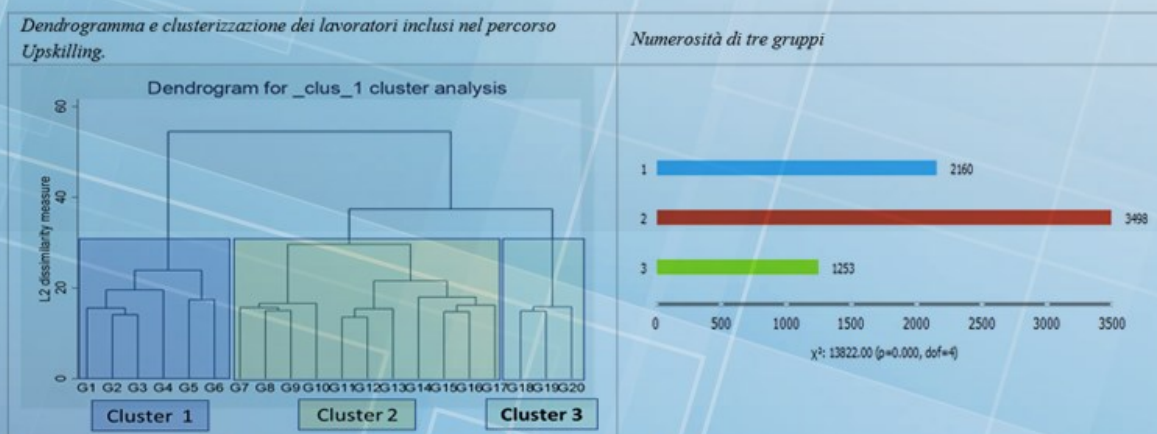
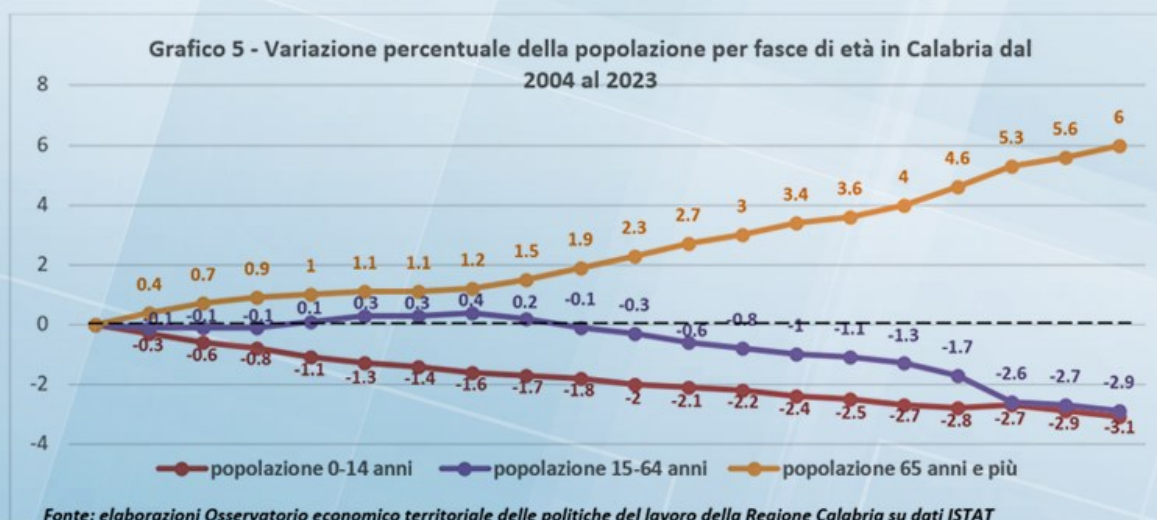




N. 9 - Giugno 2023

- Andamento demografico e dinamiche del mercato del lavoro regionale
- Stato d'avanzamento del programma GOL
- Metodologia di clusterizzazione del bacino di lavoratori



OSSERVATORIO: **LABORATORIO ECONOMICO TERRITORIALE DELLE POLITICHE DEL LAVORO**

Regione Calabria, Dipartimento Lavoro e Welfare

- **Dott. Giovanni Calabrese**, Assessore al Lavoro, Welfare e Formazione
- **Dott. Roberto Cosentino**, Dirigente Generale
- **Arch. Cosimo Cuomo**, Dirigente UOA Monitoraggio ed attuazione misure FSE programmazione 21/27
Coordinamento Progetto e Responsabilità Scientifica.

Gruppo di Lavoro

<i>Giampiero Elia</i> ,	Analisi ed elaborazione dati	ANPAL Direzione Territori - Ambito territoriale Calabria:
<i>Loredana Ficchi</i> ,	Sistemi locali per il lavoro	<i>Michele Raccuglia</i> , Responsabile Area Campania e Calabria
<i>Enrico Esposito</i> ,	Analisi ed elaborazione dati	<i>Ida Martire</i> , coordinatrice Anpal Calabria
<i>Napoleone Palermo</i> ,	Elaborazioni tecniche, analisi dati SIL/Calabria, progettazione e gestione Portale http://osservatoriosviluppocale.regione.calabria.it	<i>Piorgiorgio Tropiano</i> <i>Filippo Francica</i> <i>Francesco De Simone</i> <i>Francesco Minardi</i> <i>Valeria Lombardozzi</i>
<i>Giuseppe Campisi</i> ,	Resp. Az. POR Calabria 14/20	
<i>Angela Bandiera</i> ,	Responsabile Ufficio, Rete EURES Calabria	ANPAL Servizi: Direzione nazionale Studi e Ricerche, <i>Maurizio Sorcioni</i> , dirigente
<i>Pietro Alfarano</i> ,	Analisi ed elaborazione dati	
<i>Francesco Campana</i> ,	Supporto tecnico	
<i>Guglielmo Montillo</i> ,	Supporto tecnico	
<i>Francesca Pupa</i> ,	Supporto tecnico	

Supporto tecnico e amministrativo:

- Azienda Calabria Lavoro - *Elena Maria Latella*, Commissario Straordinario
- *Simona Caracciolo*, Responsabile Osservatori, Ricerche e Statistiche – Elaborazioni statistiche sui dati del sistema sul mercato del lavoro, ricerca e monitoraggio
- *Carmelo Evoli*, Elaborazioni tecniche, analisi dati SIL/Calabria, gestione portale

Accordi di Collaborazione:

- Dipartimento Agricoltura - Accordo di collaborazione sugli impatti delle politiche di sviluppo nei Distretti del Cibo
- Ente Regionale Sistema dei Parchi della Calabria - Accordo di collaborazione sugli impatti delle politiche di sviluppo nei Distretti del Cibo

Il numero 9/2023 della RUBRICA è stato redatto dal Gruppo di Lavoro dell'Osservatorio, in particolare i testi sono stati curati da Cosimo Cuomo, Napoleone Palermo, Francesco De Simone, Francesco Minardi e Filippo Francica

Nel N. 9/2023 è presente un contributo del dott. Maurizio Sorcioni, dirigente nazionale ANPAL Servizi.

Il risultato complessivo è frutto del lavoro e della collaborazione dell'intera struttura operativa.

Si ringraziano, per il contributo organizzativo:

il dirigente nazionale Michele Raccuglia di ANPAL SERVIZI;

Azienda Calabria Lavoro e quanti curano la manutenzione del SIL Calabria.

OSSERVATORIO: **LABORATORIO ECONOMICO TERRITORIALE DELLE POLITICHE DEL LAVORO.**

REGIONE CALABRIA – DIPARTIMENTO LAVORO E WELFARE

UOA – PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO FSE 2021/2027

Cittadella Regionale, Viale Europa -Loc. Germaneto – 88100Catanzaro

☎+39 0961 858463, ✉ c.cuomo@regione.calabria.it

PEC: uoafse.lw@pec.regione.calabria.it

portale: <http://osservatoriosviluppocale.regione.calabria.it>



*Un ringraziamento particolare
a tutta la rete territoriale dei Centri per l'Impiego della Calabria, ai coordinatori di sede e dirigenti,
per aver gestito responsabilmente le attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi
fissati dal Ministero del Lavoro e dalla Commissione Europea per l'anno 2022,
nell'ambito del Programma GOL Calabria.*

*Oltre agli aspetti quantitativi, collegati a target e milestone regionali,
è emersa una comune tensione e condivisione organizzativa
che ha consentito, nelle varie difficoltà incontrate,
di individuare sempre le soluzioni necessarie.*

*Partendo da tale constatazione, grazie al ruolo dei Centri per l'Impiego,
prende gradualmente forma l'obiettivo strategico del Programma GOL Calabria:
definire una governance del ciclo delle politiche attive, in una prospettiva di integrazione
operativa, orientata al raggiungimento di obiettivi comuni e condivisi.*

Rubrica N. 9/2023: I DATI DELLA CALABRIA

Il Programma GOL nel processo di rafforzamento delle politiche del lavoro in Calabria.

Il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), azione di riforma del sistema delle politiche del lavoro nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è lo strumento operativo per introdurre misure innovative di governance multidimensionale: accoglienza, orientamento, accompagnamento, incrocio domanda/offerta, monitoraggio e comunicazione sociale.

Tra i risultati attesi, GOL prevede l'integrazione sistemica dei Livelli Essenziali di Prestazioni (LEP) alle persone e ai lavoratori, nel contesto di un processo di accompagnamento all'inserimento e/o reinserimento occupazionale.

In tale prospettiva, assume notevole importanza la qualificazione delle attività di orientamento, vero punto nodale di mediazione tra le aspettative dei lavoratori e i fabbisogni delle imprese.

Informare sullo stato d'avanzamento delle procedure in corso è il contributo dell'Osservatorio: Laboratorio Economico Territoriale; la comunicazione sociale come funzione di servizio, nella convinzione che ad una maggiore consapevolezza sull'andamento delle dinamiche sociali ed occupazionali corrisponda una maggiore partecipazione attiva di tutti gli attori istituzionali e delle persone interessate.

a cura di
OSSERVATORIO:
LABORATORIO ECONOMICO-TERRITORIALE
DELLE POLITICHE DEL LAVORO

Coordinamento e responsabilità scientifica
UOA-MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE MISURE FSE PROGRAMMAZIONE 21/27
DIPARTIMENTO LAVORO E WELFARE
REGIONE CALABRIA

GIUGNO 2023





Indice

NOTA ASSESSORE REGIONALE AL LAVORO E WELFARE.....	8
PRESENTAZIONE	9
INTRODUZIONE.....	10
1. DEMOGRAFIA: ANDAMENTO DEI PRINCIPALI INDICATORI.....	11
1.1 ANDAMENTO PER FASCE DI ETÀ	12
2. MERCATO DEL LAVORO: ANDAMENTO DEI PRINCIPALI INDICATORI	16
2.1 TASSO DI OCCUPAZIONE E OCCUPATI	16
2.2 TASSO DI DISOCCUPAZIONE E DISOCCUPATI.....	17
2.3 TASSO DI INATTIVITÀ E INATTIVI	18
2.4 TASSO DI DISOCCUPAZIONE, OCCUPAZIONE E INATTIVITÀ A CONFRONTO IN CALABRIA.....	20
3. PROGRAMMA GOL: FOCUS SUI BENEFICIARI IN CALABRIA	22
3.1 PRESA IN CARICO E COMPOSIZIONE DEL BACINO DEI LAVORATORI	22
3.2 PROGRAMMA GOL: ORIENTAMENTO SPECIALISTICO E SKILL GAP ANALYSIS (SGA): PRIMI ELEMENTI DI MONITORAGGIO	33
4. LA CLUSTERIZZAZIONE DEI LAVORATORI INSERITI NEI 4 PERCORSI DI GOL	37
4.1 LA COMPOSIZIONE SOCIOPROFESSIONALE DEI LAVORATORI INSERITI NEI PERCORSI DEL PROGRAMMA GOL IN CALABRIA	37
4.2 I CLUSTER DEL PERCORSO 1: WORK READY	43
4.3 I CLUSTER DEL PERCORSO 2: UPSKILLING	46
4.4 I CLUSTER DEL PERCORSO 3: RESKILLING.....	48
4.5 I CLUSTER DEL PERCORSO 4: LAVORO & INCLUSIONE.....	51
5. CONCLUSIONI.....	54



NOTA ASSESSORE REGIONALE AL LAVORO E WELFARE

L'Assessorato alle Politiche per il Lavoro e la Formazione Professionale, in sintonia con l'esigenza di rilanciare un assetto organizzativo in grado di reggere alle sfide del PNRR, della nuova programmazione comunitaria 2021/2027, oltre che andare incontro alle sempre più complesse esigenze del mercato del lavoro, ha proposto una nuova Legge Regionale: "Norme per il mercato del lavoro, le politiche attive e l'apprendimento permanente", con la finalità di contribuire al riordino della disciplina inerente il mercato del lavoro e promuovendo, altresì, un rafforzamento della strategia regionale di sviluppo delle politiche attive e del sistema dei servizi per il lavoro.

A tale proposito, l'art 1, traccia le finalità e le azioni prioritarie:

- ✓ *i Centri per l'impiego come infrastruttura di base per lo sviluppo delle politiche attive, per garantire l'erogazione di servizi obbligatori (LEP), anche con il supporto del sistema dei soggetti accreditati privati;*
- ✓ *integrazione in materia di formazione e politiche attive per il lavoro e di apprendimento permanente con le politiche per lo sviluppo economico, l'istruzione e le politiche sociali;*
- ✓ *sostegno all'inclusione attiva insieme al sistema delle politiche e dei servizi sociali territoriali.*

Viene prevista anche l'istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive e i servizi per l'impiego – ARPAL Calabria, chiamata ad operare quale organismo tecnico della Regione dotato di personalità giuridica, autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile.

Viene ribadito, inoltre che: le politiche regionali in materia di lavoro sono coordinate con le politiche per lo sviluppo economico, l'istruzione, la formazione professionale, il diritto allo studio, la ricerca e le politiche sociali, attraverso l'esercizio della programmazione, attuato nel rispetto ed in applicazione del dialogo sociale.

La proposta di Legge punta ad introdurre una fase di cambiamento reale, in una cornice normativa di largo respiro; all'art. 2, si elencano i " Principi delle Politiche del Lavoro, tra i quali al primo posto: promozione dell'eguaglianza e valorizzazione delle potenzialità e delle aspirazioni degli individui; si conferma il quadro generale di riferimento, ai bisogni complessi del mercato del lavoro si risponde con una nuova visione di governance sistemica sempre avendo ben presente che i valori ispiratori pongono alla base del cambiamento i bisogni degli individui.

dott. Giovanni Calabrese
Assessore regionale al Lavoro e Welfare

PRESENTAZIONE

Nel precedente numero 8, era stato messo in evidenza che il 2022 era stato l'anno dell'avvio di un nuovo ciclo delle politiche attive, attraverso il Programma GOL CALABRIA, che sempre di più assume caratteristiche di *riforma di sistema* delle politiche del lavoro.

Molti degli elementi programmati iniziano a produrre i primi effetti:

- ✓ raggiungimento dei target assegnati alla Calabria nel contesto della programmazione GOL nazionale, **entro il 2022**;
- ✓ progettazione e implementazione di una nuova piattaforma operativa preposta alle attività di Bilancio delle Competenze, SGA-Skill Gap Analysis, elementi di Analisi della Domanda, e Orientamento Specialistico per individuare la migliore offerta formativa utile a superare le criticità che impediscono al lavoratore una piena occupabilità;
- ✓ definizione del Catalogo dell'Offerta formativa, con circa 800 corsi formativi approvati, che periodicamente saranno aggiornati invitando l'intero sistema formativo ad adeguare la propria offerta di servizi ai cambiamenti in corso;
- ✓ potenziamento del personale afferente i Centri per l'Impiego, con le nuove assunzioni già effettuate si è passati, attualmente, ad una dotazione complessiva di circa 420 dipendenti; è stato già pubblicato il nuovo bando per reclutare altre 113 unità, per cui a regime i CpI della Calabria disporranno di circa 533 dipendenti;
- ✓ definizione di un nuovo assetto normativo regionale, con l'approvazione da parte della Giunta regionale della proposta di Legge sulle Politiche per il Lavoro, promossa dall'Assessore regionale al Lavoro dott. Giovanni Calabrese.

L'insieme di questi fattori evidenziano che l'approccio adottato in questa fase è quello di procedere per linee di programmazione organiche e orientate ad obiettivi convergenti, con la finalità di introdurre cambiamenti strutturali e duraturi nella governance delle politiche del lavoro.

Gli obiettivi operativi per il 2023, sono abbastanza impegnativi, il Governo sta lavorando al provvedimento di assegnazione dei target alle regioni: lo scenario che si prefigura individua per la Calabria un flusso in ingresso nel Programma GOL di circa 45.000 nuovi lavoratori, di cui una parte da avviare ad attività formative.

Ulteriore elemento di riferimento generale è costituito dal recente Decreto Legge del 4 maggio 2023 "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, che entrerà a regime a partire dal 1° gennaio 2024, ma con effetti immediati, al fine di predisporre al meglio il sistema della programmazione regionale delle politiche per l'occupabilità.

Si conferma la strategia del programma GOL in Calabria: alzare il livello delle competenze dei lavoratori, come fattore propulsivo per rendere il sistema produttivo regionale più competitivo.

dott. Roberto Cosentino
Dirigente Generale
Dipartimento Lavoro e Welfare

INTRODUZIONE¹

Il Programma GOL è lo strumento operativo per introdurre misure innovative di governance multidimensionale: accoglienza, orientamento, accompagnamento, incrocio domanda/offerta, monitoraggio e comunicazione sociale.

Avevamo concluso le attività dell'anno 2022 anticipando il programma delle attività dell'Osservatorio per il 2023, focalizzando l'attenzione su come: *“...proseguire con le attività di analisi ed indagini, mirate a misurare la dimensione sociale dei problemi e delle criticità da fronteggiare, al fine di supportare i decisori istituzionali nell'individuazione delle politiche di sviluppo più adeguate agli obiettivi strategici; inoltre, il monitoraggio dell'efficacia delle soluzioni e degli strumenti di intervento, sarà effettuato secondo un approccio di tipo valutativo, in relazione a: risultati attesi e impatti sociali ed occupazionali, delle politiche di sviluppo integrate alle politiche attive del lavoro.”*

Il n. 9, il primo del 2023, coerentemente all'obiettivo di contribuire a misurare *la dimensione sociale dei problemi e delle criticità da fronteggiare, al fine di supportare i decisori istituzionali nell'individuazione delle politiche di sviluppo più adeguate agli obiettivi strategici*, è incentrato sui seguenti aspetti:

- ✓ andamento demografico e dinamiche del mercato del lavoro regionale:
 - analisi degli indicatori demografici – popolazione complessiva e popolazione per fasce di età;
 - analisi degli indicatori del mercato del lavoro – tasso di occupazione e occupati, tasso di disoccupazione e disoccupati, tasso di inattività e inattivi;
- ✓ stato d'avanzamento del Programma GOL, riguardo a:
 - presa in carico e composizione del bacino dei lavoratori;
 - primi elementi di monitoraggio delle attività di orientamento specialistico e strutturazione di massima del Catalogo dell'offerta formativa;
- ✓ metodologia di clusterizzazione del bacino dei lavoratori:
 - metodologia di clusterizzazione del bacino dei lavoratori a supporto della definizione delle azioni di intervento: applicazione al bacino dei lavoratori trattati fino al valore target assegnato al 2022.

¹ L'introduzione è curata da Cosimo Cuomo, dirigente dell'UOA – Programmazione e monitoraggio FSE 2021/2027 del Dipartimento Lavoro e Welfare, responsabile dell'Osservatorio: Laboratorio Economico Territoriale delle Politiche del Lavoro.

1. DEMOGRAFIA: ANDAMENTO DEI PRINCIPALI INDICATORI

Nel lungo periodo, dal 2004 al 2023, la popolazione residente in Italia è cresciuta complessivamente di 2,2 punti percentuali, pari a +1.238.727 abitanti (65.196 residenti in più all'anno).

Fino al 2014 la popolazione residente ha conosciuto un trend di crescita ininterrotto con una media annua di +273.393 abitanti (491mila residenti in più tra il 2007 e il 2008).

Dal 2015 al 2023 tale tendenza si è invertita conoscendo un progressivo calo che mediamente si è attestato a -166.133 abitanti/anno (45mila residenti in meno tra il 2020 e il 2021).

In Calabria, invece, nell'ultimo ventennio, si può osservare un andamento della popolazione residente in costante declino, con la sola eccezione del dato tra il 2007 e il 2008, periodo nel quale si sono registrati +7.130 residenti. Dal 2004 al 2023, a livello regionale, si perdono complessivamente 159.297 residenti con una media annua di -8.384 persone. Tale tendenza è risultata più marcata dal 2013 ad oggi, periodo nel quale la riduzione media annua del numero di residenti si attesta a -11.567.

Dal periodo pre-pandemia fino ad oggi, in Calabria si registrano -70.721 residenti; tra il 2019 ed il 2020, -18mila residenti; tra il 2020 e il 2021, -33.500 residenti; tra il 2022 e il 2023, -14 mila residenti.

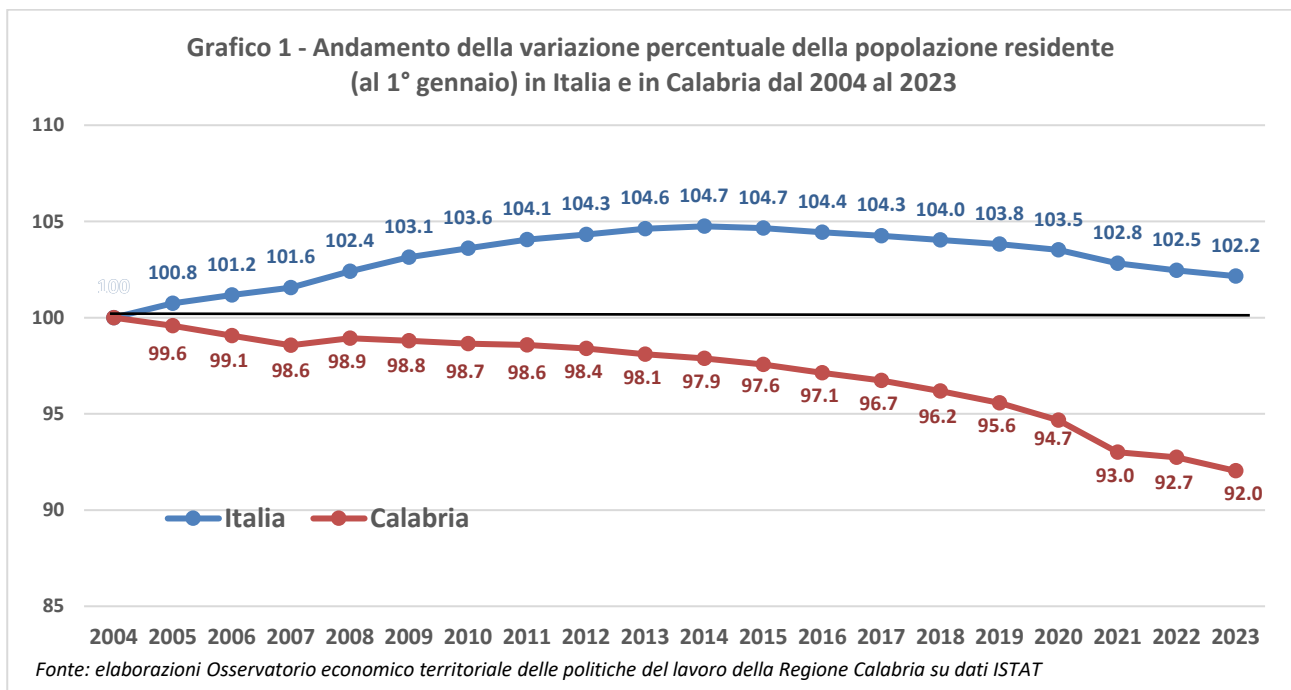


Tabella 1 - Popolazione residente (al 1° gennaio) in Italia e in Calabria dal 2004 al 2023.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	57.611.990	58.044.368	58.288.996	58.510.725	59.001.769	59.420.592	59.690.316	59.948.497	60.105.185	60.277.309
	100	100,8	101,2	101,6	102,4	103,1	103,6	104,1	104,3	104,6
Calabria	2.000.597	1.992.027	1.981.950	1.971.937	1.979.067	1.976.547	1.973.624	1.972.049	1.968.536	1.962.430
	100	99,6	99,1	98,6	98,9	98,8	98,7	98,6	98,4	98,1
Italia	60.345.917	60.295.497	60.163.712	60.066.734	59.937.769	59.816.673	59.641.488	59.236.213	59.030.133	58.850.717*
	104,7	104,7	104,4	104,3	104,0	103,8	103,5	102,8	102,5	102,2
Calabria	1.958.226	1.951.733	1.943.085	1.935.097	1.924.257	1.912.021	1.894.110	1.860.601	1.855.454	1.841.300*
	97,9	97,6	97,1	96,7	96,2	95,6	94,7	93,0	92,7	92,0

Fonte: ns. elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

(*) Fonte ISTAT: Dato stimato.

