



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 179

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione del Documento degli interventi di politica del lavoro della XVII legislatura

Il giorno **13 Febbraio 2026** ad ore **08:30** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

MAURIZIO FUGATTI

Presenti:

VICEPRESIDENTE
ASSESSORE

**ACHILLE SPINELLI
ROBERTO FAILONI
FRANCESCA GEROSA
MATTIA GOTTARDI
SIMONE MARCHIORI
MARIO TONINA
GIULIA ZANOTELLI**

Assiste:

IL DIRIGENTE

NICOLA FORADORI

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

LA GIUNTA PROVINCIALE

- visto l'articolo 1 della Legge provinciale 16 giugno 1983 n. 19 "Organizzazione degli interventi di politica del lavoro";
- visti gli obiettivi e le linee di indirizzo della Strategia provinciale della XVII Legislatura, approvata con deliberazione n. 990 del 28 giugno 2024, e, nello specifico l'obiettivo 3.3. "Accrescere i tassi di occupazione sul mercato del lavoro e migliorare le condizioni salariali della popolazione" sostenendo le imprese, nell'affrontare l'invecchiamento della popolazione lavorativa e nell'agevolare l'occupazione femminile e l'obiettivo 9.6 "Accompagnare le imprese nel reperire forza lavoro e nel qualificare la stessa" migliorando le capacità di osservazione del mercato del lavoro e il suo fabbisogno di competenze e offrendo politiche attive "costruite su misura" per un ingresso nel mondo del lavoro rapido e coerente con le competenze del lavoratore e con la domanda del mercato;
- viste le connesse politiche previste nel Documento di economia e finanza provinciale (DEFP) 2026-2028, nello specifico la politica 3.3.1 "Riformare le misure di sostegno, potenziare i servizi per l'occupazione con particolare attenzione a donne, giovani e soggetti in condizione di fragilità e favorire azioni volte all'adeguamento dei livelli salariali della popolazione lavorativa" e la politica 9.6.1 "Attivare e sostenere iniziative al fine di formare, qualificare o attrarre risorse umane, sulla base delle esigenze delle imprese, promuovendo la sicurezza e la qualità dell'occupazione";
- visto il Documento di programmazione degli interventi (DOPI) per la XVII Legislatura in materia di sviluppo economico, ricerca e lavoro approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 603 del 03 maggio 2024 successivamente aggiornato con deliberazioni n. 1571 del 04 ottobre 2024, n. 685 del 16 maggio 2025 e n. 1603 del 24 ottobre 2025, con particolare riguardo alla Sezione "Attività per il sostegno occupazionale e la valorizzazione ambientale";
- preso atto che gli interventi di cui al Documento in oggetto risultano coerenti con la Strategia provinciale per lo sviluppo sostenibile (SproSS), approvata con deliberazione della Giunta provinciale n. 1721 del 15 ottobre 2021 in particolare con gli obiettivi di contrastare la disoccupazione giovanile e delle fasce più deboli della popolazione, colmare le disparità di genere e incrementare la qualità del lavoro, garantendo diritti e formazione;
- visto il Patto per il Lavoro 2022 sottoscritto dalle Parti sociali e dalla Provincia Autonoma di Trento in conclusione degli Stati Generali del Lavoro;
- considerato che la L.P. 2 novembre 2022, n. 12 "Sistema provinciale per la politica attiva del lavoro e la realizzazione di interventi e servizi di pubblica utilità - progettone - e integrazione della legge provinciale sul lavoro 1983" prevede all'articolo 3 "Programmazione e organizzazione del progettone" che la Provincia, nell'ambito delle proprie politiche sul lavoro, include il progettone nel documento degli interventi di politica del lavoro previsto dalla legge provinciale sul lavoro 1983 e s.m.i.;
- vista la propria deliberazione n. 1732 del 17 novembre 2025 con la quale, in attuazione dell'art. 3, comma 2) della L.P. 2 novembre 2022, n. 12, è stato approvato il "Piano triennale "Progettone" 2026-2028" , elaborato in coerenza agli stanziamenti di bilancio assegnati al Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale per l'attuazione del "Progettone" della Provincia Autonoma di Trento per gli esercizi finanziari 2026-2028 e che contiene la programmazione degli interventi diretti per tali esercizi;
- vista la propria deliberazione n. 1817 del 28 novembre 2025, con la quale, in attuazione delle linee guida per l'attuazione dei percorsi di rafforzamento dell'occupabilità e delle azioni di formazione e riconversione professionale, ai sensi della L.P. 2 novembre 2022, n. 12, sono stati definiti i requisiti e le modalità di accesso al "Progettone", nonché le condizioni per la permanenza nel sistema, con particolare riguardo alla presa in carico da parte dei Centri per l'Impiego di specifiche categorie di soggetti e di coloro che non riescono ad essere coinvolti nel sistema Progettone per esaurimento dei posti, ai fini dell'erogazione di misure di politiche attive del lavoro;

- vista la propria deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020, con la quale è stato approvato il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura, successivamente integrato e modificato con le deliberazioni n. 2039 del 26 novembre 2021 e n. 2476 del 22 dicembre 2022;
- acquisito il parere della Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, rilasciato ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. c) della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13 (cd. Legge provinciale sulle pari opportunità), prot. n. 1001482 di data 22/12/2025;
- esaminata la proposta del nuovo Documento degli interventi di politica del lavoro della XVII Legislatura, approvata dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 475 del 14/01/2026;
- vista la relazione accompagnatoria redatta dal consigliere pari opportunità al documento degli interventi di politica del lavoro proposto dalla Commissione provinciale per l'impiego di cui all'art. 16 comma 3 lett. d) della Legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13 "Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini", prot. n. 0059944 di data 23/01/2026;
- acquisiti i pareri dei Servizi di staff ai sensi della deliberazione della Giunta provinciale n. 6 di data 15 gennaio 2016;
- considerato che il sistema gestionale informatizzato dedicato di Agenzia del lavoro per la presentazione della domanda di contributo previsto dall'intervento 5.1.4A "Formazione continua aziendale" è in fase di implementazione;
- rilevato che gli interventi rivolti alle imprese di cui al presente Documento costituiscono aiuti di stato di cui all'art.107, comma 1, del TFUE e pertanto sono soggetti alle disposizioni relative al registro nazionale aiuti di stato di cui all'art. 52 della legge n. 234/2012;
- visto il Regolamento (UE) della Commissione n. 651/2014 del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato;
- visto il Regolamento (UE) della Commissione n. 2831 del 13 dicembre 2023 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis" che è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 e si applicherà fino al 31 dicembre 2030;
- visto il Regolamento (UE) della Commissione n. 717/2014 del 27 giugno 2014 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti «de minimis» nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- visto il Regolamento (UE) della Commissione n. 1408 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis" nel settore agricolo;
- ritenuto di condividere la proposta formulata dalla Commissione provinciale per l'impiego;
- a voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. di adottare il Documento degli interventi di politica del lavoro della XVII Legislatura secondo la proposta formulata dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 475 del 14/01/2026 ed i documenti alla stessa allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che il Documento di cui al punto 1. sostituisce quello approvato con deliberazione n. 75 del 24 gennaio 2020 e successivamente integrato e modificato con le deliberazioni n. 2039 del 26 novembre 2021 e n. 2476 del 22 dicembre 2022;

3. di stabilire che il Documento di cui al punto 1 si applica dalla data di approvazione del presente provvedimento, fatto salvo quanto diversamente stabilito dal medesimo Documento per i singoli interventi;
4. di stabilire che per gli interventi ad istanza di parte il Documento di cui al punto 1 si applica alle domande pervenute dalla data di approvazione del presente provvedimento, fatto salvo quanto diversamente stabilito dal medesimo Documento per i singoli interventi e dai successivi punti 5 e 6;
5. di stabilire che la presentazione delle domande di contributo previsto dall'intervento 5.1.4A "Formazione continua extra aziendale", come disciplinata dal Documento di cui al punto 1 sarà subordinata alla piena operatività del sistema gestionale informatizzato dedicato; in attesa, si applicano le disposizioni dell'intervento 5.1.4A del previgente Documento;
6. di stabilire che l'intervento 3.3.C "Titoli di acquisto (Voucher) per l'accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio" del documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura continua ad applicarsi alle domande pervenute fino all'adozione dell'avviso previsto dall'intervento 5.1 del Documento di cui al punto 1;
7. di stabilire che le disposizioni del presente Documento relative ai Tirocini (int. 1.4 - Promozione di tirocini formativi e di orientamento) si applicano ai tirocini con data di avvio successiva alla data di approvazione del presente provvedimento;
8. di stabilire che l'efficacia del Documento allegato di cui al punto 1. è prorogata, alla sua scadenza, fino all'adozione del successivo Documento;
9. di dare atto che gli interventi a favore delle imprese presenti nel Documento possono costituire aiuti di stato e saranno gestiti secondo la specifica normativa contenuta nella scheda di riferimento o negli avvisi relativi;
10. di dare atto che ai sensi di quanto previsto all'art. 3 della L.P. n. 12 del 2 novembre 2022, il Progettone viene incluso all'interno del Documento di cui al punto 1. quale strumento di politica attiva del lavoro per ricondurre i lavoratori coinvolti in attività del mercato del lavoro ordinario: per tale finalità, vengono:
 - richiamati gli interventi definiti nell'ambito del "Piano triennale Progettone 2026-2028" approvato con deliberazione della Giunta provinciale 1732/2025, che trovano copertura con le risorse definite dalla medesima deliberazione. Tale Piano ricomprende anche una serie di interventi formativi a favore dei lavoratori secondo le "Linee guida" approvate da Agenzia del lavoro;
 - individuati interventi di politica attiva del lavoro nei confronti dei medesimi lavoratori, durante il periodo di disoccupazione secondo gli stanziamenti autorizzati nel bilancio di Agenzia del lavoro.
11. di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto alle disposizioni relative al Codice unico di progetto degli investimenti pubblici (CUP) di cui all'art. 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3 e ss.mm..

Adunanza chiusa ad ore 10:45

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Documento degli interventi di politica del lavoro della XVII Legislatura

IL PRESIDENTE

Maurizio Fugatti

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

IL DIRIGENTE

Nicola Foradori

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



AGENZIA DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO DELLA XVII LEGISLATURA



TRENTINO



DOCUMENTO DEGLI INTERVENTI DI POLITICA DEL LAVORO DELLA XVII LEGISLATURA

Indice

INDICE

Introduzione	9
Parte prima	11
Dati del Mercato del lavoro e analisi della domanda di lavoro in Trentino	11
1. Alcuni dati di scenario	11
2. I macro dati del lavoro in Trentino	16
3. L'andamento dell'occupazione per età	19
4. Il genere nel lavoro	19
5. Giovani e transizione al lavoro	22
6. I lavoratori senior	24
7. Il contributo degli stranieri	24
8. Alcuni profili del lavoro in Trentino	25
9. Il reperimento della manodopera e le difficoltà delle imprese	26
10. E il prossimo futuro?	27
11. Le politiche del lavoro a sostegno di un miglior funzionamento del mercato del lavoro	27
Gli Stati Generali del Lavoro	28
Il Patto per il Lavoro: il risultato concreto degli Stati Generali	31
Parte seconda	35
Obiettivi e azioni per l'attuazione delle politiche del lavoro provinciali	35
Obiettivo 1:	
Supportare e qualificare il mercato del lavoro sotto il profilo dell'offerta	38
➡ Ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e contrasto al fenomeno dei NEET	38
➡ Occupazione femminile	40
➡ Persone con disabilità e svantaggiate	41
➡ Lavoratori senior	42
➡ Lavoratori stranieri	42
Obiettivo 2:	
Favorire e qualificare il mercato del lavoro sotto il profilo della domanda	43

- ➡ Favorire la crescita di un tessuto imprenditoriale dinamico e competitivo anche attraverso innovazioni organizzative volte alla valorizzazione e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori 43
- ➡ Ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro 44
- ➡ Attrarre forza lavoro anche da fuori provincia 44

Azioni 45

Azioni dirette 45

1. Favorire l'Incontro domanda-offerta di lavoro 45
2. Potenziare il sistema di presa in carico, orientamento e inserimento 48
3. Sviluppare nuove competenze (Formazione) 50
4. Promuovere strumenti di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili 56
5. Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità 59
6. Ammortizzatori sociali provinciali 64

