che Milestone e Target siano raggiunti entro le tempistiche definite dal Decreto interministeriale.

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI PRELIMINARI E/O STRUMENTALI PER L'AVVIO DEI PERCORSI												
Predisposizione dell'assessment e dei percorsi e relativa produzione documentale (istruzioni, Linee guida, etc.)				x	x							
Pianificazione e aggiornamento dei Patti di servizio o per il lavoro già sottoscritti prima del PAR						x	x	x				
Formazione operatori CPI					x							
Sensibilizzazione e attivazione della Rete	x	x	x	x	x	x						
AZIONI DI SISTEMA												
Azioni per l'integrazione con le politiche della formazione	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Miglioramento della governance delle politiche attive	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Miglioramento delle conoscenze sull'offerta di lavoro (assessment e dati)			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Miglioramento delle conoscenze sull'offerta di lavoro (servizio ai datori di lavoro e potenziamento borsa lavoro)									x	x	x	x
Azione per il consolidamento della Rete territoriale dei servizi	Attività programmata dal 2023 in poi											
Azione per la cooperazione tra pubblico e privato				x	x	x	x	x	x			
Integrazione nell'ambito della formazione				x	x	x	x	x	x			
Integrazione nell'ambito dei servizi per il lavoro	Attività programmata dal 2023 in poi											
Azione per il coinvolgimento delle imprese e del territorio									x	x	x	x

AZIONI/ATTIVITÀ	2022											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
AZIONI STRUMENTALI PER LA PERSONALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DELLE MISURE												
Azioni per la maggiore capillarità e prossimità dei Centri di mediazione										X	X	X
Azioni per la digitalizzazione dei servizi	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari					X	X			X	X	X	X
Azioni per l'implementazione del sistema informativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Azioni per il monitoraggio					X	X	X	X	X	X	X	X
ATTIVAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA REGIONALE												
Erogazione dei percorsi							X	X	X	X	X	X

7 BUDGET

La tabella riporta il totale budget previsto per l'anno 2022 e porta a sintesi i dati riportati nella tabella di cui al paragrafo 5.1.6.

	BUDGET 2022 (€)		
	TOTALE	di cui a servizi/misure valere su PNRR	di cui servizi/misure a valere su ALTRE FONTI
Assessment	-	-	-
Percorso 1 - Reinserimento lavorativo	870.313,60 €	870.313,60 €	
Percorso 2 - Upskilling	2.436.221,60 €	2.436.221,60 €	-
Percorso 3 - Reskilling	1.111.672,50 €	1.111.672,50 €	-
Percorso 4 - Lavoro e Inclusione	2.269.786,90 €	2.269.786,90 €	-
Percorso 5 - Ricollocazione collettiva	-	-	-
Arrotondamento	5,40 €	5,40 €	-
TOTALE BUDGET 2022	6.688.000,00 €	6.688.000,00 €	-





Sichtvermerke i. S. d. Art. 13 L.G. 17/93
über die fachliche, verwaltungsgemäße
und buchhalterische Verantwortung

Visti ai sensi dell'art. 13 L.P. 17/93
sulla responsabilità tecnica,
amministrativa e contabile

Der Amtsdirektor 01/07/2022 15:57:30 Il Direttore d'ufficio
MALARA FRANCESCA

Der Abteilungsdirektor 01/07/2022 16:00:25 Il Direttore di ripartizione
LUTHER STEFAN

Laufendes Haushaltsjahr

Esercizio corrente

Dieser Beschluss sieht keine
Feststellung von Einnahmen vor/ La
presente delibera non dà luogo ad
accertamento di entrate

La presente delibera non dà luogo a
impegno di spesa.
Dieser Beschluss beinhaltet keine
Zweckbindung

zweckgebunden

impegnato

als Einnahmen
ermittelt

accertato
in entrata

auf Kapitel

sul capitolo

Vorgang

operazione

Der Direktor des Amtes für Ausgaben 06/07/2022 10:49:03 Il Direttore dell'Ufficio spese
PELLE LORENZO

Der Direktor des Amtes für Finanzaufsicht Il Direttore dell'Ufficio Vigilanza finanziaria

Der Direktor des Amtes für Einnahmen 06/07/2022 10:37:19 Il Direttore dell'Ufficio entrate
LAZZARA GIULIO

Diese Abschrift
entspricht dem Original

Per copia
conforme all'originale

Datum / Unterschrift

data / firma

Abschrift ausgestellt für

Copia rilasciata a



Der Landeshauptmann
Il Presidente

KOMPATSCHER ARNO

06/07/2022

Der Generalsekretär
Il Segretario Generale

MAGNAGO EROS

06/07/2022

Es wird bestätigt, dass diese analoge Ausfertigung, bestehend - ohne diese Seite - aus 136 Seiten, mit dem digitalen Original identisch ist, das die Landesverwaltung nach den geltenden Bestimmungen erstellt, aufbewahrt, und mit digitalen Unterschriften versehen hat, deren Zertifikate auf folgende Personen lauten:

nome e cognome: Arno Kompatscher

Si attesta che la presente copia analogica è conforme in tutte le sue parti al documento informatico originale da cui è tratta, costituito da 136 pagine, esclusa la presente. Il documento originale, predisposto e conservato a norma di legge presso l'Amministrazione provinciale, è stato sottoscritto con firme digitali, i cui certificati sono intestati a:

nome e cognome: Eros Magnago

Die Landesverwaltung hat bei der Entgegennahme des digitalen Dokuments die Gültigkeit der Zertifikate überprüft und sie im Sinne der geltenden Bestimmungen aufbewahrt.

Ausstellungsdatum

28/06/2022

Diese Ausfertigung entspricht dem Original

L'Amministrazione provinciale ha verificato in sede di acquisizione del documento digitale la validità dei certificati qualificati di sottoscrizione e li ha conservati a norma di legge.

Data di emanazione

Per copia conforme all'originale

Datum/Unterschrift

Data/firma