1.1 ANDAMENTO PER FASCE DI ETÀ

Popolazione 0-14 anni

A **livello nazionale**, nel lungo periodo, dal 2004 al 2023, l'andamento della percentuale di popolazione nella fascia di età tra 0 e 14 anni risulta essere in media, pari al 13,7% rispetto alla popolazione totale.

Nel 2004, tale valore corrispondeva al 14,2% (8.155.404 abitanti), nel 2023, risulta pari al 12,5% (7.334.174 abitanti).

Si è registrata una perdita pari a 1,7 punti percentuali, corrispondente, in valore assoluto, a - 821.230 abitanti tra 0 e 14 anni.

Come è possibile osservare nelle rappresentazioni di seguito riportate (Grafico 2 e Tabella 2), dal 2004 al 2011 i valori percentuali, mantengono un andamento costante (variazione entro l'1%), dal 2012 l'andamento negativo si accentua, passando dai 14 punti percentuali del 2012 ai 12,5% del 2023.

Rispetto all'Italia, **in Calabria** l'andamento della percentuale di popolazione nella fascia di età tra 0 e 14 anni risulta essere in media, pari al 14,1% (+0,4% rispetto al dato medio nazionale nello stesso periodo). Fino al 2013 in ambito regionale, la percentuale di giovani fino ai 14 anni era più elevata, dal 2014 fino al 2019 si è registrata la stessa incidenza, per tornare ad essere superiore dal 2020; nel 2023 la percentuale si ferma al 12,8%, rispetto al 12,5 % dell'Italia.

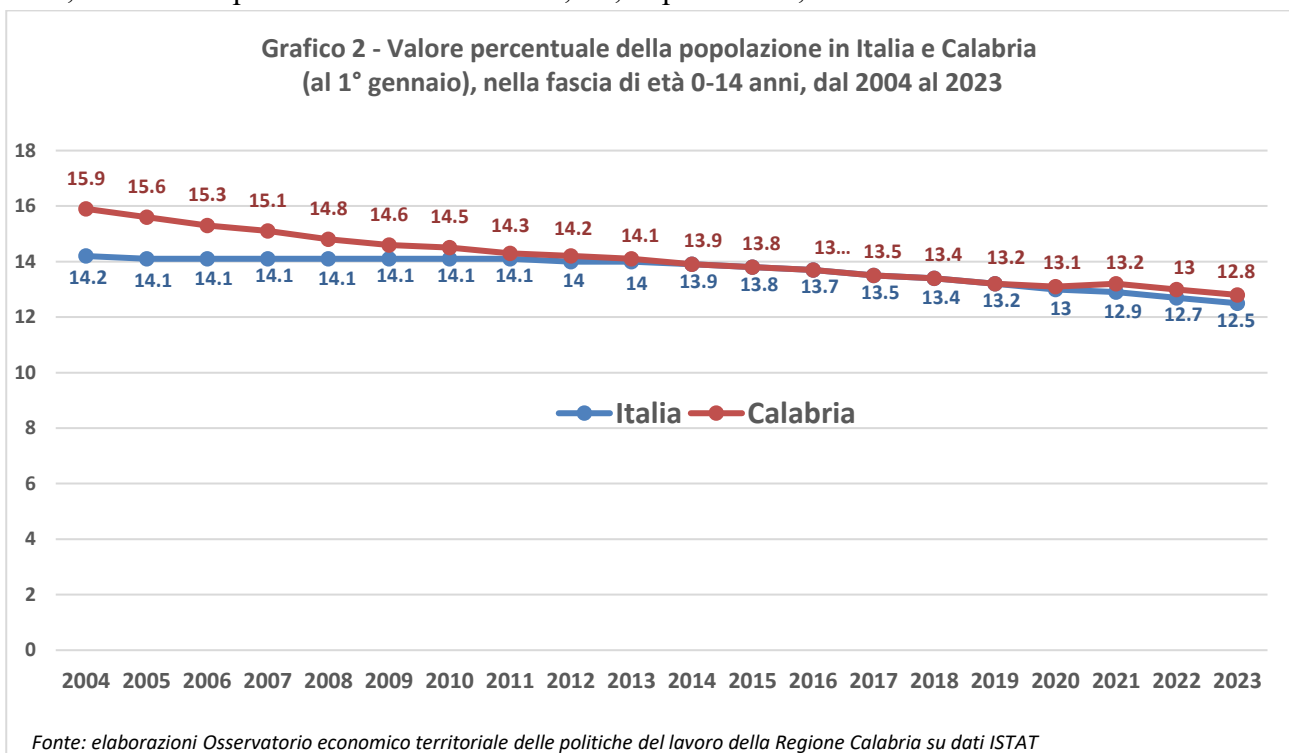


Tabella 2 - Popolazione residente in Italia e Calabria nella fascia di età da 0 a 14 anni (al 1° gennaio) dal 2004 al 2023

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	8.155.404	8.204.673	8.234.462	8.259.478	8.307.331	8.371.731	8.415.305	8.439.881	8.434.246	8.435.203
Calabria	317.854	310.370	303.546	297.250	292.908	288.334	285.534	282.533	279.388	276.257
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Italia	8.395.227	8.325.173	8.223.003	8.115.485	8.002.672	7.871.887	7.727.554	7.636.545	7.489.795	7.334.174
Calabria	272.845	269.395	265.373	261.450	257.525	252.792	247.723	245.602	241.012	236.146

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

Popolazione 15-64 anni

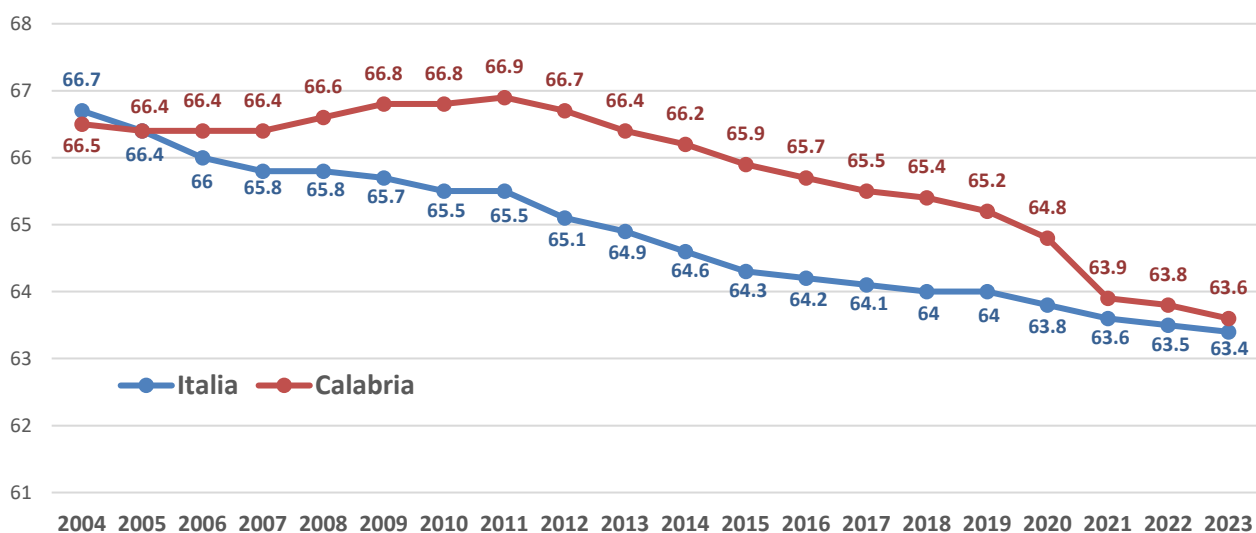
In Italia la popolazione compresa nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni ha subito nell'ultimo ventennio, una drastica riduzione, passando dal 66,7% del 2004 (38.398.646 abitanti) al 63% del 2023 (37.339.098 abitanti), corrispondente ad una riduzione di 3,3 punti percentuali, pari a -1.059.548 abitanti.

In Calabria la popolazione attiva, che nel 2004 rappresentava il 66,5% della popolazione (1.330.096 abitanti), nell'anno in corso rappresenta il 63,6% (1.170.439 abitanti), corrispondente ad una riduzione di 2,9 punti percentuali e pari a -159.657 abitanti.

A differenza dell'andamento rilevato in ambito nazionale, questa fascia di popolazione dopo essere rimasta sostanzialmente stabile dal 2004 al 2007 ha conosciuto un incremento di mezzo punto percentuale nel periodo dal 2008 al 2011 (dal 66,4% al 66,9%). Dal 2012 l'incidenza della popolazione nella fascia di età ricompresa tra i 15 e i 64 comincerà a ridursi, subendo un decremento medio del -0,3% annuo. Tra il 2020 e il 2021 la percentuale di popolazione attiva si riduce ulteriormente di quasi un punto percentuale (-0,9%).

Dal 2005 la forbice tra l'incidenza del dato regionale con quello nazionale si è progressivamente ampliata, per arrivare nell'anno in corso, a soli +0,2 punti percentuali di differenza rispetto a quello nazionale (63,6% Calabria; 63,4% Italia).

Grafico 3 - Valore percentuale della popolazione in Italia e Calabria (al 1° gennaio), nella fascia di età 15-64 anni, dal 2004 al 2023



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

Tabella 3 - Popolazione residente in Italia e Calabria nella fascia di età dai 15 ai 64 anni (al 1° gennaio) dal 2004 al 2023

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	38.398.646	38.521.101	38.497.983	38.515.699	38.803.819	39.016.594	39.121.223	39.254.100	39.151.734	39.100.651
Calabria	1.330.096	1.323.173	1.315.235	1.309.423	1.318.904	1.319.498	1.318.704	1.319.231	1.313.146	1.303.799
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Italia	38.971.624	38.788.563	38.619.527	38.489.304	38.369.949	38.251.571	38.054.844	37.658.137	37.488.934	37.339.098
Calabria	1.295.818	1.286.374	1.277.111	1.267.991	1.258.196	1.245.857	1.226.513	1.189.374	1.184.090	1.170.439

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

Popolazione dai 65 anni e oltre

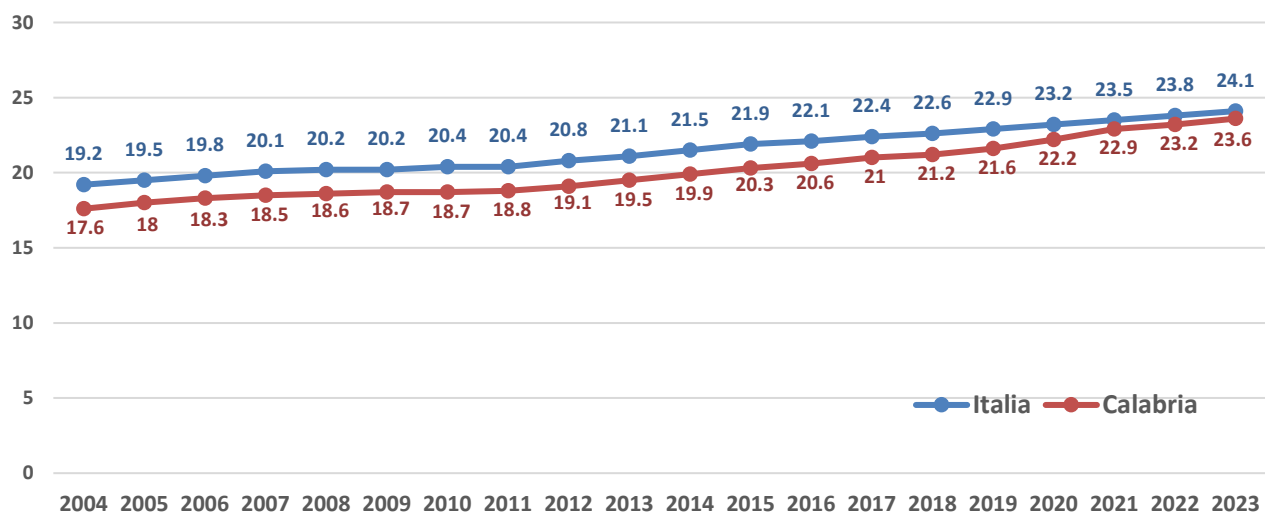
La popolazione dai 65 anni in poi, sia in Italia che in Calabria, dal 2004 al 2023 ha conosciuto un progressivo innalzamento:

- ✓ in **Italia** si è passati da 11.057.940 abitanti, al primo gennaio del 2004, pari al 19,4% della popolazione residente, ai 14.177.445 al primo gennaio 2023, corrispondente al 24,1% della popolazione, un salto del +4,9% e un incremento della popolazione anziana pari a +3.119.505 abitanti;
- ✓ in **Calabria**, sempre nello stesso periodo, si passa da 352.647 abitanti, pari al 17,6% della popolazione, a 434.715 abitanti, corrispondenti al 23,6% della popolazione; +6 punti percentuali che corrispondono a +82.068 ultra sessantacinquenni.

La tendenza all'invecchiamento della popolazione si è consolidata nell'ultimo ventennio, in maniera più marcata in Calabria rispetto al quadro nazionale, con un'accelerazione ulteriore negli ultimi quattro anni, registrando un incremento di circa 15mila persone.

Dal 2004 al 2019, il divario tra il dato nazionale e quello regionale si è mantenuto mediamente su una differenza di circa 1,5 punti percentuali, mentre dal 2020 al 2023 tale divario si è progressivamente ridotto a circa lo 0,7%, fino ad arrivare al 2023 a 0,5% in meno rispetto al dato nazionale (24,1% Italia; 23,6 Calabria).

Grafico 4 - Valore percentuale della popolazione in Italia e Calabria (al 1° gennaio), nella fascia di età dai 65 anni in poi, dal 2004 al 2023



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

Tabella 4 - Popolazione residente in Italia e Calabria nella fascia di età 65 anni e oltre (al 1° gennaio) dal 2004 al 2023

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	11.057.940	11.318.594	11.556.551	11.735.548	11.890.619	12.032.267	12.153.788	12.254.516	12.519.205	12.741.455
Calabria	352.647	358.484	363.169	365.264	367.255	368.715	369.386	370.285	376.002	382.374
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Italia	12.979.066	13.181.761	13.321.182	13.461.945	13.565.148	13.693.215	13.859.090	13.941.531	14.051.404	14.177.445
Calabria	389.563	395.964	400.601	405.656	408.536	413.372	419.874	425.625	430.352	434.715

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

Popolazione in Calabria per fasce di età: quadro di sintesi

Ponendo a confronto le variazioni annue percentuali delle tre principali fasce di età che compongono la popolazione residente in Calabria, a partire dal 2004 (base = zero), appare evidente come *nell'ultimo ventennio in Calabria, al decremento costante della popolazione residente corrisponda un marcato processo di invecchiamento della popolazione*, con il tracollo dell'incidenza delle giovani generazioni e della popolazione attiva (Grafico 5 e Tabella 5):

- ✓ la popolazione **dai 65 anni in poi** in Calabria ha conosciuto un progressivo incremento che, nel lungo periodo, è risultato più accentuato rispetto a quello nazionale. Tale andamento ha registrato un'accelerazione più marcata negli ultimi quattro anni; rispetto al 2004 si è passati da +4,6 punti percentuali nel 2020, a +6 punti percentuali nel 2023.
- Al 1° gennaio 2023, rispetto al dato nazionale (24,1%), in Calabria (23,6%) si registra solo mezzo punto percentuale di differenza;
- ✓ dal 2004 al 2023, con riferimento al territorio regionale, l'andamento della **popolazione in età giovanile (0-14 anni)** è costantemente in diminuzione, per cui la forbice con la popolazione anziana risulta in progressivo allargamento (nel 2023 la variazione dell'andamento percentuale tra le due fasce di età registra una differenza di oltre 9 punti percentuali); l'incidenza percentuale in Calabria è risultata più elevata rispetto a quella espressa a livello nazionale (dal 2004 al 2013), analogamente, la Calabria supera di nuovo l'Italia a partire dal 2020;
- ✓ In ambito regionale nel 2004 la **popolazione attiva (15-64 anni)** rappresentava il 66,5% dei residenti, mentre nel 2023 si è ridotta di circa 3 punti percentuali (63,5%). Le variazioni percentuali annue nel lungo periodo evidenziano che tra il 2008 e il 2012, la popolazione attiva ha mantenuto valori positivi pur se contenuti (incremento di quasi mezzo punto %) rispetto al dato del 2004; successivamente, la tendenza si è costantemente assestata su valori negativi fino ad accentuarsi tra il 2020 e il 2021 di quasi un punto percentuale (-0,9%). Come già evidenziato in valore assoluto dal 2004 al 2023 si registrano -159.657 persone mentre, dal 2019 ad oggi, la diminuzione corrisponde a -75.418 persone in età lavorativa.

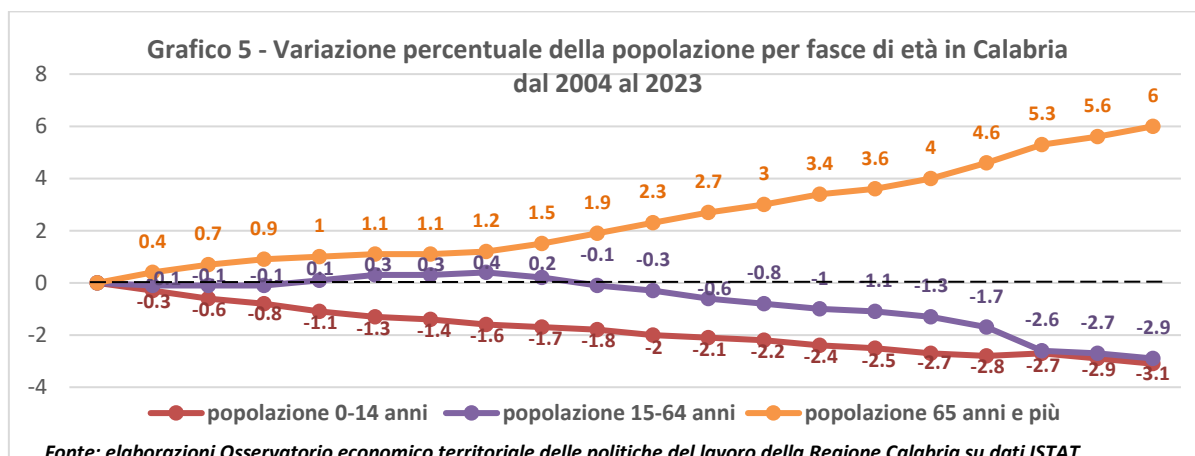


Tabella 5 - Variazione percentuale della popolazione per fasce di età in Calabria dal 2004 al 2023

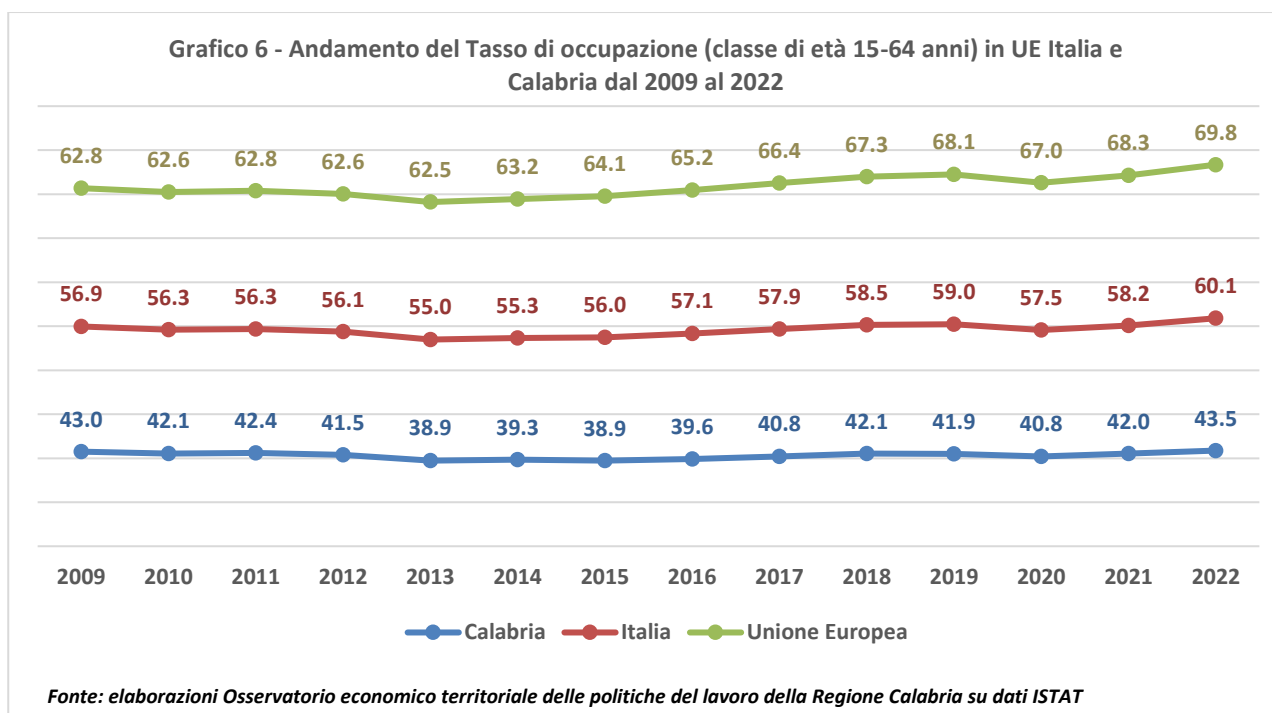
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Popolazione 0-14 anni	15,9	15,6	15,3	15,1	14,8	14,6	14,5	14,3	14,2	14,1	13,9	13,8	13,7	13,5	13,4	13,2	13,1	13,2	13	12,8*
Popolazione 15-64 anni	0	-0,3	-0,6	-0,8	-1,1	-1,3	-1,4	-1,6	-1,7	-1,8	-2	-2,1	-2,2	-2,4	-2,5	-2,7	-2,8	-2,7	-2,9	-3,1
Popolazione 65 anni e più	17,6	18	18,3	18,5	18,6	18,7	18,7	18,8	19,1	19,5	19,9	20,3	20,6	21	21,2	21,6	22,2	22,9	23,2	23,6*
	0	0,4	0,7	0,9	1	1,1	1,1	1,2	1,5	1,9	2,3	2,7	3	3,4	3,6	4	4,6	5,3	5,6	6

(*) Dato stimato
Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

2. MERCATO DEL LAVORO: ANDAMENTO DEI PRINCIPALI INDICATORI

2.1 TASSO DI OCCUPAZIONE E OCCUPATI

Nella rappresentazione che segue (Grafico 6) vengono posti a confronto i tassi di occupazione nazionale e regionale, con quello dell'Unione Europea. Dal 2009 al 2022 si osserva una crescita dei livelli di occupazione in ambito UE di 7 punti percentuali (dal 62,8% al 69,8%), mentre in Italia si è fermata a +3,2 punti percentuali (dal 56,9% al 60,1%), in Calabria addirittura a mezzo punto (dal 43% al 43,5%).



In Italia, nel lungo periodo (dal 2004 al 2022), **il tasso di occupazione è cresciuto** complessivamente di 2,7 punti percentuali, passando dal 57,4% del 2004 al 60,1% nel 2022, mentre *in Calabria, al contrario, si è registrata una flessione del -2,7%*, passando dal 46,2% del 2004 al 43,5% nel 2022.

In questo scenario, la forbice tra il dato nazionale e quello del nostro territorio è risultata progressivamente ampliata ed anche i segnali di ripresa economica che si sono intravisti con la fine dell'emergenza sanitaria ancora non incidono sul differenziale tra Calabria e Italia.

A livello nazionale il tasso di occupazione dopo una fase di crescita nel periodo 2005-2008 (dal 57,3% del 2005 al 58,5% del 2008), a causa del dispiegarsi degli effetti della grande crisi economico-finanziaria, subisce una flessione fino al 2014 (-3,2% dal 2008 al 2014); si intravede nuovamente una fase di crescita dal 2015 (+0,7% rispetto all'anno precedente), arrivando a superare i livelli del 2004 solo a decorrere dal 2017 in poi.

In Calabria l'andamento del tasso di occupazione dal 2004 (46,2%) registra una dinamica regressiva ininterrotta, seppure con diversi livelli di intensità: -2,1% dal 2004 al 2008; -5,1% del 2008 al 2015; ritorna una fase di crescita dal 2016, anche se la percentuale di occupati è rimasta ampiamente al di sotto dei livelli del 2004 (39,6% nel 2016; 43,5% nel 2022).

Tabella 6 - Tasso di occupazione (classe di età 15-64 anni) in Italia e Calabria dal 2004 al 2022

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Italia	valore %	57,4	57,3	58,2	58,4	58,5	56,9	56,3	56,3	56,1	55,0	55,3	56,0	57,1	57,9	58,5	59,0	57,5	58,2	60,1
	variazione %	0	-0,1	0,8	1,0	1,1	-0,5	-1,1	-1,1	-1,3	-2,4	-2,1	-1,4	-0,3	0,5	1,1	1,6	0,1	0,8	2,7
Calabria	valore %	46,2*	44,5*	45,4*	44,9*	44*	43*	42,1*	42,4*	41,5*	38,9*	39,3*	38,9*	39,6*	40,8*	42,1	41,9	40,8	42,0	43,5
	variazione %	0	-1,7	-0,8	-1,3	-2,2	-3,2	-4,1	-3,8	-4,7	-7,3	-6,9	-7,3	-6,6	-5,4	-4,1	-4,3	-5,4	-4,2	-2,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT e Eurostat
(* Regolamento precedente (fino al 2020))

Nel 2022 in Italia gli occupati ricompresi nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni sono 22.412.480 e pari al 60% del totale della popolazione attiva composta da 37.339.098 persone (al primo gennaio 2023). Nello stesso anno in Calabria gli occupati sono 509.260 e rappresentano il 43,5% della popolazione attiva composta da 1.323.173 persone.