Azioni trasversali 64

1. Collaborazioni interistituzionali 64
2. Ricerca, analisi, valutazione 66
 - 2.1. Le transizioni tra scuola e lavoro e la qualificazione dell'occupazione dei giovani under 35 67
 - 2.2. Occupazione femminile: la sfida della partecipazione paritaria 68
 - 2.3. Lavoratrici e lavoratori senior: sfide e opportunità 68
 - 2.4. Il lavoro dei cittadini di origine straniera in Trentino e gli strumenti di integrazione e inclusione 69
 - 2.5. Il fenomeno del lavoro povero e gli appalti pubblici e privati di servizi 69
 - 2.6. Analisi e monitoraggio delle dinamiche della contrattazione collettiva 70
 - 2.7. L'osservatorio sull'impatto dell'Al sul mercato del lavoro e sulle imprese 70
3. Infrastrutture digitali e tecnologiche: l'ecosistema informativo di Agenzia del lavoro 70
4. Comunicazione interna ed esterna 72
5. Formazione continua della rete dei servizi e degli stakeholder 73

Parte terza 75

Interventi 75

Definizioni 75

Disposizioni generali e requisiti di accesso	78
Interventi: schede	82
2.1 - Bilancio di competenze	83
2.1.2 - Apprendistato	84
4.1 bis - Reddito di qualificazione professionale	87
4.1. ter A - Contributo per l'acquisizione di un titolo di studio a favore di lavoratori autonomi e dipendenti	92
4.1 ter B - Contributo per l'acquisizione di un titolo di studio a favore di lavoratori autonomi e dipendenti	96
5.1.2 - Finanziamento alla formazione di disoccupati	100
5.1.3 - Rafforzamento delle alleanze con il sistema degli enti bilaterali, dei fondi interprofessionali e integrazione con il sistema dell'istruzione e formazione professionale e universitario	104
5.1.4 A - Formazione continua extra aziendale	107
5.1.4 B - Formazione continua aziendale	114
5.1.4 B_bis - Formazione continua aziendale provinciale	117
5.1.4 C - Formazione permanente	128
2.2.1 bis - Finanziamento di progetti di riorganizzazione aziendale e/o adeguamento del luogo di lavoro finalizzati al benessere dei lavoratori	130
2.2.2 - Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli	132
2.2.4 - Sostegno alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste assenti dal lavoro per gravidanza o maternità o per esigenze legate alla crescita dei figli	134
2.2.1 - Marchio più valore	135
1.4 - Promozione di tirocini formativi e di orientamento	139
1.4 bis - Tirocini Maestri Artigiani	143
3.3.A - Contributo per l'attività di tutoraggio a favore del tirocinante con disabilità	144
3.3.D, 3.3.E e 3.3.F - Lavori socialmente utili	145
3.4.1 - Incentivi all'assunzione	146
3.4.2 - Incentivi alla conservazione dell'occupazione	160
5.1 - Contributo per l'inserimento lavorativo di soggetti in particolare condizione di debolezza occupazionale	162
3.6.A - Sostegno al reddito dei lavoratori licenziati per inidoneità sopravvenuta o superamento del periodo di comporta	163
3.6.B - Sostegno al reddito dei lavoratori agricoli licenziati	165
3.6.C - Sostegno al reddito dei lavoratori sospesi	168

Introduzione



Introduzione

Ai sensi dell'articolo 1 della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19 e comma 1, dell'articolo 3, della legge provinciale 2 novembre 2022, n. 12 la Provincia autonoma di Trento *"attua gli interventi di politica del lavoro al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro e l'elevazione professionale dei lavoratori ai sensi degli articoli 1, 4 e 35 della Costituzione. realizza le azioni di politica del lavoro tramite Agenzia del lavoro"*.

Per tale finalità la Giunta provinciale adotta un Documento degli interventi di politica del lavoro, di durata pari a quella di legislatura, in cui definisce priorità, tipologie, nonché criteri e modalità di attivazione degli interventi.

Con il presente documento, la Provincia Autonoma di Trento, coerentemente con gli obiettivi contenuti nella Strategia provinciale, nei documenti programmatici della XVII legislatura e nelle strategie del Patto per il Lavoro 2022, sottoscritto con le Parti sociali in conclusione degli Stati Generali del Lavoro, intende:

1. nella **parte prima** analizzare il trend e gli scenari dell'attuale mercato del lavoro e fornire un resoconto dettagliato del percorso degli Stati Generali del Lavoro;
2. nella **parte seconda** definire gli obiettivi di politica del lavoro che mirano a consolidare gli attuali trend occupazionali e a migliorare la qualità e la sostenibilità del lavoro agendo sul mercato del lavoro sia dal lato dell'offerta che della domanda. Definire inoltre le Azioni, dirette e indirette, che mirano alla realizzazione degli obiettivi;
3. nella **parte terza** disciplinare gli Interventi di politica del lavoro che la Provincia realizza tramite Agenzia del lavoro ai sensi della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19.

Parte prima



Parte prima

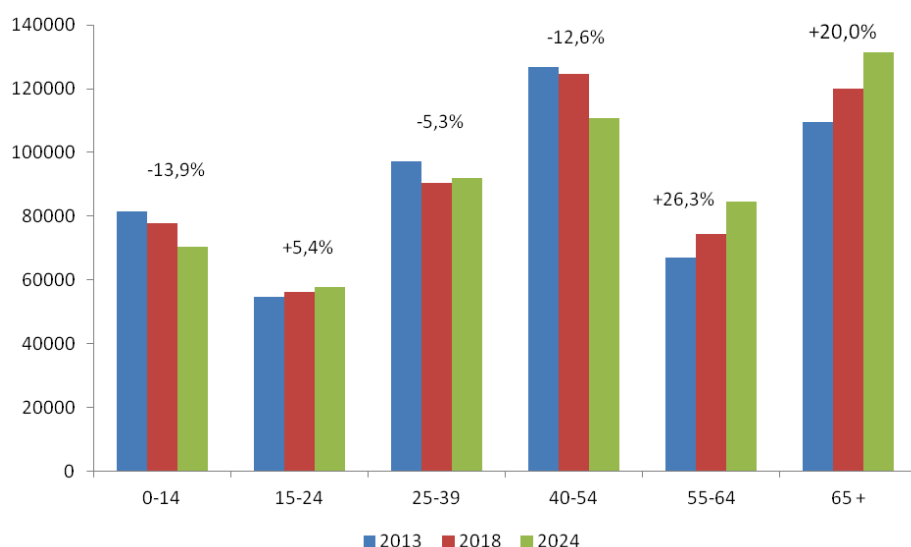
Nella prima parte si affrontano le **principali linee di tendenza del Mercato del lavoro (MdL)** attraverso l'analisi da un lato delle dinamiche occupazionali per età, genere e provenienza geografica, e dall'altro del fabbisogno di manodopera, quale fondamento per la definizione degli obiettivi di politica del lavoro. L'analisi prosegue con la messa in evidenza dei **risultati degli Stati Generali del Lavoro ed relativo Patto per il lavoro**.

Dati del Mercato del lavoro e analisi della domanda di lavoro in Trentino

1. Alcuni dati di scenario

Gli andamenti del mercato del lavoro degli ultimi sei anni si inquadrano in uno scenario strutturale di cambiamento che, già rilevato nella passata Legislatura, si conferma con evidenze rafforzate anche nell'attuale.

*Popolazione per fascia d'età, anni 2013, 2018, 2024
variazione percentuale 2013 su 2024*

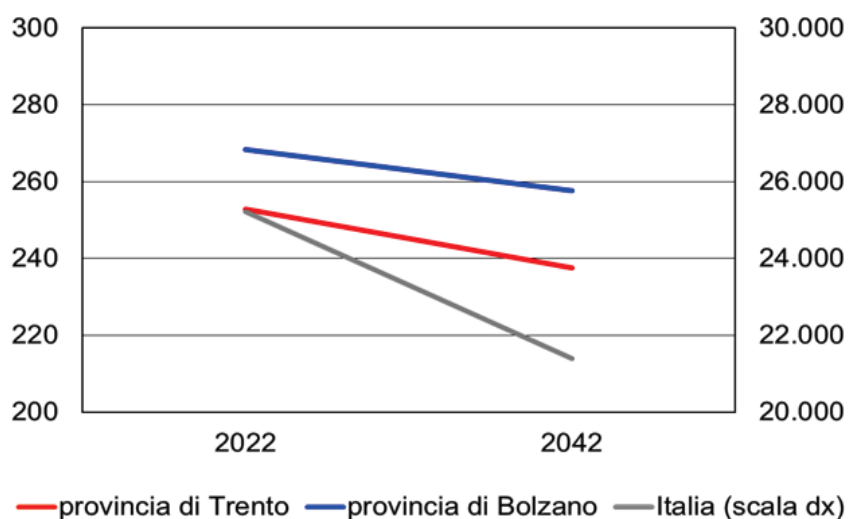


Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati ISTAT

L'andamento demografico con una popolazione che invecchia e una insufficiente propensione in termini di natalità rappresenta uno dei principali fattori di questo cambiamento che impatta sul potenziale della forza lavoro: si incrementano le coorti di popolazione più anziane e aumenta la popolazione nelle fasce d'età tradizionalmente inattive; le coorti più giovani, fino ai 14 anni d'età, sono in calo e in prospettiva sono destinate a rappresentare un sempre minor potenziale di forza lavoro giovanile. Si tratta di una trasformazione che per evitare ricadute sulle possibilità di sviluppo, di competitività, di produzione di ricchezza, di sostenibilità del sistema sociale, va gestita con attenzione, cercando nuovi approcci e strumentazioni efficaci.

Gli scenari demografici 2022-2042

Valori assoluti in migliaia



Fonte: elaborazioni Banca d'Italia su dati ISTAT

Nel periodo 2007- 2023 in provincia di Trento le forze di lavoro sono comunque cresciute. La dinamica è stata sostenuta dall'incremento partecipativo della componente femminile e dei lavoratori più anziani.

Per quanto riguarda quest'ultima componente, che in ottica intergenerazionale può concorrere alla riduzione dello squilibrio, appare evidente la necessità di supportare con adeguati programmi formativi il contenuto delle loro competenze tenendo conto altresì, delle esigenze peculiari del target in ragione dell'età anagrafica. Esigenze da gestire in termini di approccio organizzativo con soluzioni lavorative improntate a logiche non standard per bilanciare le risorse personali e il carico di lavoro assegnato.

Con le attuali tendenze di sviluppo, questo contributo non sembra però più sufficiente a garantire la tenuta dei volumi di forza lavoro nel lungo periodo. Un recente studio sullo scenario demografico di qui a vent'anni, stante i livelli partecipativi registrati in provincia di Trento al 2022, prefigurerebbe un calo della popolazione attiva del 6,1%. La leva primaria su cui è possibile intervenire è indicata nella partecipazione femminile e una riduzione di due terzi del gap di genere nella partecipazione viene segnalata come condizione sufficiente per mantenere costante il volume delle forze lavoro.

Un secondo fattore di assoluta rilevanza in tema di cambiamenti strutturali riguarda il tema della tecnologia: il ruolo crescente dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e l'evoluzione in corso sul versante della digitalizzazione.

Il Fondo Monetario Internazionale (FMI) ha recentemente rilevato che l'intelligenza artificiale (IA) interesserà quasi il 40% dei posti di lavoro in tutto il mondo, sostituendone alcuni e completandone altri. Nelle economie avanzate a essere influenzato dall'IA potrebbe essere addirittura il 60%.

Circa la metà dei posti di lavoro esposti potrebbe trarre vantaggio dall'integrazione dell'IA perché numerose competenze umane possono essere integrate consentendo il raggiungimento di profili di maggiore efficienza e produttività nello svolgimento delle attività. Un tema di assoluta rilevanza anche in ottica di accrescimento dei livelli retributivi della forza lavoro. Le applicazioni di intelligenza artificiale possono tuttavia eseguire attività chiave attualmente svolte dall'uomo, il che potrà determinare impatti su alcune professioni destinate ad essere, parzialmente o del tutto, sostituite dalle applicazioni tecnologiche. Nei casi più estremi, alcuni di questi posti di lavoro potrebbero scomparire.

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche INAPP ha effettuato nel 2024 una prima indagine per verificare l'esposizione all'IA di ogni occupato. Dallo studio effettuato sulla base dati dell'Indagine campionaria sulle professioni emerge che le professioni meno esposte all'IA sono generalmente caratterizzate da attività manuali, fisiche e artistiche, e da un elevato grado di interazione umana o operatività in ambienti complessi e non standardizzati. Le professioni maggiormente esposte all'IA tendono a includere compiti amministrativi, gestionali e basati su base dati anche molto complesse, che possono essere automatizzati o significativamente migliorati attraverso l'uso dell'IA. L'esposizione all'IA potrà tuttavia essere favorevole facendo guadagnare tempo nello svolgimento del proprio lavoro o, negativa, creando il presupposto per sostituire l'individuo.

Su questo trade-off influiscono i contenuti del lavoro svolto rispetto a sei componenti: comunicazione, responsabilità, condizioni fisiche del lavoro, criticità, competenze e routinizzazione. Tanto meno è incisivo l'aspetto routinario della professione svolta e più rilevanti i restanti fattori tanto più l'impatto dell'IA risulterà integrativo e non sostitutivo.

