



PROGRAMMA GOL

Garanzia di occupabilità dei lavoratori

Analisi della sperimentazione del servizio di Skill Gap Analysis (SGA) e proposte di modifica

NOTA N° 7/2023

L'ANPAL – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal D.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro e la gestione delle politiche attive del lavoro e promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato. Tramite le proprie strutture di ricerca l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Commissario straordinario: Raffaele Tangorra

ANPAL
Via Fornovo, 8
00192 Roma
www.anpal.gov.it

Il lavoro è realizzato dalla Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II – Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale Europeo (Responsabile Davide Premutico). Ha collaborato la Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica III – Ufficio di statistica e supporto metodologico (responsabile Giovanna Linfante).

Sono autori del testo: Michela Bastianelli e Davide Premutico

Allegato 1 e Appendice statistica: Marco Picozza

Elaborazioni statistiche: Marco Patriarca

Testo chiuso il 30 settembre 2023.

Dati estratti il 3 settembre 2023.

Questa pubblicazione è disponibile su internet all'indirizzo www.anpal.gov.it

Alcuni diritti riservati [2021] [Anpal].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale.

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)



ISSN 2724-5551

Collana Focus ANPAL

Valorizza gli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e gli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell'Agenzia.

Prevede sotto-collane dedicate a temi specifici, quali: Garanzia Giovani in Italia, Incentivi per l'occupazione, Contratti di somministrazione, Metodologie e approfondimenti, Reddito di cittadinanza, Approfondimenti Covid-19, Servizi per il lavoro.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

1 Sommario

Introduzione.....	4
1. Ambito e obiettivo della sperimentazione della SGA.....	7
2 Metodologia dello strumento di SGA	8
2.1 Approccio metodologico	8
2.2 Algoritmo per il calcolo della prossimità individuale e esiti della SGA nella fase di sperimentazione	11
3 Analisi dei dati di contesto sulle caratteristiche delle SGA esperite	13
3.1 Principali caratteristiche delle SGA somministrate nelle Regioni e PA aderenti alla sperimentazione	13
3.2 Motivazione della scelta dell'unità professionale su cui realizzare la SGA	15
3.3 Prossimità rispetto a una data unità professionale in base ad ADA e RA.....	17
4 Analisi di coerenza dello strumento SGA.....	19
4.1 Esito di prossimità della SGA rispetto ai bisogni formativi e valore medio di ADA e RA.....	19
4.2 Esito di prossimità rispetto alle motivazioni di scelta delle unità professionali.....	20
4.3 Esito di prossimità rispetto alle ADA non indagate.....	21
5 Riscontri qualitativi e proposte di modifica dello strumento di SGA a regime	24
5.1 Sintesi dei principali feedback raccolti a livello regionale	24
5.2 Proposte di modifica della SGA.....	26
Allegato 1 - Schema riassuntivo: gli strumenti SGA differenze tra sperimentazione e proposte a regime	33
Allegato 2 - Nota alla lettura delle tavole regionali	35



Introduzione

La *Skill Gap Analysis* (da ora in poi SGA) è uno degli strumenti di orientamento specialistico disponibili nell'ambito del Programma nazionale Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (da ora in poi GOL)¹, azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro.

Come definito nella nota operativa ANPAL n. 589 del 19/01/2023 "Strumenti di analisi della domanda di lavoro e delle competenze dei lavoratori in attuazione del Programma GOL"², la SGA mira a definire la distanza del livello di competenze (acquisite dal candidato attraverso esperienze di studio, vita e lavoro) rispetto a una o più UP ricercate/desiderate, così come descritte nella Nomenclatura e classificazione delle UP ISTAT 2011 (da ora in poi CP 2011)³. L'operatore/operatrice del Centro per l'Impiego (da ora in poi Cpl) può individuare molteplici unità professionali (da ora in poi UP) da approfondire attraverso la SGA, partendo dalla logica di poter, in un momento successivo, orientare lo strumento secondo cluster di profili professionali prossimi rispetto alla prima unità professionale indagata.

Lo strumento di orientamento specialistico della SGA è stato per la prima volta presentato al Comitato Direttivo GOL⁴ nel dicembre 2022. In tale occasione, sono state evidenziate le caratteristiche essenziali e i potenziali vantaggi nel disporre di uno strumento basato sui descrittori delle professioni adottati dall'Atlante del Lavoro e delle Professioni⁵. Fin da subito, è stato ribadito che la realizzazione della SGA non comportava modifiche del Patto di Servizio/Lavoro⁶, ossia la revisione della tipologia di percorso GOL 1, 2, 3, 4⁷ assegnato in sede di *assessment*⁸ e non sostituiva alcun servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (da ora in poi IVC)⁹. La SGA avrebbe contribuito, invece, a supportare ulteriormente

¹ D.lgs 5 novembre 2021 (21A07646) (GU Serie Generale n.306 del 27-12-2021) Allegato A.

² <https://www.ANPAL.gov.it/documents/552016/1385573/Nota+operativa+n.+589+del+19+gennaio+2023+-+Strumenti+di+analisi+della+domanda+di+lavoro+e+delle+competenze+Sga+e+Lmi.pdf/52c0c83a-8954-43da-bb68-62a235278c4e?t=1675348133364>

³ <https://professioni.istat.it/sistemainformativoprofessionioni/cp2011/>

⁴ Cabina di regia del programma GOL, presieduta da ANPAL su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che riunisce il livello centrale e quello regionale e approva la strumentazione tecnica del programma.

⁵ L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni, realizzata da INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) in stretta collaborazione con diversi soggetti istituzionali, parti datoriali e sindacali, rappresentanze bilaterali, associazioni professionali, esperti settoriali e degli stakeholder del sistema lavoro-learning. L'Atlante, disponibile alla pagina <https://atlantelavoro.inapp.org/>, è organizzato in tre sezioni: Atlante Lavoro, Atlante e Qualificazioni e Atlante e Professioni.

⁶ Il Patto di Servizio, così come definito nel Dlgs 150/2015, è un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e che prevede la redazione del bilancio delle competenze e attività finalizzate alla ricerca attiva di lavoro e alla formazione o riqualificazione professionale.

⁷ Percorso 1 - reinserimento lavorativo: per le persone più vicine al mercato del lavoro, servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro. Percorso 2 - Aggiornamento (*upskilling*): per lavoratrici e lavoratori più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili, interventi formativi prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante. Percorso 3 - riqualificazione (*reskilling*): per lavoratrici e lavoratori lontani dal mercato e competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti, formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento dei livelli di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione. Percorso 4 - lavoro e inclusione: nei casi di bisogni complessi, cioè in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa, oltre ai servizi precedenti si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali (a seconda dei casi, educativi, sociali, socio-sanitari, di conciliazione) come già avviene per il Reddito di cittadinanza, e prima per il Rei

⁸ *Assessment* qualitativo: colloquio di orientamento di base, relative alla condizione lavorativa e personale e alle competenze dell'utente che si è rivolto al Cpl e ha presentato la Did - Dichiarazione di immediata disponibilità, o che deve aggiornare il patto di servizio secondo. Le informazioni sono utili a definire il profilo di occupabilità dell'utente e il percorso più appropriato di inserimento o re-inserimento lavorativo. *Assessment* quantitativo: il sistema permette a operatrici e operatori di elaborare una prima indicazione sul livello di occupabilità dell'utente, inserendo o visualizzando le informazioni relative alle persone da indirizzare ai percorsi di politica attiva. Le persone possono sempre visualizzare i contenuti, accedendo alla propria area personale di MyANPAL.

⁹ Servizi erogati al fine di garantire il diritto individuale all'apprendimento permanente, rispondenti ai livelli essenziali e agli standard definiti dal D. Lgs 16 gennaio 2013, n. 13 Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle

l'individuazione del percorso e dell'ambito formativo da proporre al beneficiario.

Nel corso dell'incontro è stata, inoltre, definita e approvata la *road map* della sperimentazione, dando di fatto avvio a un gruppo tecnico coordinato dalla Divisione 5 di Anpal, con lo scopo di monitorare le diverse fasi della sperimentazione e raccogliere via via i diversi feedback. Il gruppo tecnico ha visto la partecipazione della Strutture di ricerca 2 e 3 e della Divisione 7 di Anpal¹⁰ e di Anpal Servizi¹⁰, dei rappresentanti delle 17 Regioni¹¹ e della Provincia Autonoma di Trento coinvolte nella sperimentazione (alcuni dei quali presenti anche nel Comitato Direttivo di GOL) e dei responsabili e operatori dei rispettivi Cpl.

Al fine di definire una cornice comune di accesso e le modalità di utilizzo dello strumento, sono stati messi a disposizione degli operatori dei Cpl i seguenti documenti:

- il Protocollo per la sperimentazione della SGA: Appendice metodologica per i Cpl;
- un Manuale utente Cpl di natura tecnico informatica¹².

Come stabilito nel Protocollo, l'obiettivo minimo per la sperimentazione della SGA, era di 2.000 SGA da raggiungere entro il 12 maggio 2023, divise in quote tra le Regioni. La sperimentazione dello strumento ha preso avvio il 5 aprile 2023 con la messa a disposizione, degli operatori dei Cpl delle Regioni e PA aderenti, dello strumento nell'area MyANPAL del sito Anpal¹³. La sperimentazione è proseguita oltre la data stabilita nel Protocollo, in modo da consentire la continuità del servizio in essere, pur nelle more di una sua revisione.

Al 31 agosto 2023, nelle 17 Regioni e Provincia Autonoma di Trento sono state realizzate 3.351 SGA riferite a 335 UP (così come definite al V digit della CP ISTAT 2011) vedendo il coinvolgimento di:

- 2.732 beneficiari;
- 255 Cpl e 4 enti accreditati.

Quanto previsto e avviato ha consentito di raccogliere riscontri sia *ex ante* che *in fieri* rispetto alla sperimentazione. Tali riscontri, comprese le note inviate da alcune amministrazioni regionali sull'andamento della sperimentazione, hanno costituito un patrimonio informativo utile e necessario all'elaborazione del presente report, strutturato come segue:

- il primo capitolo definisce l'ambito e l'obiettivo della sperimentazione per la revisione e il perfezionamento dello strumento sperimentato;
- il secondo capitolo descrive le principali caratteristiche metodologiche dello strumento;
- il terzo capitolo mostra alcuni dati di contesto sulle caratteristiche delle SGA realizzate;
- il quarto capitolo presenta una analisi di coerenza dello strumento SGA, in particolare le soglie di punteggio attribuite per il calcolo di prossimità e la relazione esistente tra i punteggi ottenuti per le Aree di attività – ADA e i Risultati Attesi – RA;
- l'ultimo e quinto capitolo presenta le proposte di modifica dello strumento, precedute da un resoconto dei principali riscontri qualitativi, ricevuti durante la sperimentazione da diverse fonti (note inviate dalle amministrazioni regionali, incontri in seno al gruppo tecnico costituito ad hoc, analisi dei

competenze e dalle Linee Guida per l'interoperabilità degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze approvate con D.M. 5 gennaio 2021.

¹⁰ Nello specifico, Struttura 2 ha sviluppato la metodologia della SGA e approntato il presente report; la Struttura 3 ha supportato le diverse fasi della sperimentazione e realizzato l'analisi dei dati; infine, la Divisione 7 ha implementato lo strumento di SGA sulla piattaforma MyANPAL, con il supporto tecnico di ANPAL Servizi. Quest'ultima ha realizzato, inoltre, in collaborazione con ANPAL diverse risorse formative e avviato incontri specifici di natura bilaterale e collettiva con gli operatori dei Cpl per aspetti approfondire alcuni aspetti specifici sull'utilizzo dello strumento.

¹¹ Basilicata, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, PA Trento, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta.

¹² Entrambi i documenti sono consultabili accedendo alla pagina ANPAL dedicata alla documentazione tecnica <https://www.ANPAL.gov.it/docs/manualiANPAL/manuali/Sga.html>

¹³ Scrivania Applicativa del portale ANPAL al seguente link <https://myANPAL.ANPAL.gov.it/myANPAL>.

commenti rilasciati dagli operatori dei Cpl in fase di intervista);

- da ultimo, in allegato 1, viene fornito uno schema di sintesi contenente le proposte di modifica poste a confronto con la v.1 dello strumento utilizzata durante la sperimentazione; mentre in allegato 2 – viene fornita una nota alla lettura delle tavole regionali disponibili in un file Excel separato, contenente le principali variabili analizzate declinate per Regioni e PA.