Un dato che in Italia risulta essere superiore di 2,8 punti percentuali rispetto a quello del 2004 (pari al 57,2% della popolazione tra i 15 e i 64 anni) mentre all'opposto per la Calabria risulta inferiore di 2,7 punti percentuali (nel 2004 l'incidenza degli occupati sulla popolazione attiva era del 46,2%).

Tabella 7 - Occupati in Italia e in Calabria (fascia di età 15-64 anni) dal 2004 al 2022

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	21.961.533	22.000.538	22.324.684	22.454.701	22.646.000	22.146.588	21.961.497	22.036.833	21.890.776	21.420.225
Calabria	610.927*	586.596*	595.658*	586.679*	578.883*	566.080*	554.004*	557.899*	543.799*	510.235*
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Italia	21.457.896	21.634.191	21.937.636	22.161.385	22.332.614	22.442.714	21.721.017	21.849.197	22.412.480	
Calabria	514.237*	506.068*	512.028*	524.033*	526.387	518.046	496.758	503.871	509.260	

(* Regolamento precedente ISTAT)

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

2.2 TASSO DI DISOCCUPAZIONE E DISOCCUPATI

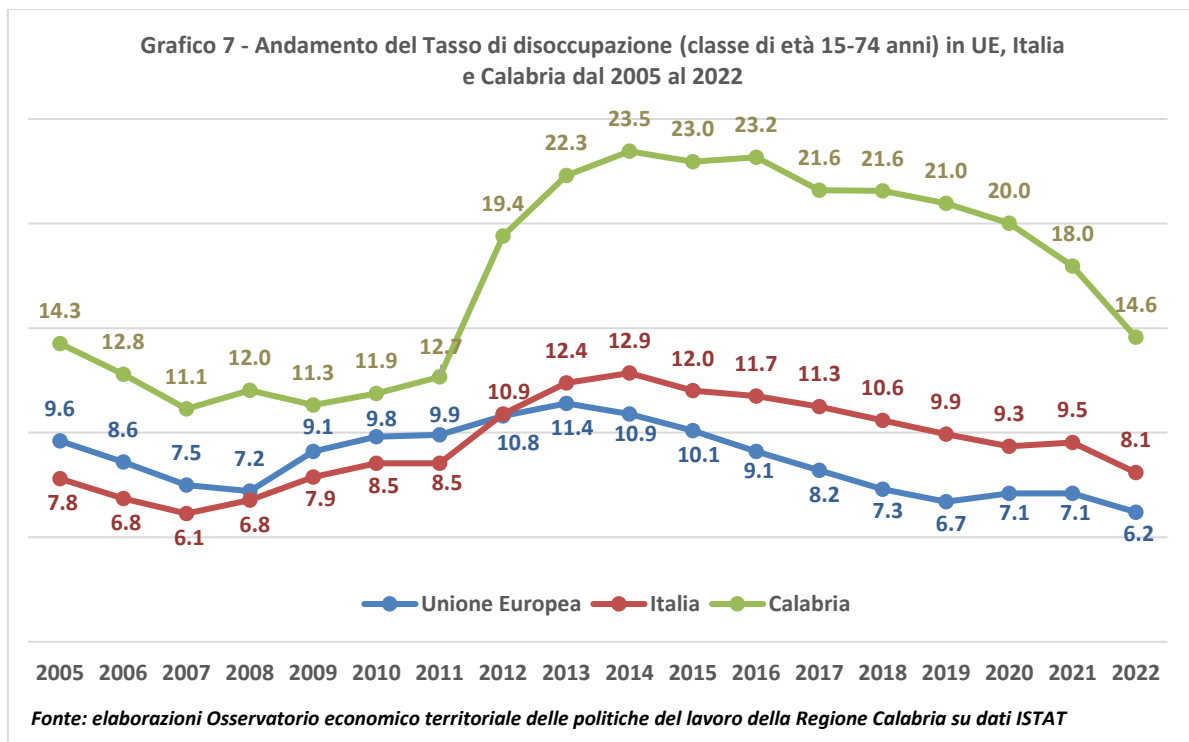
Dal **2005 (9,6%) al 2011 (9,9%)**, il **tasso di disoccupazione dell'Unione Europea** (nella fascia di età tra i 15 e i 74 anni), è stato sempre più elevato rispetto a quello dell'**Italia**, nel **2005 pari al 7,8%**, nel **2011 pari al 8,5%**.

In **Calabria** il **tasso di disoccupazione**, nello stesso periodo, si è mantenuto *sempre* a livelli maggiori, rispetto sia all'Italia che alla UE, registrando nel 2005 un valore pari al 14,3%, un picco nel 2014 pari al 23,5% e dal 2015 una tendenza alla graduale riduzione che, nel 2022, ha riportato il dato ad attestarsi su un livello di poco superiore a quello registrato nel 2005.

Più in dettaglio è possibile osservare come a livello regionale:

- nel 2012 il tasso di disoccupazione ha conosciuto una brusca impennata pari a +6,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente;
- in soli tre anni, **tra 2011 e il 2014**, il numero dei disoccupati è passato *da 81.694 a 159.777*;
- dal 2015 al 2022, nonostante si sia aperto un nuovo ciclo caratterizzato da una sostanziale riduzione del numero dei disoccupati a livello regionale (dal 23,5% del 2014 al 14,6% del 2022), così come a livello nazionale (dal 12,9% del 2014 al 8,1% del 2022), sia rimasta ampia la distanza con il dato medio espresso a livello UE (dal 10,9% del 2014 al 6,2% del 2022).

- Nel triennio 2020-2022, caratterizzato dagli effetti della crisi economica prodottasi con la pandemia, il divario tra il tasso di disoccupazione nazionale e quello regionale, ha conosciuto una consistente riduzione, dal -10,7% del 2020 al -6,5% del 2022).



Nel 2022 in Italia i disoccupati sono 2.027.489, pari al 5,4% del totale della popolazione attiva che ammonta a 37.339.098 persone (al primo gennaio 2023).

Nello stesso anno in Calabria, le persone che non hanno un lavoro e sono in cerca di occupazione sono 90.151 e rappresentano il 7,7% della popolazione attiva pari a 1.323.173 persone.

Dal 2004 al 2022 l'incidenza media dei disoccupati sulla popolazione attiva dai 15 ai 64 anni si attesta, in Italia al 6,1% e, al 9,1% in Calabria.

Tabella 8 - Persone in cerca di occupazione in Italia e Calabria (fascia di età 15 - 74 anni) dal 2004 al 2022

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	1.954.178	1.886.315	1.664.018	1.488.661	1.671.130	1.921.202	2.078.104	2.086.380	2.718.538	3.078.091
Calabria	101.134*	99.031*	88.431*	74.161*	79.831*	73.206*	75.552*	81.694*	132.675*	148.409*
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Italia	3.222.661	3.008.663	2.978.040	2.873.083	2.709.377	2.540.002	2.300.886	2.366.806	2.027.489	
Calabria	159.777*	153.252*	157.656*	147.791*	148.444	142.544	128.311	113.908	90.151	

(*) Regolamento precedente - Disoccupati nella fascia di età 15 anni e più
Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

2.3 TASSO DI INATTIVITÀ E INATTIVI

Livello nazionale

Nel 2004 il **tasso di inattività a livello nazionale** era del 62,5% e, seppure con leggere variazioni, si è mantenuto pressoché costante fino al 2008 (62,8%).

Dal 2009 al 2011 il numero degli inattivi registra una flessione media di un punto percentuale (-1,1%), mentre nel 2012 si accentua la tendenza all'aumento del numero di coloro che non lavorano

e che non sono alla ricerca di un lavoro, registrando un 63%, pari a +1,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Dal 2012 al 2019 il tasso di inattività passa dal 63% al 65,7% (+2,7 punti percentuali).

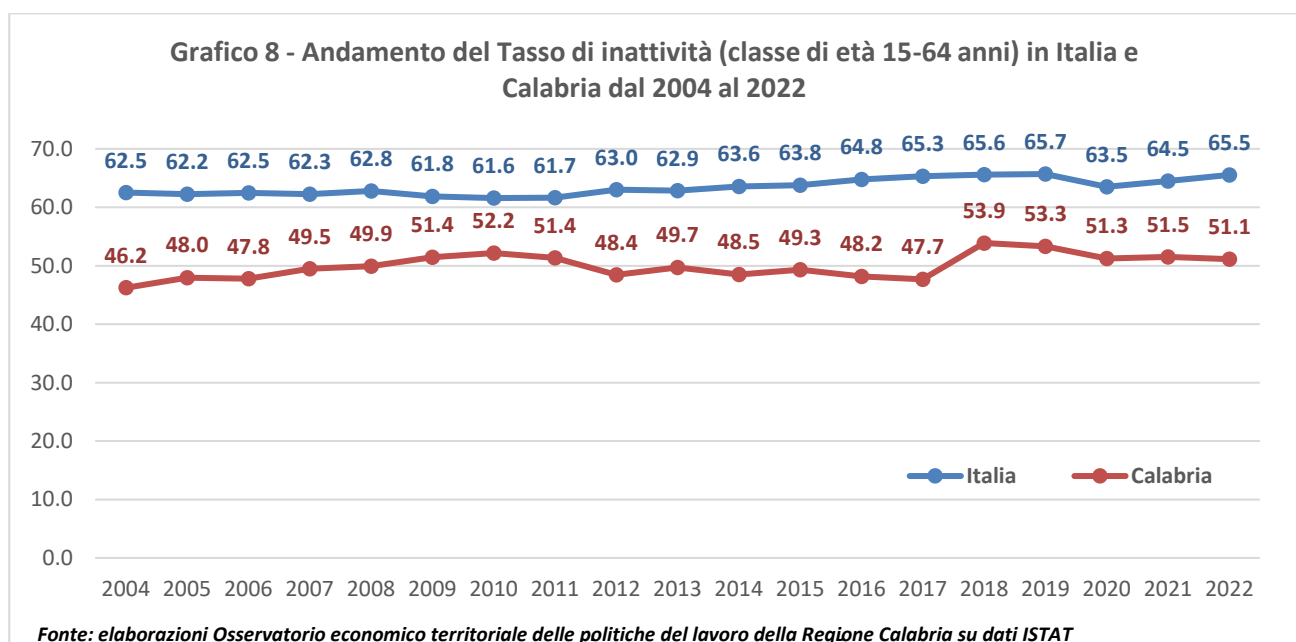
Nel 2020, in piena fase pandemica, l'incidenza degli inattivi tornerà a ridursi (-2,2 punti percentuali rispetto al 2019) per tornare nuovamente a crescere nel 2021 (64,5%) e, soprattutto nel 2022 (65,5%), tre punti percentuali in più rispetto al dato iniziale prima riportato del 2004.

Livello regionale

In Calabria il tasso di inattività sul lungo periodo è stato caratterizzato, rispetto all'andamento nazionale, da una maggiore discontinuità, oltre che da un incremento maggiore (dal 2004 al 2022, +4,9%), evidenziando un generale effetto scoraggiamento verso la ricerca attiva di lavoro; nello stesso periodo in Italia, l'incremento è pari a +3%.

Dal 2004 al 2010 il tasso di inattività passa dal 46,2% al 52,2%, mentre dal 2011 al 2017 diminuisce, passando dal 51,4% al 47,7% (-3,7 punti percentuali).

Nel grafico di seguito riportato (Grafico 8) è facilmente osservabile come la variabilità del dato regionale da un anno ad un altro rispetto al dato del 2004, è arrivato in alcuni periodi storici a subire una variazione di 6 punti percentuali (dal 2004 al 2010) e superiore ai 7 punti percentuali (dal 2004 al 2018).



Nel 2022 gli inattivi in Italia sono 12.844.586 corrispondenti al 34,4% del totale della popolazione in età lavorativa, pari a 37.339.098 (dato al primo gennaio 2023). Nello stesso anno gli inattivi in Calabria sono 572.712 pari al 48,36% della popolazione attiva composta da 1.184.090.

Tabella 9 - Inattivi in Italia e Calabria (fascia di età 15-64 anni) dal 2004 al 2022

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Italia	14.346.576	14.488.413	14.393.246	14.511.062	14.402.840	14.847.785	14.993.254	14.996.074	14.440.585	14.471.566
Calabria	611.885*	632.164*	626.539*	647.144*	656.322*	677.051*	686.262*	675.092*	635.190*	651.374*
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Italia	14.139.612	13.991.844	13.541.815	13.278.049	13.133.934	13.038.800	13.788.369	13.328.350	12.844.586	
Calabria	634.303*	641.416*	622.420*	611.463*	576.693	576.783	593.734	581.003	572.712	

(*) Regolamento precedente ISTAT

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

2.4 TASSO DI DISOCCUPAZIONE, OCCUPAZIONE E INATTIVITÀ A CONFRONTO IN CALABRIA

Ponendo come anno di riferimento il 2004 (base indice 2004 = zero) abbiamo provato ad analizzare congiuntamente le variazioni annue dei tassi di occupazione, disoccupazione ed inattività in Calabria fino all'anno 2022, con l'obiettivo di provare a comprendere l'andamento degli indicatori regionali negli ultimi diciotto anni, caratterizzati da fasi di crisi economica che hanno inciso pesantemente sulle condizioni sociali del territorio regionale.

Nel lungo periodo potremmo individuare tre periodi di osservazione (Grafico 12):

Una prima fase (dal 2005 al 2011) nella quale:

- ✓ La variazione annua del tasso di occupazione corrisponde ad una riduzione media del -2,4%, più significativa nel triennio 2009-2011 (rispettivamente -3,1%; -4,1%; -3,7%);
- ✓ La variazione media del tasso di disoccupazione conosce una sostanziale riduzione di -1,9 punti percentuali, più significativa nel 2007 (-3%) e nel 2009 (-2,9%);
- ✓ la variazione media del tasso di inattività in aumento di +3,8 punti percentuali, maggiormente marcata nel triennio 2009-2011 (rispettivamente +5,2%; +5,9%; +5,1%).

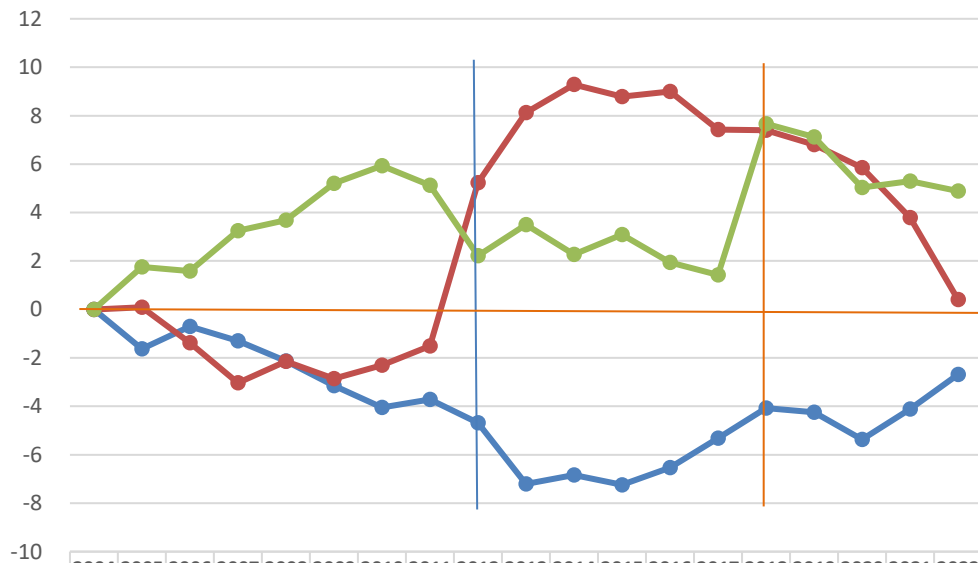
Una seconda fase (dal 2012 al 2017) nella quale:

- ✓ La variazione annua del tasso di occupazione corrisponde ad una riduzione media di -6,3 punti percentuali, più significativa nel triennio 2013-2015 (rispettivamente -7,2%; -6,8%; -7,2%);
- ✓ La variazione media del tasso di disoccupazione conosce un robusto innalzamento del +8%, più significativo nel triennio 2014-2016 (rispettivamente +9,3%; +8,8%; +9%);
- ✓ la variazione media del tasso di inattività in aumento più contenuto rispetto al periodo precedente (2005-2011) di +2,4 punti percentuali, che è andata accentuandosi principalmente nel 2013 (+3,5%) e nel 2015 (+3,1%).

Una terza fase corrispondente agli anni dal 2018 al 2022 nella quale:

- ✓ La variazione annua del tasso di occupazione pur sempre negativa ma che è andata attenuandosi rispetto al periodo precedente e mediamente si è attestata al -4,1%. Tale variazione negativa del tasso di occupazione è risultata più significativa nel 2020, l'anno delle maggiori criticità indotte dal dispiegarsi del periodo della pandemia (-5,4%), e decisamente più attenuata nel 2022 (-2,4%) quale segnale evidente della ripresa economica e di avvio di un periodo che ormai sembra essersi lasciato alle spalle gli effetti deteriori prodotti dalla crisi pandemica;
- ✓ La variazione media del tasso di disoccupazione si attesta al +4,8%, delineando una tendenza che, all'opposto della fase precedente (2012-2017), ha condotto ad una decisa riduzione del numero di disoccupati con livelli via via più vicini al dato espresso tra il 2004 e il 2005. Come è osservabile nel triennio 2018-2020 la variazione annua del tasso di disoccupazione è passata dal +7,4% del 2018 al +5,9% del 2020, per arrivare nel 2021 al +3,8% e nel 2022 al +0,4%.
- ✓ In controtendenza è stata la variazione media del tasso di inattività, che si è innalzata vertiginosamente rispetto al periodo precedente (2012-2017), arrivando a +6 punti percentuali. Il 2018 e il 2019 sono stati gli anni nei quali si è potuta riscontrare una più elevata variazione annua rispetto al 2004 (+7,7% e +7,1%) mentre nell'ultimo triennio tale variazione del tasso di inattività si è ridotta: +5% nel 2020; +5,3% nel 2021; +4,9% nel 2022.

Grafico 9 - Variazione annua dei tassi di occupazione, disoccupazione e inattività in Calabria dal 2004 al 2022



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
● Tasso di occupazione	0	-1.6	-0.7	-1.3	-2.1	-3.1	-4.1	-3.7	-4.7	-7.2	-6.8	-7.2	-6.5	-5.3	-4.1	-4.3	-5.4	-4.1	-2.7
● Tasso di disoccupazione	0	0.1	-1.4	-3.0	-2.1	-2.9	-2.3	-1.5	5.2	8.1	9.3	8.8	9.0	7.4	7.4	6.8	5.9	3.8	0.4
● Tasso di inattività	0	1.8	1.6	3.3	3.7	5.2	5.9	5.1	2.2	3.5	2.3	3.1	1.9	1.4	7.7	7.1	5.0	5.3	4.9

Tabella 10 - Variazione annua dei tassi di occupazione, disoccupazione e inattività in Calabria dal 2004 al 2022

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasso di occupazione	valore	46,2	44,5	45,4	44,9	44,0	43,0	42,1	42,4	41,5	38,9	39,3	38,9	39,6	40,8	42,1	41,9	40,8	42,0	43,5
	variaz. %	0	-1,6	-0,7	-1,3	-2,1	-3,1	-4,1	-3,7	-4,7	-7,2	-6,8	-7,2	-6,5	-5,3	-4,1	-4,3	-5,4	-4,1	-2,7
Tasso di disoccupazione	valore	14,1	14,3	12,8	11,1	12,0	11,3	11,9	12,7	19,4	22,3	23,5	23,0	23,2	21,6	21,6	21,0	20,0	18,0	14,6
	variaz. %	0,0	0,1	-1,4	-3,0	-2,1	-2,9	-2,3	-1,5	5,2	8,1	9,3	8,8	9,0	7,4	7,4	6,8	5,9	3,8	0,4
Tasso di inattività	valore	46,2	48,0	47,8	49,5	49,9	51,4	52,2	51,4	48,4	49,7	48,5	49,3	48,2	47,7	53,9	53,3	51,3	51,5	51,1
	variaz. %	0,0	1,8	1,6	3,3	3,7	5,2	5,9	5,1	2,2	3,5	2,3	3,1	1,9	1,4	7,7	7,1	5,0	5,3	4,9

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati ISTAT

3. PROGRAMMA GOL: FOCUS SUI BENEFICIARI IN CALABRIA

3.1 PRESA IN CARICO E COMPOSIZIONE DEL BACINO DEI LAVORATORI

Il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) costituisce un intervento straordinario di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale contenuto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nell'ambito della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1., finanziato con i fondi europei di Next GenerationEU.

Con Decreto Interministeriale, del 05 novembre 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha adottato il Programma GOL. Il citato provvedimento individua le risorse finanziarie assegnate a Regioni e Province Autonome, per la prima annualità, e gli obiettivi per il raggiungimento dei target, di cui all'intervento M5C1-1 del PNRR, al 31/12/2022.

Per il 2022, le risorse assegnate alla Regione Calabria sono pari a 39.776.000,00 euro a valere sul PNRR e 1.655.000,00 euro su altre fonti. Sulla scorta del Programma Nazionale, la Regione Calabria ha adottato il Piano di Attuazione Regionale con delibera n.169 del 30 aprile 2022, previa approvazione ANPAL pervenuta con nota n. 4.700 del 07/04/2022.

La Calabria, nel corso del 2022, ha concorso al raggiungimento del target nazionale sottoponendo ad *assessment*, attraverso i Centri per l'impiego, circa 31mila beneficiari rispetto ai 27.120 assegnati.

Agli inizi del 2023, il Ministero del Lavoro, nell'assegnare le risorse del Programma GOL alla Regione Calabria, ha allocato circa 55.920.000,00 euro per l'anno 2023 e ha definito gli obiettivi target che la stessa Regione è chiamata a conseguire entro la fine dell'anno. Nel dettaglio, per l'anno 2023:

- ✓ **46.600** soggetti da prendere in carico;
- ✓ **15.309** coinvolti in attività di formazione di cui **5.670** coinvolti in attività di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali;
- ✓ **14.175** con attività di formazione conclusa entro il 31 dicembre 2023 di cui **5.670** con attività di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali, conclusa entro il 31 dicembre 2023.

Numeri importanti rispetto ai quali la macchina regionale ha portato a regime le attività sia attraverso i Centri per l'impiego che rispetto alla connessione tra questi ultimi e le Agenzie accreditate al lavoro, in relazione alle attività di orientamento specialistico, compresa la Skill Gap Analysis (SGA), funzionale all'assegnazione ai percorsi formativi o di ricollocazione occupazionale ed alla successiva la connessione con i percorsi formativi previsti dal Catalogo GOL.

Il focus, al **30 aprile 2023**, restituisce un quadro di insieme sulle principali caratteristiche del "bacino GOL" valorizzando l'estrapolazione massiva di informazioni e dati dal Sistema Informativo Lavoro regionale (SIL).

Beneficiari del Programma GOL Calabria: analisi del bacino dei lavoratori

Le attività relative alla presa in carico dei potenziali beneficiari del Programma GOL sono state avviate il primo giugno 2022, a seguito delle Delibere n. 5 e 6 di ANPAL, ed hanno coinvolto i 14 Centri per l'impiego regionali con il supporto tecnico di ANPAL Servizi. Il primo target sottoposto ad *assessment* GOL è stato quello dei beneficiari di Reddito di Cittadinanza. Nei mesi successivi, tutti i target previsti dal Programma sono stati presi in carico dai Centri per l'impiego. Rispetto a tale processo, al 30 aprile 2023, un primo dato è costituito dal numero complessivo di utenti "in trattamento".

I soggetti presi in carico assommano a **47.573**, considerato che, alla fine di dicembre 2022, i beneficiari entrati nel Programma erano circa 31 mila, nel corso del 2023 sono entrati **16.573** utenti pari al **31,66%** del target complessivo assegnato per l'anno in corso.

I grafici e le tabelle che seguono, elaborati sulla scorta dei dati tratti dal Sistema Informativo Lavoro (SIL) della Calabria, aiutano l'analisi rispetto al processo regionale di *assessment* dei **47.573** beneficiari coinvolti al **30 aprile 2023**.

La **Tabella 1** fornisce l'incidenza per Centro per l'impiego dei beneficiari inseriti nel Programma sul numero complessivo di utenti trattati e consente di apprezzare la scomposizione di genere il cui dettaglio è trattato nella parte relativa ai percorsi nei quali sono stati inseriti gli stessi beneficiari presi in carico. La situazione si presenta diversificata nei 14 Centri per l'impiego della Regione.