Alcune dinamiche di riposizionamento professionale stanno già emergendo in esito al Green Deal europeo che ha stimolato fra le altre innovazioni nell'edilizia con l'uso di metodi di costruzione e processi di ristrutturazione più efficienti dal punto di vista energetico, nell'automotive per la transizione verso l'elettrico e gli impatti sul ciclo produttivo diretto e sulla componentistica, in agricoltura con il supporto al biologico e alla transizione verso processi di economia circolare.

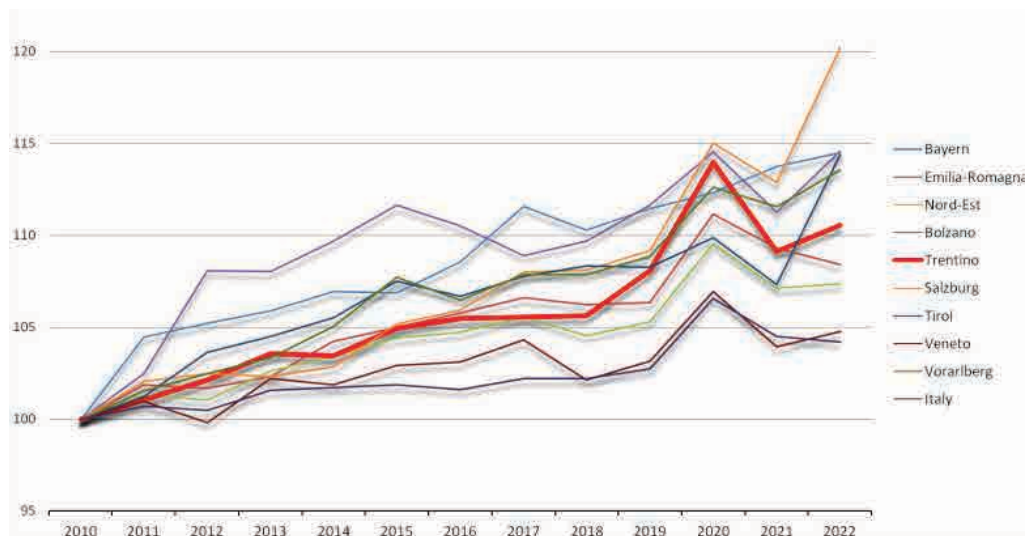
Gli impatti sul lavoro di queste innovazioni alimenteranno processi differenziati, nuove professioni e cambiamenti per le professioni esistenti con risposte diverse dal lato delle politiche, di supporto attivo per concorrere al migliore sfruttamento delle opportunità produttive legate all'efficientamento dei processi ma anche interventi di sostegno passivo per i casi di effettiva riduzione del numero di lavoratori impiegati nel processo produttivo al fine di minimizzare il costo sociale connesso alla perdita del posto di lavoro. Va da sé che il processo richiede quindi un'attivazione in chiave di monitoraggio a presidio della gestione del fenomeno di cambiamento in atto.

La questione della produttività rappresenta una terza dimensione di scenario che risulta di assoluta rilevanza per il contesto economico produttivo e le ricadute sul mercato del lavoro del Trentino. La crescita della produttività rappresenta il motore fondamentale della crescita economica e sostiene l'aumento della ricchezza, dell'inclusione e del benessere.

L'argomento è stato approfondito in un recente Rapporto dell'Ocse "Rimettere in carreggiata la crescita della produttività del Trentino: Un confronto tra regioni "pari". In termini comparati il livello della produttività del lavoro in Trentino è tra i più alti nel contesto nazionale ma se il vantaggio di produttività si è mantenuto nel tempo rispetto alla media italiana e al Nord-est, negli ultimi due decenni la crescita della sua produttività è stata stagnante. Di conseguenza, il divario del Trentino è aumentato di oltre il 20% rispetto a regioni con lo stesso livello di produttività del lavoro nel 2000.

Dinamica comparata della produttività del lavoro

VA reale per ora lavorata; N.I. base 2010= 100



Fonte: elaborazioni ISPAT su dati ARDECO-Commissione Europea

Poiché la produttività del lavoro esprime il risultato dell'incontro tra i lavoratori e le imprese, il suo livello si determina da un insieme di fattori che attengono alle caratteristiche sia degli uni che delle altre. Per i lavoratori contano età, istruzione e capitale umano, esperienza e competenze, motivazione, effort. Per le imprese rilevano fattori tecnologici di quantità e qualità del capitale messo a disposizione dei lavoratori, settore di attività, dimensione d'impresa, localizzazione e grado di esposizione alla concorrenza ma anche capacità di gestione dei processi aziendali, cultura organizzativa e attenzione all'ambiente di lavoro.

L'intensità tecnologica del processo produttivo industriale così come il grado di internazionalizzazione dell'esposizione commerciale sono fattori che supportano la produttività e i comparti che anche in Trentino raggiungono in media un livello di produttività più alto sono quelli industriali, in particolare il manifatturiero. Tuttavia essi rivestono un peso minore per la vocazione turistica del territorio.

Per quanto riguarda i lavoratori il contributo alla crescita della produttività passa per una maggiore intensità della presenza di laureati e in generale per uno sforzo di valorizzazione delle migliori competenze professionali e un rafforzamento dell'occupazione nelle qualifiche più elevate e che incorporano dimensioni importanti di innovazione. Su questo asse si intercetta il valore dell'investimento in capitale umano per la nuova forza lavoro in ingresso ma anche per quanti, già inseriti

nel lavoro, devono essere accompagnati lungo l'arco della vita lavorativa per mantenerne elevate le performance professionali.

Rispetto a queste necessità è positivo verificare che tra i 25-34enni residenti in Trentino, i laureati o i giovani in possesso di un titolo terziario, salgano a rappresentare il 34,1% del totale, una percentuale più elevata rispetto al 32,3% del Nord Est e al 30,6% dell'Italia (BES 2023). La comparazione fuori dei confini nazionali rende peraltro consapevoli che il benchmark è ancora lontano: la media europea nell'UE a 27 si attesta al 43,1%, Francia e Spagna raggiungono il 52,0% e la Germania, pur sotto media, si attesta al 38,4%¹.

Risulta funzionale al fabbisogno del territorio anche la dinamica di crescita della formazione continua che, sempre monitorata nel Rapporto del BES (guardando alla partecipazione ad iniziative formative nelle quattro settimane precedenti l'intervista), per il Trentino ferma l'asticella al 17,1%: una percentuale di coinvolgimento più alta rispetto al 13,9% e all'11,6% dei contesti nordorientale e nazionale e che risulta già aver raggiunto e superato l'obiettivo del benchmark ET 2020 posto dalla Commissione europea, che doveva essere raggiunto entro il 2020. Anche in questo caso però, poiché il ruolo svolto dalla formazione continua è cruciale per affrontare le transizioni digitale, ecologica e demografica è auspicabile uno sforzo in più con lo sguardo ai tassi di partecipazione molto elevati dei paesi scandinavi, che guidano il ranking insieme ai Paesi Bassi².

2. I macro dati del lavoro in Trentino

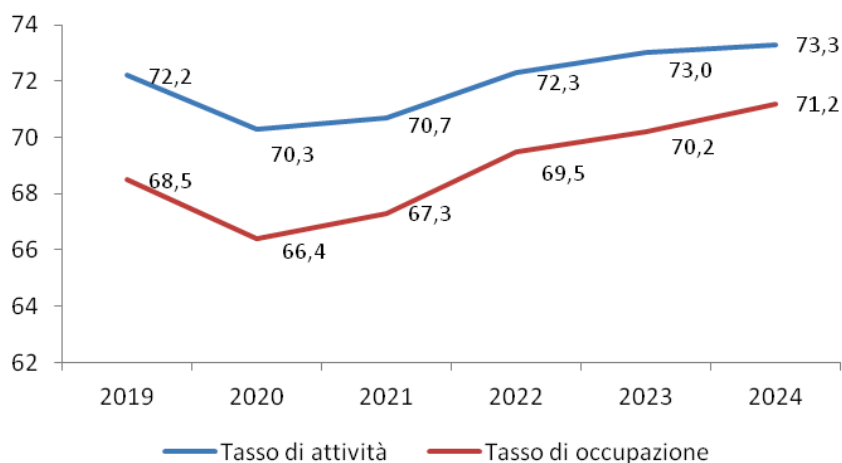
I valori macro del mercato del lavoro in Trentino, dopo la parentesi negativa del biennio 2020/2021 e l'impatto dell'emergenza sanitaria, sono tornati a rappresentare una condizione favorevole e di crescita: l'evoluzione degli indicatori fino a tutto il 2024 registra miglioramenti per tasso di attività e di occupazione e un progressivo calo della disoccupazione. In Trentino la percentuale di persone che partecipa al mercato del lavoro ha raggiunto nel 2024 la quota del 73,3%, quella degli occupati ha superato la soglia del 71% e contestualmente il tasso della disoccupazione è calato al 2,7%, un tasso ampiamente sotto la soglia frizionale.

¹ ISTAT, Report livelli di istruzione e ritorni occupazionali, luglio 2024

² INAPP, XXIV Rapporto sulla formazione continua 2023-2024

Tassi di attività e occupazione 15-64 anni in provincia di Trento

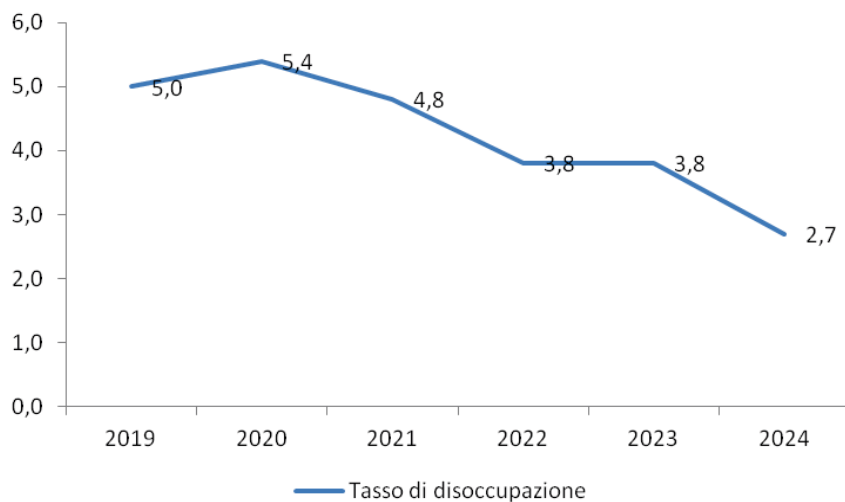
Valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine continua sulle Forze lavoro – media annua ISTAT

Tasso di disoccupazione 15-74 anni in provincia di Trento

Valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine continua sulle Forze lavoro – media annua ISTAT

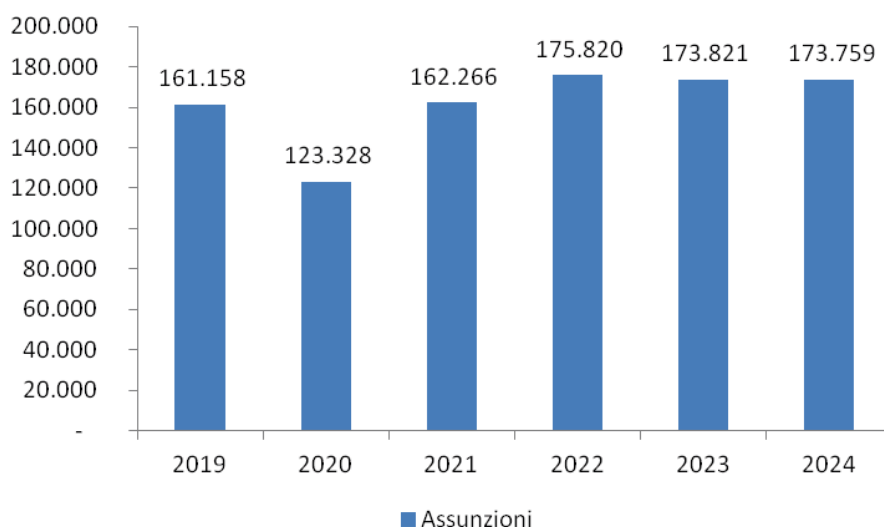
In questo quadro si è rafforzata nel medio periodo anche la dinamica della domanda di lavoro, rappresentata dal flusso annuo delle assunzioni che, per l'effetto rimbalzo della ripresa post Covid, ha raggiunto nel 2022 il valore più alto. Il perdurare di un ciclo favorevole, ha mantenuto i volumi del fabbisogno delle imprese ben oltre la soglia delle 173.000 unità anche nell'ultimo biennio. Trasversalmente ai settori di attività si è registrato un progressivo recupero nelle attività del volano

turistico che, con un flusso riconducibile alle attività dei pubblici esercizi (alloggi e ristorazione), nel 2024 ha sfiorato il 33% del totale dei nuovi rapporti di lavoro attivati in corso d'anno. Le assunzioni nel manifatturiero hanno evidenziato un picco di crescita nel 2022 che successivamente si è ridimensionato ma che, in ragione di una diffusa stabilizzazione del personale assunto, ha concorso al raggiungimento di un volume più alto di occupazione nel biennio successivo. La componente di occupazione alle dipendenze nell'industria in senso stretto, nel 2024 si attesta a quota 40.800 certificando un aumento sia rispetto al 2022 che al 2023. L'occupazione nel settore (al netto delle costruzioni) è aumentata anche nella componente del lavoro autonomo.