1. Ambito e obiettivo della sperimentazione della SGA

Obiettivo principale della sperimentazione dello strumento SGA nei Cpl è stato quello di definire una proposta di revisione dello strumento stesso che tenesse conto: sia di quanto emerso dalle elaborazioni sui dati delle SGA realizzate, sia dei riscontri ricevuti nelle diverse forme di interlocuzione sopra citate, intercorse con tutte le parti coinvolte nella sperimentazione.

In particolare, la sperimentazione intendeva:

- perfezionare lo strumento rendendolo, nell'ambito dell'orientamento specialistico, più efficace rispetto alla necessità di individuare le prossimità tra professione ricercata/desiderata e le competenze effettivamente agite dai beneficiari;
- valorizzare, in modo il più possibile 'oggettivo', i percorsi di apprendimento e le esperienze dei beneficiari realizzate in diversi contesti (formali, non formali e informali);
- rendere il più possibile fruibile, nella sua somministrazione, lo strumento sia per gli operatori che per i beneficiari;
- restituire un riscontro, anche esso il più possibile aderente, a quanto verificato e comprensibile sia da parte degli operatori che da parte dei beneficiari.

Il risultato delle revisioni proposte e la condivisione in sede tecnica hanno rappresentato di fatto l'inizio della messa a regime della SGA Anpal. Successivamente alla conclusione della fase di sperimentazione e sulla base delle modifiche proposte nel presente report, la SGA è stata aggiornata per l'uso continuativo nell'ambito del Programma Gol non cambiando, nella sostanza, lo strumento utilizzato in fase di sperimentazione.

Fondamentalmente rimane inalterata la metodologia dello strumento e la tecnica di conduzione utilizzata per la sua somministrazione (intervista face to face). Se da un lato sono state, infatti, mantenute struttura, classificazioni e tassonomie utilizzate, quali CP ISTAT e Atlante del lavoro e delle qualificazioni; dall'altro è stata preservata la natura prettamente qualitativa dell'approccio al colloquio, lasciando margini di discrezionalità all'operatore/operatrice del Cpl, debitamente formato/a, su alcuni aspetti chiave come: il processo di scelta delle UP; la scelta degli item di risposta e l'attribuzione dei relativi punteggi; la scelta delle ADA da indagare; e la scelta delle ADA da non indagare fornendone adeguata motivazione.

In termini di contenuto, sia nella sperimentazione che nella messa a regime della SGA, il fulcro di verifica del gap di competenza si focalizza sulle competenze tecnico-professionali, mentre alcune informazioni sulle competenze multilinguistiche e digitali, sono recuperabili all'interno dell'*assessment* quali-quantitativo disponibile nell'ambito del servizio.

È possibile che l'evoluzione dell'Atlante consentirà, oltre che a mantenere aggiornata la base di riferimento per la descrizione delle UP in termini di attività di lavoro, anche di prendere in considerazione la verifica di competenze trasversali e *soft-skill*, attualmente in fase di sperimentazione da parte di INAPP per le competenze digitali¹⁴.

Il processo di manutenzione della SGA, sarà comunque continuativo, sia perché evolve costantemente lo stesso Atlante del lavoro e delle qualificazioni¹⁵ su cui poggia l'architettura della SGA, sia perché le stesse modifiche proposte in questa sede dovranno in ogni caso essere attentamente monitorate ed eventualmente revisionate in caso di necessità.

¹⁴ <https://www.inapp.gov.it/progetti/progetti-in-corso/value-chain>

¹⁵ Si veda la nota 6.

2 Metodologia dello strumento di SGA

2.1 Approccio metodologico

L'approccio metodologico utilizzato nell'ambito della SGA del Programma GOL per misurare il *gap* di competenze rispetto all'unità professionale di riferimento della CP ISTAT 2011, si fonda su quattro principi chiave di seguito descritti:

- la continuità metodologica, di processo e di contenuto della SGA rispetto alla fase di *assessment* quali-quantitativo. La SGA, inserendosi nell'ambito dell'orientamento specialistico, rappresenta un servizio che arricchisce l'*assessment* iniziale di informazioni ed elaborazioni mirate a una efficace personalizzazione dei servizi stessi. Tuttavia, rispetto al servizio di *assessment* iniziale, non ha carattere di prescrittività, ma si inserisce tra quel ventaglio di strumenti, già in uso presso le Regioni o in via sussidiaria su base nazionale, che possono essere di supporto agli operatori nel processo di orientamento personalizzato finalizzato a mappare il *deficit* di competenze professionali;
- l'uso innovativo e relazionale delle tassonomie e delle classificazioni nazionali, utilizzate come *benchmark* per il calcolo delle prossimità tra beneficiario e UP di riferimento, individuata sulla base della Classificazione delle Professioni ISTAT¹⁶ agganciata all'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni, partendo dalle Aree di Attività (da ora in poi ADA) e dai rispettivi Risultati di apprendimento (da ora in poi RA);
- la misurazione del grado di esperienza acquisito nelle diverse attività sulla base di un approccio di tipo *job requirements* volto a rilevare il livello di competenza sulla base di domande che permettano al candidato di analizzare le competenze agite in funzione delle attività che ha messo in pratica per eseguire efficacemente un determinato lavoro;
- la possibilità di rendere coerente l'esito della SGA con le modalità di registrazione, all'interno della sezione 5 della Scheda Anagrafica Professionale del cittadino - SAP¹⁷ (specifica per l'attività formativa), della formazione eventualmente erogata per colmare il *gap* di competenze attraverso l'uso di descrittori di livello come i Risultati Attesi (RA) univocamente legati alle ADA e connessi alle competenze (conoscenze e abilità ad esse sottese) attraverso cui vengono normalmente descritti i percorsi formativi ricompresi nel Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali - QNQR¹⁸.

Nello specifico, il modulo SGA utilizzato durante la sperimentazione si basa su un questionario strutturato costruito a partire dal patrimonio informativo dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni da cui vengono mutate, per ciascuna unità professionale della CP ISTAT 2011 al V digit indagata, le ADA e le relative attività richieste per ricoprire quella data unità professionale desiderata/ricercata¹⁹, indicata nella domanda A.6²⁰ del servizio di *assessment* quali-quantitativo, da cui emerge un primo set

¹⁶ Arricchita, in prospettiva, dai dizionari del Programma ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) <https://esco.ec.europa.eu/en>

¹⁷La Scheda contiene i Dati Anagrafici, i Dati amministrativi, le Esperienze lavorative, le Informazioni curriculari e le Politiche attive. Per maggiori specifiche è possibile consultare https://ANPAL.gov.it/docs/manuale_cruscottosap_regione/index.html

¹⁸ d.m. 30 giugno 2015. Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

¹⁹ La classificazione CP ISTAT trova una sua corrispondenza in Atlante attraverso il Settore Economico Professionale (SEP) da cui prendono avvio le sequenze di lavoro, i processi e le specifiche ADA ad esse connessi

²⁰ A6 - Attualmente, tenendo anche conto delle sue eventuali esperienze di lavoro pregresse, che tipo di lavoro cerca (con riferimento alla Categoria professionale)? [1] Non ha preferenze [2] Ha preferenze

A6.1 - Se ha preferenze, indicare almeno una categoria professionale:

di profili di occupabilità "desiderati/ricercati declinati al V digit della CP ISTAT", anche rispetto alle esperienze di studio e di lavoro pregresse. In ogni caso, la scelta di orientare lo strumento di SGA su uno o più UP, può dipendere, oltre che dall'esito dell'*assessment* (in particolare esperienza di studio e professionale pregressa e/o professione ricercata), anche come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di *Labour Market Intelligence* - LMI basati su co, indagine excelsior e altro supporto²¹); sia dalla contestuale interazione tra l'operatore e la persona presa in carico. Sostanzialmente, lo strumento proposto si pone l'obiettivo di verificare, nell'ambito di un lasso temporale stabilito, se e per quanto tempo (misurato in mesi), la persona ha avuto esperienze nelle attività di cui si compone ciascuna ADA e relativi RA di una o più UP.

Partendo dal livello di esperienza dichiarato dal candidato in riferimento alle attività di ciascuna ADA dell'unità professionale di riferimento, il bilancio di prossimità individuale è dato dal livello di presidio (distinto in 4 livelli di prossimità) delle ADA componenti l'unità professionale e relativi RA (Figura 1). Come sottolineato precedentemente, tale approccio, che è l'architrave della SGA proposta per la sperimentazione, non viene modificato al termine di quest'ultima, così come viene mantenuto uno schema 'naturale' di colloquio e una particolare attenzione e accuratezza nella somministrazione del questionario.

Permane, inoltre, in relazione alle informazioni di contesto che si raccolgono nel corso del colloquio di orientamento, la possibilità di non somministrare alcune ADA, seppur presenti nei descrittivi delle specifiche UP dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, sulla base di scelte consapevoli che emergono durante il *setting* orientativo. Il motivo, come verrà esplicitato nelle analisi di coerenza (cfr. Cap. 4) e nelle proposte di modifica (cfr. Cap. 5 punto B), è da ricondursi ai seguenti fattori principali:

- caratteristiche stesse dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni dove in alcuni casi le ADA non corrispondono esattamente alla descrizione delle UP²²;
- assenza contestuale di esperienze specifiche in riferimento a una o più ADA da parte del beneficiario;
- *job vacancy* che non richiedono alcune ADA.

In tutti e tre i casi le ADA non indagate non rientreranno nel calcolo della prossimità.

Prima scelta [1] Codice CP2011 - V digit

Seconda scelta [2] Codice CP2011 - V digit

Terza scelta [3] Codice CP2011 - V digit

²¹ <https://www.ANPAL.gov.it/documents/552016/1385573/Nota+operativa+n.+589+del+19+gennaio+2023+-+Strumenti+di+analisi+della+domanda+di+lavoro+e+delle+competenze+Sga+e+Lmi.pdf/52c0c83a-8954-43da-bb68-62a235278c4e?t=1675348133364>

²² Il processo di manutenzione continuo dell'Atlante gestito da INAPP, è finalizzato del resto a introdurre o perfezione via via le ADA e questo nel tempo ridurrà certamente il rischio di effettuare un percorso di SGA non coerente con le professioni ricercate/desiderate

Figura 1 – Flusso del processo di SGA



A titolo esemplificativo, di seguito, nella Tabella 1, viene riportato un esempio di corrispondenza tra ADA, Attività e RA come da Atlante del lavoro e delle qualificazioni per l’UP del “Cuoco”.

Tabella 1 – Esempio di corrispondenza tra una delle 3 ADA relative al ‘Cuoco’ Attività e RA

ADA del Cuoco	Attività	Risultati attesi – RA
ADA.23.01.02 (ex ADA.19.13.30) - Gestione e coordinamento delle attività di cucina	Gestione della conservazione delle materie prime e degli alimenti	RA1: Gestire i flussi di approvvigionamento, in base alle esigenze, presidiando i rapporti con i fornitori e prestabilendo le modalità di immagazzinamento e conservazione delle materie prime
	Gestione degli approvvigionamenti nei servizi di ristorazione	
	Ideazione e sviluppo di ricette	RA2: Progettare il menù, tenendo conto del tipo di servizio e della valorizzazione dei piatti tradizionalmente offerti, allo stesso tempo innovando le proposte attraverso l'elaborazione e lo sviluppo di nuove ricette e l'originalità delle proposizioni estetiche
	Progettazione del menù	
	Progettazione della offerta di dessert	
	Elaborazione ricette dolciarie	RA3: Garantire una corretta gestione degli ordinativi, stabilendo ruoli e attribuendo i compiti alle risorse, in base alla programmazione dei flussi di lavoro e agli imprevisti
	Proposizione estetica degli elaborati culinari	
Coordinamento del personale di cucina		

Fonte: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

2.2 Algoritmo per il calcolo della prossimità individuale e esiti della SGA nella fase di sperimentazione

L'algoritmo per la definizione dei livelli di prossimità si è basato sull'ipotesi che tutte le attività all'interno di ciascuna ADA abbiano la stessa rilevanza²³. Per tale motivo, in relazione alla risposta fornita, ciascuna attività poteva generare un punteggio da 0 a 2²⁴. A tale riguardo, è bene sottolineare che nelle proposte di modifica dello strumento (cfr. Cap 5), sebbene, l'unità di misurazione in mesi rimanga invariata, venga ampliata, come richiesto da molti Cpl, la scala di esperienza (Allegato 1). Sulla base dei punteggi ottenuti per ciascuno degli *item* (attività) l'output della SGA (Tabella 2.2) fornisce: il livello di prossimità del beneficiario rispetto ad una o più UP analizzate, basato sul punteggio medio complessivo rispetto a tutte le ADA; il grado di copertura delle singole ADA e dei singoli RA; la distanza tra professioni con ADA comuni. Inoltre, al termine del colloquio, l'operatore/operatrice del Cpl ha l'opportunità di riportare, in un apposito campo note, alcune informazioni qualitative utili all'interpretazione dell'esito finale della SGA (es. l'unità professionale più specifica su cui si sta facendo la SGA).