Tabella 1 - Centri per l'impiego rapporto tra beneficiari RdC e altri target			
CENTRI PER L'IMPIEGO	BENEFICIARI TRATTATI		
	F	M	TOTALE
CATANZARO	1.082	859	1.941
LAMEZIA TERME	647	559	1.206
SOVERATO	935	912	1.847
COSENZA	1.339	1.516	2.855
CASTROVILLARI	874	976	1.850
CORIGLIANO CALABRO-ROSSANO	2.751	2.337	5.088
PAOLA	3.370	3.439	6.809
CROTONE	2.536	2.724	5.260
CIRO' MARINA	1.837	1.603	3.440
REGGIO DI CALABRIA	3.406	3.390	6.796
GIOIA TAURO	2.321	2.833	5.154
LOCRI	2.107	2.052	4.159
VIBO VALENTIA	134	147	281
SERRA SAN BRUNO	432	455	887
TOTALE	23.771	23.802	47.573

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

L'aggregazione degli *assessment* su base provinciale restituisce le informazioni proposte di seguito:

- ✓ Catanzaro (3 Centri per l'impiego): **4.994** per il **10,5%** del dato complessivo;
- ✓ Cosenza (4 Centri per l'impiego): **16.602** per il **34,9%** del dato complessivo;
- ✓ Crotone (2 Centri per l'impiego): **8.700** per il **18,29%** del dato complessivo;
- ✓ Reggio Calabria (3 Centri per l'impiego): **16.109** per il **33,86%** sul dato complessivo;
- ✓ Vibo Valentia (2 Centri per l'impiego): **1.168** per il **2,46%** sul dato complessivo.

I dati consentono, di cogliere il contributo, fornito al Programma, dalla provincia di Cosenza e dall'area Metropolitana di Reggio Calabria che impattano per oltre il **68%** sul dato complessivo dei beneficiari presi in carico su base regionale. Significativo l'apporto della provincia di Crotona con il **18,29%**.

Le criticità dei Centri per l'impiego della provincia di Catanzaro e del Centro per l'impiego di Vibo Valentia, dei mesi passati, incidono in modo significativo sul processo regionale. Il recente potenziamento degli organici, con l'assunzione e la messa in ruolo dei vincitori delle procedure concorsuali regionali dedicate ai Centri per l'impiego, e la riapertura all'utenza del Centro per l'impiego di Vibo Valentia, dalla fine di marzo 2023, sono segnali che possono incoraggiare l'inversione di tendenza. In particolare, nella provincia di Vibo Valentia, dove – per molto tempo – le azioni sui beneficiari del Programma GOL sono state agite esclusivamente dal Centro per l'impiego di Serra San Bruno, laddove il contributo del CpI di Vibo Valentia è stato, esclusivamente, funzionale all'inserimento nel Programma GOL dei beneficiari regionali di tirocini di inclusione sociale.

A livello regionale, la componente femminile pesa per il **50,03%** rispetto al **49,97%** di quella maschile.

- ✓ In provincia di Catanzaro le donne prevalgono (**2.664**) sulla componente maschile (**2.330**).
- ✓ La provincia di Cosenza conferma la tendenza con **8.268** maschi rispetto alle **8.334** donne.
- ✓ Nella provincia di Crotona, le due componenti di genere confermano la tendenza. Le donne sono **4.373** mentre i maschi raggiungono le **4.327** unità.
- ✓ In riva allo Stretto, nella provincia di Reggio Calabria, la componente maschile, pari a **8.275**, prevale su quella femminile pari a **7.834**.
- ✓ A Vibo Valentia, la componente maschile, pari a **602**, prevale su quella femminile pari a **566**.

La **Tabella 2** fornisce, per ciascun Centro per l'impiego, il numero dei beneficiari sottoposti a profilazione quali-quantitativa e ad *assessment*, suddivisi per genere e associati ai quattro differenti percorsi individuali (in tabella con i numeri da **1 a 4**).

Tabella 2 - Assessment Beneficiari Programma GOL - dati per CpI e tipologia di percorso										
	PERCORSO 1		PERCORSO 2		PERCORSO 3		PERCORSO 4		Vuote	VA
	F	M	F	M	F	M	F	M		
CATANZARO	251	227	283	237	473	345	59	36	30	1.941
LAMEZIA TERME	172	141	186	167	232	216	44	20	28	1.206
SOVERATO	434	382	310	302	142	184	28	19	46	1.847
COSENZA	440	364	299	284	494	755	60	67	92	2.855
CASTROVILLARI	319	419	176	159	349	360	20	15	33	1.850
CORIGLIANO - ROSSANO	587	565	743	669	1.174	895	221	180	54	5.088
PAOLA	1.325	1.395	889	966	1.060	990	65	55	64	6.809
CROTONE	529	606	495	800	1.369	1.183	103	93	82	5.260
CIRO' MARINA	409	343	575	584	826	654	27	22	0	3.440
REGGIO DI CALABRIA	1.067	1.281	841	829	1.326	1.127	109	76	140	6.796
GIOIA TAURO	996	1.140	611	854	611	736	56	59	91	5.154
LOCRI	813	745	479	547	747	733	67	27	1	4.159
VIBO VALENTIA	1	0	51	29	79	115	0	0	6	281
SERRA SAN BRUNO	196	167	115	112	108	161	3	4	21	887
TOTALE	7.539	7.775	6.053	6.539	8.990	8.454	862	673	688	47.573

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

Nella tabella viene rilevato anche il numero di soggetti per i quali l'extrapolazione dal Sistema Informativo Lavoro regionale (SIL) non restituisce alcuna indicazione in relazione alla tipologia di percorso. La colonna in verde evidenzia **688** beneficiari rientranti in tale fattispecie.

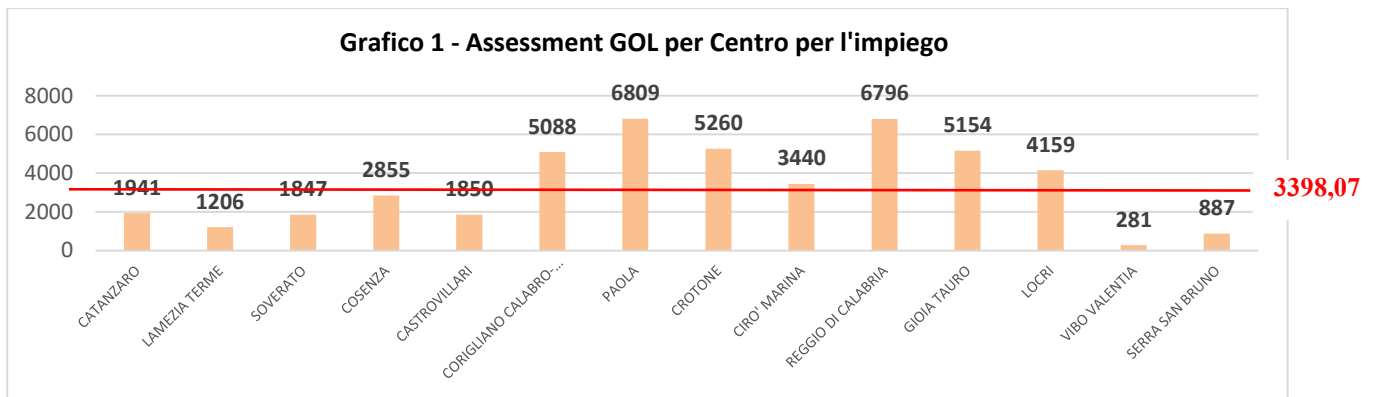
In tabella, vengono quantificati i soggetti trattati ed emerge, rispetto al dato complessivo, la ricaduta numerica sui diversi percorsi. In particolare:

- ✓ 1 - **Reinserimento lavorativo**: riguarda **15.314** soggetti che risultano più vicini al mercato del lavoro.
- ✓ 2 - **Aggiornamento competenze** (Upskilling): sono **12.595** i soggetti per i quali viene rilevata la necessità di un aggiornamento delle competenze, di portata limitata, per innalzarne il grado di occupabilità.
- ✓ 3 - **Riqualificazione competenze** (Reskilling): destinato a **17.444** soggetti per i quali viene rilevata la mancanza di competenze rispetto ai fabbisogni richiesti dal mercato del lavoro.
- ✓ 4 - **Lavoro e inclusione**: per **1.535** soggetti in condizione di fragilità con bisogni complessi che presentano ostacoli che vanno oltre la dimensione lavorativa.

Il **32,19%** degli *assessment* impatta sul percorso di reinserimento lavorativo. I percorsi di Upskilling incidono per il **26,48%** mentre quelli di Reskilling hanno un impatto del **36,67%**. Continua a rimanere sottodimensionato, rispetto alle previsioni contenute nel PAR GOL della Calabria di 5.320 beneficiari potenziali, il **3,23%** di soggetti posizionati nel percorso 4 Lavoro e inclusione.

- ✓ Nei 3 Centri per l'impiego della provincia di Catanzaro, le donne prevalgono in tutti i percorsi tranne che a Soverato rispetto al percorso 3.
- ✓ Nei Centri per l'impiego cosentini la situazione, all'interno dei percorsi, si presenta variegata. A Cosenza, nei percorsi 1 e 2 prevalgono le donne mentre i maschi registrano consistenze superiori nei percorsi 3 e 4. A Castrovillari i percorsi 2 e 4 sono appannaggio delle donne mentre quelli 1 e 3 registrano una prevalenza maschile. A Corigliano-Rossano in tutti i percorsi si registra una prevalenza femminile.
In provincia di Cosenza, rilevante il numero di beneficiari associati al percorso 4 pari a 683 unità per il 44,5% del dato complessivo su base regionale. In tale contesto, il Centro per l'impiego di Corigliano-Rossano registra 401 beneficiari allocati sul percorso 4. Si tratta del valore assoluto più alto registrato tra i 14 Centri per l'impiego della Regione.
- ✓ A Crotone, nei due Centri pitagorici si registra la prevalenza delle donne nei percorsi 3 e 4. A Cirò le donne prevalgono anche nel percorso 1 mentre il percorso 2 registra una prevalenza maschile. A Crotone, i maschi prevalgono sia nel percorso 1 che nel 2.
- ✓ Nei 3 Centri per l'impiego dell'Area metropolitana, i maschi prevalgono in tutti i percorsi a Reggio Calabria, le donne in tutti i percorsi a Gioia Tauro mentre a Locri si registra la prevalenza delle donne solo nel percorso 2 restando appannaggio dei maschi i percorsi 1, 3 e 4.
- ✓ Nei due Centri per l'impiego della provincia di Vibo Valentia, si registra la prevalenza delle donne nei percorsi 1 e 2 di Serra San Bruno rispetto ai percorsi 3 e 4 dove emerge una prevalenza della componente maschile. A Vibo Valentia irrilevanti le indicazioni dei percorsi 1 e 4. Maschi che prevalgono nel percorso 2, donne che prevalgono nel percorso 3.

Il **Grafico 1** restituisce l’impatto visivo del processo regionale di presa in carico in relazione a ciascun Centro per l’impiego.



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

Di rilievo i risultati del Centro per l’impiego di Paola e di Reggio Calabria, rispettivamente, con **6.809** e **6.796** beneficiari presi in carico. Significative le restituzioni di Gioia Tauro, Corigliano-Rossano e Crotona. Importanti i numeri di Locri e Cirò Marina. La linea rossa consente di individuare il numero medio di *assessment* realizzato pari a **3.398,07** utenti/CpI.

I servizi pubblici per il lavoro hanno metabolizzato il processo di presa in carico ed *assessment*, valorizzato dal Programma GOL quale modalità di “ingaggio” degli utenti; tuttavia, il processo di coinvolgimento dei potenziali beneficiari non appare sufficientemente fluido.

Si impone un cambio di passo, rispetto alle prese in carico, per la necessità di raggiungere circa **36mila** beneficiari entro la fine dell’anno al netto dei processi formativi imposti dai target 2023 del Programma alla Regione Calabria.

In altri termini, unitamente ad un approccio più operativo sui processi di presa in carico occorre spingere sugli utenti da formare, anche con competenze digitali, traguardando – dapprima - i **17.674**, da avviare a formazione, e subito dopo i **13.883** beneficiari con percorso formativo chiuso entro la fine del 2023.

Rispetto al processo realizzato, l’assegnazione ai percorsi dei beneficiari, presi in carico dai Centri per l’impiego, è avvenuta a valle del processo di *assessment* realizzato secondo i canoni dettati precipuamente dalla Delibera ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022.

Attraverso le attività di verifica delle caratteristiche dell’utente, condotte dall’operatore del Centro per l’impiego con l’ausilio dell’apposito “Questionario”, il soggetto preso in carico, sottoposto a profilazione qualitativa finalizzata all’*assessment* GOL, può conseguire un punteggio massimo di **45** punti suddiviso secondo lo schema riportato nella tabella, sottostante, estratta dalla Delibera n.5 del 9 maggio 2022.

Tabella 3 – Composizione del punteggio per area di indagine nella Profilazione qualitativa	
AREA DI INDAGINE	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE
A - Condizione lavorativa	15
B - Competenze	15
C - Condizione personale	15
Punteggio complessivo	45

Fonte: Delibera ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022

L'area di indagine, curata dall'operatore del Centro per l'impiego, ricomprende la condizione lavorativa del soggetto (A), le competenze (B) e, in ultimo, le condizioni personali (C). Nel caso di situazioni personali particolari, attraverso l'assessment approfondito, sono indagati ulteriori aspetti che possono esprimere fragilità dal punto di vista sociale (C+D). In particolare, oltre le condizioni personali, attraverso il questionario approfondito (D), vengono indagati aspetti quali: le condizioni economiche, l'esposizione debitoria, le reti di sostegno, i rapporti con i servizi sociali e il "funzionamento sociale" ossia le condizioni che limitano la persona, rispetto al funzionamento fisico, sensoriale, psico-motorio o cognitivo. Si rilevano, inoltre, gli impatti significativi delle limitazioni riscontrate, rispetto all'inserimento lavorativo e sociale, e gli ausili-facilitatori, eventualmente, già in uso o che potrebbero essere introdotti per compensare le limitazioni.

Questi parametri, valutati e valorizzati dall'operatore del Centro per l'impiego, chiudono il processo di profilazione e l'attribuzione del relativo punteggio.

Distribuzione territoriale dei beneficiari per età

Sulla scorta delle informazioni relative ai beneficiari GOL, estrapolate dal Sistema Informativo Lavoro (SIL), si è proceduto alla *clusterizzazione* per classi di età, dei soggetti presi in carico e profilati.

La *clusterizzazione* è stata realizzata considerando la declinazione anagrafica utilizzata da ANPAL che raggruppa i beneficiari del Programma GOL in tre fasce di età.

Tabella 3 – Beneficiari GOL per fasce di età in Calabria				
BENEFICIARI	FASCE DI ETA'			TOTALE
	da 15 a 29 anni	da 30 a 54 anni	più di 55 anni	
MASCHI	5.945	12.759	5.098	23.802
FEMMINE	5.052	14.779	3.940	23.771
TOTALE	10.997	27.538	9.038	47.573

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

In tal senso, la **Tabella 3** evidenzia la rilevante consistenza del bacino nella fascia di età tra i **30 e i 54 anni (57,89%)**, che – nel confermare la tendenza registrata nel corso del 2022 – ricomprende soggetti con difficoltà di ingresso e reingresso nel mercato del lavoro, senza omettere l'emergenza occupazionale giovanile rappresentata da quasi **11mila** soggetti tra i **15 e i 29** anni che incidono per il **23,12%** sul bacino complessivo.

Distribuzione per nazionalità dei beneficiari

In relazione alla nazionalità dei beneficiari inseriti nel Programma GOL alla data del **30 aprile 2023**, in Calabria, l'incidenza dei **2.802** stranieri sul totale del bacino, pari al **5,89%**, si conferma, di gran lunga, inferiore rispetto alla tendenza nazionale.

Questo dato appare in linea con il fatto che la Calabria è vissuta dagli stranieri, in particolare europei dell'Est ed africani, come terra di passaggio ed approdo intermedio rispetto a regioni e Paesi Europei (soprattutto Germania, Francia e Belgio) ritenuti più favorevoli per dinamiche occupazionali e funzionali, soprattutto per gli africani, ai ricongiungimenti familiari. Al netto dalla platea costituita dai cittadini italiani, pari a **44.767** unità per il **94,1%**, la composizione del bacino si connota per le presenze straniere riportate nella **Tabella 4**. I gruppi più numerosi sono quelli costituiti da rumeni (**887**), ucraini (**315**), polacchi (**127**) bulgari (**122**). Considerevole, rispetto ai Paesi extraeuropei, il contingente dei marocchini (**410**).

Predominante la componente femminile, pari a **1.749** unità, correlata alla dinamica lavorativa che coinvolge rumene, ucraine e marocchine nelle attività di assistenza domiciliare, in particolare quella relativa ai soggetti anziani, laddove per i maschi, pari a **1.057** unità, è facile individuare nell'agricoltura e nell'edilizia gli ambiti di impiego più comuni.

Rispetto alle dinamiche lavorative regionali, in generale, si può ritenere che la professionalità sia bassa e che scarse siano le condizioni e la qualità del lavoro correlate a bassi livelli retributivi.

NAZIONE	N.
ROMANIA	887
UCRAINA	315
MAROCCO	410
BULGARIA	122
RUSSIA	51
CUBA	70
TUNISIA	35
BIELORUSSIA	43
BANGLADESH	50
POLONIA	127
PAKISTAN	41
ALTRE	655
ITALIA	44767
TOTALE	47573

Fonte: elaborazioni OSL.Cal su dati SIL Calabria

Distribuzione dei beneficiari per comune di domicilio

La **Tabella 5** pone in evidenza i bacini di 25 comuni calabresi che registrano i numeri più significativi di residenti/domiciliati entrati, attraverso i Centri per l'impiego di riferimento territoriale, nel Programma GOL. Il numero di beneficiari presi in carico è posto in relazione alla popolazione attiva residente (15-64 anni) al primo gennaio 2023. Tale relazione consente di apprezzare l'incidenza percentuale dei beneficiari GOL rispetto alla popolazione attiva su base comunale. Per valori assoluti, in testa la città metropolitana di Reggio Calabria dove, su **6.796** beneficiari complessivi, **3.693 (54,34%)** risultano essere residenti nella città dello Stretto.

Tabella 5 - Beneficiari per residenza			
COMUNE DI DOMICILIO	BENEFICIARI	RESIDENTI DA 15 A 64 ANNI	%
REGGIO CALABRIA	3693	109387	3,38
CROTONE	2896	38836	7,46
CORIGLIANO ROSSANO	2214	49507	4,47
CIRO' MARINA	1606	9095	17,66
CATANZARO	1104	54292	2,03
BAGNARA CALABRA	815	5878	13,87
GIOIA TAURO	873	12735	6,86
LAMEZIA TERME	720	43974	1,64
SIDERNO	758	11656	6,5
PALMI	694	11551	6,01
VILLA SAN GIOVANNI	671	8260	8,12
CASTROVILLARI	571	13284	4,3
PAOLA	602	8256	7,29
COSENZA	581	40522	1,43
AMANTEA	536	9034	5,93
POLISTENA	359	6617	5,43
LOCRI	463	7508	6,17
CASSANO ALLO IONIO	472	10931	4,32
ROSARNO	426	9572	4,45
CITTANOVA	300	6281	4,78
SAN GIOVANNI IN FIORE	231	10392	2,22
GIOIOSA IONICA	258	4437	5,77
SERRA SAN BRUNO	235	3713	6,33
SOVERATO	239	5389	4,43
MARINA DI GIOIOSA IONICA	219	4031	5,43
TOTALE	21536	495138	100

Fonte: elaborazioni OSL.Cal su dati SIL Calabria

A seguire, la città di Crotona con **2.896** e Corigliano-Rossano con **2.214** beneficiari residenti. Significativo il dato di Cirò Marina dove, su **13.840** residenti, **1.606** sono stati presi in carico dal Centro per l'impiego locale.

In generale, i comuni in cui hanno sede i Centri per l'impiego registrano numeri di rilievo.

Tra le città che non sono sedi dei Centri per l'impiego, rilevante i risultati che si registrano nelle aree del reggino dove Bagnara Calabria (815), Villa San Giovanni (671), Palmi (694), Siderno (758), Polistena (359), Rosarno (426), Cittanova (300) Gioiosa Ionica (258), Marina di Gioiosa Ionica (258) testimoniano il contributo omogeneo del territorio al processo di presa in carico regionale.

L'incidenza percentuale più significativa, rispetto alla popolazione attiva, pertiene a Cirò Marina (**17,66%**) seguita da Bagnara Calabria (**13,87%**) e da Villa San Giovanni (**8,12%**).

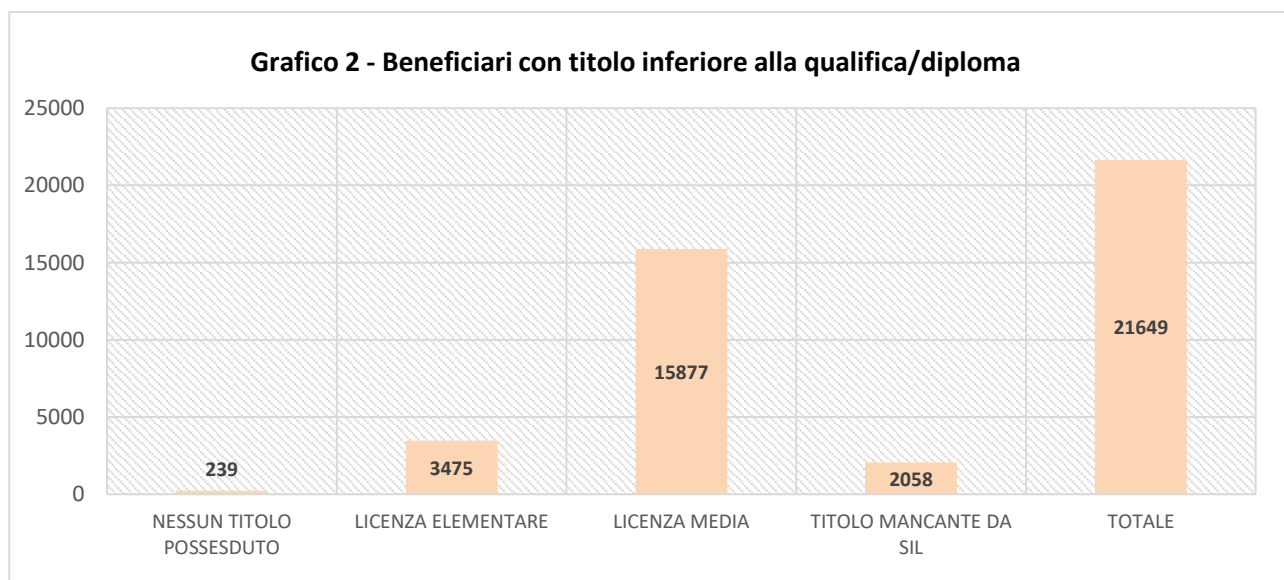
Nei 25 comuni, riportati in tabella, sono presenti **21.536** beneficiari del Programma GOL che incidono sul bacino regionale, in carico ai Centri per l'impiego al 30 aprile 2022, per il **47,25%**.

Distribuzione dei beneficiari per titolo di studio

In relazione ai percorsi previsti dal Programma GOL, rispetto alla possibile ricaduta occupazionale e lavorativa auspicata per i beneficiari degli interventi, non poteva essere trascurato il fondamentale aspetto della “scolarizzazione” del bacino emerso sulla scorta delle informazioni raccolte in sede di colloquio degli utenti target secondo le modalità identificate dalla Delibera n. 5 di ANPAL e sulla base delle informazioni, estremamente complesse in chiave di decodifica, fornite dall’extrapolazione del Sistema Informativo Lavoro (SIL).

Il **Grafico 2**, sulla base delle informazioni disponibili sul Sistema Informativo Lavoro (SIL), esplicita la composizione del bacino per livelli di scolarizzazione con riferimento ai soggetti in possesso di un titolo di studio pari alla c.d. “scuola dell’obbligo”.

Vengono evidenziate le consistenze di coloro che non posseggono alcun titolo, di quanti invece sono in possesso della sola Licenza Elementare o Media e di coloro per i quali il Sistema Informativo Lavoro (SIL) non riporta alcuna indicazione.



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

A fronte della indisponibilità di informazioni per il **4,33% (2.058)** dei beneficiari inseriti nel Programma e allo **0,50%** di soggetti privi di titolo di studio (**239**), il **7,3%** del bacino è in possesso della sola licenza elementare, il **33,37%** ha la licenza media.

Complessivamente le tipologie di beneficiari ricompresi nel **Grafico 2** assommano a **21.649** soggetti pari al **45,51%** del bacino complessivo.

Al netto di coloro per i quali non è possibile ricavare il titolo di studio dal SIL, per oltre **19.500** beneficiari si pone la necessità di valutare un intervento sulle competenze di base, più che sulla formazione professionale, o un intervento integrato (istruzione-formazione) che chiami in causa un coordinamento con i Centri provinciali per l’istruzione degli adulti (**CPIA**), di natura preliminare, rispetto a successivi “innesti” formativi.

I beneficiari in possesso di un titolo di istruzione superiore, che non coincide con un percorso universitario, sono **24.676**. Si tratta della quota più significativa di soggetti trattati dai Centri per l’impiego, pari al **47,19%** del bacino target.