Coerentemente a questi andamenti negli ultimi tre anni il sistema economico trentino è ricorso solo limitatamente agli ammortizzatori sociali. Il numero delle ore autorizzate a favore del ramo industria oscilla tra un 1.460.621 ore nel 2022, 1.940.316 nel 2023 e 1.430.385 ore autorizzate nell'intero anno 2024. Solo il 9,1% del totale autorizzato nel 2024 riguarda peraltro interventi straordinari. L'evoluzione dell'ultimo trimestre del 2024, in una dinamica che si rafforza nei primi tre mesi del 2025, si riporta peraltro su un sentiero di crescita: nel semestre tra ottobre 2024 e marzo 2025 sono state autorizzate più del doppio delle ore dell'analogo intervallo temporale precedente (1.088.674 rispetto a 531.966) e sul totale, con 225.166 ore, aumenta l'incidenza della CIGS che pesa il 20,7%.

Assunzioni in provincia di Trento

Valori assoluti



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

3. L'andamento dell'occupazione per età

Nel 2024 si sono generate opportunità di lavoro per più di 250.000 soggetti e il bacino delle persone in cerca di occupazione è calato a quota 7.000. I dati del lavoro sono migliorati anche in uno sguardo di medio periodo. Tra 2019 e 2024 l'occupazione è cresciuta del 4% e le persone in cerca di occupazione sono diminuite di oltre 5.600 unità riducendosi del 45%.

Assistiamo ad un progressivo invecchiamento della compagine occupazionale. I dati dei 55enni e oltre, ancorché disponibili solo fino al 2023, certificano una condizione per cui quasi il 23% delle persone occupate in Trentino ricade ormai in questa fascia d'età; e rispetto a cinque anni fa il tasso della loro occupazione è cresciuto di due punti percentuali e mezzo, portandosi al 61,5%.

All'origine di questa dinamica più motivazioni: la fase espansiva del ciclo economico che anche in termini di nuovi ingressi al mercato del lavoro ha visto rafforzarsi il peso della componente più anziana dei lavoratori: per incidenza, le assunzioni degli over 55enni passano dall'11,5% del 2019 al 14,2% del 2023, e il tasso della disoccupazione dei 55-64enni cala all'1,5%; la determinante demografica perché gli ultracinquantacinquenni di oggi sono i baby boomers degli anni sessanta; su tutte, la maggiore permanenza nel mercato del lavoro indotta dalle riforme del sistema pensionistico che si sono succedute nel tempo e che tiene ancorati al posto di lavoro soggetti che hanno maturato una lunga vita professionale in un mondo del lavoro che oggi è profondamente cambiato.

La riduzione demografica della popolazione già evidente nelle fasce 25-39 e 40-54 anni non ha ancora impatto né sui volumi della popolazione complessiva né su quelli delle forze lavoro. Ma in un'ottica di lungo periodo la tenuta numerica delle risorse lavoro potenzialmente disponibili per la crescita del sistema economico locale contrasta con la ancora insufficiente capacità di coinvolgere i giovani under 35 e il genere femminile.

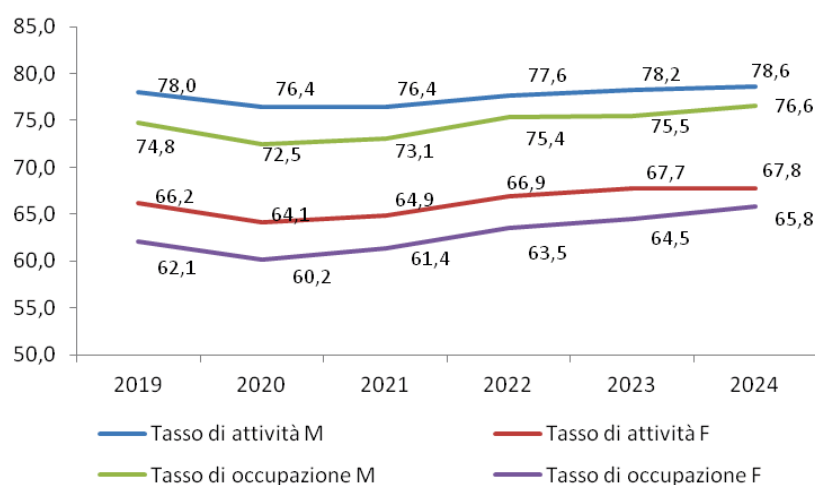
4. Il genere nel lavoro

Per quanto riguarda le donne il posizionamento nel mercato del lavoro di maschi e femmine risulta ancora molto differente. Nel 2024 il lavoro femminile sconta un differenziale di 10,8 punti sia in chiave di minore partecipazione, che di minore occupazione e il peggior posizionamento femminile per tasso di disoccupazione si esprime in un gap di 0,5 punti. Tra i 15-64enni la percentuale dei maschi che partecipano al mercato del lavoro è pari al 78,6% e scende al 67,8% per le femmine, mentre per l'occupazione ci si attesta rispettivamente al 76,6% e al 65,8%.

Tra le determinanti di questa condizione resta di assoluta attualità il tema del differente carico conciliativo che è ancora principalmente in capo alle donne e a cui conseguono decisioni penalizzanti sul versante delle scelte partecipative e delle interruzioni temporanee o definitive delle eventuali esperienze di lavoro al sopraggiungere di figli o di maggiori oneri di gestione familiare.

Tassi di attività e occupazione 15-64 anni per genere in provincia di Trento

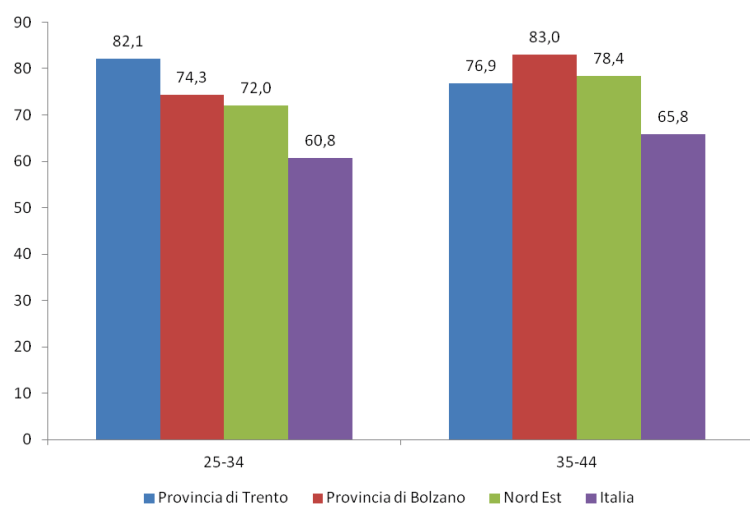
Valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine continua sulle Forze lavoro – media annua ISTAT

Tassi di occupazione delle femmine per fasce d'età e aree territoriali nel 2024

Valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine continua sulle Forze lavoro – media annua ISTAT

In provincia di Trento i tassi di occupazione femminili presentano un andamento peculiare: tra i 25 e i 34 anni la percentuale di donne coinvolte in un lavoro è più elevata che nella fascia successiva delle 35-44enni. Si palesa una anomalia sia rispetto al dato nazionale, che in raffronto al Nord Est e soprattutto alla limitrofa provincia di Bolzano.

E' noto che non di rado anche tra le donne che non rinunciano a lavorare viene ricercato un compromesso che passa per il tramite del ricorso al part-time. E il 2023 è l'anno in cui, dopo tre anni di calo, in provincia di Trento tornano a crescere i contratti a tempo parziale. Le posizioni di lavoro a orario ridotto registrate nell'anno salgono a 50.000 e relativamente ai soggetti coinvolti si conferma il forte sbilanciamento di genere. L'asimmetria femminile nel ricorso al tempo parziale peggiora ulteriormente portandosi all' 85,8%.

Il part-time per molte lavoratrici continua a rappresentare la modalità principale per conciliare lavoro e impegni familiari ma ad esso si associano minori guadagni, quote inferiori di versamenti contributivi e in prospettiva condizioni di minore autonomia economica nel periodo del successivo pensionamento. Non solo, le donne che lavorano part-time hanno una minore probabilità di essere coinvolte in attività di formazione, rischiano maggiormente l'obsolescenza delle competenze possedute e ne risentono anche rispetto alle chance di carriera. Poiché proprio dalla capacità di attrarre al mercato del lavoro significative quote aggiuntive di popolazione femminile sembra dipendere la tenuta complessiva dei volumi partecipativi nel lungo periodo l'urgenza di affrontare questa situazione risulta evidente.

In Trentino, tuttavia, una quota importante tra le donne che lavorano ad orario ridotto dichiara lo svolgimento involontario del part time, un orario accettato per poter lavorare ma non scelto perché l'opzione privilegiata sarebbe quella del tempo pieno: quasi 13 donne su 100 part timers nel 2023 si dichiarano tali a Trento di contro al solo 5,7% di Bolzano. In Alto Adige dove risulta superiore al Trentino anche il numero delle lavoratrici occupate a part time (54.000 nei valori arrotondati alle migliaia di fonte ISTAT nel 2023 rispetto a 43.000) sembrerebbe palesarsi una cultura lavorativa più orientata alla flessibilità.

Dall'annuale Comunicazione dedicata ai servizi socio-educativi per la prima infanzia dell'Anno educativo 2022/2023 di ISPAT, emerge che in provincia di Trento, sia i livelli di copertura dell'offerta educativa di servizi alla prima infanzia che la presa in carico dei bambini nei servizi finanziati con risorse pubbliche rispetto ai residenti di età inferiore ai tre anni, raggiungono performance ragguardevoli, tra le migliori d'Italia. Il 41,1% e il quarto posto nel primo caso e il 32,1% corrispondente al primo posto in graduatoria nel secondo. E' una dimensione che ci valorizza ma che da sola non

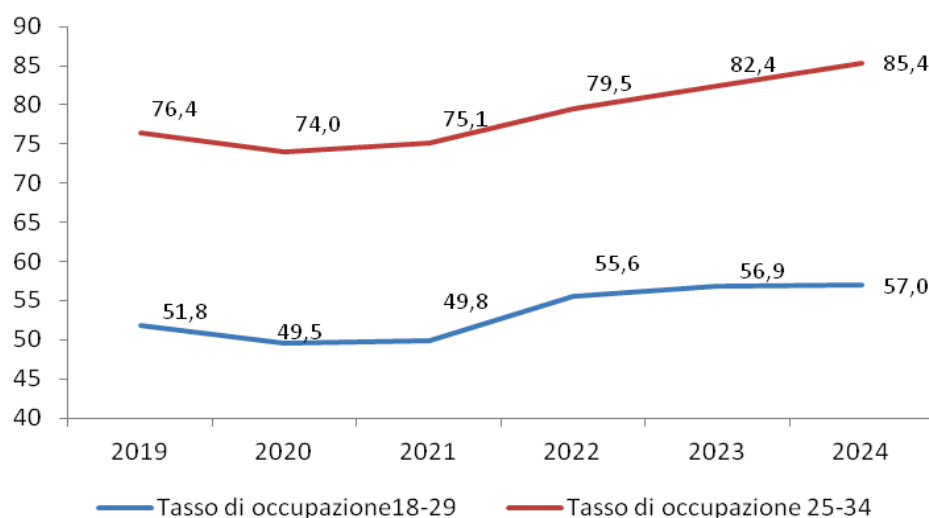
sembra ancora sufficiente ad attrarre al lavoro il maggior potenziale di manodopera femminile nel target 35-44 anni. Altri fattori insieme a questo rivestono probabilmente un ruolo (la qualità dei posti di lavoro disponibili, la redditività riconosciuta allo sforzo lavorativo nella classe d'età con i vincoli conciliativi più elevati, la stabilità o meno del lavoro possibile).