Tutte le informazioni raccolte, lo rammentiamo, concorrono ad arricchire l'*assessment* iniziale, al fine di individuare e attivare interventi formativi personalizzati, facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro ed eventualmente proporre una mobilità professionale, fermo restando il percorso GOL concordato nel Patto di Servizio. Tale aspetto resta invariato con la messa a regime dello strumento.

I valori soglia riportati di seguito nella tabella 2, utilizzati in fase di sperimentazione, hanno un valore indicativo per essere consolidati in una fase più estesa della somministrazione.

Tabella 2 - Output della SGA in fase di sperimentazione

	Copertura rispetto alle ADA	Copertura rispetto ai RA
Livello 1 di prossimità: non si evidenziano particolari fabbisogni di competenze o al limite solo brevi periodi di adattamento al contesto produttivo (ad es. transizione verso professioni affini di comparto o settore differente) o di primo inserimento professionale, realizzabili anche attraverso misure di tirocinio o apprendistato	la media di punteggio delle singole attività che compongono le ADA raggiunge almeno il 75% rispetto al massimo possibile	RA: copertura dei RA: media totale di tutte i RA \geq del 75%
Livello 2 di prossimità: si evidenziano fabbisogni di interventi di formazione brevi e mirati per esigenze di primo ingresso o reinserimento in comparti produttivi affini o prossimi ma con livelli di autonomia e responsabilità equivalenti	la media di punteggio delle singole attività che compongono le ADA raggiunge tra il 60% e il 75% rispetto al massimo possibile	RA: copertura dei RA: media range tra 60% e 75% (vedi punteggio presidio % RA)

²³ In prospettiva, le singole ADA potrebbero essere pesate in modo diverso in relazione all'effettiva rilevanza che ciascuna attività e RA assume ai fini dello svolgimento del lavoro. I risultati via via raccolti in fase di SGA, relazionati alle caratteristiche delle *job vacancy*, contribuiranno nel tempo a identificare tali pesi

²⁴ Laddove 0 evidenzia un'assente o scarsa esperienza per quella attività, 1 un'esperienza relativa, ma generalmente non sufficiente a svolgerla nell'immediato e 2 una esperienza tale da aver acquisito le competenze necessarie a svolgerla.

<p>Livello 3 di prossimità: si evidenziano fabbisogni di interventi più lunghi di formazione per esigenze di qualificazione professionale; reinserimento in ruoli professionali o comparti produttivi affini ma caratterizzati da contenuti professionali e livelli di autonomia e responsabilità più elevati; rafforzamento delle competenze di base</p>	<p>la media di punteggio delle singole attività che compongono le ADA raggiunge tra il 30% e il 60% rispetto al massimo possibile</p>	<p>RA: copertura dei RA: media range tra 30% e 60% (vedi punteggio presidio % RA)</p>
<p>Livello 4 di prossimità: si evidenzia una distanza dall'area professionale individuata che richiede lo sviluppo di un percorso intermedio di professionalizzazione e qualificazione in una prospettiva di <i>career pathway</i>, ad esempio attraverso l'offerta di percorsi di cosiddette micro-qualificazioni</p>	<p>la media di punteggio delle singole attività che compongono le ADA è al di sotto del 30% rispetto al massimo possibile</p>	<p>RA: copertura dei RA: media < del 30% (vedi punteggio presidio % RA)</p>

3 Analisi dei dati di contesto sulle caratteristiche delle SGA esperite

3.1 Principali caratteristiche delle SGA somministrate nelle Regioni e PA aderenti alla sperimentazione

Come mostra la tabella 3, al 31 agosto 2023, sono state somministrate 3.351 SGA a fronte del limite minimo stabilito di 2.000 casi per validare la sperimentazione. 18 sono state le Amministrazioni che vi hanno partecipato con percentuali variabili di realizzazione: si va infatti da un minimo di 0,8% della Regione Valle d'Aosta a un massimo del 20,3% da parte della Regione Lazio. Si nota chiaramente una stretta relazione tra SGA somministrate e numero di potenziali beneficiari per Regione. Sono state coinvolti 255 Cpl e 4 enti accreditati: questi ultimi, appartenenti a una sola Regione, hanno somministrato appena 7 SGA. Si ha una notevole variabilità nel numero di somministrazioni che è andata da un minimo di 1 a un massimo di 155 SGA per sede.

Tabella 3 - Numero di SGA effettuate per Regione

	Frequenza	Percentuale
Basilicata	119	3,55
Calabria	110	3,28
Campania	359	10,71
Emilia-Romagna	136	4,06
Friuli-Venezia Giulia	109	3,25
Lazio	682	20,35
Liguria	142	4,24
Lombardia	256	7,64
Marche	94	2,81
Molise	84	2,51
PA Trento	177	5,28
Piemonte	340	10,15
Puglia	162	4,83
Sardegna	266	7,94
Sicilia	143	4,27
Toscana	39	1,16
Umbria	105	3,13
Valle d'Aosta	28	0,84
Totale	3.351	100,00
Numero sedi coinvolte (Cpl ed enti accreditati)	259	

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

In media la somministrazione ha avuto una durata di circa 40 minuti, con picchi di oltre 3 ore nei casi in cui si è proceduto a realizzare fino a un massimo di 3 SGA per persona, come deducibile dalla tabella 4, evento avvenuto in 115 casi. Nel complesso i beneficiari coinvolti nella sperimentazione sono stati 2.732 con una media di SGA effettuate a persona pari a 1,23.

Per quanto riguarda la distinzione per percorsi GOL, i beneficiari del percorso 2 (*upskilling*) sono il gruppo più rappresentato con quasi la metà dei casi (48,2%), seguito dai beneficiari del percorso 3 (*reskilling*) 31,3%. Residuale, ma in linea anche con i dati dei beneficiari complessivi di GOL, è stato il coinvolgimento dei beneficiari del percorso 4 (lavoro e inclusione) (3,3%). Coloro che appartengono al

Percorso 1 dei work-ready (17,2%) sono anche quelli che hanno visto un rapporto di somministrazione dello strumento a persona più basso (1,17), come prevedibile.

Tabella 4 - Numero di beneficiari e SGA realizzate per tipologia del percorso GOL

Tipologia di percorso GOL	Numero di SGA somministrate	Valore %	Numero di beneficiari	Valore %	Numero medio SGA per beneficiario
101 - REINSERIMENTO LAVORATIVO - PERCORSO 1	550	16,4	470	17,2	1,17
102 - UPSKILLING - PERCORSO 2	1.635	48,8	1.317	48,2	1,24
103 - RESKILLING - PERCORSO 3	1.051	31,4	854	31,3	1,23
104 - LAVORO E INCLUSIONE - PERCORSO 4	114	3,4	91	3,3	1,25
Totale	3.351	100	2.732	100	1,23
Numero di SGA per beneficiario	Beneficiari				
3	115				
2	386				
1	1.446				

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

Va specificato che la presenza di questi ultimi nell'ambito dell'orientamento specialistico si motiva partendo dal presupposto che la persona, in accordo con l'orientatore e ancor prima con l'operatore Cpl che ha effettuato l'*assessment* quali-quantitativo, ha inteso verificare, in molti casi, il grado di prossimità rispetto a una professione desiderata/ricercata secondo una logica di discontinuità rispetto alla professione indicata in fase di *assessment* per cui è risultato work – ready. Ciò vale anche per gli altri beneficiari, per cui l'esito della SGA, non ha alcuna connessione con le caratteristiche e i servizi previsti dai 4 percorsi di GOL.

Nella tabella 5 si riportano invece le principali UP su cui è stata effettuata la SGA: le prime 18 professioni, su un totale di 335, hanno polarizzato oltre la metà delle SGA effettuate (52,7%). In questo report non si entra nel merito se la scelta delle professioni ha una effettiva corrispondenza/attinenza con le reali esigenze del mercato. Tale aspetto verrà sempre più preso in considerazione dagli operatori al momento in cui vi sarà una maggiore integrazione tra strumenti di orientamento specialistico e strumenti di *Labour Market Intelligence* - LMI, che rapportano il profilo dei beneficiari con quanto richiesto in particolare nelle *job vacancy*.

Tabella 5 – Numero di SGA effettuate per professioni

Codice CP 2011	Professioni	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulata
4.1.1.1.0	ADDETTI A FUNZIONI DI SEGRETERIA	288	11,2	11,2
5.1.2.2.0	COMMESSE DELLE VENDITE AL MINUTO	193	7,5	18,8
5.4.4.3.0	ADDETTI ALL'ASSISTENZA PERSONALE	134	5,2	24,0
5.2.2.1.0	CUOCHI IN ALBERGHI E RISTORANTI	79	3,1	27,1
4.3.1.2.0	ADDETTI ALLA GESTIONE DEI MAGAZZINI E PROFESSIONI ASSIMILATE	70	2,7	29,8
5.2.2.3.2	CAMERIERI DI RISTORANTE	55	2,1	32,0

4.3.2.1.0	ADDETTI ALLA CONTABILITA'	53	2,1	34,0
5.2.2.4.0	BARISTI E PROFESSIONI ASSIMILATE	53	2,1	36,1
5.3.1.1.0	COLLABORATORI DOMESTICI E PROFESSIONI ASSIMILATE	46	1,8	37,9
8.1.3.2.0	PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO AI SERVIZI DI PULIZIA DI UFFICI ED ESERCIZI COMMERCIALI	46	1,8	39,7
8.1.4.3.0	PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO ALL'IMBALLAGGIO E AL MAGAZZINO	46	1,8	41,5
8.2.2.1.0	PROFESSIONI QUALIFICATE NEI SERVIZI SANITARI E SOCIALI	46	1,8	43,3
5.4.3.2.0	ADDETTI ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI E PROFESSIONI ASSIMILATE	43	1,7	44,9
5.4.4.2.0	ESTETISTI E TRUCCATORI	43	1,7	46,6
4.2.2.2.0	ADDETTI ALL'ACCOGLIENZA NEI SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	39	1,5	48,1
6.1.5.1.0	OPERAI ADDETTI AI SERVIZI DI IGIENE E PULIZIA	38	1,5	49,6
4.1.1.2.0	ADDETTI AGLI AFFARI GENERALI	34	1,3	51,0
5.1.2.4.0	CASSIERI DI ESERCIZI COMMERCIALI	34	1,3	52,3

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

3.2 Motivazione della scelta dell'unità professionale su cui realizzare la SGA

Anche in relazione a quanto evidenziato nel paragrafo precedente, è interessante osservare le motivazioni di scelta dell'unità professionale sulla quale è stata effettuata la SGA. Tale motivazione è stata riportata direttamente dall'operatore nel corso della sessione di orientamento (Grafico 2).