La **Tabella 6** fornisce il dettaglio.

Tabella 6 - Distribuzione beneficiari per qualifica e diploma	
GRUPPO TITOLO	BENEFICIARI
CLASSICO	541
SCIENTIFICO	1.630
GEOMETRA	1.123
MAGISTRALE - SCIENZE UMANE	1.276
PERITO (Chimico, biologico, farmaceutico, industriale)	533
PERITO Informatico	369
PERITO (Meccanico)	618
PERITO agrario – agrotecnico	439
PERITO (Elettrico, elettrotecnico, elettronico)	1.325
TECNICO COMMERCIALE – analista CONTABILE	3.363
SERVIZI TURISTICI	897
SERVIZI ALBERGHIERI	1.691
NAUTICO – AERONAUTICO	245
LINGUISTICO	422
ARTE (Metalli e oreficeria, tessuti, moda)	108
ARTE (Legno, arredo, restauro, ceramica)	93
ARTI Grafiche e pubblicitarie	190
STRUMENTO e CANTO	60
AREA AMMINISTRATIVA, ECONOMICA E COMMERCIALE	1.312
ACCADEMIA	84
PROGRAMMATORI	285
ALTRO	8.072
TOTALE	24.676
<i>Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria</i>	

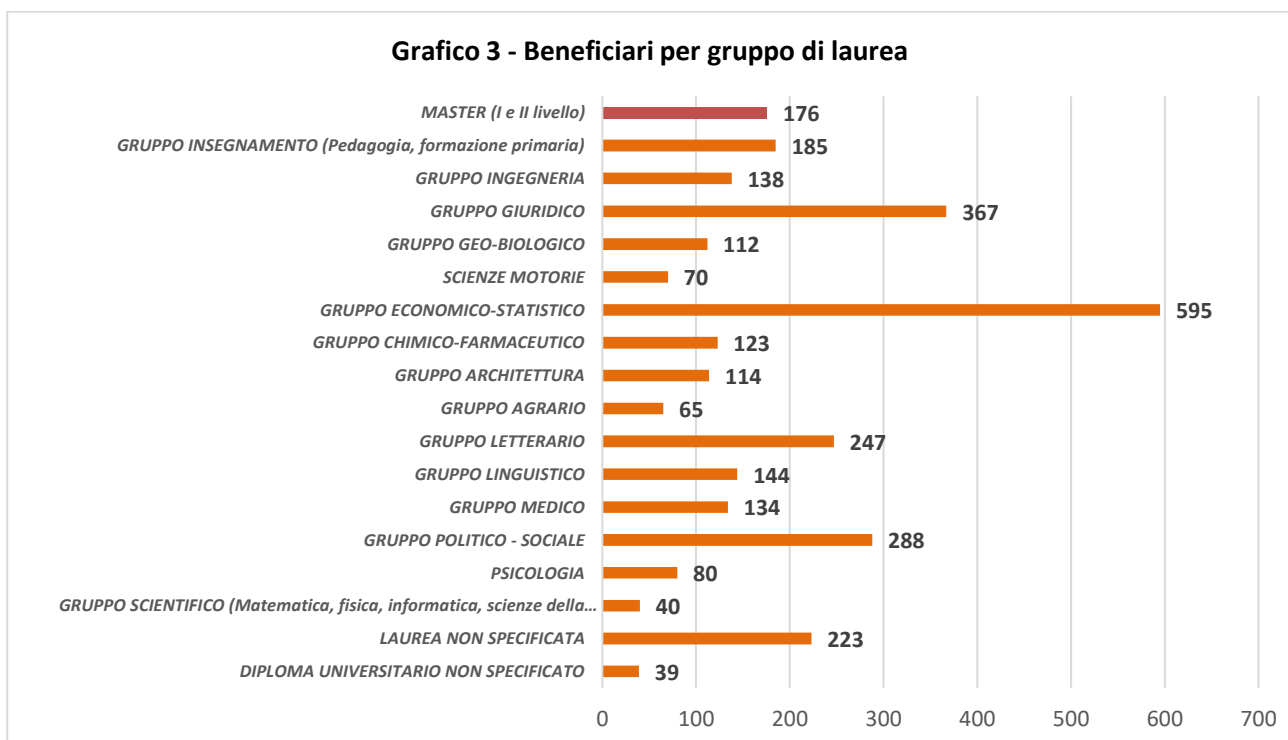
La tabella è stata costruita cercando di valorizzare le informazioni riportate sul SIL che, spesso, non si prestano ad una lettura univoca rispetto all'identificazione del percorso scolastico. Il lavoro di aggregazione delle informazioni, tuttavia, consente di porre in evidenza le indicazioni più significative che fanno registrare la presenza della quasi totalità dei titoli scolastici fornendo l'opportunità di approcciare una platea variegata da connettere ai percorsi formativi e lavorativi.

La **Tabella 7** identifica i **3.140** beneficiari in possesso del titolo universitario, di primo livello o secondo compresi i master, con una nettissima prevalenza femminile (**70%**).

Tabella 7 - Distribuzione beneficiari per titolo universitario	
GRUPPO TITOLO	BENEFICIARI
DIPLOMA UNIVERSITARIO NON SPECIFICATO	39
LAUREA NON SPECIFICATA	223
GRUPPO SCIENTIFICO (Matematica, fisica, informatica, scienze della comunicazione)	40
PSICOLOGIA	80
GRUPPO POLITICO – SOCIALE	288
GRUPPO MEDICO	134
GRUPPO LINGUISTICO	144
GRUPPO LETTERARIO	247
GRUPPO AGRARIO	65
GRUPPO ARCHITETTURA	114
GRUPPO CHIMICO-FARMACEUTICO	123
GRUPPO ECONOMICO-STATISTICO	595
SCIENZE MOTORIE	70
GRUPPO GEO-BIOLOGICO	112
GRUPPO GIURIDICO	367
GRUPPO INGEGNERIA	138
GRUPPO INSEGNAMENTO (Pedagogia, formazione primaria)	185
MASTER (I e II livello)	176
TOTALE	3.140

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

L'incidenza dei laureati sul bacino regionale è pari al **6,6%**. La tabella è stata costruita cercando di valorizzare le informazioni specifiche, riportate sul SIL, che spesso non si prestano ad una lettura univoca rispetto all'identificazione del titolo. Il **Grafico 3** restituisce l'impatto visivo dei contingenti di laureati per gruppo di laurea. Notevole l'incidenza delle lauree economiche, seguite dalla laurea giuridiche. Significativa la presenza di beneficiari in possesso di lauree c.d. "scientifiche" tra le quali di rilievo quelle ingegneristiche.



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria



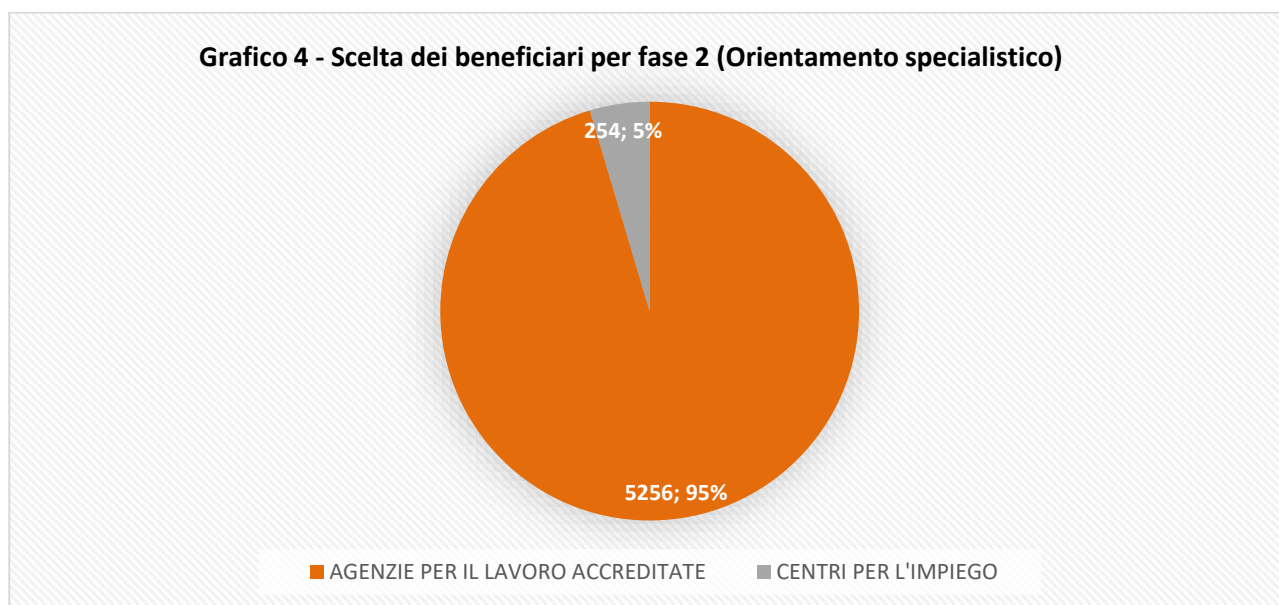
3.2 PROGRAMMA GOL: ORIENTAMENTO SPECIALISTICO E SKILL GAP ANALYSIS (SGA): PRIMI ELEMENTI DI MONITORAGGIO

L'avvio della fase connessa alle attività di orientamento specialistico e Skill Gap analysis (SGA) dei beneficiari, presi in carico nel corso del 2022, prodromica alle azioni formative o di accompagnamento al lavoro, oltre alle attività dei Centri per l'impiego, vede il contributo operativo anche delle Agenzie per il lavoro accreditate, in base all'avviso regionale di cui DD. n. **11089**, (BURC n. 217 del 29/09/2022). Le Agenzie per il lavoro accreditate sono, allo stato, **84 per 128** sedi operative.

Le attività di orientamento specialistico e Skill Gap analysis (SGA) sono supportate dalla piattaforma ***Orienta Calabria*** che, a regime, consentirà di connettere i beneficiari ai percorsi formativi già approvati (**954** percorsi per **67** enti di formazione) e con quelli che, a seguito della riapertura del Catalogo GOL, saranno istruiti e immessi sulla piattaforma regionale.

Le tabelle ed i grafici che seguono offrono lo spaccato del processo, al **30 aprile 2023**, e registrano il coinvolgimento di **5.510** beneficiari per i quali è stata attivata la fase di orientamento specialistico a cura, soprattutto, delle Agenzie per il lavoro accreditate al Programma.

Il **Grafico 4** delinea nettamente l'apporto delle Agenzie per il lavoro accreditate rispetto alla specifica fase. La scelta sugli operatori privati è stata effettuata da **5.256** beneficiari del Programma che costituiscono il **95,39%** del numero complessivo di beneficiari avviati. Residuale la scelta ricaduta sui Centri per l'impiego che incide per il **4,61%**.



Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

A conferma della tendenza esposta, la **Tabella 8** esplicita gli esiti delle specifiche attività che determinano l'opportunità di avviare una fase di analisi e riflessione sulle dinamiche che caratterizzano le connessioni tra i Centri per l'impiego e le Agenzie per il lavoro accreditate e sulle modalità alla base delle scelte dei beneficiari anche nell'ottica di assegnare il c.d. "ranking" alle stesse Agenzie per il lavoro.

Tabella 8 - FASE 2 – Avvio orientamento specialistico	SOGGETTO ATTUATORE		TOTALE
	CPI	APL	
CATANZARO	30	504	534
LAMEZIA TERME	3	304	307
SOVERATO	27	295	322
COSENZA	0	338	338
CASTROVILLARI	55	153	208
CORIGLIANO CALABRO-ROSSANO	19	909	928
PAOLA	21	375	396
CROTONE	38	215	253
CIRO' MARINA	15	22	37
REGGIO DI CALABRIA	1	526	527
GIOIA TAURO	0	943	943
LOCRI	1	622	623
VIBO VALENTIA	0	28	28
SERRA SAN BRUNO	44	22	66
TOTALE	254	5.256	5.510

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

La **Tabella 9** aggrega i dati, sul livello provinciale, rispetto ai singoli percorsi ed in totale. Il dettaglio conferma la tendenza in atto con l'Area metropolitana di Reggio Calabria e la provincia di Cosenza che si mostrano le più performanti anche su questo fronte. In ritardo le province di Crotone e Vibo Valentia.

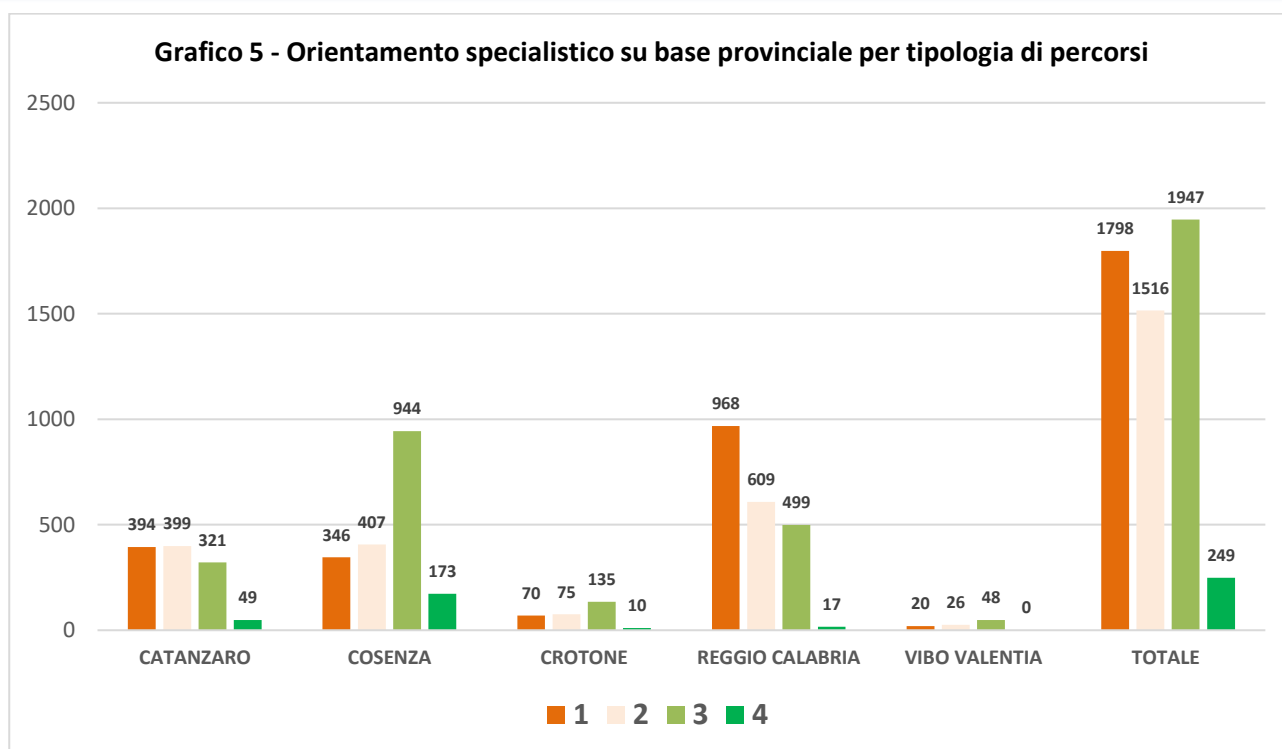
Tabella 9 - Fase 2 - Orientamento specialistico su base provinciale	PERCORSI				TOTALE
	1	2	3	4	
CATANZARO	394	399	321	49	1163
COSENZA	346	407	944	173	1870
CROTONE	70	75	135	10	290
REGGIO CALABRIA	968	609	499	17	2093
VIBO VALENTIA	20	26	48	0	94
TOTALE	1798	1516	1947	249	5510

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

Rispetto ai percorsi, **3.463** beneficiari, sottoposti ad orientamento specialistico, ricadono all'interno dei percorsi formativi di upskilling e reskilling e costituiranno, certamente, un contingente che dovrà concorrere al raggiungimento dei target posti alla Calabria per il 2023 rispetto ai beneficiari da formare rispettivamente **17.674** da avviare e **13.808** a cui la formazione dovrà essere conclusa entro il 2023.

Il **Grafico 5** fornisce l'impatto del processo delineato su base provinciale che si mostra incoraggiante rispetto alla proattività degli attori coinvolti in questa fase e pone gli auspici migliori rispetto alla messa a regime dei percorsi formativi.





Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

Mappa delle Agenzie per il lavoro accreditate

Per completezza informativa, viene riportata la mappa delle Agenzie per il lavoro accreditate ai servizi del Programma GOL in Regione Calabria che fornisce interessanti spunti di riflessione rispetto al processo di scelta effettuato dai beneficiari dopo la presa in carico. Al 30 aprile 2023, 74 le Agenzie entrate in azione. Evidente la capacità di talune Agenzie per il lavoro accreditate di sensibilizzare la platea di potenziali utenti e di connettersi più funzionalmente con i Centri per l'impiego rispetto ad altre che, anche in relazione ai numeri di beneficiari trattati, sono da considerarsi ancora in una fase di rodaggio.

La propensione delle Agenzie per il lavoro accreditate, oltre alla capacità di supportare i processi di orientamento specialistico, dovrà essere testata rispetto alla capacità di connettere i beneficiari con i percorsi formativi più funzionali alla riqualificazione e ricollocazione lavorativa. È questa la sfida che attende il Programma GOL nei prossimi mesi.

Tabella 10 – Agenzie per il Lavoro accreditate in GOL con numero di beneficiari presi in carico

SOGGETTO ACCREDITATO	BENEFICIARI IN CARICO	SOGGETTO ACCREDITATO	BENEFICIARI IN CARICO
ENTE NAZIONALE UNSIC ISTRUZIONE PROFESSIONALE	632	U.N.L.A.C.C.E.P. sede di Lamezia Terme	35
ASSOCIAZIONE MEDITERRANEO	410	ARCA ASSOCIAZIONE	31
FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO	359	Associazione Centro Studi Isteform	31
FEDERIMPRESE CALABRIA	357	E-WORK SPA	29
ASSOCIAZIONE INFORMA	303	Midia Soc. Coop. a r.l.	28
CESIP SOVERATO	240	A.ME. AURA MEDITERRANEA SRL	24
CE.S.E.S.C.	228	ECIPA CALABRIA	22
MEDITERRANEA ASSOFORM	176	360 FORMA – ASS. CULTURALE E DI FORMAZIONE	21
AIFITEC SRL IMPRESA SOCIALE	157	Ser.Int.A. srl	21
ESI SUD SRL	126	ASSOCIAZIONE CHIRON	18

FORMACONSULT SOCIETA' COOPERATIVA	122	ATON GROUP SRL	18
CNA COSENZA	117	COOPERATIVA SOCIALE VITASI' IMPRESA SOCIALE	17
PROGETTI COMUNI SCARL	117	C.I.O.F.S./F.P. CALABRIA	15
ASSOCIAZIONE SOLUZIONE LAVORO	115	ASSOCIAZIONE LIFE NOPROFIT	13
I.S.I.M. - Istituto di Studi Iniziative Ricerche e Formazione per lo Sviluppo delle Regioni Meridionali	103	C e f i p	13
FARIMPRESA S.R.L.	97	Associazione Spes	12
AG FORMAZIONE SOCIETA COOPERATIVA	89	ASSOCIAZIONE TERRITORIALE UNSIC RENDE	12
CANTIERI DI IMPRESE	87	CIFAP (CENTRO INTERPROVINCIALE FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE)	10
CE.R.FO. P. CENTRO ASSISTENZA TECNICA RICERCA E CONSULENZA	87	CSIA	10
Newton sr	68	UNIONE ARTIGIANI ITALIANI	9
ACCADEMIA DA VINCI S.R. L	67	EUROFORM RFS	8
Associazione INFORMATI	64	ASEQ SRL	7
CONSORZIO SCUOLE LAVORO CALABRIA SOC. COOP. A.R.L.	62	NEMESI A.C.E.S.	7
SYNERGIE ITALIA AGENZIA PER IL LAVORO SPA	57	PROJECTLIFE CALABRIA COOP. SOC. A R.L.	7
Associazione Culturale Format	55	ERSAF	6
ADAP SRL	53	ASSOCIAZIONE CULTURALE VEA FORM	5
f.a.c. - finacial advisor center srl	52	Target Formazione e riqualificazione S.C. a R.L.	5
FORMAMENTE IMPRESA SOCIALE SOCIETA' COOPERATIVA	52	Associazione Archimede Ente no profit	4
PROMIDEA IMPRESA SOCIALE	50	SYNOPSIS FORMAZIONE E INNOVAZIONE	4
CEFIP FORM	49	UNIVERSITA' POPOLARE DI REGGIO CALABRIA	4
COOPERATIVA SERVIZI FORMAZIONE A R.L.	48	GM SOLUTIONS S.R.L.	3
ASSOCIAZIONE ISTITUTO C.R DARWIN	44	Terina Scarl	3
Associazione Comunità Progetto sud ONLUS	42	ASSOCIAZIONE CIESSEFORM	2
SAPIENS CONSULENZA E SERVIZI PER IL LAVORO	38	CPL FORMAZIONE	2
Staff S.p.A.	37	Credici SRL	2
Associazione MILONE-INFORMAGIOVANI KR	36	ASSOCIAZIONE ORIONE NO PROFIT	1
U.N.L.A.C.C.E.P. sede di Lamezia Terme	35	CONFCOMMERCIO COSENZA	1
TOTALE			5256

Fonte: elaborazioni Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro della Regione Calabria su dati SIL Calabria

4. LA CLUSTERIZZAZIONE DEI LAVORATORI INSERITI NEI 4 PERCORSI DI GOL

4.1 LA COMPOSIZIONE SOCIOPROFESSIONALE DEI LAVORATORI INSERITI NEI PERCORSI DEL PROGRAMMA GOL IN CALABRIA²

Il Programma GOL della Regione Calabria ha messo al centro delle azioni di intervento una platea molto ampia ed eterogenea di possibili beneficiari. In particolare, lavoratori che possono accedere al programma appartengono a due categorie distinte:

- ✓ i beneficiari delle diverse forme di sostegni al reddito per i quali sia prevista la “condizionalità”, siano essi in assenza di rapporto di lavoro (disoccupati percettori di NASPI e di DIS-COLL e/o reddito di cittadinanza) o in costanza di rapporto di lavoro (specifiche categorie di lavoratori individuati nell’ambito della riforma degli ammortizzatori sociali, di cui alla legge n.234 del 30 dicembre 2021);
- ✓ i lavoratori “fragili o vulnerabili”, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito (i giovani NEET le donne in condizioni di svantaggio, le persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre). In particolare, rientrano nella seconda fattispecie i disoccupati di lunga durata, i lavoratori autonomi in condizioni di precarietà che cessano l’attività ed i cosiddetti “working poor”³.

Nella rappresentazione del contesto socioeconomico della Regione, in fase di progettazione Piano regionale per GOL, era emerso un quadro articolato, caratterizzato dalla presenza rilevante di lavoratori appartenenti alle categorie della “fragilità” ed è quindi del tutto naturale che nella individuazione dei percorsi del programma tale “dimensione” emergesse in modo trasversale. Infatti, una volta completata la scomposizione della platea di GOL nei quattro percorsi previsti (*workready*, *upskilling*, *reskilling* e *lavoro ed inclusione*) la presenza di lavoratori “fragili” si ritrova in modo trasversale in tutti e quattro i percorsi definiti.

In pratica, come era prevedibile, sebbene l’assessment abbia indirizzato correttamente lavoratori verso i percorsi in base alla loro “relativa” maggiore o minore condizione di svantaggio, la presenza di lavoratori e soprattutto lavoratrici in condizione di sostanziale “fragilità” risulta significativa in tutti e quattro i bacini considerati. Uno sguardo ai primi dati del programma confermerebbe questa riflessione.

Uno sguardo ai dati

L’Osservatorio Regionale (dati al 30 novembre 2022) indicava un bacino composto 28.181 lavoratori che, successivamente alle fasi di assessment quantitativo e qualitativo, avevano sottoscritto un patto di servizio.

I beneficiari di RDC costituiscono circa il 36% della platea (inclusi coloro i quali oltre al RDC beneficiano di Naspi e Dis.col), i disoccupati in NASPI o DIS.COL sono il 34,7%.