5. Giovani e transizione al lavoro

Anche per quanto riguarda l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, gli indicatori del mercato del lavoro sono progressivamente migliorati. Nel 2024 si sono mediamente occupati 5,7 giovani 15-34enni su dieci (erano il 52,4% a inizio periodo) e il tasso della loro disoccupazione si è attestato sotto la soglia del 5% (nel 2019 la probabilità di essere disoccupati era dell'8,2%). L'accesso al mercato del lavoro dei giovani assume contorni numericamente significativi a partire dai 18 anni d'età e si rafforza nel periodo successivo.

Tassi di occupazione 18-29 e 25-34 anni in provincia di Trento

Valori percentuali



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema su dati Indagine continua sulle Forze lavoro – media annua ISTAT

Nel quadro del miglioramento delle opportunità occupazionali dei giovani, si inserisce la dinamica di calo di quanti non risultano né occupati né in formazione. Nel 2023 tra i 15-34enni l'incidenza percentuale dei NEET in provincia di Trento scende al 10,2%. Per il 30% di questi giovani l'essere NEET si associa al possesso della sola licenza media mentre per genere è coinvolta soprattutto la

componente femminile con un gap significativo rispetto ai maschi: il 10,2% complessivo, infatti, media una percentuale che per i maschi si attesta al 7,4% e per le femmine è pari al 13,2%.

La transizione al lavoro dei giovani è un processo che si realizza nel tempo. I primi approcci per i giovani rappresentano delle opportunità per confrontarsi con il mondo del lavoro provenendo da un precedente percorso scolastico e in questa chiave il riscontro statistico di un loro maggior coinvolgimento in lavori a termine risulta coerente. Nel 2023, rispetto a un dato medio che ha fermato l'asticella al 18,7%, però sono ancora più di un terzo i 15-34enni della provincia di Trento che hanno lavorato con un contratto non stabile; i volumi sono importanti e per quanto nel tempo la stabilizzazione venga raggiunta, i tempi di questa transizione pesano in termini di un ritardato conseguimento della stabilità economica e finanziaria.

Accompagnare la transizione scuola lavoro resta un imperativo perché supportare i giovani nella ricerca del percorso professionale serve sia a coloro che hanno solo bisogno di essere indirizzati verso le opportunità che garantiscono la migliore valorizzazione delle competenze formative apprese, sia per chi - più debole - di fronte alla complessità del mercato del lavoro rinunciarebbe a priori. La necessità di valorizzare adeguatamente i talenti è funzionale alle esigenze del sistema produttivo che così può trovare riscontro in un investimento formativo fatto dal territorio che ritorna al territorio e adoperarsi per favorire l'ingresso qualificato dei giovani che hanno interrotto il proprio percorso formativo o hanno rinunciato a mettersi sul mercato del lavoro consente di contrastare l'abbandono.

L'uscita prematura dal sistema di istruzione e formazione in Trentino si attesta già sotto la soglia target del 9% proposta dall'Unione europea per il 2030: nel 2023 si è raggiunto l'8,2% (BES 2023³). Preoccupa tuttavia il fatto che la fragilità si concentri su alcuni target. Soffre in particolare la Formazione Professionale (FP): da una analisi realizzata nel 2023 guardando agli esiti scolastici di tre coorti di giovani⁴ questo percorso presenta più frequenti abbandoni sia temporanei che definitivi e percentuali di uscita senza l'avvenuto conseguimento del titolo a cinque anni di distanza dalla prima iscrizione alla scuola di secondo grado, del 24,1%. Un iscritto su quattro della FP non raggiunge l'obiettivo del titolo a cinque anni dalla prima iscrizione con una probabilità di insuccesso cinque volte

³ BES 2023: l'uscita è calcolata dalla percentuale di persone 18-24enni con al più il diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media), che non sono in possesso di qualifiche professionali regionali ottenute in corsi con durata di almeno 2 anni e non inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 18-24 anni.

⁴ ISPAT Comunicazioni, "I percorsi formativi e lavorativi dei giovani in Trentino: un'analisi esplorativa" a cura di ISPAT, Agenzia del lavoro, IPRASE e FBK, dicembre 2023.

superiore a quella degli iscritti ai licei tradizionali (al, 4,5%) e tre volte superiore di quella degli altri licei e degli istituti tecnici (rispettivamente a 8,2% e a 8,3%).

6. I lavoratori senior

Alla luce del significativo processo di invecchiamento della struttura occupazionale, anche in Trentino il mantenimento di elevate performance nelle competenze della forza lavoro più anziana nel tempo diventa un imperativo. I lavoratori senior oltre i 55 anni rappresentano già oggi più del 23% degli occupati e con la vita lavorativa che si allunga e la difficoltà a reperire risorse, costituiscono una vera e propria urgenza che le aziende devono gestire. Servono programmi di formazione e di aggiornamento professionale che agevolino una efficace permanenza al lavoro dei silver, rafforzando il pattern delle loro competenze nel ruolo lavorativo agito o sostenendone la mobilità interna con il passaggio a nuovi ruoli attraverso percorsi di upskilling o di reskilling dedicati.

Per le imprese orientarsi verso la strada della long-term employability significa monitorare nel continuo le competenze di tutti i dipendenti e per i lavoratori rendersi disponibili a investire su se stessi per colmare gap personali o professionali, tanto più che la formazione può rappresentare anche una potente leva motivazionale per recuperare energia nella fase finale della propria esperienza professionale.

7. Il contributo degli stranieri

Alla tenuta dei volumi della popolazione in questi anni hanno significativamente contribuito gli stranieri che da un calcolo effettuato sul periodo 2007-2023 spiegherebbero un terzo della crescita della popolazione del Trentino. Gli stranieri rafforzano i volumi della forza lavoro disponibile al mercato del lavoro e concorrono funzionalmente alle esigenze del territorio. La loro presenza, particolarmente incisiva nelle assunzioni, è diventata strategica anche nella compagine più stabile dell'occupazione.

Quasi un terzo delle assunzioni annue coinvolgono stranieri, soprattutto nei servizi domestici e nel comparto agricolo, 76,3% e 64,1%, ma anche nelle costruzioni in cui quasi quattro assunzioni su dieci sono di personale straniero. I pubblici esercizi, il manifatturiero in senso stretto e il comparto estrattivo sono sostenuti ciascuno per un 30% dalla presenza di personale straniero. Tra i dipendenti di stock occupati presso le imprese operative in provincia di Trento, gli stranieri incidono per il 16,5% concentrandosi nei medesimi settori con punte del 37% in agricoltura del 28% nei pubblici esercizi e del 20% circa nelle costruzioni e nel comparto estrattivo.

8. Alcuni profili del lavoro in Trentino

Nel nostro mercato del lavoro, anche per ragioni riconducibili alla presenza di un forte comparto turistico stagionale, il lavoro a termine risulta sovrarappresentato: 18,7% l'occupazione alle dipendenze di tipo non stabile, rispetto al 14,9% del Nord Est e al 16,0% nazionale.

Il lavoro temporaneo si concentra maggiormente su alcuni target: le donne 22,3% rispetto ai maschi 15,2%, gli stranieri 31,3% rispetto al 17,2% degli italiani e i giovani. Tra i 15-34enni la percentuale sale al 35,1% e per le giovani donne di quella fascia d'età al 42,1% (29,1% per i maschi)

Quand'anche si consideri che per acquisire un primo bagaglio di esperienze professionali nelle prime esperienze di lavoro possa essere utile transitare tra diversi lavori, il punto di attenzione va orientato alla durata di questa condizione prima di riuscire a passare a un lavoro stabile: nell'ultimo monitoraggio disponibile dell'Ufficio dati e funzioni di sistema sulle stabilizzazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (avviati del primo semestre 2021 seguiti a distanza di 27 mesi) la percentuale di giovani fino a 34 anni che transita a un lavoro stabile risulta del 20,8%: con una penalizzazione per il genere femminile che si stabilizza solo nel 19,4% dei casi rispetto al 22,2% maschile.

Le retribuzioni in Trentino sono mediamente più basse rispetto all'Alto Adige e al Nord-est e più simili all'Italia. A parità di caratteristiche i salari orari sono più elevati di circa il 5% rispetto al contesto nazionale ma il livello è migliore per gli operai e gli apprendisti mentre per impiegati e dirigenti si osserva un differenziale negativo. Tra i principali fattori che contribuiscono a comprimere i salari orari rispetto al resto d'Italia vi sono: l'incidenza di occupati giovani e stranieri, la maggiore diffusione di lavoratori che ricoprono mansioni meno qualificate e una diversa composizione settoriale con un peso maggiore - in termini di addetti - dei settori con retribuzioni giornaliere più basse.

Per contrastare le previsioni demografiche, il nostro territorio dovrebbe riuscire ad esprimere una maggiore capacità di attrazione di forze di lavoro anche con competenze medio-elevate, provenienti da fuori provincia o dall'estero. La competizione per essere vincente richiede peraltro che il lavoro disponibile possieda dei requisiti di qualità in ordine a vari aspetti tra cui una maggiore stabilità del lavoro, un posizionamento competitivo dal lato retributivo e delle opportunità di carriera e come dato di sfondo per chi si deve stabilire in provincia un più facile accesso a soluzioni abitative. Da questo punto di vista per il territorio provinciale complessivamente inteso i dati del Censimento della popolazione e delle abitazioni 2021, intercettano una percentuale di abitazioni - vuote o occupate esclusivamente da persone non dimoranti abitualmente - che approssima al 39%.

9. Il reperimento della manodopera e le difficoltà delle imprese

Il mercato del lavoro vive una condizione di tensione dal lato della domanda. Il fabbisogno di personale che origina dal mondo produttivo trova un freno nelle disponibilità dell'offerta di lavoro e si assiste ad un aggravamento progressivo del fenomeno del mismatch, con una difficoltà crescente da parte dei datori di lavoro a reperire manodopera qualificata per i profili professionali desiderati. Nel 2024 il 74% delle realtà produttive private del Trentino monitorate dalla CCIAA, continuano a cercare personale e il numero delle entrate previste conferma la progressione crescente già segnalata negli ultimi anni. Allo stesso modo aumenta ancora la difficoltà di reperimento percepita.

Le aziende prevedono per il 2024 la necessità di rafforzare gli organici con 81.430 nuove entrate e nel 56,5% dei casi ritengono che avranno delle difficoltà a trovarle. Un dato superiore rispetto a quello registrato a livello nazionale (47,8%) e in aumento di oltre trenta punti percentuali rispetto al 2019. Viene lamentato soprattutto un problema di carenza di manodopera perché quattro candidati su dieci non si rendono disponibili per le professioni offerte. Il mismatch è anche qualitativo ma l'inadeguatezza delle competenze ha un peso meno rilevante e impatta per il 12,1%. Le maggiori criticità riguardano gli operai specializzati (72,7%), i dirigenti e le professioni a elevata specializzazione (65,7%), le professioni tecniche (61,3%). Si confermano le difficoltà anche per le professioni non qualificate (50,0%) e i conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (52,2%).

Le problematiche di reperimento della manodopera si sono accentuate anche per il concomitante incremento delle dimissioni volontarie. Il ciclo economico ha favorito la mobilità volontaria degli occupati che hanno valutato di potersi avvantaggiare transitando da posto di lavoro a posto di lavoro: dal 2021 e per i tre anni successivi, sul flusso totale delle cessazioni annue è cresciuto notevolmente il peso delle dimissioni volontarie che sfiorando il 15%, ha accentuato le problematiche di reperimento del personale per le aziende chiamate a far fronte ai vuoti di organico determinatisi in conseguenza di questi atteggiamenti.

Nella ricerca del lavoro emerge da parte dell'offerta una tendenza alla rivalutazione delle priorità e l'esigenza di una maggiore salvaguardia di aspetti attinenti alla sfera del benessere complessivo. Si registra un irrigidimento progressivo nelle disponibilità dei soggetti in cerca che, soprattutto dopo il Covid, pongono maggiori vincoli per le opportunità lavorative che richiedono un impegno orario importante, magari traslato nel fine settimana o per le quali si ravvedano necessità di effettuare straordinari. Le strategie che le imprese sono chiamate a porre in essere per attrarre o trattenere i

soggetti al lavoro richiedono senz'altro una maggiore flessibilità e si manifesta l'esigenza di rendere più attrattive le offerte di lavoro.