L'operatore aveva la possibilità di riportare una tra 4 possibili risposte già predefinite:

concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni;

come esito dell'*assessment* quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata);

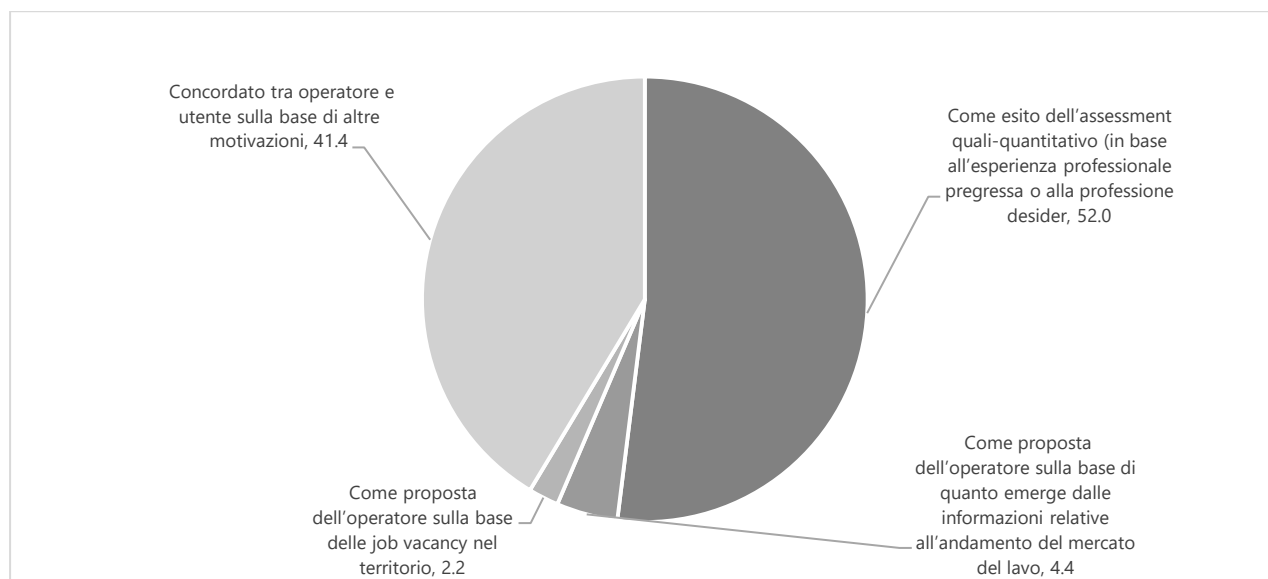
come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro;

come proposta dell'operatore sulla base delle *job vacancy* nel territorio.

La motivazione principale, come prevedibile, è legata alle indicazioni raccolte in fase di *assessment*, nello specifico attraverso la domanda A6, di cui sopra, che raccoglie oltre la metà di tutte le motivazioni di scelta (52,0%). Tale percentuale, tuttavia, risulta comunque minore rispetto alla quota di SGA effettuate sulla base di altre indicazioni, ovvero provenienti: dal colloquio tra operatore e beneficiario in fase di orientamento specialistico (41,4%), dalla proposta dell'operatore sulla base delle *job vacancy* nel territorio (2,2%) oppure sulla base di quanto emerge dall'andamento del mercato del lavoro (4,4%).

Ciò conferma che alcuni beneficiari hanno preferito realizzare la SGA su UP diverse rispetto a quelle indicate nel corso dell'*assessment*, rimandando alla dinamica del processo di orientamento, ove la parte di interazione, sulla base di informazioni raccolte contestualmente, è fondamentale nel processo di comunicazione tra operatore e utente.

Grafico 1- Motivazione di scelta della UP della SGA effettuata



Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

L'analisi delle motivazioni di scelta di una UP può essere interessante riportarla in relazione alle specifiche professioni, soprattutto al momento in cui saranno disponibili dati quantitativamente più consistenti. In fase di sperimentazione, i numeri non elevati della maggior parte delle professioni non consigliano una lettura estesa di tale dimensione. A titolo esemplificativo sono stati riportati i dati rispetto alle prime 3 professioni per numero di SGA effettuate (Tabella 6). Si può osservare come in questo caso la motivazione di scelta connessa alla presenza dell'UP già in fase di *assessment* sia ancora più preponderante rispetto ai dati generali.

Tabella 6 – Motivazioni di scelta delle SGA per le prime 3 professioni per numero di SGA effettuate (dato al 31.08.2023)

	Addetti a funzioni di segreteria	Commessi delle vendite al minuto	Addetti all'assistenza personale	Totale di tutte le altre professioni indagate
Valori assoluti				
Come esito dell' <i>assessment</i> quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata/ricercata)	259	136	93	1.254
Concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni	124	78	64	1.121
Come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di LMI basati sulle co, indagine excelsior e altro supporto)	15	10	7	117
Come proposta dell'operatore sulla base delle <i>job vacancy</i> nel territorio	3	4	2	64
Totale complessivo	401	228	166	2.556
Valori percentuali				

Come esito dell' <i>assessment</i> quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata/ricercata)	64,6	59,6	56,0	49,1
Concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni	30,9	34,2	38,6	43,9
Come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di LMI basati su co, indagine excelsior e altro supporto)	3,7	4,4	4,2	4,6
Come proposta dell'operatore sulla base delle <i>job vacancy</i> nel territorio	0,7	1,8	1,2	2,5
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

3.3 Prossimità rispetto a una data unità professionale in base ad ADA e RA

La misurazione della distanza tra le competenze possedute e quelle necessarie a svolgere una determinata professione, come già evidenziato, viene misurata rispetto alle Aree di Attività che descrivono una determinata professione e soprattutto rispetto alle unità di competenza necessarie per raggiungere dei risultati (Risultati attesi – RA). Le due misurazioni, fortemente correlate tra loro, indicano la prossimità rispetto a una data unità professionale (Tabella 7). Certamente esse assumono il loro significato principale a livello di lettura individuale, poiché mappano in modo personalizzato proprio tale prossimità. Tuttavia, anche a livello aggregato, ossia analizzando i dati come esito medio di tutte le SGA somministrate per le specifiche UP, si possono cogliere alcuni aspetti interessanti. Per ciascuna professione, infatti, si può evidenziare:

- il fabbisogno formativo rispetto a una data popolazione in termini di competenze (definita su base territoriale o sulla base di dimensioni socio-demografiche);
- la possibilità di supportare i processi di programmazione della formazione, avendo il dettaglio del livello di copertura dei singoli RA, in modo mirato e in prospettiva sempre più per moduli.

Certamente queste evidenze necessitano di dati numericamente consistenti e incrociati con altre dimensioni che riguardano sia le caratteristiche delle persone che le condizioni dei mercati del lavoro locale.

Tabella 7 – Tasso di copertura media delle ADA e dei RA delle professioni più indagate in ordine decrescente di tasso di copertura delle ADA

Codice CP 2011	Professioni	Media di copertura delle ADA (Min. 0- Max. 1)	Media di copertura dei RA (Min. 0- Max. 1)
8.2.2.1.0	Collaboratori domestici e professioni assimilate	0,62	0,54
5.2.2.4.0	Baristi e professioni assimilate	0,53	0,53
5.4.4.2.0	Addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate	0,51	0,51
5.2.2.3.2	Camerieri di ristorante	0,48	0,48
5.4.4.3.0	Addetti all'assistenza personale	0,47	0,46

8.1.4.3.0	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	0,46	0,43
4.3.2.1.0	Addetti alla contabilità	0,44	0,42
5.1.2.2.0	Commessi delle vendite al minuto	0,41	0,43
5.2.2.1.0	Cuochi in alberghi e ristoranti	0,38	0,39
8.1.3.2.0	Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	0,36	0,34
4.2.2.2.0	Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	0,35	0,35
4.3.1.2.0	Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	0,33	0,3
4.1.1.1.0	Addetti a funzioni di segreteria	0,3	0,3
5.3.1.1.0	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	0,28	0,28
4.1.1.2.0	Addetti agli affari generali	0,26	0,3
5.4.3.2.0	Estetisti e truccatori	0,21	0,23
Totale	Totale di tutte le professioni	0,37	0,37

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

4 Analisi di coerenza dello strumento SGA

4.1 Esito di prossimità della SGA rispetto ai bisogni formativi e valore medio di ADA e RA

Uno dei dati di verifica della coerenza dello strumento di SGA sperimentato riguarda l'esito in termini di prossimità, come riportato nella tabella 4.1, basato sul contemporaneo calcolo della media di copertura delle ADA e dei RA. Rispetto alle 3.351 SGA effettuate, le 484 che hanno avuto un esito di prossimità che non implicherebbe alcuna formazione necessaria (livello di prossimità 1), si caratterizzano per un punteggio elevato (circa 0,94 su 1 sia per ADA che per RA) all'interno del range compreso tra 0,75 e 1. All'opposto, il range di prossimità 4, quello che necessiterebbe di un percorso formativo più lungo rispetto alle UP su cui sono state realizzate le SGA, risulta essere il più numeroso con oltre la metà delle SGA somministrate, ossia 1.702 su 3.351.

Si conferma dunque quanto già evidenziato, ossia che molti beneficiari, a prescindere dal percorso individuato nel corso dell'*assessment*, si sono messi alla prova su UP diverse rispetto a quelle su cui avevano già acquistato esperienza in passato: il punteggio acquisito in questa fascia, estremamente basso, si aggira poco sopra lo 0,1 (range compreso per questa soglia tra 0 e 03,).

Il livello di prossimità 2, che raggruppa i beneficiari che avrebbero necessità di una formazione molto breve o breve, presentano punteggi molto vicini al limite massimo del range ricompreso tra 0,60 e 0,75, con una media poco sopra a 0,70 sia per le ADA che per il complesso dei RA. Infine, vicina al valore intermedio rispetto alla soglia inclusa tra 0,30 e 0,60, risulta il valore medio del livello di prossimità 3 (necessità di formazione medio-lunga o lunga per molte unità di competenza), ossia poco sopra lo 0,47 per le ADA e 0,46 per i RA.

Tabella 8 – Esito di prossimità della SGA rispetto ai bisogni formativi e valore medio di ADA e RA: dati su tutte le SGA effettuate

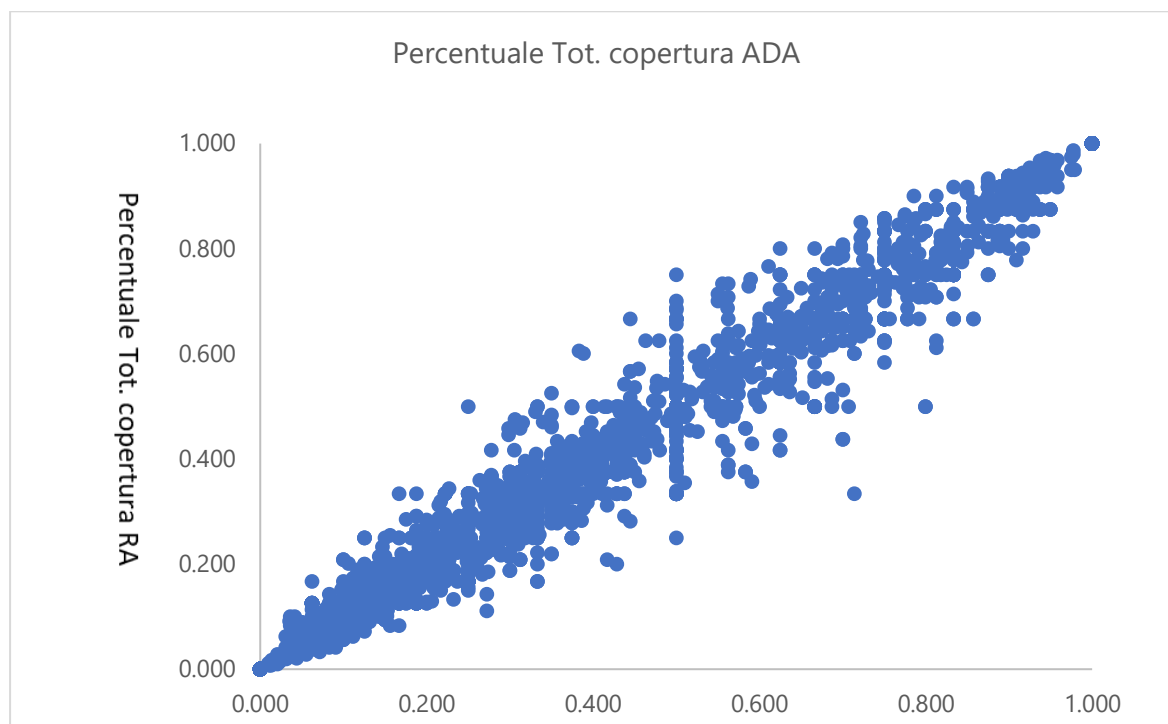
Descrizione	Codice di prossimità	Frequenza SGA	Media di copertura delle ADA	Media di copertura dei RA
			(Min. 0- Max. 1)	(Min. 0- Max. 1)
Non si evidenziano particolari fabbisogni di competenze o al limite solo brevi periodi di adattamento al contesto produttivo (ad es. Transizione verso professioni affini di comparto o settore differente) o di primo inserimento professionale, realizzabili anche attraverso misure di tirocinio o apprendistato (range punteggio 0,75-1)	1	484	0,94	0,94
Si evidenziano fabbisogni di interventi di formazione brevi e mirati per esigenze di primo ingresso o reinserimento in comparti produttivi affini o prossimi ma con livelli di autonomia e responsabilità equivalenti (range punteggio 0,60-0,75)	2	314	0,72	0,71
Si evidenziano fabbisogni di interventi più lunghi di formazione per esigenze di qualificazione professionale; reinserimento in ruoli professionali o comparti produttivi affini ma caratterizzati da contenuti professionali e livelli di autonomia e responsabilità più elevati; rafforzamento delle competenze di base (range punteggio 0,30-0,60)	3	850	0,47	0,46
Si evidenzia una distanza dall'area professionale individuata che richiede lo sviluppo di un percorso intermedio di	4	1.703	0,10	0,10