Ad essi si aggiunge un ulteriore 29,3% costituito da lavoratori appartenenti alla seconda categoria ossia gli “altri lavoratori fragili” non beneficiari di sostegno al reddito (figura 1). Su 28 mila

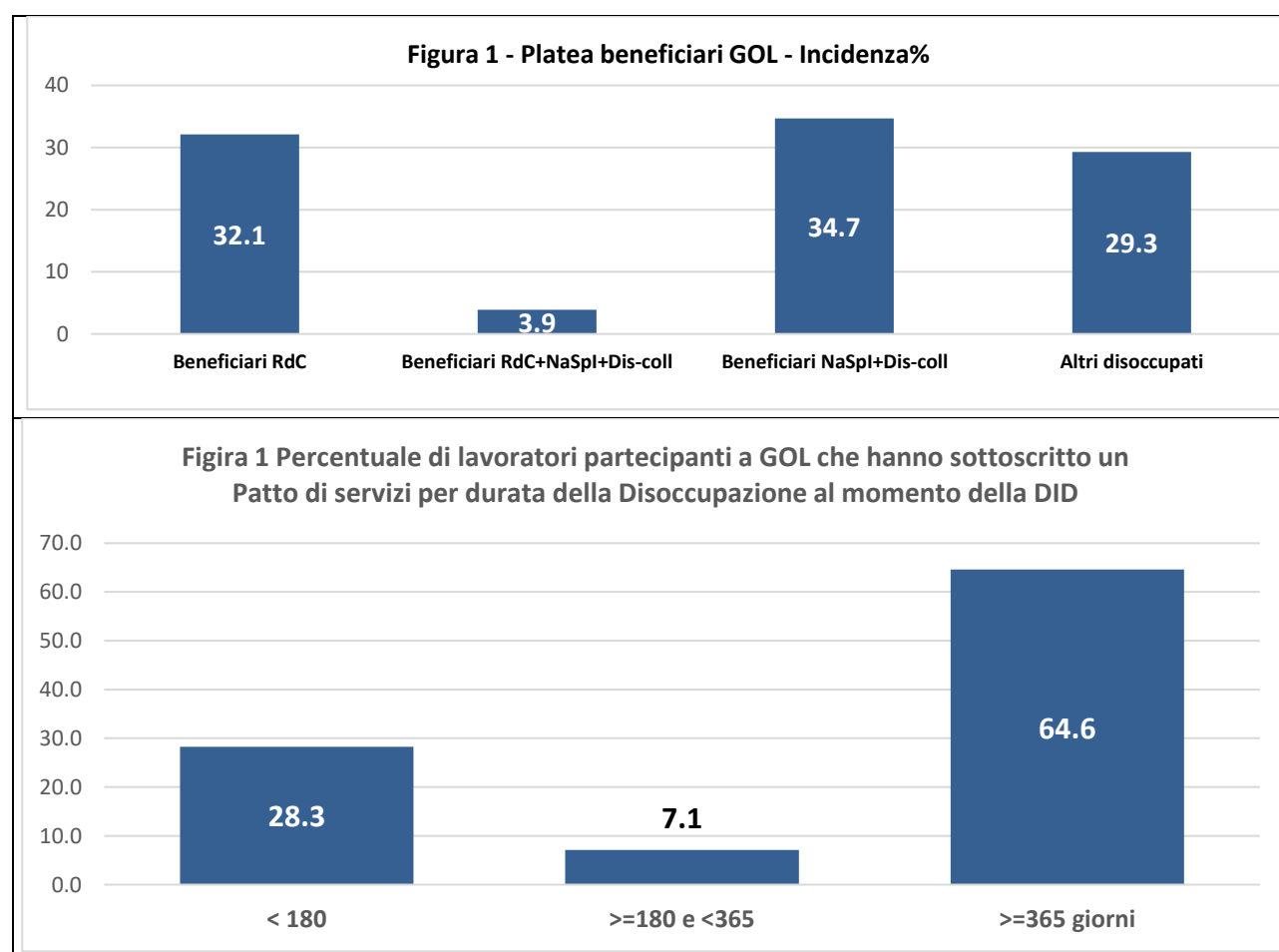
² Maurizio Sorcioni - Direttore Direzione studi e ricerche Anpal servizi.

³ Si veda Rubrica dell’Osservatorio n.8 in cui è stata proposta una prima rappresentazione del bacino dei lavoratori inseriti nel programma del programma GOL.

partecipati a GOL solo 7 mila avevano al momento della DID una durata della disoccupazione inferiore ai 180 giorni (28,3%). Per il 64,6% dei partecipanti la durata della disoccupazione supera ampiamente 12 mesi. In altre parole, l'area della fragilità o più in generale dello svantaggio copre almeno due terzi dell'intera platea di riferimento.

La presenza di condizioni di svantaggio è quindi significativa in tutti e quattro i percorsi individuati anche se in misura lievemente diversa. A conferma di tale affermazione è utile fornire una rappresentazione della dimensione e della variabilità all'interno dei quattro percorsi considerati.

Figura 1 – Partecipanti al programma GOL che hanno sottoscritto un patto di servizio al 30 novembre 2022 per tipo di condizione e durata della disoccupazione al momento della DID



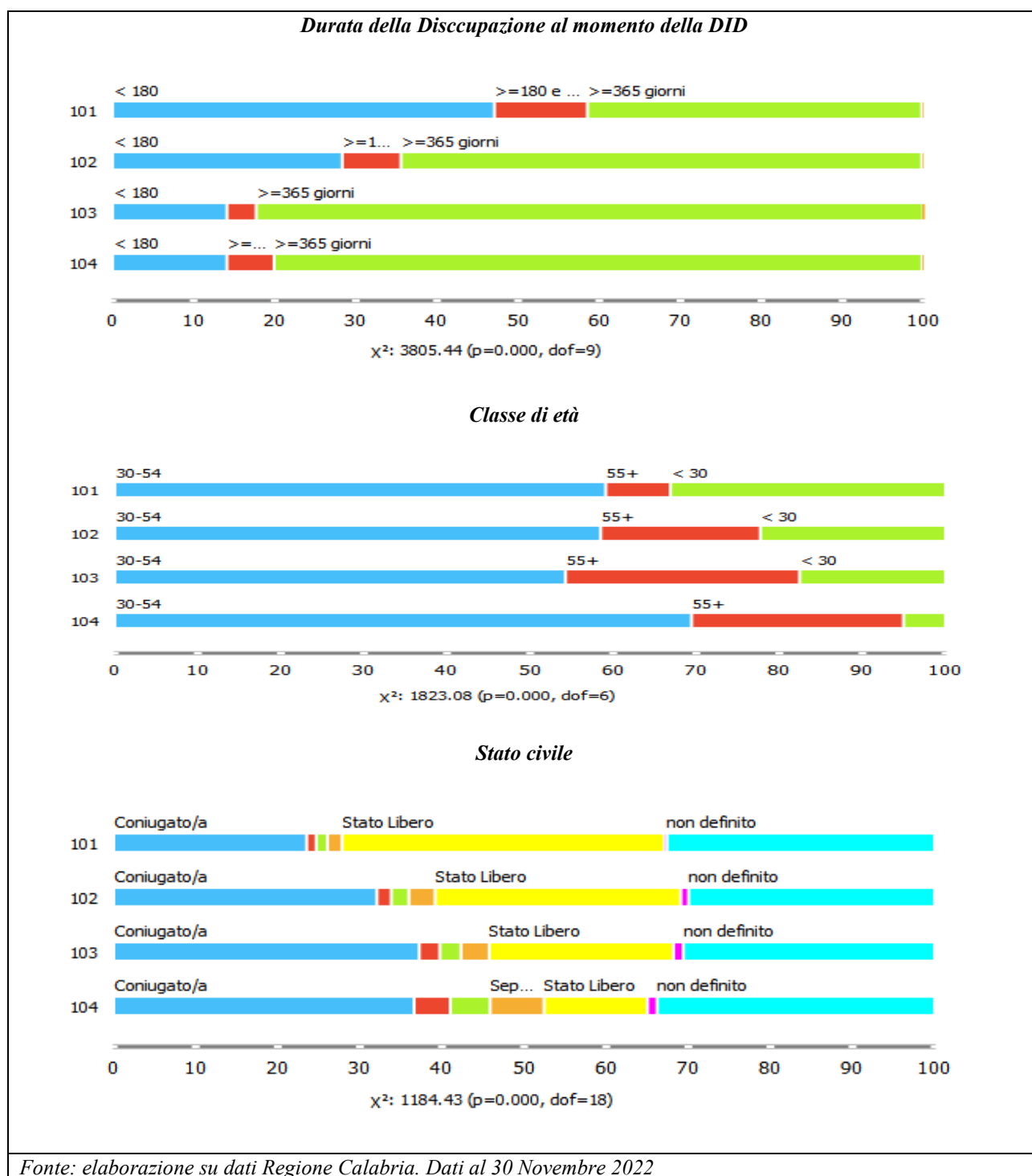
La tabella 1 mostra il numero di lavoratori inseriti in ciascun percorso di GOL sia in termini assoluti che percentuali: dai dati si evince che per il 32% sono previste misure di accompagnamento al lavoro (WORK READY), per il 24% misure di formazione breve (UPSKILLING), per il 39% sono previste attività di formazione lunga (RESKILLING) e per il 3,3% attività di inclusione sociale (LAVORO & INCLUSIONE).

Tabella 1 – Lavoratori inseriti nei quattro percorsi previsti dal programma GOL. Valori assoluti e percentuali

TIPOLOGIA	VA	%
PERCORSO 1 (Reinserimento lavorativo)	9146	32,45
PERCORSO 2 (Upskilling)	6911	24,52
PERCORSO 3 (Reskilling)	11195	39,73
PERCORSO 4 (Lavoro & inclusione)	929	3,3
TOTALE	28181	100

La figura 2 mostra la composizione dei bacini di lavoratori inseriti nei quattro percorsi per durata della disoccupazione alla DID, classe di età e stato civile. E come è facile intuire all'interno di ciascun percorso sono presenti condizioni individuali molto differenti. Del resto, il processo di assesment quali quantitativo, pur scomponendo la correttamente la platea potenziale in termini di occupabilità, mostra elevati livelli di variabilità all'interno di ciascun percorso sia per durata della disoccupazione, sia per classe di età e sia per stato civile mentre la composizione per genere rimane sostanzialmente costante (50%).

Figura 2 – Distribuzione della durata della disoccupazione al momento della DID, classe di età e strato civile per percorso di attivazione previsto in GOL. Legenda: 101 =Work ready; 102= Upskilling 103= Reskilling 104=Social inclusion



Particolarmente elevata e significativa⁴ è variabilità collegata all'età ed allo stato civile, due variabili che, quando collegate alla durata della disoccupazione possono determinare condizioni di fragilità potenzialmente molto diverse. Una certa variabilità si rileva anche considerando i punteggi totali ma è soprattutto nei punteggi parziali registrati nelle fasi di assesment (Sezioni A, B, C) che si rileva un'alta variabilità all'interno di ciascun percorso.

La figura 3 riporta la variabilità (Intervallo definito in azzurro intorno alla media) non solo del punteggio medio totale (quello sulla base del quale è stata effettuata l'assegnazione ai percorsi) ma anche dei punteggi ottenuti sulla base delle informazioni raccolte con le sezioni A, B, C del questionario ciascuna delle quali sintetizza alcune specificità del profilo del lavoratore.

Come è facile osservare la variabilità rilevata nei punteggi totali è rilevante ma decisamente meno significativa di quanto non si riscontri nei punteggi parziali. Ad esempio, considerando i punteggi relativi alla Sezione A che descrive la Condizione lavorativa e livelli di istruzione e qualificazione si osserva una ampia variabilità nei lavoratori indirizzati a percorsi di UPSKILLING mentre in merito punteggio medio ottenuto della Sezione B relativo alla rilevazione delle Competenze Professionali l'oscillazione maggiore si rileva nel gruppo di lavoratori indirizzati ad attività di RESKILLING. Ma anche considerando il bacino dei lavoratori indirizzati a misure di accompagnamento al lavoro (WORK READY) la variabilità dei punteggi parziali è moto significativa.

Questa constatazione apre alla riflessione sui temi della fragilità. Fin ora, infatti, le diverse condizioni dei lavoratori inseriti nei percorsi sono state valutate in merito a ciascuna delle variabili chiave che descrivono il profilo del lavoratore. Ma come sappiamo le condizioni di fragilità o di svantaggio hanno una natura multidimensionale.

La contemporanea presenza di più condizioni di disagio (età avanzata, poche esperienze professionali, basso livello di istruzione) genera inevitabilmente condizioni di disagio e tale combinazione, seppure con intensità diverse, è presente in tutti e quattro i bacini dei percorsi di GOL, rendendo quindi essenziale una riflessione sulle misure di politica attiva previste per ogni percorso e delineata dalla ampia gamma di opportunità descritte dai Livelli essenziali delle prestazioni⁵.

Ad esempio, coloro che rientrano nel target WORK READY, in funzione delle condizioni di maggiore o minore fragilità potrebbero aver bisogno di percorsi di accompagnamento al lavoro diversi, con attività di orientamento specialistico più o meno intense in relazione alle caratteristiche per età, alla condizione lavorativa, alle competenze possedute, allo stato civile alla condizione personale o al numero di esperienze di lavoro maturate.

Analoga riflessione vale per coloro che sono stati indirizzati a percorsi di UPSKILLING o di RESKILLING che in base alle caratteristiche personali potrebbero aver bisogno di percorsi di formazione breve o lunga organizzati in modo diverso (didattica, orari e logistica).

Nella progettazione delle attività formative, proprio per evitare fenomeni di abbandono (insuccesso formativo), sarebbe auspicabile immaginare modalità didattiche differenziate soprattutto in relazione al livello di istruzione, alle caratteristiche per età, alla condizione personale ed anche ai livelli di alfabetizzazione digitale. Così come coloro che rientrano nel target LAVORO ED

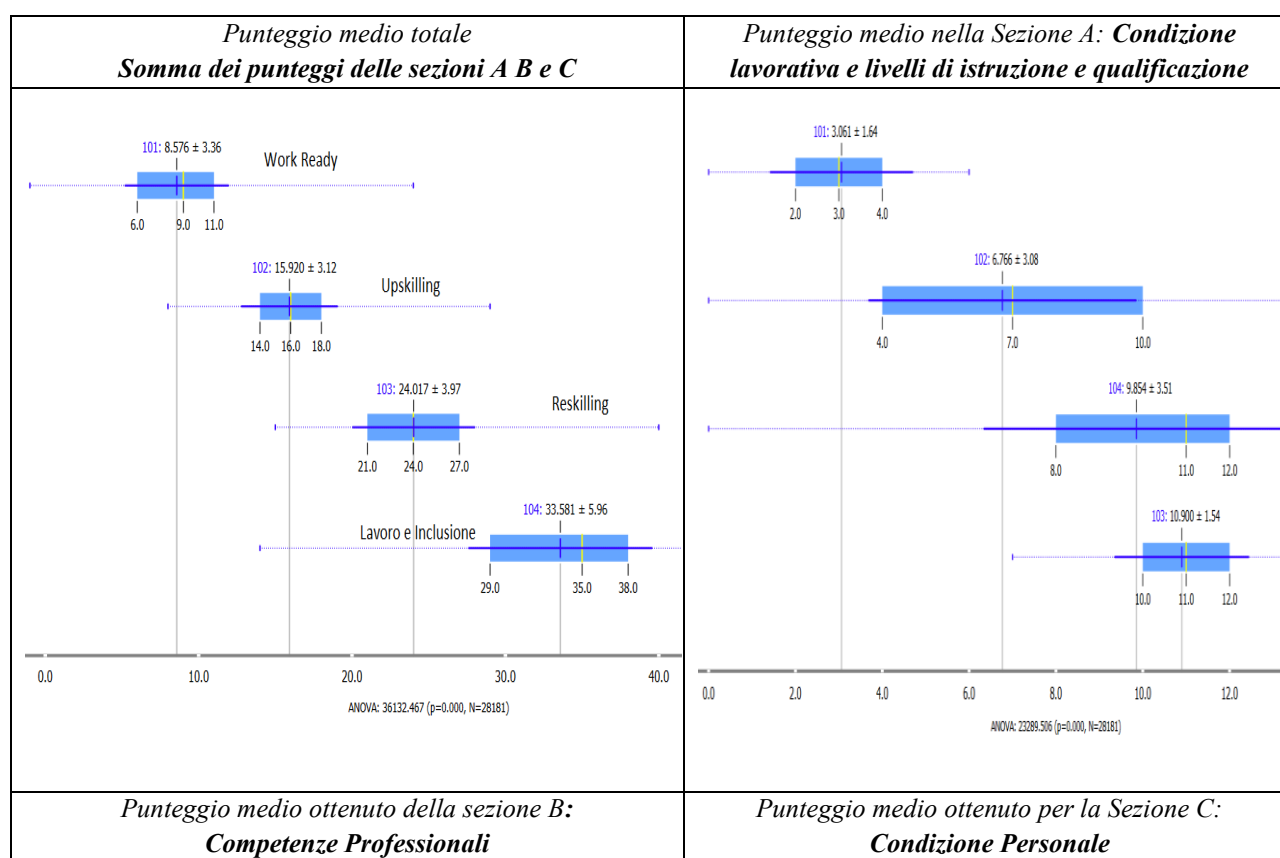
⁴ La significatività della relazione è descritta dal valore dei X2 (test Chi quadro) riportato in calce ad ogni figura

⁵ LEP vigenti (art. 18 del d.lgs. n. 150 del 2015, come specificati nell'Allegato B) al D.M.4/2018), per i quali già sono stati definiti specifici standard, in particolare di durata delle prestazioni, con la Deliberazione del CdA di Anpal n.43 del 21/12/2018.

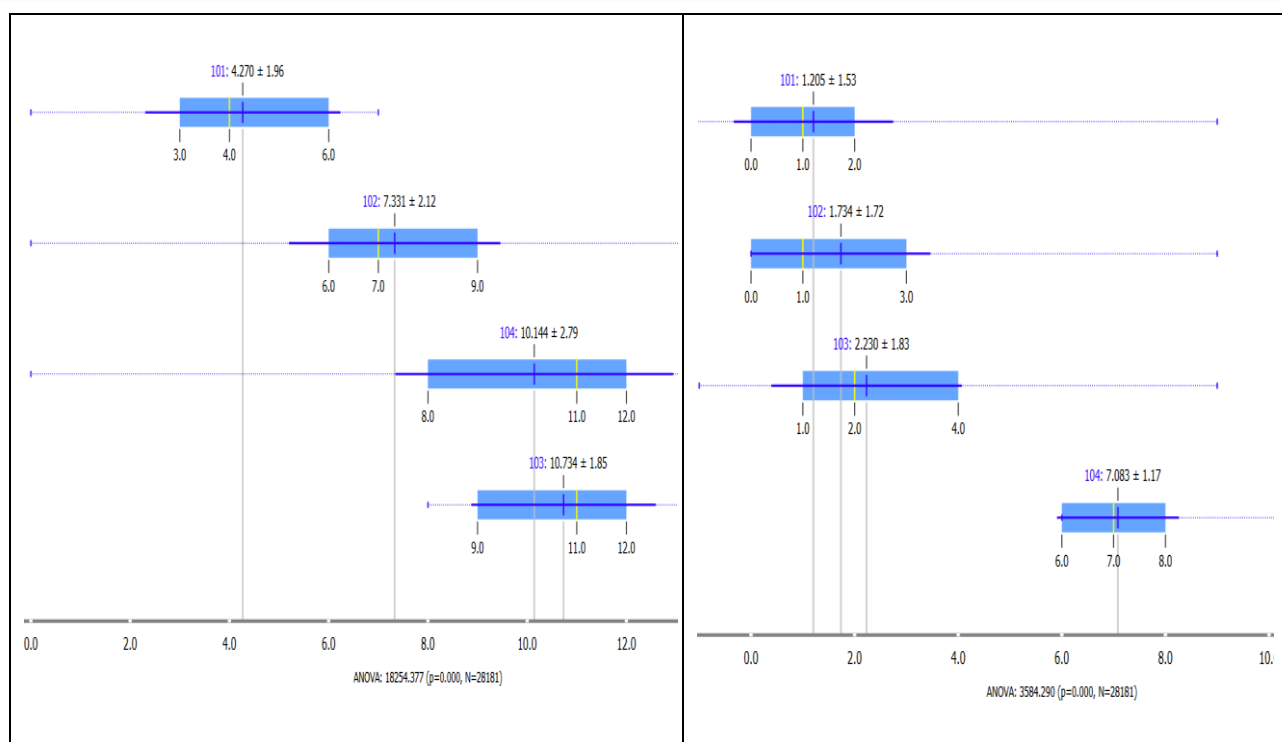
INCLUSIONE che potrebbero aver bisogno di interventi particolari in relazione all'età ed al contesto sociale ed economico di riferimento.

Al fine di modulare le diverse misure di politica attiva previste per ciascun percorso (si pensi ad esempio agli standard definiti in accordo con le regioni sulla durata ammissibile degli interventi di orientamento specialistico, di accompagnamento al lavoro, di coaching o sulle diverse modalità di erogazione dell'offerta formativa⁶) è utile ampliare l'analisi delle caratteristiche dei lavoratori indirizzati in ciascun percorso al fine di individuare la condizione di maggiore o minore disagio al fine di personalizzare al meglio le misure di politica attiva disponibili. A questo proposito la Regione Calabria ha messo a disposizione i dati anonimizzati rilevati al 30 novembre 2022 con l'obiettivo di approfondire l'analisi dei quattro bacini di lavoratori indirizzati successivamente alla fase di assesment e di sottoscrizione del patto di servizio ai quattro percorsi del programma GOL.

Figura 3- Punteggi medi e deviazione standard rilevati nelle fasi di Assessment per Percorso



⁶ Si veda il Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori – GOL. Allegato c Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard.



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo Regione Calabria. Dati al 30 novembre 2022.

Al fine di analizzare le differenze presenti all'interno di ciascun percorso, è possibile rappresentare i lavoratori inseriti in **ciascuno dei quattro bacini**, in sottogruppi al fine di individuare condizioni di maggiore o minore fragilità/svantaggio e quindi immaginare una migliore organizzazione degli interventi. Come accennato in precedenza, è, infatti, possibile – in base ai LEP – personalizzare le diverse misure disponibili per ciascun percorso, modulando le misure di accompagnamento al lavoro, formazione e di inclusione sociale affinché risultino il più possibile coerenti con le caratteristiche socioprofessionali dei partecipanti.

Mediante tecniche di *cluster analysis* è stato possibile scomporre i bacini dei lavoratori indirizzati a ciascuno dei quattro percorsi di attivazione in gruppi omogenei per caratteristiche di età, esperienze professionali acquisite, livello di istruzione, condizioni familiari e personali. La procedura di clusterizzazione adottata è di tipo multivariato (proprio per poter tener conto simultaneamente di più caratteristiche del profilo del lavoratore) ed il metodo è quello del “complete linkage”, uno dei numerosi “metodi di clustering gerarchico “agglomerativi”. All'inizio del processo, ogni individuo è in un cluster a sé stante. I cluster vengono quindi combinati in sequenza. Ad ogni passaggio, i due cluster separati dalla distanza più breve vengono combinati. Il risultato di tale processo di agglomerazione può essere visualizzato attraverso un *dendrogramma*, che mostra la sequenza di fusione dei cluster e la distanza alla quale ha avuto luogo ciascuna fusione⁷, che permette di individuare il numero “ottimale” di cluster da considerare.

In questa prima fase di avvio del programma GOL non era ancora disponibile nel Sistema informativo regionale, l'intero spettro delle informazioni raccolte nelle fasi di assesment e per questa ragione, sono state considerate solo alcune variabili quantitative per la costruzione dei cluster e cioè:

⁷ La definizione di “distanza più breve” è ciò che distingue i diversi metodi di clustering agglomerativi. Nel clustering a collegamento completo, il collegamento tra due cluster contiene tutte le coppie di elementi e la distanza tra i cluster è uguale alla distanza tra i due elementi (uno in ciascun cluster) che sono più distanti l'uno dall'altro. Il più breve di questi collegamenti che rimane ad ogni passo provoca la fusione dei due cluster i cui elementi sono coinvolti.

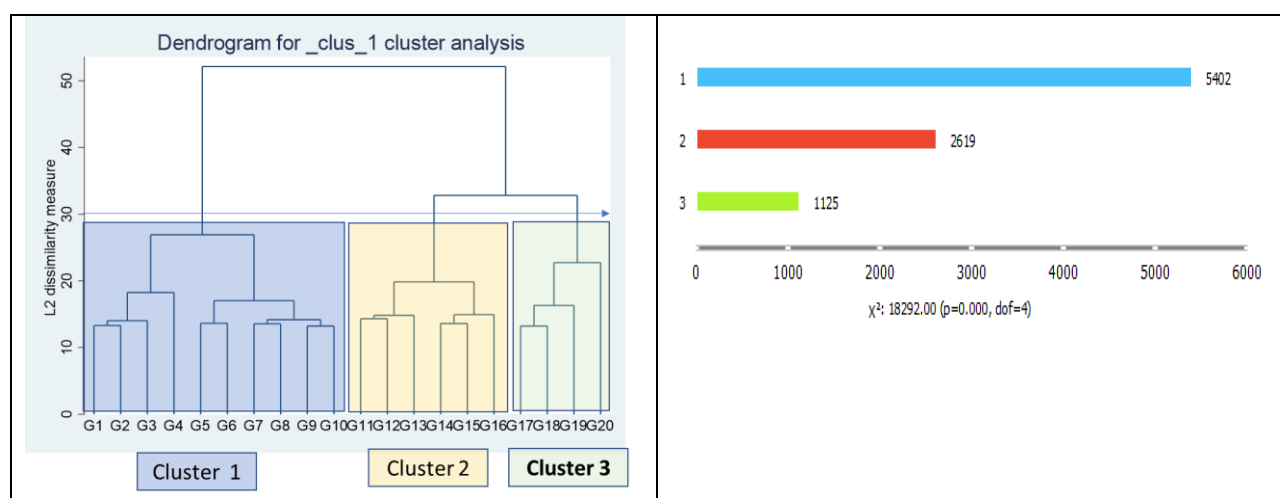
- ✓ L'età **anagrafica**, variabile molto importante, come sappiamo, nella definizione di misure di politica attiva efficaci;
- ✓ Il valore nel punteggio ottenuto nella **Sezione A (Condizione lavorativa)** del questionario di assesment, che somma i punteggi specifici relativi al grado di scolarizzazione, al tempo trascorso dall'ultima esperienza lavorativa, al percorso professionale, all'esperienza lavorativa, alla capacità di spostamento (mobilità) ed infine al tipo di lavoro ricercato;
- ✓ Il valore del punteggio ottenuto nella **Sezione B (Competenze)** del questionario che sintetizza le condizioni ostacolanti il lavoro o la ricerca del lavoro; le competenze linguistiche; le competenze digitali; la formazione extra-scolastica; le competenze tecnico-professionali;
- ✓ Il punteggio ottenuto nella **Sezione C (Condizione personale)** del questionario di assesment che somma i punteggi specifici in merito alla dimensione e la presenza della rete familiare, e cioè i familiari a carico, la condizione abitativa, la cura della persona (ossia quei fattori che condizionano la ricerca attiva del lavoro) e la partecipazione ad attività formative;
- ✓ Il **numero di esperienze lavorative** accumulate nel tempo, aspetto questo di notevole rilevanza nella definizione dei percorsi di reinserimento al lavoro o nell'orientamento alla formazione.