10. E il prossimo futuro?

E' molto difficile stimare nel prossimo futuro quale potrà essere l'andamento del mercato del lavoro. Ad oggi si può certamente sottolineare che il ciclo favorevole del periodo è stato sostenuto - con la sola eccezione della fase pandemica - dalle dinamiche positive del PIL. Il 2021 e il 2022 hanno registrato variazioni importanti e rimbalzi a pieno recupero delle perdite della crisi pandemica ma nel 2024 il ritmo di espansione del PIL rallenta e le proiezioni di Banca D'Italia, dall'indicatore trimestrale dell'economia regionale, sul primo semestre 2025 stimano un incremento contenuto dello 0,7%. Nel 2024 e nei primi due trimestri del 2025 i dati del mercato del lavoro si confermano ancora in miglioramento, ma le tensioni geopolitiche e i segnali di rottura di alcuni paradigmi importanti nelle relazioni internazionali e negli equilibri economici possono determinare dei contraccolpi per i quali serve un monitoraggio attento al fine di intercettare, se necessario e con tempestività, criticità anche di nicchia che possano evidenziarsi per ambito settoriale o per target specifici. Emergono infatti segnali di un possibile cambio di passo per il comparto industria con fatturati delle imprese e export in calo e un maggiore ricorso alla cassa integrazione solo nella forma ordinaria nel 2024 ma anche nella componente straordinaria nei primi sei mesi del 2025.

In questo scenario globale, caratterizzato da mutamenti strutturali e shock esogeni, la risposta non può limitarsi alla gestione dell'ordinario. Si rende necessaria la definizione di un Piano per le Politiche Industriali ed Economiche che agisca come motore di sviluppo per proiettare il Trentino verso i prossimi anni. Tale piano dovrà puntare su innovazione e produttività quali leve differenziali per la competitività, affrontando con determinazione le sfide della "doppia transizione" digitale ed ecologica. L'obiettivo strategico è creare un'economia basata sullo sviluppo digitale e rafforzare, al contempo, le filiere storiche territoriali tramite l'innesto di innovazione, affinché la ricerca scientifica si traduca concretamente in eccellenza produttiva.

11. Le politiche del lavoro a sostegno di un miglior funzionamento del mercato del lavoro

Le politiche del lavoro rappresentano lo strumento a sostegno di un miglior funzionamento del mercato, ma la realizzazione di programmi di politiche del lavoro in una certa fase del ciclo o in una determinata finestra temporale, non è di per sé elemento sufficiente a garantire il conseguimento dei miglioramenti programmati. Per capire se l'intervento posto in essere ha avuto successo e può rappresentare una best practice per repliche successive va indagato il grado di effettivo

raggiungimento degli obiettivi, implementando monitoraggi dedicati alla verifica dei risultati e alla valutazione degli impatti netti, anche nell'ottica di misurare l'efficacia delle politiche attive di lavoro sulle nuove generazioni, sulle coorti più anziane, sulla manodopera femminile, sui soggetti svantaggiati.

Un esempio tra tutti: da luglio 2022 è attivo il programma GOL che, per incrementare le chance di occupabilità dei disoccupati, entro la fine del 2025 ha impegnato la provincia di Trento a trattare 21.852 soggetti. Al 31 marzo è stato raggiunto il 76,6% del target. Per grado di difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro sono stati identificati quattro gruppi di soggetti ai quali sono state offerte politiche di sostegno differenziate. Per valutare l'efficacia di questo programma nel mitigare le conseguenze a lungo termine della perdita di occupazione e comprendere se e quanto chi è stato coinvolto ha ottenuto dei benefici in chiave di maggiore probabilità di transizione all'occupazione, minori tempi per la ricollocazione lavorativa, tipologia del lavoro eventualmente conseguito, Agenzia del lavoro intende realizzare una valutazione ad hoc i cui esiti saranno utili anche per le programmazioni future.

Gli Stati Generali del Lavoro

Dopo la delineazione delle principali linee di tendenza del Mercato del Lavoro in Trentino, la presente sezione è dedicata agli **Stati Generali del Lavoro**.

L'inclusione di questo capitolo è essenziale e funzionale alla struttura del Documento in quanto gli Stati Generali hanno rappresentato il momento di massimo confronto politico e sociale, culminato nella sottoscrizione del Patto per il Lavoro 2022 da parte delle Parti sociali e della Provincia Autonoma di Trento.

Inserire il contesto degli Stati Generali in questo punto del Documento è fondamentale per:

- *Fornire il Mandato Strategico*: il Patto per il Lavoro, nato dagli Stati Generali, è il quadro programmatico che traduce l'analisi del contesto (Parte Prima) in un disegno di interventi concreti. Questa sezione stabilisce, pertanto, la bussola strategica e la cornice di riferimento per gli obiettivi di politica del lavoro della XVII Legislatura.

- *Assicurare Coerenza e Condivisione*: sottolineare che le politiche e gli interventi che saranno illustrati nella Parte Seconda e Terza non sono solo il risultato di un'analisi tecnica, ma anche di un percorso condiviso e di un accordo con le principali forze economiche e sociali del territorio.
- *Stabilire la Base Programmatica*: la sezione funge da ponte logico e politico tra i dati e gli scenari emersi (Parte Prima) e la definizione dettagliata degli Obiettivi e delle Azioni (Parte Seconda), garantendo che ogni intervento sia coerente con le strategie condivise nel Patto per il Lavoro.

Il percorso degli Stati Generali del Lavoro si è configurato come un processo scientifico strutturato di studio e consultazione avviato nella primavera del 2021 e conclusosi con la pubblicazione del Rapporto Finale il 4 marzo 2022.

Il metodo è stato un elemento centrale del percorso stesso, basato su "l'ascolto, la riflessione comune e la condivisione". Questo approccio ha permesso di raccogliere analisi, dati e stimoli da una vasta platea di attori per definire strategie centrate sulle esigenze del Trentino.

Il percorso si è articolato nelle seguenti 6 fasi principali, come illustrato nel Rapporto Finale:

Le Fasi del Percorso

1. Fase 1: Riunione Introduttiva
 - Incontro di avvio per definire il mandato e gli obiettivi del percorso.
2. Fase 2: Audizioni
 - Una fase intensiva di ascolto qualificato. Sono stati auditi oltre cinquanta soggetti tra attori istituzionali, stakeholder pubblici e privati (locali, nazionali e internazionali), parti sociali, enti di ricerca e università.
3. Fase 3: Tavola Rotonda con Special Advisors
 - Un momento di confronto specifico con esperti di alto profilo ("Special Advisors") per arricchire la riflessione.
4. Fase 4: Discussione Interna
 - Il periodo più lungo, dedicato all'analisi e alla discussione interna tra gli Esperti Stabili e gli Esperti Tecnici per elaborare i contributi raccolti.
5. Fase 5: Bozza Rapporto Finale
 - Stesura della prima bozza del documento finale e condivisione degli esiti con gli stakeholder per un'ulteriore validazione.
6. Fase 6: Esiti e Risultati

- Pubblicazione e presentazione ufficiale del Rapporto Finale, contenente l'analisi delle evidenze e la definizione delle due sfide strategiche ("Transizioni" e "Sviluppo") con le relative proposte.

Le principali evidenze diagnostiche e i risultati strategici emersi dal percorso degli Stati Generali del Lavoro (SGL) della Provincia Autonoma di Trento.

L'analisi, frutto di un metodo basato sull'ascolto e la condivisione di dati, ha delineato un quadro di "relativa forza" del sistema trentino rispetto alla media nazionale, ma al contempo ha identificato criticità strutturali che ne limitano lo sviluppo.

Le Evidenze Emerse

L'analisi del contesto (Parte 1 del Rapporto) ha evidenziato una duplice realtà:

- Punti di Forza: Il Trentino vanta eccellenze nel sistema educativo e formativo, con bassi tassi di abbandono scolastico e un'alta diffusione dell'istruzione secondaria e delle competenze digitali. Registra inoltre tassi di disoccupazione complessivi contenuti.
- Criticità Strutturali: Sono emerse debolezze significative:
 1. Demografia: Un progressivo invecchiamento della popolazione e un calo della fecondità, che pongono sfide alla sostenibilità futura del mercato del lavoro.
 2. Mismatch e Produttività: Una profonda contraddizione tra l'alto livello di competenze formate (es. universitarie) e un tessuto produttivo che fatica ad assorbirle e valorizzarle. Ciò si traduce in una bassa domanda di figure *high skill* da parte delle imprese, livelli retributivi per i giovani inferiori ai territori concorrenti e una produttività stagnante.
 3. Debolezze d'Impresa: Una scarsa propensione all'export, bassi investimenti in innovazione e una produttività inferiore alla media nei servizi e nelle imprese di maggiori dimensioni.

I Risultati: Due Sfide Strategiche

I risultati del percorso (Parte 2 del Rapporto) hanno definito due grandi sfide strategiche per orientare le policy future, in linea con le missioni del PNRR:

1. La Sfida "TRANSIZIONI". Questa sfida si concentra sulla necessità di una migliore e più forte "presa in carico" delle persone nei passaggi cruciali della vita formativa e lavorativa. I target prioritari identificati sono:

- Giovani: Per contrastare il mismatch e la precarietà. Le proposte includono la revisione dell'apprendistato, il potenziamento dell'orientamento e l'introduzione di un "assegno di formazione".
 - Persone a rischio esclusione: Per attivare inattivi e NEET. Le proposte si focalizzano sul consolidamento dei modelli di *profiling*, la presa in carico integrata (es. *case manager*) e il rafforzamento della condizionalità.
 - Donne: Per affrontare l'alta incidenza del part-time involontario e la bassa imprenditorialità femminile. Si propongono incentivi per la trasformazione a tempo pieno e supporto (es. *Mom Manager*).
2. La Sfida "SVILUPPO": Questa sfida mira a elevare la produttività e la competitività dell'intero sistema territoriale, agendo sui fattori strutturali:
- Sistemi Formativi: Superare la frammentazione istituendo una "cabina di regia" per le competenze, riformando l'alta formazione professionale sul modello "Academy" e potenziando la formazione continua (es. Fondo di Solidarietà).
 - Innovazione e Servizi: Contrastare la bassa produttività e la scarsa innovazione. Le proposte includono l'attrazione di imprese più grandi, incentivi mirati (non "a pioggia") per innovazione ed export e un forte investimento sull'inclusione digitale.
 - Territorio Sostenibile: Governare l'impatto dell'invecchiamento demografico promuovendo la *Silver Economy*, investendo in *e-health* e nuove professionalità per la cura, e incentivando l'*age management* nelle aziende.

Il Patto per il Lavoro: il risultato concreto degli Stati Generali

Il "Patto per il Lavoro 2022" è il documento strategico che formalizza l'esito del percorso di studio e consultazione degli Stati Generali del Lavoro. Sottoscritto il 4 marzo 2022, questo Patto non è un ulteriore documento di analisi, ma un **accordo programmatico** tra la Provincia Autonoma di Trento e tutte le principali parti sociali ed economiche del territorio (sindacati, associazioni di categoria, industria e cooperazione).

Questo documento agisce come risultato fondamentale del percorso in quanto:

1. Valida il "Rapporto Finale". I firmatari dichiarano di "prendere atto" del Rapporto Finale e di "sottolineare lo spirito e il metodo" con cui il percorso è stato condotto, basato sull'analisi condivisa e l'ascolto del territorio.