professionalizzazione e qualificazione in una prospettiva di career pathway, ad esempio attraverso l'offerta di percorsi di cosiddette micro-qualificazioni (range punteggio 0,00-0,30)				
Totale		3.351	0,37	0,37

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

Come evidente dalle stesse medie delle 4 prossimità, pertanto, i punteggi che contraddistinguono ADA e RA sono fortemente correlati: il coefficiente di correlazione tra le due variabili è molto vicino a 1 (circa 0,98), come si evidenzia anche dal grafico sottostante (Grafico 2).

Grafico 2 Correlazione tra media percentuale complessiva delle ADA e dei RA



Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

In relazione a ciò, come si vedrà nel Capitolo 5 dedicato alle proposte di modifica, il livello di prossimità potrebbe essere calcolato solo su una delle due specifiche variabili e in particolare su quella afferente alle ADA, ovvero quella che tra le due fornisce un output di distanza complessiva tra beneficiario e UP di riferimento. Tale output, analizzato nel dettaglio delle singole ADA che lo compongono, consente più agevolmente, infatti, anche di calcolare, come detto precedentemente, le professioni cosiddette prossime a quella indagata, basandosi sulle ADA comuni.

4.2 Esito di prossimità rispetto alle motivazioni di scelta delle unità professionali

Nella tabella 9 viene verificata una corrispondenza tra motivazione di scelta dell'unità professionale su cui è stata effettuata la SGA ed esito di prossimità. La finalità è quella di verificare se la scelta operata in fase di orientamento specialistico possa 'condizionare' poi l'esito di prossimità, laddove ad esempio, la motivazione di scelta connessa all'*assessment* conduca in qualche modo ad esiti di prossimità più vicini a 1 o 2, poiché comprendono anche coloro che scelgono la professione desiderata/ricercata, in relazione alle esperienze già maturate. In realtà, se si osservano i due gruppi statisticamente più significativi (scelta in base ad esito dell'*assessment* e scelta da operatore e beneficiario in base ad altre motivazioni di natura più personale) si rilevano andamenti simili per le prossimità. Per entrambi, la prossimità 4 è quella più significativa e a seguire si hanno valori analoghi per le altre prossimità: in

parte accezione è il caso della scelta di orientare la SGA sulla base di informazione di *Labour Market*, con valori in parte diversi per le prossimità da 2 a 4. Tuttavia, in generale la motivazione di scelta non sembra rappresentare un elemento che possa inficiare o condizionare l'esito della SGA, semmai rappresenta un ulteriore elemento di lettura delle traiettorie professionali.

Tabella 9 - Esito di prossimità rispetto alle motivazioni di scelta delle unità professionali

		Come esito dell'assessment quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata/ricercata)	Come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di LMI basati su co, indagine excelsior e altro supporto)	Come proposta dell'operatore sulla base delle job vacancy nel territorio	Concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni	Totale	
Codice esito del livello di prossimità	1	441	36	17	355	850	
	2	155	21	3	135	314	
	3	252	31	11	190	484	
	4	894	61	42	707	1.704	
	Totale complessivo	1742	149	73	1.387	3.351	
		Valori percentuali					
	1	25,3	24,2	23,3	25,6	25,4	
	2	8,9	14,1	4,1	9,7	9,4	
	3	14,5	20,8	15,1	13,7	14,4	
	4	51,3	40,9	57,5	51,0	50,9	
		100	100	100	100	100	

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

4.3 Esito di prossimità rispetto alle ADA non indagate

L'analisi di coerenza si conclude prendendo in considerazione le ADA che, pur presenti nei descrittivi delle specifiche UP nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, sulla base delle informazioni di contesto che si raccolgono nel corso del processo di orientamento, non vengono indagate durante la somministrazione della SGA.

Nella tabella 10 sono riportate le professioni che hanno visto un maggior numero di ADA non indagate, dove si evidenzia che le prime 12 UP riportate in dettaglio sommano oltre il 60% delle ADA non indagate. Nella maggior parte dei casi ciò dipende, come ipotizzato, dalla mancata corrispondenza di alcune ADA alle caratteristiche della unità professionale su cui viene effettuata la SGA. Nella prima professione in tabella 'tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale', sono ricomprese effettivamente professioni esemplificative al VI digit molto diverse tra loro, ad esempio, da coloro che operano come clown terapeutici a coloro che offrono direttamente cure di supporto sanitario. Se, all'interno del cluster dell'unità professionale al V digit la scelta del beneficiario ricade su una unità professionale esemplificativa molto specifica, è evidente che vi saranno alcune ADA che nulla hanno a che vedere con il tipo di professione ricercata/desiderata.

Tabella 10 - Numero di ADA non indagate per professioni

Codice CP ISTAT 2011	Professioni	Numero ADA non indagate	Numero SGA	Numero ADA dell'UP	Numero ADA Max indagabile	ADA Indagate nelle SGA	Rapporto ADA indagate su ADA Max indagabili (val.%)
5.2.2.1.0	Cuochi in alberghi e ristoranti	26	105	3	315	289	91,7
5.4.3.2.0	Estetisti e truccatori	30	74	4	296	266	89,9
8.3.1.2.0	Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	50	35	13	455	405	89,0
5.1.2.2.0	Commessi delle vendite al minuto	53	228	2	456	403	88,4
5.4.4.3.0	Addetti all'assistenza personale	81	166	4	664	583	87,8
6.4.1.3.1	Agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai, di coltivazioni di fiori e piante ornamentali	24	26	7	182	158	86,8
5.2.2.3.2	Camerieri di ristorante	25	65	3	195	170	78,8
8.1.3.1.0	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	31	29	5	145	114	78,6
5.3.1.1.0	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	74	84	4	336	262	78,0
8.3.1.1.0	Braccianti agricoli	40	11	13	143	103	72,0
3.1.3.7.1	Disegnatori tecnici	33	13	9	117	84	71,8
3.4.5.2.0	Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	139	39	12	468	329	70,3
	Altre 87 professioni	391					
	Totale ADA non indagate	997					

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

L'analisi di dettaglio delle ADA non indagate (Tabella 11) per le prime 3 professioni che hanno presentato un maggior numero di casi in tal senso, infine, può restituire informazioni riguardanti le aree indagate e non indagate attraverso la SGA anche ai fini di una ricerca più mirata del lavoro.

Tabella 11 - Le specifiche ADA non indagate per le prime 3 professioni con più ADA non indagate

Unità professionali	ADA specifiche	Numero ADA	Valore %
Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	Servizio di mediazione inter-culturale	16	11,5
	Servizio di mediazione sociale	16	11,5
	Realizzazione di interventi di clownterapia	15	10,8
	Realizzazione di interventi educativi e riabilitativi per soggetti con disabilità visiva	15	10,8

	Servizio di sensibilizzazione e prevenzione sui potenziali rischi sociali	13	9,4
	Realizzazione di interventi volti a promuovere l'espressività e la creatività individuale con metodiche definite (es. Laboratorio di musicoterapia, di arteterapia, di teatroterapia, ecc.).	12	8,6
	Servizio di pronto intervento in situazioni di emergenza sociale	12	8,6
	Servizio di assistenza all'autonomia, all'integrazione e alla comunicazione delle persone in età scolastica con disabilità	11	7,9
	Servizio per l'inclusione sociale	11	7,9
	Realizzazione di interventi di riabilitazione pedagogico-educativa per soggetti in età minorile, soggetti con disabilità e/o disagio sociale	10	7,2
	Realizzazione di interventi di animazione sociale	8	5,8
	Totale	139	100,0
Addetti all'assistenza personale	Servizi assistenziali di supporto a soggetti in condizioni disagiate (mensa, trasporto sociale, distribuzione beni prima necessità, servizi di igiene alla persona)	26	32,1
	Assistenza primaria e cura dei bisogni dell'utente in strutture semiresidenziali e residenziali	24	29,6
	Realizzazione di interventi assistenziali volti a favorire la domiciliarità dei soggetti deboli con necessità assistenziali limitate	22	27,2
	Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti	9	11,1
	Totale	81	100,0
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	Trattamento muscolare	24	32,4
	Trattamento termale	24	32,4
	Intervento di assistenza al trattamento odontoiatrico	21	28,4
	Attività di supporto all'assistenza infermieristica in struttura (ospedale o rsa)	5	6,8
	Totale	74	100,0

Fonte: elaborazione Anpal su dati tratti da sistema MyAnpal

5 Riscontri qualitativi e proposte di modifica dello strumento di SGA a regime

5.1 Sintesi dei principali feedback raccolti a livello regionale

Dalle osservazioni ricevute durante le riunioni del gruppo tecnico della sperimentazione SGA (alcune di queste rese anche per iscritto attraverso note di restituzione) e dalle ulteriori informazioni raccolte attraverso l'analisi dei commenti rilasciati dagli stessi operatori dei Cpl al termine del colloquio di orientamento specialistico (nell'apposito campo aperto), in generale, dal punto di vista della fruibilità, lo strumento di SGA si è dimostrato di facile utilizzo, intuitivo e user friendly. Complessivamente, lo strumento è stato ben accolto nell'ambito della sessione di orientamento specialistico, basandosi su criteri oggettivi forniti da una tassonomia come Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni per la valutazione delle attività incluse nelle ADA. L'inserimento dello strumento di SGA nell'ambito del colloquio si è dimostrato, insieme all'intervento orientativo dell'operatore del Cpl, un valido supporto ai fini della crescita da parte del beneficiario della propria consapevolezza rispetto a:

- competenze acquisite durante le sue esperienze di studio, vita e lavoro;
- specificità della professione desiderata/ricercata;
- comprensione e interpretazione delle vacancy e dei percorsi formativi.

Molti degli operatori coinvolti hanno sottolineato, ad esempio, che l'utilizzo dello strumento come canovaccio del colloquio abbia fornito un'enorme opportunità per operatore e beneficiario: quella di ricostruire, in tutto o in parte, l'esperienza maturata, sia che questa sia stata svolta in contesti formali sia in contesti non formali e informali; nonché, sulla base di questa, di riflettere rispetto a una traiettoria professionale diversa da quella desiderata, indipendentemente dall'inserimento all'interno di uno dei percorsi previsti dal Programma GOL.

La valorizzazione delle competenze acquisite è passata, fin da subito, come obiettivo cardine della messa a punto della SGA attraverso la sperimentazione. Inoltre, secondo quanto riportato dalle Regioni e PA coinvolte, la progettazione per competenze dei percorsi formativi può trarne sicuramente dei vantaggi, a partire dal linguaggio utilizzato in Atlante del lavoro e delle Qualificazioni in termini di risultati attesi (RA) e di check list delle ADA indagate e non indagate.