Ovviamente le cinque variabili considerate, pur sintetizzando informazioni “chiave”, non consentono di tracciare pienamente il profilo dei lavoratori. Per questa ragione l'analisi qui proposta va intesa essenzialmente come “esempio” utile per testare una prima metodologia di clustering che, ampliando il numero delle variabili, potrà consentire di migliorare la scomposizione dei partecipanti a ciascun percorso, fornendo indicazioni utili alla personalizzazione delle misure di attivazione disponibili.

4.2 I CLUSTER DEL PERCORSO 1: WORK READY

L'applicazione di una procedura di *cluster gerarchico* ai **9146** lavoratori inseriti nel percorso *Work Ready (WR)* ha portato ad una scomposizione in tre gruppi come si evince dalla **figura 4**.

Figura 4 – Dendrogramma e dimensione dei cluster dei lavoratori inclusi nel percorso Work Ready (WR)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

Il primo gruppo di 5.402 utenti (59%) è quello dei giovani con un'età media di **28,3 anni**. La condizione lavorativa è soddisfacente (Punteggio medio sezione A = 3,1) così come le competenze mediamente possedute (Punteggio medio sezione B = 4,1). Favorevoli le condizioni personali

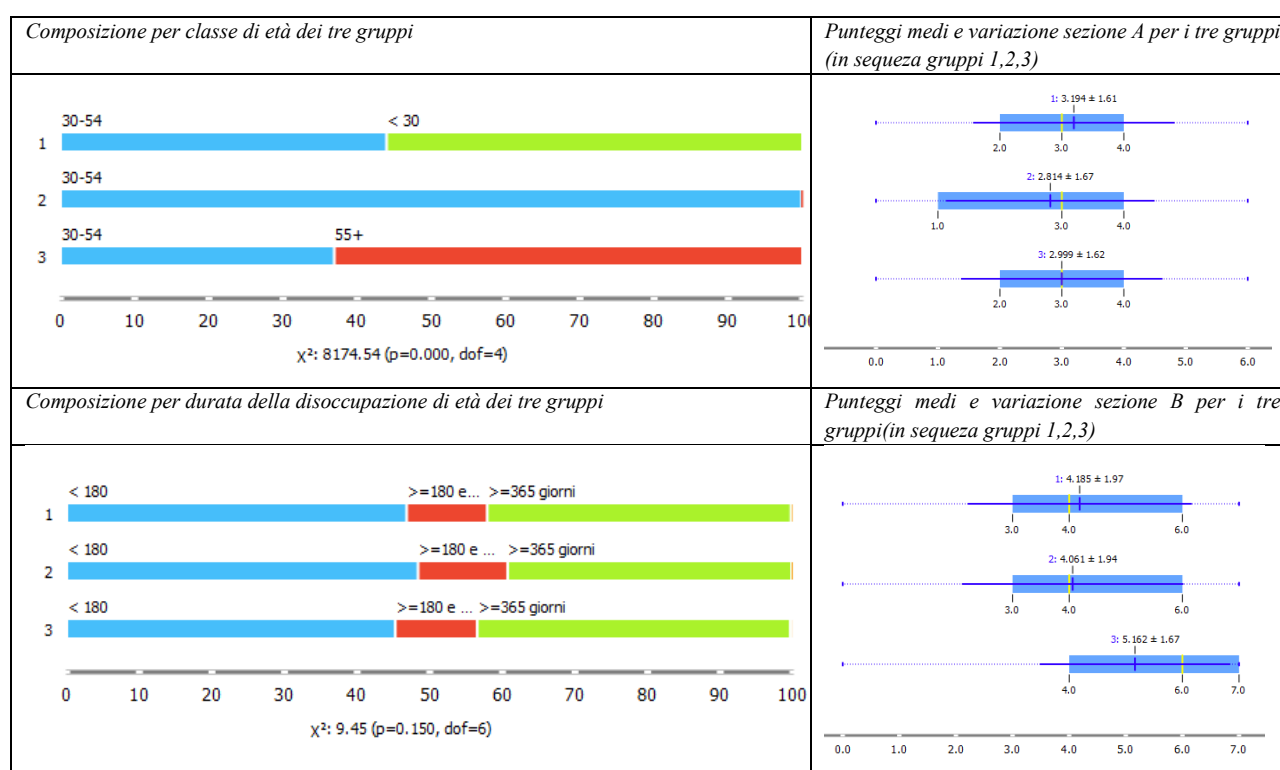
(Punteggio medio sezione C = 0,83). Nel complesso, tuttavia, il gruppo, proprio per la giovane età, si caratterizza per un numero di esperienze professionali inferiore alla media dei lavoratori work ready (1,1 contro la media dei WR di 1,3). Da sottolineare il fatto che nel cluster rientra oltre la metà dei laureati presenti nel target WR. Pochi i coniugati, i conviventi ed i divorziati mentre è in equilibrio il rapporto tra maschi e femmine. Nel gruppo sono presenti sia disoccupati più recenti che di lunga durata.

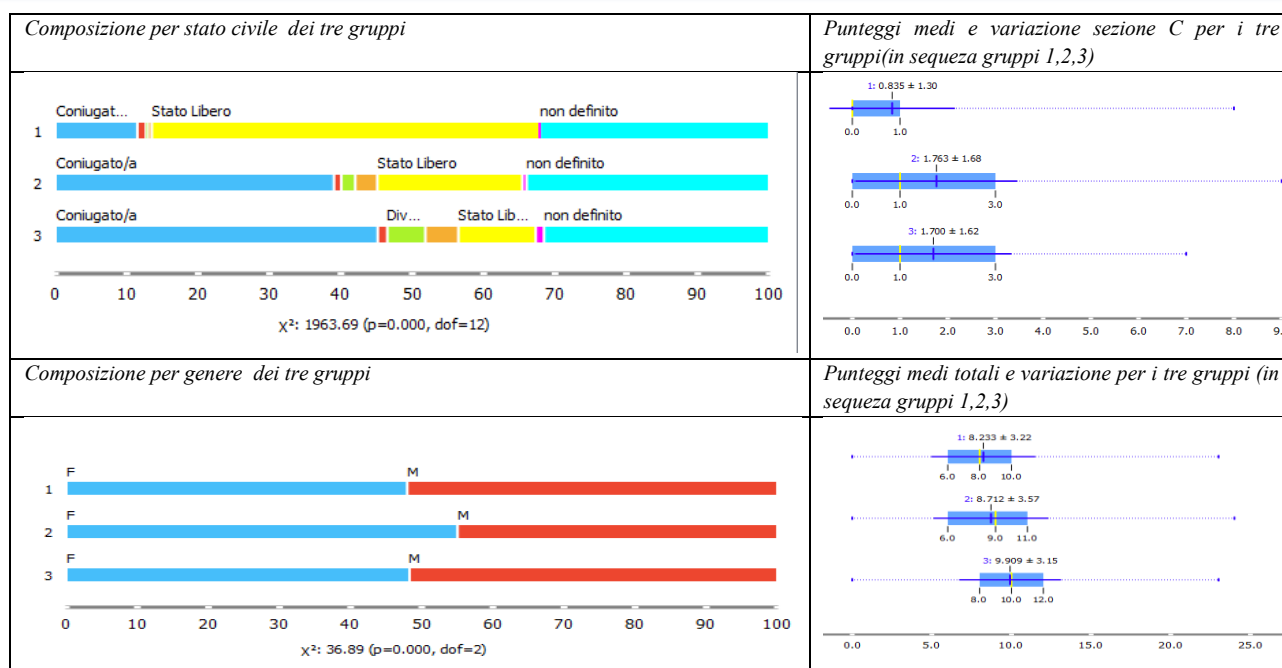
Il secondo gruppo è quello dei lavoratori adulti. E' composto da **2.619 utenti** (28,6%) con un'età media di **44 anni**. La condizione lavorativa (Punteggio medio sezione A = 2,8) è soddisfacente così come le competenze (Punteggio medio sezione B = 4,06). Rispetto al gruppo dei giovani presenta condizioni personali lievemente più complesse (Punteggio medio sezione C = 1,76) mentre il numero medio di esperienze professionali è sensibilmente maggiore (1,6 contro la media dei WR di 1,3). Significativa presenza di laureati. Molti i coniugati e, come nel caso precedente, sono presenti disoccupati più recenti e di lunga durata. Anche in questo il rapporto tra maschi e femmine è sostanzialmente in equilibrio.

Il terzo gruppo è invece quello dei lavoratori anziani. Si tratta **1.125 utenti** (12,3%) la cui età media è di **56 anni**. La condizione lavorativa è soddisfacente (Punteggio medio sezione A = 2,9), mentre i livelli competenza sono decisamente più problematici (Punteggio medio sezione B = 5,1) così come le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 1,69). Ovviamente trattandosi di un cluster di lavoratori anziani le esperienze professionali sono più numerose (1,86 contro la media del target dei lavoratori work ready di 1,3). Molti i coniugati e, come nel caso precedente, sono presenti disoccupati più recenti e di lunga durata. Anche in questo il rapporto tra maschi e femmine è sostanzialmente in equilibrio.

La **figura 5** mostra le caratteristiche dei tre gruppi per classe di età, durata della disoccupazione in giorni (dalla data della DID), stato civile e punteggi medi per le sezioni A, B, C.

Figura 5 Caratteristiche dei lavoratori inseriti nel percorso 2 Work ready (in sequenza i gruppi 1,2,3)





Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

La composizione dei tre gruppi, per quanto indicativa, suggerisce - nella definizione delle misure di accompagnamento al lavoro per i work ready - di tener conto di tre condizioni di maggiore o minore svantaggio e cioè l'età, il livello di competenze possedute e la consistenza delle reti parentali.

Per il **gruppo dei più giovani** con livelli di istruzione più elevati, condizioni familiari abbastanza favorevoli ma minime esperienze di lavoro, è possibile immaginare percorsi di accompagnamento intensivo con l'obiettivo di favorire processi di transizione al lavoro anche mediante tirocini. Sempre in relazione alla composizione generazionale le attività di orientamento specialistico per questo target dovrebbero delineare percorsi professionali anche di medio e lungo periodo, (career pathway) rispondenti alle potenzialità della persona, aumentando, parallelamente le capacità di auto orientamento.

Per il **gruppo dei lavoratori adulti**, che si caratterizza per livelli di istruzione più bassi, maggiori esperienze professionali e ma condizioni familiari meno favorevoli, occorrerà, verosimilmente, favorire l'inserimento professionale rapido puntando sulle *competenze acquisite*, garantendo, nella fasi di ricerca intensiva un'attività di supporto anche a distanza mentre per i lavoratori *non beneficiari di sostegno al reddito*, per evitare fenomeni di abbandono occorrerà immaginare forme di sostegno anche economico per la ricerca di lavoro.

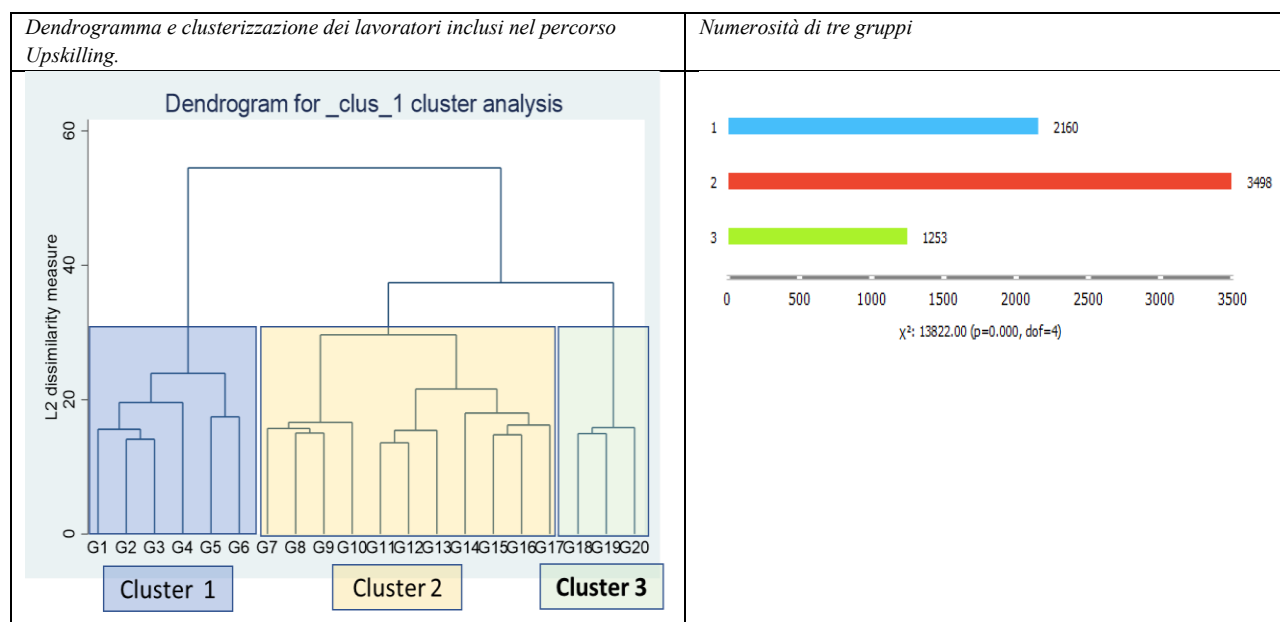
Il **gruppo dei lavoratori anziani** è sicuramente quello più difficile da reinserire nel mercato del lavoro. In questo gruppo i livelli competenza sono decisamente più bassi così come meno favorevoli sono le condizioni personali. Certamente occorre pensare non solo ad un orientamento specialistico ma anche ad una attività counseling che punti a motivare il *lavoratore work ready anziano* a non desistere dalla ricerca di lavoro, valorizzando le esperienze professionali acquisite e, come nel caso precedente, garantendo, per i lavoratori non beneficiari di sostegno al reddito, servizi di sostegno durante tutte le fasi della ricerca di lavoro.



4.3 I CLUSTER DEL PERCORSO 2: UPSKILLING

Anche i lavoratori che rientrano nel Percorso 2 UPSKILLING (6.911) possono essere scomposti in tre cluster omogenei. La scomposizione è riportata nella **figura 6** che mostra il dendrogramma utilizzato per l'individuazione dei gruppi e la loro dimensione.

Figura 6. Dendrogramma e numerosità dei gruppi dei lavoratori inseriti nel Percorso 2 Upskillig (UPSK)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

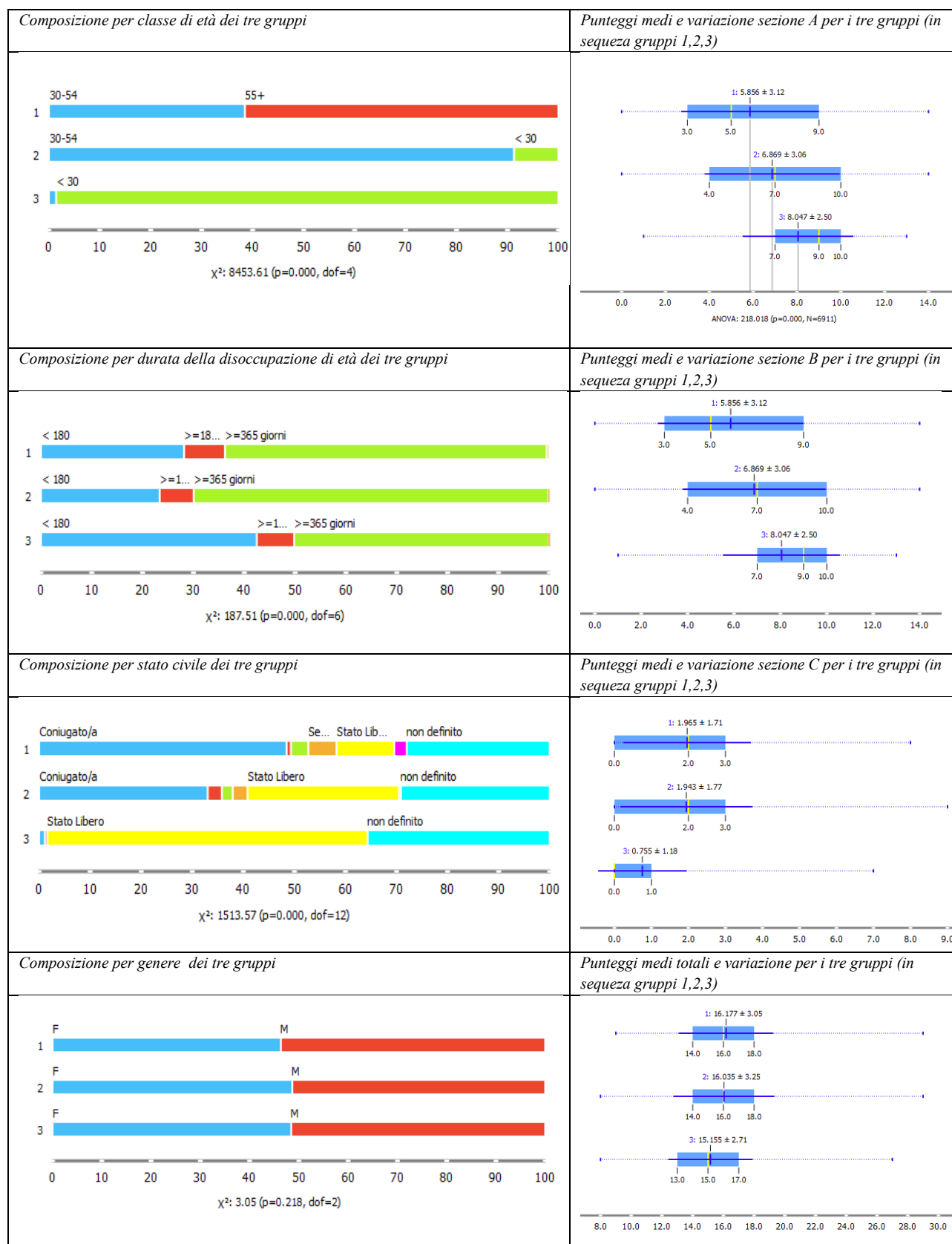
Il primo gruppo di 2160 utenti (31%) in questo caso è quello dei lavoratori anziani (età media di 56 anni). La condizione lavorativa è abbastanza critica (Punteggio medio sezione A = 5,8) e le competenze non particolarmente elevate (Punteggio medio sezione B = 8,2). Le condizioni personali più problematiche (Punteggio medio sezione C = 1,96) ma il numero medio di esperienze professionali è superiore alla media (1,4 contro la media di 1,2). Molti i coniugati (significativo il numero di separati e divorziati) mentre è in equilibrio il rapporto tra maschi e femmine. Nel gruppo sono prevalenti disoccupati di lunga durata.

Il secondo gruppo di 3.498 utenti (50,6%) è composto da lavoratori adulti con un'età media di 39 anni. La condizione lavorativa è critica (Punteggio medio sezione A = 6,8) le competenze non elevate (Punteggio medio sezione B = 7,1) e, al netto della minore età media rispetto al gruppo precedente, le condizioni personali appaio altrettanto problematiche (Punteggio medio sezione C = 1,94). Il numero medio di esperienze professionali è pari 1,4 superiore alla media del target (1,2) ma nel gruppo sono presenti soprattutto disoccupati di lunga durata. La quota dei non coniugati è rilevante ed anche in questo caso il gruppo è composto dal 50% di donne.

Il terzo gruppo è composto da 1.253 utenti (18,3%) essenzialmente giovani (età media di 22 anni). La condizione lavorativa è critica (Punteggio medio Sezione A = 8) ed anche le competenze non solo particolarmente elevate (Punteggio medio sezione B = 6,3). Trattandosi di giovani le condizioni personali sono abbastanza favorevoli (Punteggio medio sezione C = 0,75); nella stragrande maggioranza si tratta non coniugati e l'incidenza di conviventi e divorziati è molto contenuta. In equilibrio il rapporto tra maschi e femmine (50%) ma è basso il numero medio di esperienze professionali maturate (0,17 contro la media del target di 1,2) Nel gruppo sono presenti durate della disoccupazione diverse ma più del 40% al momento della DID risultava disoccupato di lunga durata.

La **figura 7** mostra le caratteristiche dei tre gruppi di lavoratori indirizzati a percorsi di upskilling per classe di età, durata della disoccupazione in giorni (dalla data della DID), stato civile e punteggi medi per le sezioni A, B, C.

Figura 7 Caratteristiche dei lavoratori inseriti nel percorso 2 Upskilling (in sequenza i gruppi 1,2,3)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

Anche in merito alle attività di Upskillig la scomposizione è legata essenzialmente all'età ma il combinato disposto delle caratteristiche anagrafiche, dei livelli di competenza e delle condizioni familiari possono influire significativamente sul successo formativo. Infatti, il rischio principale, insito nei percorsi che prevedono attività di formazione, è il fenomeno dell'abbandono (*drop out*) e, di conseguenza, diventano decisive le *modalità didattiche* e la motivazione dei partecipanti, elementi chiave che, necessariamente, devono essere tenuti in considerazione nella predisposizione dell'offerta formativa.

Il gruppo dei lavoratori anziani (primo gruppo) è ovviamente quello più a rischio di insuccesso formativo. La condizione lavorativa critica, le competenze non particolarmente elevate e condizioni personali difficili, nonché l'elevata presenza nel gruppo di disoccupati di lunga durata, rendono necessarie misure di *upskillg* molto personalizzate. In questo caso per lavoratori non beneficiari di sostegno al reddito è "decisivo" un sostegno durante le fasi di formazione.

Il secondo gruppo composto da lavoratori adulti, in maggioranza disoccupati di lunga durata, necessita di percorsi formativi che *rilascino competenze professionali certificabili* che ne favoriscano il reinserimento professionale anche come lavoratori autonomi. L'attività di formazione può essere in presenza ma per i livelli di istruzione più elevati non sono da escludere attività di *distance learning*. Anche in questo caso per i lavoratori non beneficiari di sostegno al reddito occorre immaginare servizi e supporti che sostengano i lavoratori nelle fasi di formazione.

Per il terzo gruppo, composto essenzialmente da giovanissimi, gli interventi dovranno essere essenziale puntare, propedeuticamente su attività di orientamento specialistico che motivino i giovani a partecipare alle attività formative, inserendo tali esperienze in percorsi di carriera (*career pathway*) che guardino al medio e lungo periodo. Del resto, come insegnano le esperienze maturate con il programma Garanzia Giovani, il rischio di abbandono anche nei percorsi di formazione breve è elevato. Per questo appare opportuno proporre *modalità didattiche* che stimolino la partecipazione ed alternino moduli frontali ed esperienza di lavoro. Anche in questo caso per i lavoratori non beneficiari di sostegno al reddito occorre immaginare forme di sostegno (*borse di formazione?*) durante la partecipazione ai corsi.

4.4 I CLUSTER DEL PERCORSO 3: RESKILLING

Anche il bacino dei lavoratori indirizzati a percorsi di Reskilling (**11.195**) può essere scomposto in tre cluster come si evince dalla **Figura 8**.

Il primo gruppo di 4574 utenti (40,8%) ha un'età media di **57** anni ed un punteggio medio complessivo pari a 24,9. La condizione lavorativa è critica (Punteggio medio sezione A = 11,1) ed i livelli medi di competenze non elevati (Punteggio medio sezione B = 11,4). Trattandosi di lavoratori anziani le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 2,2) sono difficili. Si tratta di lavoratori con esperienze professionali maturate in passato dal momento che il gruppo è composto prevalentemente da disoccupati di lunga durata. Ampiamente prevalenti i coniugati (significativo il numero di separati e divorziati) mentre è in equilibrio il rapporto tra maschi e femmine.