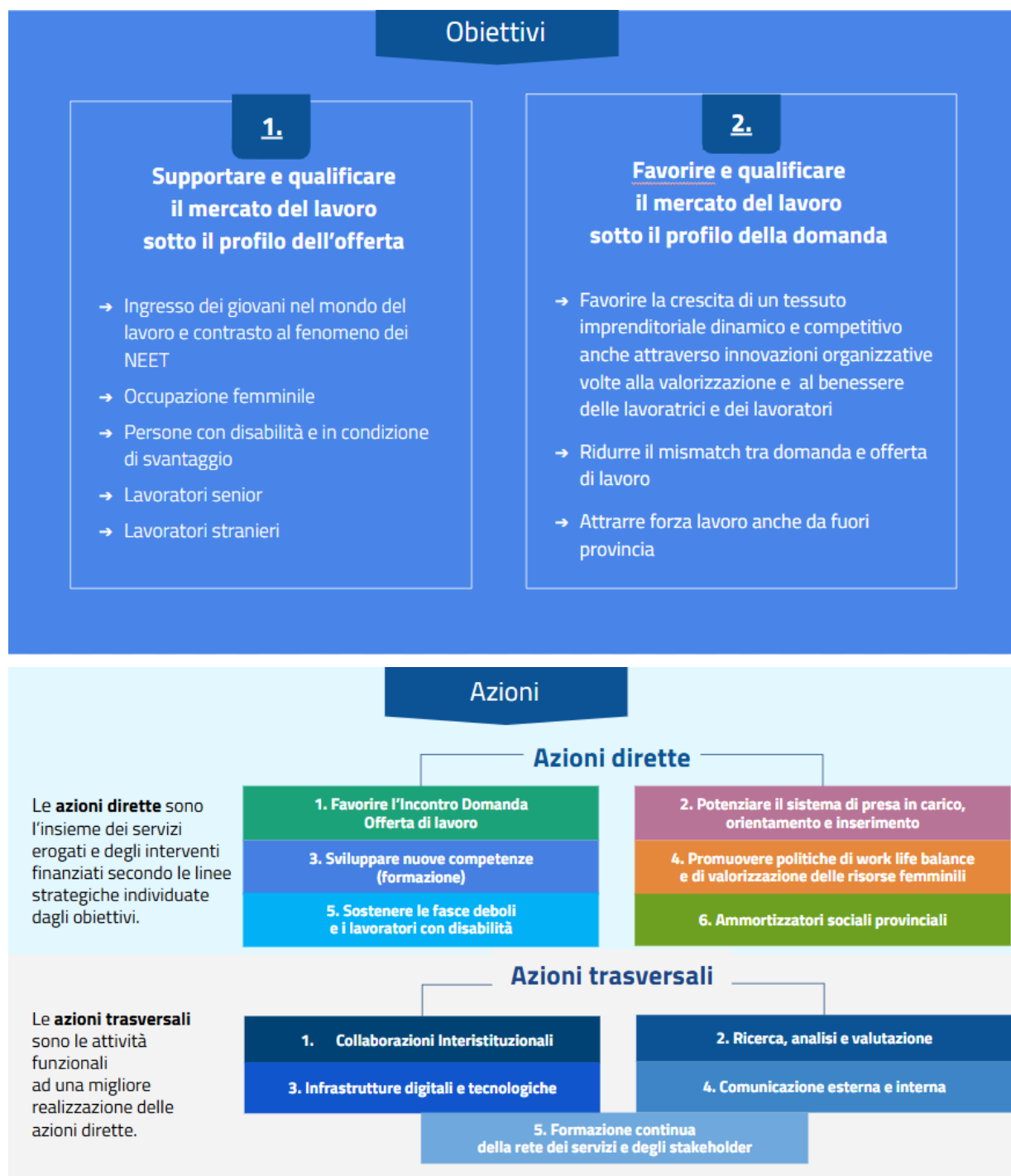
2. Trasforma l'Analisi in Impegno Condiviso. Il Patto segna il passaggio dall'analisi alla pratica. I sottoscrittori "fanno proprie" le due grandi sfide identificate dal Rapporto Finale: la sfida "Transizioni" e la sfida "Sviluppo".
3. Identifica le Priorità d'Azione. L'accordo formalizza l'impegno condiviso a concentrare le azioni e gli interventi sui target prioritari della sfida "Transizioni" (ovvero giovani, persone a rischio di esclusione, donne) e sulle aree sistemiche della sfida "Sviluppo" (sistemi formativi, servizi innovativi, territorio sostenibile).
4. Istituisce la Governance Futura. Forse l'elemento più concreto del Patto è l'impegno a istituire una "cabina di regia". Questo organismo, composto dalla pubblica amministrazione, dalle categorie economiche e dalle organizzazioni sindacali, ha il compito esplicito di "presidiare, concertare e verificare progressivamente le azioni concrete messe a terra" derivanti dagli SGL.

In sintesi, il Patto per il Lavoro 2022 è il risultato che chiude il cerchio del percorso virtuoso: ratifica la diagnosi (il Rapporto Finale) e trasforma le proposte emerse in un programma d'azione operativo e monitorato, sostenuto dal consenso dell'intero sistema territoriale trentino.

Parte seconda

Parte seconda

Obiettivi e azioni per l'attuazione delle politiche del lavoro provinciali





L'analisi del mercato del lavoro condotta in Parte prima evidenzia particolarmente due dati che incidono negativamente sul mercato del lavoro provinciale sul lato dell'offerta di lavoro: da un lato la riduzione demografica delle generazioni che entrano nella fase centrale lavorativa (fascia 25-34 e fascia 35-49), che trascina verso il basso la forza lavoro potenziale, dall'altro la minor capacità di coinvolgere i giovani under 35 e le donne in modo pieno e qualificato nel mercato del lavoro (tasso di occupazione giovanile e tasso di occupazione femminile). La combinazione di tali dati può comportare

la condanna del sistema Paese al declino economico e l'insostenibilità del sistema sociale. La Giunta provinciale, d'intesa con le parti sociali, intende intervenire, tramite Agenzia del lavoro, sulla correzione del gap dell'occupazione giovanile e femminile, cercando di compensare almeno in parte la riduzione della forza lavoro prodotta dalle dinamiche demografiche in atto. Dall'altro lato, sul fronte della domanda di lavoro, si assiste ad un aggravamento progressivo del fenomeno del mismatch, con difficoltà crescente da parte dei datori di lavoro di reperire manodopera qualificata in linea con i profili professionali desiderati.

Occorre quindi agire con un insieme di azioni ed interventi che aiutino ad incrementare il tasso di occupazione femminile e quello dei giovani, intervenendo sulla fase di transizione scuola lavoro, in combinazione con politiche conciliative e di *age management* che favoriscano la valorizzazione di tutte le fasi della vita attiva del lavoratore, in un'ottica anche di rafforzamento dell'attrattività provinciale e di valorizzazione del capitale umano. La qualità della formazione e del lavoro, l'efficienza dei servizi di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, la disponibilità di strumenti per la conciliazione dei percorsi professionali con le scelte di vita devono essere dei punti chiave delle politiche di sviluppo. Vengono quindi definiti gli obiettivi delle politiche del lavoro provinciali nonché le azioni, dirette e trasversali, che la Provincia, tramite Agenzia del lavoro, in concerto con gli altri attori pubblici e privati preposti, implementa sulla base del proprio consolidato impianto organizzativo. Le azioni dirette sono rappresentate in termini di servizi ed interventi verso i destinatari finali, utenti e imprese; le azioni indirette sono un insieme di attività trasversali o di sistema, alle quali afferiscono le attività funzionali all'erogazione delle azioni dirette e a favore dei vari stakeholder o attori della rete dei servizi per l'impiego.

Nel quadro di un mercato del lavoro che, pur contraddistinto da un buon andamento dei tassi di occupazione e da bassi livelli congiunturali di disoccupazione, presenta dinamiche sempre più complesse da interpretare e gestire con politiche efficaci, la Provincia, in concerto con le parti sociali, intende rafforzare i servizi per il mercato del lavoro, sia in termini quantitativi che qualitativi, ovvero investendo oltre che sul potenziamento di Agenzia del lavoro, anche sulla formazione e il coordinamento degli operatori pubblici e privati appartenenti alla rete dei servizi per l'impiego. In tale ottica, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento della partnership con la rete, non può prescindere da un conseguente adeguato rafforzamento anche delle attività di back office della Sede.

In tale contesto risulta quindi fondamentale assicurare una rete di servizi pubblici capace di supportare lavoratori e aziende nei momenti di maggiore complessità, valorizzando il capitale umano e rafforzando i meccanismi di inclusione lavorativa per le persone in condizione di svantaggio.

Obiettivo 1:

Supportare e qualificare il mercato del lavoro sotto il profilo dell'offerta

Nell'attuale contesto occupazionale, è fondamentale mantenere alta l'attenzione e concentrare gli sforzi sulle fasce della popolazione che, per condizioni soggettive o ambientali, si trovano in situazioni di svantaggio tali da rendere difficile il loro inserimento nel mercato del lavoro, anche quando gli indicatori sono positivi.

I lavoratori più a rischio, in questo senso, sono persone in condizioni di svantaggio o con bisogni soggettivi complessi, come individui con disabilità, problemi legati alle dipendenze o in fase di reinserimento dopo un periodo di detenzione. Inoltre, fasce deboli come giovani, donne e lavoratori senior affrontano problematiche specifiche. Spesso queste persone hanno necessità personali o familiari che incidono variabilmente in determinate fasi della vita. Ciò che accomuna le persone appartenenti a categorie svantaggiate o, in generale, a fasce deboli, è anche una discriminazione più o meno latente e diffusa, spesso legata a retaggi culturali, che incide negativamente sulle possibilità di sviluppo del sistema. Tutti gli interventi mirano a mitigare questi effetti negativi.

Infine è fondamentale ricordare che la manodopera straniera è, ad oggi, un elemento fondamentale per compensare la carenza di cui soffre oggi il mercato del lavoro. Rafforzare anche questo canale di reclutamento e valorizzare il target dei lavoratori "deboli" rientra tra gli obiettivi strategici.

➡ Ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e contrasto al fenomeno dei NEET

La giovane età dovrebbe rappresentare un vantaggio, poiché è associata a una maggiore capacità di apprendimento e adattamento. Tuttavia, l'ingresso nel mondo del lavoro si rivela spesso un passaggio complesso per i giovani a causa di diversi fattori. Uno degli elementi più rilevanti è quello economico: la disponibilità o meno di una stabilità finanziaria influisce significativamente sulle scelte professionali e formative. Da un lato, la necessità di un reddito può spingere i giovani ad abbandonare i percorsi di studio per accettare impieghi nei quali, il soddisfacimento del bisogno economico prevale sulle aspirazioni personali e sulla coerenza con le proprie competenze. Dall'altro, l'assenza di pressioni economiche può ridurre la motivazione e l'impegno nella costruzione di un solido percorso professionale. Un ulteriore fattore da considerare riguarda le esigenze di conciliazione tra vita personale e lavorativa. Le nuove generazioni attribuiscono sempre maggiore importanza a questo equilibrio, tale cambiamento è il risultato di una trasformazione culturale che riflette la crescente fluidità del contesto sociale ed economico, influenzato dall'evoluzione tecnologica e dalla digitalizzazione dei processi produttivi. Un aspetto altrettanto cruciale è il ruolo

dell'orientamento e dell'accompagnamento nel percorso di transizione scuola-lavoro. Individuare il proprio percorso professionale è sempre stato un obiettivo centrale nelle prime fasi della vita adulta, ma la rapida evoluzione del mercato del lavoro rende questo processo ancora più complesso, richiedendo una forte sinergia tra istituzioni scolastiche, imprese e politiche attive per il lavoro. La Giunta provinciale, tramite Adl in concerto con le istituzioni scolastiche e gli attori della Rete Provinciale dei Servizi per l'Impiego, intende intervenire proprio in questa fase critica, operando su più livelli per favorire l'ingresso qualificato dei giovani nel mercato del lavoro. Nonostante i dati relativi al fenomeno dei NEET abbiano registrato un miglioramento nel 2024, resta fondamentale non trascurare quei giovani che, per motivazioni individuali, familiari o sociali, hanno rinunciato a cercare un'occupazione o a proseguire il proprio percorso formativo, finendo per autoescludersi dal mercato del lavoro. L'individuazione e il recupero di questi giovani costituiscono una priorità, sia per il loro sviluppo personale sia per il contributo che possono offrire alla società. Contrastare il fenomeno dei NEET significa agire su più fronti, prevenendo l'abbandono scolastico, intercettando precocemente i soggetti a rischio e promuovendo interventi di attivazione e qualificazione. Questo obiettivo deve essere condiviso da tutti gli attori coinvolti nelle politiche attive per l'occupazione, affinché il sistema di welfare e di formazione possa rispondere in modo efficace alle necessità di questa fascia di popolazione. Sarà fondamentale garantire continuità alle esperienze che hanno dimostrato la loro efficacia nel facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Agenzia del lavoro svolge un ruolo centrale nelle fasi di presa in carico e orientamento, rafforzando le misure di accompagnamento e sostegno affinché i giovani possano accedere a opportunità occupazionali stabili e coerenti con le loro competenze e aspirazioni. In tal senso, si prevede di avviare iniziative sperimentali, capitalizzando anche i risultati e le buone pratiche sviluppate in progetti a cui la Provincia Autonoma di Trento ha preso parte. Tali iniziative si baseranno su un approccio di prossimità relazionale, finalizzato a costruire e rafforzare una rete comunitaria di sostegno. Ciò include la collaborazione tra agenzie e risorse del territorio (enti pubblici, terzo settore e non solo) per promuovere inclusione sociale e occupazione. Sarà importante valorizzare il case management come metodologia di lavoro, al fine di favorire una presa in carico complessiva dei giovani NEET valorizzando le reti formali e informali nonché offrendo ascolto, empatia, coaching e supporto motivazionale. In tale contesto, l'accompagnamento al lavoro delle nuove generazioni deve avvalersi di una pluralità di strumenti che non si esaurisca nel solo utilizzo del tirocinio extracurricolare. Sebbene quest'ultimo rimanga una risorsa utile in fase esplorativa o per il recupero motivazionale dei soggetti più fragili, è prioritario orientare le politiche giovanili verso strumenti che garantiscano maggiore stabilità e crescita professionale, individuando nell'apprendistato, anche in modalità duale, la via maestra e ordinaria per l'ingresso qualificato nel mercato del lavoro.