Infine, molto apprezzata è stata la possibilità data all'operatore di individuare l'unità professionale su cui effettuare la SGA, potendo attingere, insieme al beneficiario, a diverse fonti e all'integrazione tra queste (*assessment, job vacancy* nel territorio, trend del mercato del lavoro etc.); nonché la possibilità di effettuare più SGA con l'obiettivo di far emergere, quanto più possibile, le potenzialità del beneficiario e valutare insieme il percorso di riduzione del gap, più adeguato sia in termini di tempo che di effort.

Ciò posto, è utile, ai fini del perfezionamento dello strumento e dell'individuazione di possibili soluzioni sia a breve che a medio e lungo termine, riportare sotto forma di tavola sinottica le osservazioni avanzate in termini di criticità rispetto ai diversi aspetti che coinvolgono la SGA (tecnici, metodologici, di contenuto etc.). In particolare, nella tavola sinottica che segue, sono riportate:

- nella prima colonna le criticità maggiormente ricorrenti;
- nella seconda colonna, l'intenzione, se è il caso, di intervenire (rimandando nel paragrafo successivo al dettaglio della proposta di intervento), o in alternativa l'intenzione di non intervenire/aggiornare lo strumento (almeno al momento);
- infine, nella terza colonna, le motivazioni del non intervento.

Tavola sinottica di sintesi: criticità e aree di miglioramento della SGA

Criticità emerse	Intervento previsto	Motivazioni di non intervento nel breve periodo
Il periodo di osservazione dei 3 anni può risultare troppo stringente, anche perché, dato il periodo, coincide anche con la fase di crisi pandemica in cui molte persone hanno dovuto sospendere le attività lavorative in modo forzato	Si prevede di intervenire. Si veda punto C delle proposte	
Difficoltà a ponderare situazioni di esperienze eterogenee al di fuori dell'esperienza diretta del lavoro (ad esempio nel caso di pregresse esperienze di istruzione o formazione, esperienze nel no profit o in altri contesti di lavoro non formalizzati) ed esperienze di lavoro che vanno oltre i 3 anni osservati	Si prevede di intervenire. Si veda punto D delle proposte	
Le ADA riportano attività poco conformi a quanto richiesto nel mercato del lavoro locale o contengono attività che non è utile valorizzare	Si prevede di intervenire. Si veda punti A e B delle proposte	
Gli item di attribuzione dei punteggi hanno intervalli temporali non completamente adeguati a rilevare le esperienze. In particolare, si richiede una netta distinzione tra chi ha '0' mesi di esperienza e gli altri, creando un item ad hoc	Si prevede di intervenire. Si veda punto C delle proposte	
Individuazione di una modalità di restituzione chiara e utile sia per l'operatore che per l'utente. Inoltre, la restituzione all'utente potrebbe anche essere corredata da informazioni desunte dall'analisi di LMI del mercato qualora aggiornate	Si prevede di intervenire. Si veda punto F delle proposte	
Linguaggio tecnico di descrizione di alcune ADA viene considerato poco comprensibile sia per gli operatori che per i beneficiari	Non si prevede a breve di intervenire	Il lavoro di decodifica della descrizione verso una sua semplificazione, per quanto utile, non sarà possibile a breve. I processi di semplificazione comportano anche l'avvio di una fase concordata con i gruppi tecnici che propongono e definiscono le ADA da inserire nell'Atlante. Necessario in ogni caso di coinvolgimento di INAPP. Il lavoro può essere avviato. Al momento attuale può essere di supporto elencare, in sede di orientamento, le attività che compongono quell'ADA in modo da meglio declinare in termini operativi le aree.
Lo strumento genera aspettative che potrebbero non essere soddisfatte dal catalogo formativo	Non si prevede di intervenire	Il problema è noto e riguarda un insieme di aspetti che non dipendono strettamente dalla somministrazione della SGA. Sotto questo aspetto in prospettiva può essere perfezionata la connessione tra esito di copertura dei RA intese come unità di competenza e declinazione ulteriore di queste ultime, sempre facendo riferimento ad Atlante. La programmazione della formazione è gestita dalle Regioni e dalle PPAA che possono recepire anche quanto

		emerge dall'orientamento specialistico, anche partendo dall'eventuale necessità di rendere modulare la formazione.
Assenza quasi totale sulla verifica delle competenze soft skill e trasversali.	Non si prevede di intervenire	L'Atlante di per se si configura come un'analisi delle attività più strettamente tecniche e al momento non riguarda le soft skill. Il tema è certamente interessante e aperto e può eventualmente riguardare l'ampliamento della SGA ad altri sistemi di rilevazione delle competenze non tecniche, non prevista tuttavia a breve termine. Va considerato che una parte delle competenze trasversali viene verificato in sede di <i>assessment</i> quali-quantitativo (lingue e informatiche).
Sarebbe auspicabile avere un aggancio delle ADA alle professioni affini	Non previsto a breve termine, ma sviluppabile	Questa possibilità è prevista fin dall'inizio della SGA e si lega alla opportunità di avere nell'output anche l'esito di prossimità rispetto alle unità professionali che hanno in comune le ADA su cui si è indagato per la professione principale. Vi è da aggiungere la possibilità di continuare l'indagine sulle professioni prossime estendendo la SGA alle ADA pertinenti.
Utilizzare un approccio di analisi legato all'autonomia e padronanza della competenza posseduta/indagata piuttosto che al lasso di tempo di permanenza nelle attività.	Non si prevede di intervenire	Al momento la dimensione temporale di esperienza specifica su una data attività rappresenta una modalità oggettiva di misura e si intende mantenerla. Certamente questo tipo di dato non incorpora aspetti connessi alla qualità di esercizio della competenza (autonomia, attitudine, padronanza e altro). Non si esclude a medio termine che alcune dimensioni possano essere inserite, ma in concomitanza comunque a quella temporale.
Lo strumento della SGA potrebbe essere utilizzato anche a fini orientativi già in fase di definizione del profilo professionale che costituisce l'obiettivo della ricerca del lavoro	Non si prevede di intervenire	Come noto la SGA è annoverata all'interno del LEP E, tra i servizi di orientamento specialistico che sono parte integrante del percorso della persona, al pari della formazione o di altri servizi previsti nel percorso assegnato, pertanto a valle dell' <i>assessment</i> quali quantitativo e della definizione del Patto. Per anticipare lo strumento, occorre una condivisione a più livelli sulla ridefinizione del pacchetto dei servizi, nonché un'attenta analisi di interazione tra gli strumenti previsti attualmente per l' <i>assessment</i> e la SGA

5.2 Proposte di modifica della SGA

Di seguito vengono avanzate alcune proposte di modifica emerse dalle analisi condotte sulla sperimentazione, dai feedback ricevuti durante gli incontri con il gruppo tecnico sulla SGA e dalle relazioni inviate da alcune Regioni coinvolte nella sperimentazione.

Le modifiche sono finalizzate a conferire allo strumento di SGA una maggiore aderenza alle casistiche che possono presentarsi nella messa a regime dello strumento.

Si rammenta, in ogni caso, che lo strumento prevede comunque fasi di verifica e manutenzione successive legate: sia ad esigenze strettamente inerenti ad eventuali modifiche del Programma GOL, sia all'ordinaria manutenzione di Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni sulle cui classificazioni lo strumento si basa.

In questa direzione vanno considerate:

- l'aggiornamento della classificazione CP ISTAT (dall'edizione 2011 a quella 2021);
- l'introduzione di nuove UP referenziate in Atlante con relative ADA e RA;
- la revisione o l'introduzione di ADA e RA per UP già descritte.

Nei casi esposti l'aggiornamento sarà chiaramente di volta in volta oggetto di nota informativa, in

modo tale da consentire agli operatori di seguire le evoluzioni del sistema di SGA nel suo complesso.

Si precisa che, nei casi sopra indicati, le eventuali modifiche non avranno un impatto diretto né sulla sua struttura e o approccio metodologico, né sul calcolo delle soglie di prossimità e più in generale dell'output della SGA.

Entrando nel merito delle modifiche proposte, esse riguardano i seguenti ambiti:

- A. specifica ulteriore della CP sui cui viene effettuata la SGA;
- B. trattamento delle ADA non indagate con specifica della motivazione della mancata somministrazione;
- C. modifica della domanda sull'esperienza acquisita per ciascuna delle attività che compongono le ADA; degli item di risposta e relativa scala dei punteggi e delle soglie per il calcolo della prossimità rispetto alla professione ricercata/desiderata;
- D. introduzione di una tabella di equivalenza dei punteggi per i casi in cui l'esperienza acquisita su una data professione è diversa rispetto a quella strettamente richiesta nella domanda;
- E. ridefinizione del box commenti, da campo aperto a strutturato;
- F. ridefinizione dell'output, con proposte di una scheda informativa da rilasciare al beneficiario.

Di seguito si entra nel dettaglio dei punti.

A) Specifica ulteriore della UP sui cui viene effettuata la SGA

Nel corso della sperimentazione è stato fin da subito evidenziato come non sempre vi sia una stretta corrispondenza tra le CP ISTAT al V digit indicate in fase di *assessment* e il cluster sottostante delle professioni esemplificate codificate al VI digit nella medesima classificazione. Da ciò ne deriva, in alcuni casi, un disallineamento tra le ADA presenti in Atlante per la professione al V Digit rispetto alla specifica professione desiderata/ricercata espressa al VI digit. Per tale motivo, già in fase di sperimentazione della SGA, è stata data la possibilità al singolo operatore di escludere alcune ADA non in linea con il profilo al VI digit.

Pertanto, rispetto a questo punto, **la proposta è quella di inserire, subito dopo quello individuato al V digit, un campo aperto in cui si specifica la UP esemplificata al VI digit su cui viene condotta la SGA.** Attraverso informazioni più consolidate nel tempo, sarà possibile definire in modo automatico le ADA da somministrare in base alle caratteristiche della professione esemplificativa al VI digit.

Tuttavia, qualora l'operatore, concordandolo con il beneficiario, decidesse di percorrere anche altre ADA inerenti all'unità professionale di riferimento al V digit potrà comunque procedere, ai fini, ad esempio dell'individuazione di eventuali professioni affini nell'ambito del cluster delle unità UP al V digit.

Al momento, pertanto, sarà ancora l'operatore, insieme al beneficiario, a scegliere quali ADA percorrere e quali escludere.

B) Trattamento delle ADA non indagate con specifica della motivazione della mancata somministrazione

Le ADA non indagate rappresentano un'importante fonte di informazione sia dal punto di vista metodologico e di aggiornamento dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni in riferimento alla coerenza tra UP e ADA (come descritto al punto precedente) sia dal punto di vista di rappresentazione statistica della sperimentazione SGA per vedere effettivamente quali sono le ADA maggiormente ricorrenti e quelle invece meno indagate rispetto ad una data UP. Ulteriore informazione utile sia per l'operatore che per il beneficiario è la coerenza tra le ADA e le vacancy presenti sul territorio. Per tale motivo si rende opportuno, al fine di distinguere tali informazioni ed avere un quadro più preciso

rispetto alle motivazioni che inducono operatore e beneficiari a non percorrere una data ADA, inserire un ulteriore domanda con 3 modalità di risposta come segue.

Ulteriore domanda da inserire.

L'area non è stata indagata per le seguenti motivazioni:

1. mancata coerenza UP/ADA;
2. esperienza nulla rispetto all'intera ADA;
3. non richiesta nell'ambito delle *vacancy*.