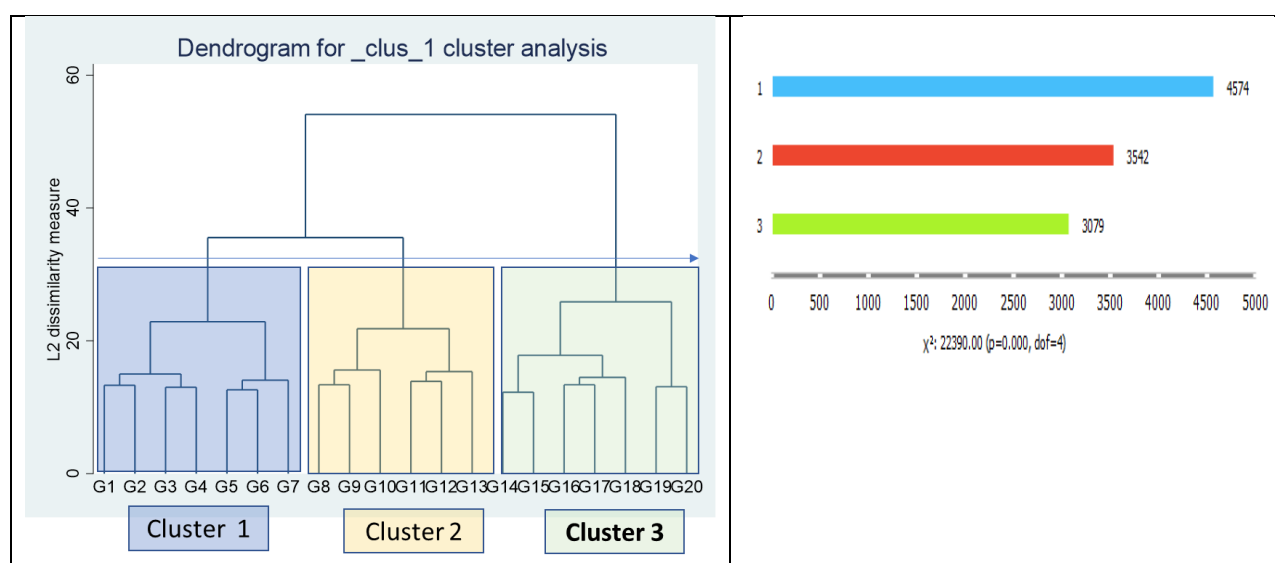
Il secondo gruppo di 3.542 utenti (31,6%) ha un'età media di **44** anni ed un punteggio totale medio di 24,2. La condizione lavorativa è critica (Punteggio medio sezione A = 10,8), le competenze non elevate (Punteggio medio sezione B = 10,5) e le condizioni personali difficili (Punteggio medio sezione C = 2,6). Il numero medio di esperienze professionali è pari 1,4 superiore



alla media del target (1,2) ma nel gruppo sono presenti soprattutto disoccupati di lunga durata. I coniugati sono prevalenti mentre è in equilibrio la presenza di maschi e femmine.

Il terzo gruppo di 3.079 utenti (27,5%) ha un'età media di 26 anni un punteggio totale medio di 22. Rispetto agli altri due gruppi la condizione lavorativa è meno problematica (Punteggio medio sezione A = 10,6) e lievemente migliori le competenze (Punteggio medio sezione B = 9,9) ma si tratta comunque di un livello molto critico. Decisamente migliori le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 1,7) ma il numero medio di esperienze professionali è basso (0,39 contro la media del target di 0,86). Pochi i coniugati, i conviventi e i divorziati mentre è in equilibrio il rapporto tra maschi e femmine. Anche nel gruppo dei più giovani sono presenti prevalentemente disoccupati di lunga durata.

Figura 8. Dendrogramma e numerosità dei gruppi dei lavoratori inseriti nel percorso 2 Reskillig (RESK)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

La **figura 9** descrive le caratteristiche dei tre gruppi per età, durata della disoccupazione al momento della sottoscrizione della DID, stato civile, genere nonché punteggi ottenuti nelle diverse fasi dell'assessment.

Anche in merito alle attività di Reskillig la scomposizione in cluster è legata essenzialmente all'età ma pesano anche i bassi livelli di competenza e il contesto familiare. In questo caso, trattandosi di interventi di formazione lunga il rischio di fenomeni di abbandono è altissimo, maggiore rispetto ai percorsi di Upskilling. Di conseguenza la scelta delle modalità didattiche e della logistica diventa decisiva mentre il riconoscimento delle qualifiche acquisite durante la formazione diventa essenziale anche per motivare la partecipazione al corso e garantire al termine un effettivo inserimento professionale.

Il gruppo dei lavoratori anziani (primo gruppo) è ovviamente quello più a rischio di insuccesso formativo. La condizione lavorativa critica, le competenze non particolarmente elevate e condizioni personali difficili nonché l'elevata presenza nel gruppo di disoccupati di lunga durata, rendono necessarie attività di orientamento specialistico che stimolino la partecipazione alle attività formative. Trattandosi di formazione lunga le modalità didattiche devono essere orientate verso soluzioni flessibili che facilitino la fruizione dei corsi. Come sottolineato in precedenza, per i

lavoratori non beneficiari di sostegno al reddito andrebbe garantito un supporto economico durante le attività di formazione.

Figura 9. Caratteristiche dei lavoratori inseriti nel Percorso 3 Reskilling (in sequenza i gruppi 1,2,3)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

Per il secondo gruppo, composto da lavoratori maturi in maggioranza disoccupati di lunga durata e donne, le necessità principali attengono all'organizzazione dell'offerta formativa (logistica), alle modalità di didattiche (orari flessibili, serali) ed ai servizi di supporto alla partecipazione. Anche in questo caso è necessario che i corsi garantiscano *la certificazione delle competenze acquisite* essenziali per il reinserimento professionale anche come lavoratori autonomi. L'attività di formazione può essere in presenza ma per i lavoratori con livelli di istruzione più elevati non vanno escluse, almeno parzialmente, soluzioni di didattica a distanza. Anche in questo caso per i partecipanti non beneficiari di sostegno al reddito occorre immaginare servizi e supporti che sostengano la partecipazione alle attività formative.

Il terzo gruppo composto essenzialmente da giovani adulti è indispensabile una attività di orientamento specialistico che motivi a partecipare alle attività di formazione ma che, soprattutto, fornisca indicazioni per lo sviluppo di percorsi di carriera nel medio e lungo periodo. Anche per il segmento dei più giovani il rischio di abbandono è elevato. La scelta delle modalità didattiche dovendo stimolare la partecipazione dovrà puntare sul modello duale in cui si alternino moduli frontali ed esperienza di lavoro. Anche in questo caso per i giovani non beneficiari di sostegno al reddito occorre immaginare servizi e supporti che li sostengano nelle fasi di formazione.

4.5 I CLUSTER DEL PERCORSO 4: LAVORO & INCLUSIONE

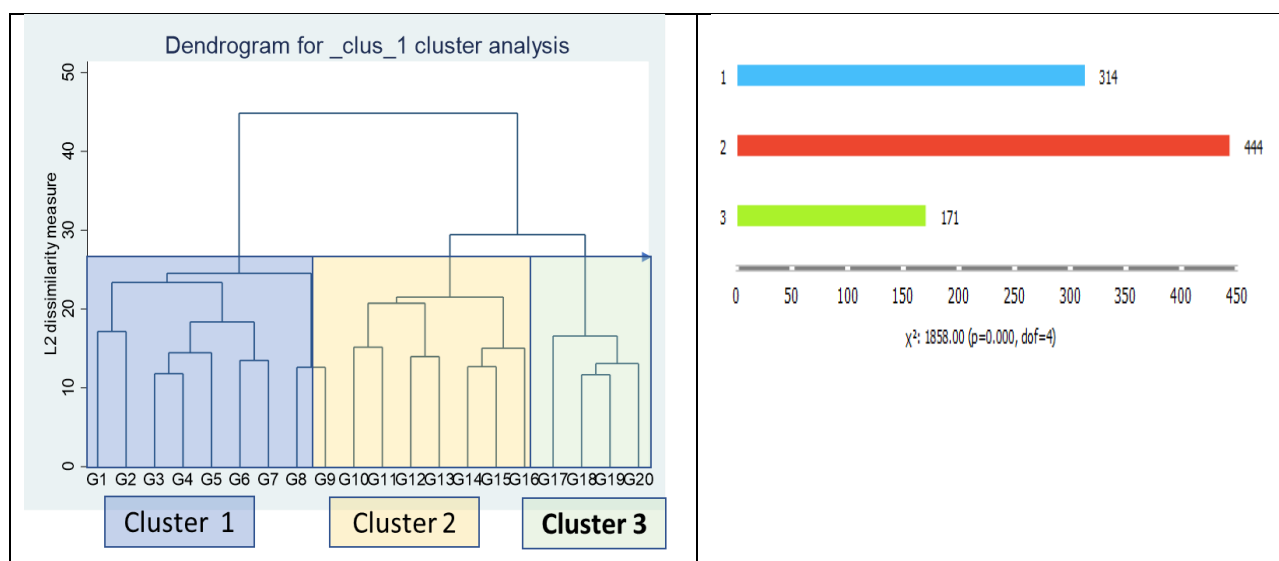
Come nei casi precedenti i **929** lavoratori indirizzati ai percorsi di *Lavoro e Inclusione* sono scomponibili in tre cluster che, sebbene di dimensioni molto ridotte, presentano caratteristiche significativamente diverse (**figura 10**).

Il primo cluster di 314 utenti (33,8%) ha un'età media di **35** anni un punteggio totale medio di 32 manifestando, quindi, un livello medio di disagio occupazionale molto elevato. La condizione lavorativa (Punteggio medio sezione A = 9,5) è molto critica, le competenze decisamente insufficienti (Punteggio medio sezione B = 9,3) e sono altrettanto "critiche" le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 7,2). Molto ridotta la quota di lavoratori che ha maturato "esperienze professionali" ed il gruppo è composto in larga parte da disoccupati di lunga durata. Prevalenti i coniugati ed è molto elevata la componente femminile.

Il secondo cluster di 444 utenti (47,7%) ha un'età media di **49** anni un punteggio totale medio di 33 a testimonianza di una condizione di grave svantaggio. La condizione lavorativa (Punteggio medio sezione A = 9,5) le competenze (Punteggio medio sezione B = 10) le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 7) sono molto critiche essendo presenti numerosi coniugati i coniugati, e la componente femminile. Nel gruppo sono presenti prevalentemente disoccupati di lunga durata.

Il terzo Cluster 171 utenti (18,4%) ha un'età media di **59** anni un punteggio totale medio di 36 (il livello più alto di disagio occupazionale. La condizione lavorativa (Punteggio medio sezione A = 9,5) le competenze (Punteggio medio sezione B = 11,1) le condizioni personali (Punteggio medio sezione C = 6,9) numero medio di esperienze professionali 1 (come la media del target). Prevalenti i coniugati, e la componente maschile. Nel gruppo sono presenti quasi esclusivamente disoccupati di lunga durata.

Figura 10 Dendrogramma e numerosità dei gruppi dei lavoratori inseriti nel percorso 4

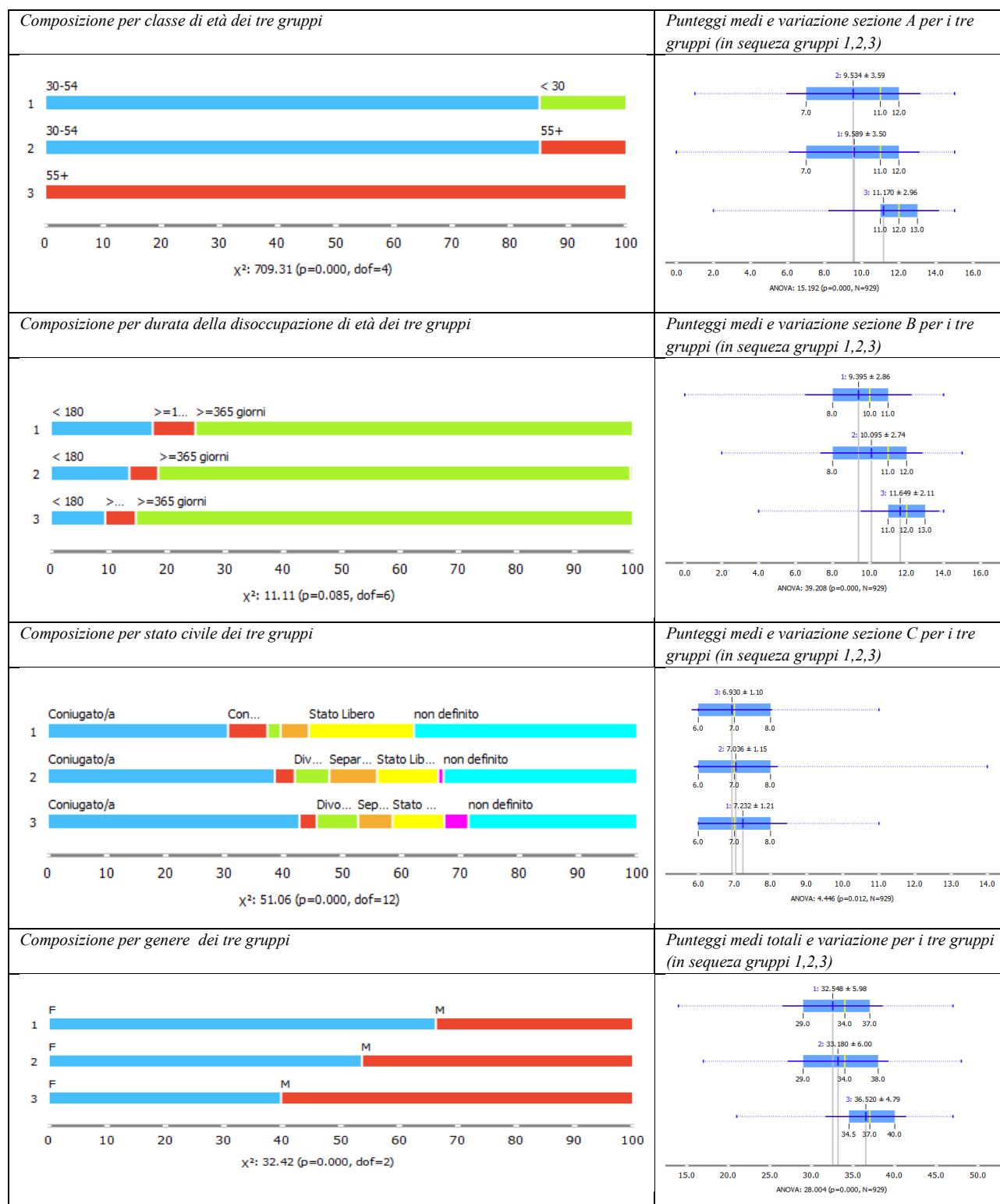


Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

La **figura 11** mostra la composizione dei tre gruppi da cui si evince la fragilità dei lavoratori indirizzati a misure di lavoro ed inclusione. Occorre però, anche in questo caso, fare delle distinzioni: infatti il per il **gruppo dei più giovani**, pur a fronte di un grave *disagio sociale ed occupazionale* è possibile immaginare l'impiego in programmi di reinserimento che ne valorizzino anche il potenziale occupazionale. Le esperienze maturate dai servizi sociali in raccordo con il terzo settore, offrono un'ampia gamma buone prassi che andrebbero valorizzare nella creazione di nuovi servizi incluso l'organizzazione delle attività socialmente utili nei comuni.

Per il **gruppo dei lavoratori adulti** valgono sostanzialmente le medesime considerazioni fatte per i cluster dei più giovani. Anche in quanto caso possono essere sperimentate soluzioni che prevedano l'impiego dei lavoratori in attività socialmente utili (a condizione che tali esperienze garantiscano un riconoscimento delle competenze acquisite) nella prospettiva di poterli potenzialmente reinserire nel mercato del lavoro. Diverso è invece l'intervento destinato al gruppo dei **lavoratori anziani** quello sicuramente più difficile da riattivare. Per il gruppo degli anziani comunque vanno previsti percorsi di *social inclusion* che ne valorizzino il ruolo all'interno della propria comunità di appartenenza.

Figura 11. Caratteristiche dei lavoratori inseriti nel Percorso 3 Reskilling (in sequenza i gruppi 1,2,3)



Fonte: elaborazione su dati sistema informativo della Regione Calabria

5. CONCLUSIONI

I recenti risultati di analisi e studi economico-sociali, ripresi con molta attenzione da media e enti di ricerca hanno messo in evidenza che il tema della regressione demografica⁸ ha assunto una centralità nel dibattito nazionale evidenziandone le implicazioni direttamente correlate alle dinamiche del mercato del lavoro.

Conseguenze diretta del decremento demografico generale è la contrazione nonché il graduale invecchiamento della popolazione in età lavorativa; rimane sempre alta l'attenzione sull'analisi di tali tendenze in Calabria, al fine di proiettare correttamente le specifiche indagini sulle dinamiche del lavoro in un quadro socioeconomico generale di riferimento.

Dal quadro generale di analisi emergono i seguenti punti di maggiore rilevanza statistica e sociale:

1) *l'andamento demografico generale rimane negativo:*

- negli ultimi 10 anni, la diminuzione media annua del numero di residenti in Calabria, è pari a - 11.567/anno;
- nel 2019, prima del dispiegarsi degli effetti della pandemia sul quadro socioeconomico, si passa da una popolazione di 1.912.021 residenti a 1.841.300 residenti al 1° gennaio 2023, con una perdita complessiva di 70.721 residenti;
- sempre nello stesso periodo: nella fascia di popolazione tra 0 e 14 anni, si assiste ad una contrazione pari a -16.646 persone; tra la popolazione attiva (tra 15 e 64 anni), si assiste ad una riduzione di 75.418 persone; al contrario, nella fascia di popolazione oltre i 65 anni, si registra un aumento 21.343 persone.

È evidente che i *cambiamenti della struttura demografica impattano direttamente sulle dinamiche del mercato del lavoro*; attraverso tale prospettiva vengono descritti gli indicatori di analisi – occupazione, disoccupazione e inattività.

La misura della distanza tra i valori regionali e quelli nazionali restituisce, inoltre, una chiave di lettura più completa necessaria alla definizione delle politiche di intervento; in sostanza la misura del gap sociale regionale, rispetto ai livelli nazionali e europei, contribuisce a definire obiettivi e potenziali risultati attesi per le politiche di intervento.

⁸ Il demografo prof. Livio ha recentemente evidenziato in un'intervista al Corriere della Sera, del 13 maggio 2023, "Come si inverte il trend? Ragazzi più indipendenti e occupazione femminile": *"Tre aspetti sui quali bisogna investire – autonomia dei giovani, che faranno sempre meno figli se si rendono indipendenti solo a 35 o 40 anni; lavoro femminile, perché i Paesi a più alta natalità sono quelli a maggiore occupazione delle donne; e parità di genere, per alleviare il peso dell'allevamento dei figli ancora sulle spalle delle donne"*.

Papa Francesco, citando gli ultimi dati Istat sul calo demografico in Italia, ha recentemente dichiarato: *"La nascita dei figli è l'indicatore principale per misurare la speranza di un popolo. Se ne nascono pochi vuol dire che c'è poca speranza. E questo non ha solo ricadute dal punto di vista economico e sociale, ma mina la fiducia nell'avvenire (...) Ho saputo che lo scorso anno l'Italia ha toccato il minimo storico di nascite: appena 393mila nuovi nati. È un dato che rivela una grande preoccupazione per il domani. Oggi mettere al mondo dei figli viene percepito come un'impresa a carico delle famiglie. E questo, purtroppo, condiziona la mentalità delle giovani generazioni, che crescono nell'incertezza, se non nella disillusione e nella paura. Vivono un clima sociale in cui metter su famiglia si sta trasformando in uno sforzo titanico, anziché essere un valore condiviso che tutti riconoscono e sostengono. (...) In questo contesto di incertezza e fragilità, le giovani generazioni sperimentano più di tutti una sensazione di precarietà, per cui il domani sembra una montagna impossibile da scalare. Difficoltà a trovare un lavoro stabile, difficoltà a mantenerlo, case dal costo proibitivo, affitti alle stelle e salari insufficienti sono problemi reali."*

- 2) **lo stato d'avanzamento del Programma GOL (LEP A, B, C e D), registra quanto segue:**
- alla data del 30 novembre 2022, si passa dai circa 28.000 lavoratori (valore target 2022) **presi in carico** dai Centri per l'Impiego per la nuova profilazione quali-quantitativa, ai circa 48.000 alla data del 30 aprile 2023.
- 3) **all'interno della composizione della platea dei beneficiari** che, come è noto, è costituita da *lavoratori soggetti a condizionalità* e *altri lavoratori con diverse forme di fragilità o vulnerabilità sociale*, emergono alcune evidenze rilevanti:
- sostanziale parità di genere, 23.771 femmine e 23.702 maschi;
 - nella ripartizione tra gruppi: 32,1% gruppo 1; 26,48% gruppo 2; 36,67% gruppo 3; 3,23% gruppo 4 (che rimane sottodimensionato);
 - la media regionale dei lavoratori presi in carico è pari a circa 3.400 lavoratori per Centro per l'Impiego; al di sopra della media regionale, si nota l'apporto di 6 CpI (Corigliano Calabro, Paola, Crotona, Reggio Calabria, Gioia Tauro e Locri);
 - una bassa percentuale, pari a circa il 6%, di partecipazione degli stranieri al Programma GOL;
 - sui titoli di studio, si fa presente che:
 - o per oltre 19.500 beneficiari non è possibile ricavare il titolo di studio, per i rimanenti 21.649 lavoratori il dato è rilevabile: indisponibilità di informazioni per il 4,33% dei beneficiari; lo 0,5% dei soggetti sono privi di titolo di studio (239); il 7,3% è in possesso della sola licenza elementare, il 33,37% ha la licenza media;
 - o risultano laureati n. 3.140 lavoratori, con un'incidenza percentuale sul totale del bacino GOL pari al 6,6%.
- 4) **relativamente al LEP E – Orientamento specialistico**, risultano:
- complessivamente 5.510 i beneficiari avviati alla fase di orientamento specialistico; di questi, ben 5.256 pari al 95,39%, a cura delle Agenzie per il lavoro accreditate al Programma GOL Calabria, ne risultano **84 per 128** sedi operative;
- 5) **clusterizzazione dei lavoratori inseriti nei quattro percorsi di GOL:** completa l'analisi generale della composizione della platea dei lavoratori del bacino GOL Calabria, un approfondimento della loro distribuzione, nei quattro percorsi di inserimento occupazionale, in sottogruppi omogenei per età, esperienze professionali, livelli di istruzione, condizioni familiari e personali.
- Ne scaturisce che all'interno di ciascun percorso sono presenti condizioni individuali molto differenti, il **processo di assesment quali quantitativo**, pur scomponendo correttamente la platea potenziale in termini di *occupabilità*, mostra elevati livelli di variabilità all'interno di ciascun percorso, sia per durata della disoccupazione, sia per classe di età e sia per stato civile, mentre la composizione per genere rimane sostanzialmente costante (50%).
- Sulla base del patrimonio informativo disponibile dalle attività di assesment (Sezioni A, B e C) risulta possibile comprendere la **natura multidimensionale** delle *condizioni di fragilità o di svantaggio*; su tali basi è possibile rappresentare i lavoratori inseriti in **ciascuno dei quattro bacini**, in sottogruppi al fine di individuare condizioni di maggiore o minore *fragilità/svantaggio* e quindi immaginare una migliore organizzazione, nonché personalizzazione delle misure di accompagnamento al lavoro, formazione e inclusione sociale, affinché, risultino il più possibile coerenti con le caratteristiche socio-professionali dei partecipanti.

Rispetto al contesto di riferimento, il Programma GOL è lo strumento operativo per introdurre misure innovative di governance multidimensionale: accoglienza, orientamento, accompagnamento, incrocio domanda/offerta, monitoraggio e comunicazione sociale.

Tra i risultati attesi, GOL prevede l'integrazione sistemica dei Livelli Essenziali di Prestazioni (LEP) alle persone e ai lavoratori, nel contesto di un processo sistemico di accompagnamento all'inserimento e/o reinserimento occupazionale.

In tale prospettiva, assume notevole importanza la qualificazione delle attività di orientamento, vero punto nodale di mediazione tra le aspettative dei lavoratori e i fabbisogni delle imprese e Catalogo dell'offerta formativa.

Nell'ambito del Programma GOL è prevista una stretta collaborazione tra soggetti pubblici e privati, sia per rafforzare l'efficienza della rete dei servizi per il lavoro, sia per favorire l'incontro domanda/offerta, con la finalità di potenziare i livelli di sviluppo economico e di crescita occupazionale.

Informare sullo stato d'avanzamento delle procedure in corso è il contributo dell'Osservatorio: Laboratorio Economico Territoriale; la comunicazione sociale come funzione di servizio, nella convinzione che ad una maggiore consapevolezza sull'andamento delle dinamiche sociali ed occupazionali corrisponda una maggiore partecipazione attiva di tutti gli attori istituzionali e delle persone interessate.



**Laboratorio
Economico Territoriale
Politiche del Lavoro**



Osservatorio/Laboratorio Economico-Territoriale delle Politiche del Lavoro

REGIONE CALABRIA

Dipartimento Lavoro e Welfare

UOA - Programmazione e Monitoraggio Misure FSE