C) Modifica della domanda sull'esperienza acquisita per ciascuna delle attività che compongono le ADA, degli item di risposta e relativa scala dei punteggi e delle soglie per il calcolo della prossimità rispetto alla professione ricercata/desiderata

L'esigenza di cambiare il periodo di osservazione ampliandolo da 3 a 5 anni, nasce da alcune considerazioni fatte dagli operatori stessi. In particolare, è stato chiesto di tenere in debita considerazione che alcuni dei beneficiari hanno avuto lunghi periodi di interruzioni lavorative coincidenti con i diversi lock down disposti durante pandemia da COVID19. Oltretutto si ritiene che 5 anni siano un periodo più congruo per coloro che hanno avuto esperienze (anche pluriennali) in periodi antecedenti ai 3 anni. Alla luce di ciò si intende anche modificare gli item di risposta e di conseguenza i punteggi. Il grado di esperienza, rispetto ad una data attività, continuerà, in ogni caso, ad essere misurato in mesi quale parametro oggettivo del grado di esperienza del beneficiario. Si è consapevoli, tuttavia, che tale parametro coglie solo una dimensione rispetto alla copertura di una data attività, tenendo fuori, invece quella legata alla qualità, (ovvero intensità dell'esperienza fatta) che generalmente viene espressa secondo una scala di attributi in ogni caso frutto di una valutazione soggettiva. Non si esclude, in successive evoluzioni di arricchire in futuro gli item di risposta con questa dimensione, ma dovrà essere frutto di attenta valutazione.

Di seguito si riporta la nuova formulazione della domanda, uno schema con la scala di risposte utilizzata per la sperimentazione (scala a 3 punti) e quella con i nuovi item (scala a 5 punti) con i relativi punteggi.

Nuova domanda: **Con riferimento agli ultimi 5 anni, può indicare il grado di esperienza per ciascuna delle seguenti attività?**

Tabella a) Modifica degli item di risposta

Item e punteggi della sperimentazione	Item e punteggi a regime
1 – Da nessuna a esperienza a un massimo di 6 mesi (punteggio 0)	1. Nessuna esperienza (punteggio 0);
2 - Da 6 a 24 mesi di esperienza (punteggio 1)	2. Fino a 6 mesi (punteggio 1);
	3. Tra 6 e 12 mesi (punteggio 2);
3 - Ha avuto esperienze superiori ai 24 mesi (punteggio 2)	4. Tra 12 e 24 mesi (punteggio 3);
	5. Oltre 24 mesi (punteggio 4).

Da ciò ne consegue una proposta di modifica per il calcolo delle soglie di prossimità (tabella b) che si baserà, inoltre, sulle sole ADA, scelta coerente con il coefficiente di correlazione prossimo a 1 tra valori medi delle ADA e dei RA, come osservato nel Capitolo 4.

Tabella b) Soglie di prossimità

LIVELLO	Soglie della sperimentazione		Nuove soglie	
	PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA	PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA
Livello 1 di prossimità	> 0,75	<= 1	> 0,75	<= 1
Livello 2 di prossimità	> 0,6	<= 0,75	> 0,5	<= 0,75
Livello 3 di prossimità	> 0,30	<= 0,6	> 0,25	<= 0,5
Livello 4 di prossimità	>= 0	<= 0,30	>= 0	<= 0,25

Nel caso in cui fosse già stato adottato il calcolo della prossimità rispetto alle sole ADA e con le nuove soglie si sarebbe avuta una diversa distribuzione dei gruppi di prossimità rispetto a quella già evidenziata nel capitolo 3, come riportato nella tabella seguente, con un rafforzamento, seppur non molto accentuato, verso livelli di prossimità più alta alle UP indagate (livelli 1 e 2).

Tabella c) Distribuzione delle SGA nei gruppi di prossimità: confronto tra vecchie e nuove soglie²⁵

Distribuzione delle SGA con le soglie definite nel corso della sperimentazione		Distribuzione delle SGA simulata con le nuove soglie proposte
Livello di prossimità	Frequenza	Frequenza
1	410	463
2	256	359
3	667	679
4	1.230	1.062
	2.563	2.563

D) Introduzione di una tabella di equivalenza dei punteggi per i casi in cui l'esperienza acquisita su una data professione è diversa rispetto a quella strettamente richiesta nella domanda

Come sottolineato durante la sperimentazione, il questionario di SGA ha una funzione di guida (traccia/canovaccio) per la realizzazione di un colloquio di orientamento specialistico *face to face* di tipo qualitativo finalizzato a delineare un profilo di competenze acquisite avendo come benchmark una data unità professionale. Durante la sperimentazione sono state fornite delle indicazioni di massima agli operatori su come comportarsi di fronte a esperienze consistenti antecedenti il lasso temporale dei 3 anni, oppure di fronte a candidati con nessuna esperienza lavorativa ma con esperienze di studio, tirocinio o stage recenti. In entrambi i casi, si è deciso di valorizzare tali esperienze con un approfondimento durante il colloquio. Nei commenti di fine colloquio, gli operatori hanno cercato di tenere traccia di come avevano proceduto di fronte a tali casistiche mettendo in evidenza l'attribuzione del punteggio per ciascuna attività dovuta a un'interpretazione flessibile dell'esperienza. A tale riguardo, si suggerisce, oltre ad ampliare il periodo di riferimento come indicato al punto C al fine di ricomprendere anche esperienze pregresse posizionate oltre i 5 anni, di fornire agli operatori una tabella di equivalenza, più sistematica e univoca, tra esperienza da considerare e punteggio da attribuire, anche in virtù dei nuovi punteggi di cui al punto C. Ulteriore elemento, da considerare per una corretta e funzionale selezione della risposta (item) e conseguente attribuzione dei punteggi, consiste in una accurata interpretazione e valutazione ragionata dell'esperienza professionale effettivamente maturata e soprattutto dei profili ricercati dalle vacancy disponibili sul territorio e offerta formativa disponibile (casi simulati).

²⁵ Tale simulazione riguarda il numero di SGA consolidato al 15 maggio, giorno di chiusura formale della sperimentazione

Nella tabella sono considerati 3 macro ambiti di esperienze, declinati in ulteriori specifici casi:

- esperienze lavorative antecedenti i 5 anni di osservazione;
- esperienze di studio coerenti con la UP ricercata/desiderata;
- esperienze in ambito 'no profit' o similari coerenti con la UP indagata

Tabella d) Potenziali casi di attribuzione qualitativa dei punteggi

Ambiti	Casi standard rispetto alle singole attività che compongono le ADA*	Risposte orientative da inserire
Peso delle esperienze lavorative oltre i 5 anni	Esperienza lavorativa sull'unità professionale su cui viene effettuata la SGA oltre i 10 anni che non copre o copre parzialmente i 5 anni indagati	Risposta (12-24 mesi) o risposta 4 (oltre 24 mesi) per ogni attività, in relazione alla durata effettiva dell'esperienza. In particolare, la risposta 4 può essere attribuita in casi di esperienza ultra quindicinale in settori professionali maggiormente stabili
	Esperienza lavorativa sull'unità professionale su cui viene effettuata la SGA compresa tra i 5 e i 10 anni che non copre o copre parzialmente i 5 anni indagati	Risposta 2 (item 6-12 mesi) o risposta 3 (item 12-24 mesi) per ogni attività in relazione alla durata effettiva dell'esperienza. In particolare, la risposta 3 può essere attribuita in casi di esperienza di 9-10 anni in settori professionali maggiormente stabili
Peso delle esperienze di istruzione/formazione coerenti con la UP indagata nei casi di nessuna esperienza professionale	Nessuna esperienza professionale, ma con un titolo di studio coerente con l'unità professionale indagata acquisito nei 5 anni considerati	Risposta 2 (item 6-12 mesi) per ogni attività coerente che non ha previsto stage, tirocini in impresa; Risposta 3 (item 12-24 mesi) per ogni attività coerente che ha previsto stage, tirocini in impresa;
	Nessuna esperienza professionale ma con un titolo di studio coerente con l'unità professionale indagata acquisito in anni anteriori rispetto ai 5 anni considerati	Risposta 1 (1-6 mesi) per ogni attività coerente che non ha previsto stage, tirocini in impresa; Risposta 2 (6-12 mesi) per ogni attività coerente che ha previsto stage, tirocini in impresa;
Peso delle esperienze in ambito 'no profit' o similari coerenti con la UP indagata	Nessuna esperienza professionale, ma competenze potenzialmente acquisite attraverso altre esperienze (volontariato, servizio civile, altra attività legata al no profit) nei 5 anni considerati. La durata di tali esperienze deve essere stata minimo di 6 mesi.	Risposta 2 (6-12 mesi) o risposta 3 (12-24 mesi) in relazione alla durata e alla significatività dell'esperienza
	Nessuna esperienza professionale, ma competenze potenzialmente acquisite attraverso altre esperienze (volontariato, servizio civile, altra attività legata al no profit) oltre i 5 anni considerati. La durata di tali esperienze deve essere stata minimo di 6 mesi.	Risposta 1 (1-6 mesi) o risposta 2 (6-12 mesi) in relazione alla durata e alla significatività dell'esperienza

*Nel caso di compresenza di più esperienze indicate in tabella attribuire i punteggi sulla base di quella più significativa, aspetto da far emergere in sede di colloquio.

E) Ridefinizione del box commenti, da campo aperto a strutturato

Il campo aperto dedicato ai commenti si è dimostrato molto utile per raccogliere i feedback degli operatori sui diversi aspetti che hanno caratterizzato la sperimentazione. Molti di questi feedback,

messi insieme a quelli ricevuti durante gli incontri periodici, hanno contribuito alla redazione delle proposte di modifica di cui ai punti precedenti. Ai fini di una maggiore valorizzazione di tali informazioni di tipo bottom up si suggerisce di modificare il campo aperto dei commenti e ridefinirlo come campo strutturato sia per una migliore lettura e interpretazione, sia per una più agile raccolta delle informazioni da parte dell'operatore. Potrebbe essere utile avere una domanda formulata come segue:

Domanda aggiunta, sostitutiva del box commenti aperto. Tra i seguenti aspetti emersi durante il colloquio di SGA quali vorrebbe mettere in evidenza? (indicazione di max 2 risposte)

1. UP diversa da quella indicata in fase di *assessment*
2. Valorizzazione di competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali
3. Valorizzazione di competenze acquisite in periodi precedenti ai 5 anni
4. Valorizzazione di competenze acquisite nei 5 anni ma in maniera discontinua
5. Mancata coerenza tra informazioni raccolte in fase di *assessment* e le informazioni provenienti dal colloquio di orientamento specialistico

(domanda facoltativa)

In riferimento alle risposte fornite intende fornire ulteriori specifiche (box a campo libero)?

F) Ridefinizione dell'output, con scheda informativa da rilasciare al beneficiario

Dalla sperimentazione è emerso che l'operatore ha la necessità di restituire al beneficiario un output di facile interpretazione (possibilmente sia in formato digitale che cartaceo) come base per il proseguimento del percorso di orientamento specialistico. Partendo da tale necessità, ma anche dalla revisione proposta del calcolo di prossimità delle UP (di cui al punto C), ci si è resi conto che sia preferibile un output contenente le seguenti informazioni (vedi tabella e):

1. Livello di prossimità²⁶ rispetto all'UP indagata nel suo complesso (livello 1,2,3,4);
2. Elenco delle ADA indagate e relativo punteggio ottenuto²⁷;
3. Elenco delle ADA non indagate e relativa motivazione;
4. Elenco degli RA rispetto all'UP indagata e relativo punteggio²⁸ che permette di identificare le unità di competenza ove sarà eventualmente necessaria la formazione (nel caso di punteggi prossimi allo 0).

Tali informazioni di sintesi saranno disponibili per operatore e beneficiario nella versione PDF e stampabile. A video potranno invece consultare l'output per esteso comprendente anche i risultati per singole attività e altre info. I commenti dell'operatore saranno invece disponibili a video solo per l'operatore.

²⁶Per livello di prossimità si intende la distanza tra l'esperienza acquisita dal beneficiario nelle diverse attività rispetto a quella prevista dall'unità professionale della CP Istat, descritta tramite le ADA di Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, considerata quale *benchmark*. Il livello di prossimità è calcolato come Presidio totale rispetto alle ADA ovvero rapporto tra la somma dei punteggi pesati ottenuti per tutte le attività ed il punteggio massimo ottenibile.

²⁷ In prospettiva, tale output fornirà indicazioni anche rispetto alle UP prossime (in questo caso rimando al test SGA) utili per il match con una o più vacancy sul territorio.

²⁸ Il punteggio dei RA è calcolato come rapporto tra la somma dei punteggi pesati ottenuti per tutte le attività della RA specifica ed il punteggio massimo ottenibile (Punteggio min 0-max 1).

Tabella e) Possibili output rispetto alla UP indagata (al beneficiario comparirà uno dei 4 livelli di prossimità sotto riportati con le relative ADA, ADA non indagate e RA)

Livello di prossimità (Punteggio min 0-max 1), codice UP al V digit e sua denominazione, ed eventuale UP esemplificativa al VI digit (denominazione)	Elenco delle ADA e relativo punteggio	ADA non indagate e motivazione	RA e relativi punteggi
<p>Livello 1 di prossimità (Punteggio compreso tra il 0,75 e 1)</p> <p>non si evidenziano particolari fabbisogni di competenze o al limite solo brevi periodi di adattamento al contesto produttivo (ad es. transizione verso professioni affini di comparto o settore differente) o di primo inserimento professionale, realizzabili anche attraverso misure di tirocinio o apprendistato.</p> <p>Punteggio ottenuto:</p>			
<p>Livello 2 di prossimità (Punteggio compreso tra il 0,5 e il 0,75)</p> <p>si evidenziano fabbisogni di interventi di formazione brevi e mirati per esigenze di primo ingresso o reinserimento in comparti produttivi affini o prossimi ma con livelli di autonomia e responsabilità equivalenti.</p> <p>Punteggio ottenuto:</p>			
<p>Livello 3 di prossimità (Punteggio compreso tra il 0,25 e il 0,50): si evidenziano fabbisogni di interventi più lunghi di formazione per esigenze di qualificazione professionale; reinserimento in ruoli professionali o comparti produttivi affini ma caratterizzati da contenuti professionali e livelli di autonomia e responsabilità più elevati; rafforzamento delle competenze di base.</p> <p>Punteggio ottenuto:</p>			
<p>Livello 4 di prossimità (Punteggio compreso tra 0 e il 0,25): si evidenzia una distanza dall'area professionale individuata-che richiede lo sviluppo di un percorso intermedio di professionalizzazione e qualificazione in una prospettiva di career pathway, ad esempio attraverso l'offerta di percorsi di cosiddette micro-qualificazioni.</p> <p>Punteggio ottenuto:</p>			

Allegato 1 - Schema riassuntivo: gli strumenti SGA differenze tra sperimentazione e proposte a regime

Strumento utilizzato in sperimentazione: step presentati sequenza logica del test	Proposte di modifica
Motivazione della scelta di orientare la SGA su una o più specifica UP. Possibili risposte: <ol style="list-style-type: none"> Come esito dell'<i>assessment</i> quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata/ricercata); Come proposta dell'operatore sulla base delle <i>job vacancy</i> nel territorio; Come proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di LMI basati su co, indagine excelsior e altro supporto); Concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni 	Nessuna
Specifica eventuale di UP semplificativa (al VI digit) su cui si intende orientare la SGA <ul style="list-style-type: none"> Non prevista 	Aggiunta di una tendina o campo libero che riporta le professioni esemplificative presenti in Atlante per ciascuna UP al V digit (scelta 1 di quelle proposte in tendina)
Individuazione delle ADA su cui effettuare la SGA: <ul style="list-style-type: none"> possibilità di non scegliere specifiche ADA 	Aggiunta al termine della selezione delle ADA della seguente domanda e relativi item di risposta (da scegliere il prevalente): L'area non è stata indagata per le seguenti motivazioni: <ol style="list-style-type: none"> mancata coerenza UP/ADA; esperienza nulla rispetto all'intera ADA; non richiesta nell'ambito delle vacancy
Domanda da porre per ciascuna attività indagata: Con riferimento agli ultimi 3 anni, può indicare il grado di esperienza per ciascuna delle seguenti attività? 1 – Da nessuna a esperienza a un massimo di 6 mesi (punteggio 0); 2 - Da 6 a 24 mesi di esperienza (punteggio 1); 3 - Ha avuto esperienze superiori ai 24 mesi (punteggio 2)	Nuova domanda e relativi item di risposta: Con riferimento agli ultimi 5 anni, può indicare il grado di esperienza per ciascuna delle seguenti attività? 1 – Nessuna esperienza (punteggio 0) 2 – Fino a 6 mesi di esperienza (punteggio 1); 3 – Da 6 a 12 mesi di esperienza (punteggio 2); 4 – Da 12 a 24 mesi di esperienza (punteggio 3); 5 -- Ha avuto esperienze superiori ai 24 mesi (punteggio 4)
Presenza di box aperto in cui l'operatore spiega la motivazione di alcune scelte effettuate nel corso del colloquio	(visibile solo all'operatore) Aggiunta di una domanda specifica e relativi item di risposta in sostituzione del box aperto. Domanda non obbligatoria. Tra i seguenti aspetti emersi durante il colloquio di SGA quali vorrebbe mettere in evidenza? (Indicazione - scegliere massimo 2 risposte tra le seguenti) <ol style="list-style-type: none"> UP diversa da quella indicata in fase di <i>assessment</i> Valorizzazione di competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali Valorizzazione di competenze acquisite in periodi

	<p>precedenti ai 5 anni</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Valorizzazione di competenze acquisite nei 5 anni ma in maniera discontinua 5. Mancata coerenza tra informazioni raccolte in fase di <i>assessment</i> e le informazioni provenienti dal colloquio di orientamento specialistico <p>(domanda facoltativa)</p> <p>In riferimento alle risposte fornite intende fornire ulteriori specifiche (box a campo libero)?</p>																														
<p>Esito di prossimità (calcolato su livello di copertura contemporanea di ADA e RA) per i 4 livelli:</p> <p>LIVELLO Soglie della sperimentazione:</p> <table border="1" data-bbox="193 779 793 999"> <thead> <tr> <th></th> <th>PERC_MIN_ADA</th> <th>PERC_MAX_ADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello 1 di prossimità</td> <td>> 0,75</td> <td><= 1</td> </tr> <tr> <td>Livello 2 di prossimità</td> <td>> 0,6</td> <td><= 0,75</td> </tr> <tr> <td>Livello 3 di prossimità</td> <td>> 0,30</td> <td><= 0,6</td> </tr> <tr> <td>Livello 4 di prossimità</td> <td>>= 0</td> <td><= 0,30</td> </tr> </tbody> </table>		PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA	Livello 1 di prossimità	> 0,75	<= 1	Livello 2 di prossimità	> 0,6	<= 0,75	Livello 3 di prossimità	> 0,30	<= 0,6	Livello 4 di prossimità	>= 0	<= 0,30	<p>Esito di prossimità (calcolato sul solo livello di copertura delle ADA) per i 4 livelli:</p> <p>LIVELLO Soglie proposte:</p> <table border="1" data-bbox="801 779 1402 999"> <thead> <tr> <th></th> <th>PERC_MIN_ADA</th> <th>PERC_MAX_ADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello 1 di prossimità</td> <td>> 0,75</td> <td><= 1</td> </tr> <tr> <td>Livello 2 di prossimità</td> <td>> 0,50</td> <td><= 0,75</td> </tr> <tr> <td>Livello 3 di prossimità</td> <td>> 0,25</td> <td><= 0,50</td> </tr> <tr> <td>Livello 4 di prossimità</td> <td>>= 0</td> <td><= 0,25</td> </tr> </tbody> </table>		PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA	Livello 1 di prossimità	> 0,75	<= 1	Livello 2 di prossimità	> 0,50	<= 0,75	Livello 3 di prossimità	> 0,25	<= 0,50	Livello 4 di prossimità	>= 0	<= 0,25
	PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA																													
Livello 1 di prossimità	> 0,75	<= 1																													
Livello 2 di prossimità	> 0,6	<= 0,75																													
Livello 3 di prossimità	> 0,30	<= 0,6																													
Livello 4 di prossimità	>= 0	<= 0,30																													
	PERC_MIN_ADA	PERC_MAX_ADA																													
Livello 1 di prossimità	> 0,75	<= 1																													
Livello 2 di prossimità	> 0,50	<= 0,75																													
Livello 3 di prossimità	> 0,25	<= 0,50																													
Livello 4 di prossimità	>= 0	<= 0,25																													
<p>Nomenclatura dei 4 livelli di prossimità:</p> <p>Livello 1 di prossimità: non si evidenziano particolari fabbisogni di competenze o al limite solo brevi periodi di adattamento al contesto produttivo (ad es. transizione verso professioni affini di comparto o settore differente) o di primo inserimento professionale, realizzabili anche attraverso misure di tirocinio o apprendistato;</p> <p>Livello 2 di prossimità: si evidenziano fabbisogni di interventi di formazione brevi e mirati per esigenze di primo ingresso o reinserimento in comparti produttivi affini o prossimi ma con livelli di autonomia e responsabilità equivalenti</p> <p>Livello 3 di prossimità: si evidenziano fabbisogni di interventi più lunghi di formazione per esigenze di qualificazione professionale; reinserimento in ruoli professionali o comparti produttivi affini ma caratterizzati da contenuti professionali e livelli di autonomia e responsabilità più elevati; rafforzamento delle competenze di base;</p> <p>Livello 4 di prossimità: si evidenzia una distanza dall'area professionale individuata che richiede lo sviluppo di un percorso intermedio di professionalizzazione e qualificazione in una prospettiva di <i>career pathway</i>, ad esempio attraverso l'offerta di percorsi di cosiddette micro-qualificazioni</p>	<p>Nessuna</p>																														
<p>Scheda di output per il beneficiario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non prevista (esito visualizzato per il solo operatore) 	<p>Da introdurre in versione stampabile (per le specifiche vedere Tabella e) del documento</p> <p>Tali informazioni di sintesi saranno disponibili per operatore e beneficiario nella versione PDF e stampabile. A video potranno invece consultare l'output per esteso comprendente anche i risultati per singole attività e altre info. I commenti dell'operatore saranno invece disponibili a video solo per l'operatore.</p>																														

Allegato 2 - Nota alla lettura delle tavole regionali

L'allegato Excel al presente report si compone di due tipologie di tabelle e grafici:

- un gruppo di file contenente tabelle 'generalì' in cui si riportano a livello territoriale alcune statistiche riguardanti le caratteristiche principali delle SGA esperite;
- un file contenente dati sempre a livello regionale, sulle cosiddette ADA non indagate e loro caratteristiche di dettaglio.

Tabelle generali

Elenco professioni (*Nome file: Elenco professioni.xls*). Nel file sono presenti tutte le professioni oggetto di sperimentazione - in ordine decrescente rispetto al numero di casi totali - suddivisi per regione. Il file è suddiviso in 12 fogli, contenenti il totale delle 308 professioni presenti nelle singole regioni.

Key livello prossimità e motivazione (*Nome file: Key livello prossimità e motivazione.xls*). Il file presenta due fogli, nel primo dei quali sono riportate le 4 modalità relative al livello di prossimità (fabbisogno di interventi formativi) suddiviso per regione, mentre nel secondo tale suddivisione è relativa alla motivazione relativa al percorso intrapreso.

Percorsi (*Nome file: Percorsi.xls*). Il file presenta un foglio generale di riepilogo del numero dei diversi percorsi presenti a livello regionale (reinserimento lavorativo, *upskilling*, *reskilling*, lavoro e inclusione) e 4 fogli nei quali vengono riportati i singoli percorsi, con relativo grafico di accompagnamento.

Schede regionali ADA (*Nome file: Schede regionali ADA.xls*). Per ogni singolo foglio del file – relativo alla singola regione - è riportato il prospetto percentuale delle ADA e dei RA e dei relativi grafici (non sono riportate per facilità di lettura le professioni che, seppur presenti, presentano a livello percentuale un valore '0')

Schede regionali professioni (*Nome file: Schede regionali professioni.xls*). Nel file è presente un riepilogo regionale (una per foglio) delle professioni presenti nelle singole regioni.

Tabelle sulle ADA non indagate

Nome file: ADA non indagata.xls. Per quanto riguarda le ADA non indagate è presente un unico file relativo alle professioni. Nel primo foglio si trova una tabella generale riportante il numero di casi per ogni singola regione, sia in valore assoluto che in valore percentuale. Le professioni riportate sono quelle che presentano un maggior numero di casi, mentre quelle con un numero di casi inferiore sono tutte ricomprese nella colonna "altre". Gli altri fogli presentano, uno per Regione, tutte le professioni presenti nella singola regione, con due relativi grafici (uno in valore assoluto ed uno in percentuale).

COLLANA
FOCUS
ANPAL