➡ Occupazione femminile

Gli effetti benefici del coinvolgimento femminile nel lavoro retribuito sono noti e si esplicano anche in relazione al sistema sociale e alla tenuta della domanda interna se si pensa da un lato quanto il lavoro femminile sia importante per contenere il rischio di povertà delle famiglie e dall'altro quanto sia utile per contribuire a sostenere il PIL provinciale. Un esito, quest'ultimo, dovuto al forte effetto moltiplicatore innescato dalla maggiore domanda di servizi connessa all'ingresso delle donne nel lavoro.

Per questi motivi la Provincia, di concerto con le parti sociali, ritiene fondamentale in particolare puntare alla valorizzazione della componente femminile nel mercato del lavoro con un'attenzione specifica alla maggiore condivisione, al contrasto agli stereotipi, alle discriminazioni e al riconoscimento dei talenti femminili. L'impegno verso l'obiettivo della parità tra i generi va nella direzione di una maggiore equità tra i maschi e le femmine nel lavoro e di una migliore condivisione dei carichi di cura nelle famiglie.

Il perpetuarsi di stereotipi genera discriminazioni, ostacola l'occupazione femminile, e tende ad innescare un circolo vizioso difficile da scardinare. Le resistenze strutturali e culturali nel superamento del modello familiare tradizionale limitano fortemente le possibilità di sviluppo, sia dal punto di vista economico che demografico. Le evidenze dimostrano che le famiglie, di fronte a tali limiti, assumono un atteggiamento difensivo, adattandosi a ridurre la fecondità. Si innesca così un circolo vizioso: la difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare costringe molte donne a scegliere tra la genitorialità e la carriera. Questo comporta un calo della natalità, che a sua volta accelera l'invecchiamento della popolazione, generando un maggiore carico di cura sulle famiglie e aggravando ulteriormente le barriere all'occupazione femminile. Un aumento della partecipazione di giovani e donne al mercato del lavoro porterebbe a un incremento del gettito fiscale, rappresentando un investimento strategico per la crescita. Tuttavia, le donne continuano a essere un capitale umano sottoutilizzato, sia in termini di valorizzazione che di riconoscimento delle competenze acquisite anche attraverso l'esperienza della maternità e della cura. È dunque necessario promuovere un cambiamento culturale, che riconosca questi percorsi come momenti di crescita e potenziamento personale, traducendo tale valorizzazione in politiche attive nel mondo del lavoro, in grado di garantire una piena ed equa partecipazione femminile.

In molti casi sono le famiglie e le organizzazioni a determinare con i loro comportamenti questi esiti, in altri sono le scelte formative delle ragazze stesse poco orientate verso indirizzi STEM, a determinare percorsi professionali meno appaganti per retribuzione, prospettive di carriera e profili retributivi. Proprio questi elementi e condizioni di partenza influenzano le traiettorie professionali

delle ragazze che risultano più frammentate, con frequenti interruzioni di fronte alle necessità conciliative. Su questo, è necessaria una collaborazione tra gli attori pubblici preposti per operare in chiave orientativa e rendere noti alcuni effetti perversi nel lavoro di scelte giovanili inconsapevoli.

L'idea è di impegnarsi oggi per assicurare domani una presenza femminile più stabile e carriere femminili più appaganti. Una sorta di laboratorio per il futuro, con più donne attive nel lavoro, maggiore benessere e più natalità. La Provincia Autonoma di Trento ha adottato un approccio sistemico per sostenere l'occupazione femminile, coinvolgendo diversi attori e strumenti. L'obiettivo è favorire l'ingresso, la permanenza e la crescita professionale delle donne nel mercato del lavoro anche favorendo una cultura lavorativa e organizzativa che promuova l'assunzione, la qualificazione e la giusta retribuzione della componente femminile all'interno del mercato del lavoro e, in linea generale, la promozione di un'ampia azione culturale verso una visione realmente egualitaria tra i generi.

Considerati gli insufficienti livelli di partecipazione della popolazione femminile, inoltre, è essenziale potenziare la conoscenza dei meccanismi e delle condizioni funzionali all'attivazione di questa componente per consentire l'ideazione di politiche efficaci allo scopo di favorire una crescita o un mantenimento dei livelli occupazionali che possano contrastare gli effetti negativi del calo demografico e del progressivo invecchiamento dell'occupazione.

➡ Persone con disabilità e svantaggiate

La Provincia Autonoma di Trento vanta una solida e consolidata tradizione nel sostenere e supportare le persone con disabilità e le persone in condizione di svantaggio, come ad esempio coloro i quali presentano problemi di dipendenza o stanno affrontando un percorso di reinserimento post-carcerario, aiutandole ad entrare nel mercato del lavoro e a rimanere con continuità, stabilità e soddisfazione. L'obiettivo, infatti, è quello di favorire il loro ingresso effettivo, concreto e reale nel mondo del lavoro, sviluppando e incrementando le loro competenze attraverso percorsi di crescita formativa e professionale, oltre a sostenerle con interventi specifici, mirati e calibrati sulle loro necessità individuali. In questa prospettiva, Adl promuove la partecipazione al mercato del lavoro delle persone più vulnerabili, più fragili e più a rischio di emarginazione, con il preciso intento di offrire loro percorsi formativi, percorsi di tirocinio e interventi di presa in carico, nonché opportunità di empowerment e misure di attivazione e accompagnamento. Questo deve avvenire mediante soluzioni altamente personalizzate, definite e strutturate in base ai bisogni specifici, alle attitudini e alle caratteristiche peculiari dei partecipanti, affinché ciascuno possa esprimere appieno il proprio potenziale.

Quando si verificano situazioni particolarmente complesse, in cui le condizioni individuali delle persone e le difficoltà del mercato del lavoro rendono più arduo l'inserimento lavorativo, Agenzia del lavoro interviene con appositi finanziamenti e azioni specifiche. Tali interventi mirano a creare vere e proprie opportunità occupazionali protette, in forma di lavori socialmente utili, in stretta sinergia con enti pubblici, cooperative e imprese sociali del terzo settore. In questo modo si garantisce un ulteriore strumento di sostegno e accompagnamento, teso a facilitare l'accesso, l'integrazione e la permanenza di queste persone nel mondo del lavoro. L'obiettivo finale, condiviso e perseguito con costanza, è quello di favorire un ingresso dignitoso di tutti nel mondo del lavoro, nella consapevolezza che ognuno, se sostenuto e messo nelle condizioni di esprimersi al meglio, possa contribuire con le proprie capacità, le proprie competenze e il proprio impegno, arricchendo sia la collettività sia il tessuto economico e sociale di riferimento.

➡ Lavoratori senior

Gli indicatori sull'età media dei lavoratori sono chiari nell'evidenziare un'età media elevata tra i lavoratori in forza. Questi dati, congiuntamente agli indicatori demografici, palesano la necessità di intervenire in questo ambito. Occorre agire in chiave preventiva, per garantire il benessere fisico e mentale delle persone, nell'ottica di migliorare le condizioni di lavoro sotto il profilo qualitativo e quantitativo. E' fondamentale rendere i luoghi di lavoro e la gestione del lavoro nel suo complesso maggiormente accogliente e flessibile alla luce delle esigenze legate all'invecchiamento. Si pensi ad esempio alla necessità di monitorare i carichi di lavoro, di apportare adattamenti ergonomici e organizzativi in ottica conciliativa. Anche in questo caso è necessario che si maturi una cultura organizzativa fatta di gestione delle risorse umane attente e competenti a gestire le complessità delle diverse fasi di vita. Appare quindi prioritaria la capacità di far convivere le diverse generazioni di lavoratori favorendone una contaminazione arricchente per tutti.

➡ Lavoratori stranieri

Quasi un terzo delle assunzioni coinvolge lavoratori stranieri, è quindi necessario intervenire per supportare questo gruppo di lavoratori nella soddisfazione di bisogni fondamentali che, se non adeguatamente affrontati, rendono problematico l'inserimento sociale, oltre ad aggravare il trend di carenza dell'offerta di lavoro. L'apprendimento della lingua italiana assume in questo contesto una rilevanza strategica. E' necessario agire inoltre sull'attivazione di canali di reclutamento che prevedano un sistema di selezione e formazione preventiva, nel paese di origine, una prospettiva

occupazionale condivisa con le parti sociali e un supporto efficace anche sul versante abitativo attraverso accordi con le parti datoriali.

Obiettivo 2:

Favorire e qualificare il mercato del lavoro sotto il profilo della domanda

La situazione attuale del mercato del lavoro trentino è caratterizzata da percentuali basse di disoccupazione. Tuttavia, alcuni indicatori suggeriscono possibili flessioni in settori strategici come il manifatturiero. È quindi necessario intervenire per sostenere i comparti ad alto valore aggiunto e prepararsi ad affrontare eventuali criticità future. Inoltre, bassi tassi di disoccupazione ingessano la dinamicità del mercato del lavoro rendendo difficoltoso il reperimento di personale.

Costituisce obiettivo della Giunta provinciale, d'intesa con le parti sociali, favorire e qualificare il mercato del lavoro sotto il profilo della domanda, migliorando la qualità delle opportunità occupazionali e creando un ambiente favorevole allo sviluppo economico. L'espansione del tessuto produttivo locale e la creazione di nuovi posti di lavoro dipendono anche da politiche del lavoro che supportino aziende e lavoratori nelle diverse fasi del ciclo economico.

In tale contesto risulta essenziale non solo sostenere la qualificazione e la riqualificazione della forza lavoro, ma anche puntare a rafforzare la competenza di gestione delle risorse umane e, più in generale, la capacità manageriale del tessuto imprenditoriale, in un quadro di valorizzazione e sostegno della contrattazione collettiva di secondo livello che, adeguatamente premiando l'incremento di produttività, diventi essa stessa fattore attrattivo per il territorio.

➡ **Favorire la crescita di un tessuto imprenditoriale dinamico e competitivo per un mercato del lavoro attraente e di qualità**

Le azioni offerte da Agenzia del lavoro mirano a favorire la crescita di un tessuto imprenditoriale dinamico e competitivo, incentivando modelli organizzativi evoluti, facilitando l'accesso ai servizi di supporto alle imprese e rafforzando i legami tra ricerca, formazione e tessuto produttivo. In questa direzione sono opportuni una serie di interventi volti a incrementare le competenze manageriali in particolare per quel che concerne la gestione delle risorse umane. Inoltre, la qualità del mercato del lavoro è strettamente legata a livelli salariali adeguati e condizioni contrattuali favorevoli. Per questo motivo le parti sociali, d'intesa con la Giunta provinciale, intendono sostenere e promuovere la contrattazione territoriale come elemento qualificante del tessuto produttivo, incoraggiando pratiche aziendali innovative e sostenibili dal punto di vista sociale e ambientale. La competitività e

l'innovazione delle imprese locali saranno ulteriormente stimulate promuovendo la sostenibilità e la responsabilità sociale, anche attraverso una più forte attenzione a questi temi nelle sedi di contrattazione. In questo contesto un altro forte elemento di attrattività è rappresentato dalle politiche di conciliazione vita-lavoro, utili non solo per trattenere le donne nel mercato del lavoro, ma anche per rispondere alle esigenze della forza lavoro più anziana, oltre ad essere un fattore attrattivo importante anche per i giovani lavoratori che necessitano di entrare nel mondo del lavoro.

Più in generale è essenziale la valorizzazione e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso innovazioni organizzative.

➡ Ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Bassi tassi di disoccupazione congiuntamente ad un disallineamento tra le competenze in possesso dei lavoratori e quelle richieste dalle parti datoriali sono la principale causa del fenomeno di mismatch tra domanda e offerta di lavoro. L'obiettivo è quindi quello di ridurre tale limite, rafforzando la profilazione e l'orientamento personalizzato, nonché sostenere percorsi formativi coerenti con i fabbisogni reali delle imprese e utilizzare sistemi informativi avanzati che, utilizzando l'IA, siano in grado di anticipare le esigenze occupazionali facilitando nel contempo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Ciò consente di aumentare l'efficienza del mercato del lavoro, migliorare la produttività e diminuire i tempi di transizione occupazionale. In questa direzione la Provincia, d'intesa con le parti sociali, pone tra le priorità l'investimento oltre che la formazione per disoccupati anche quella per gli occupati, attraverso vari strumenti tra i quali gli accordi con gli enti bilaterali e i fondi interprofessionali.

➡ Attrarre forza lavoro anche da fuori provincia

Un altro elemento chiave della strategia provinciale per compensare la carenza di manodopera, è l'attrazione di forza lavoro qualificata, anche da fuori provincia. A tal proposito la Provincia, d'intesa con le parti sociali, vuole promuovere eventi di reclutamento, anche all'estero, attraverso il servizio di Incontro Domanda Offerta di Adl e campagne comunicative e promozionali mirate. La prospettiva è quella di proseguire con la collaborazione già consolidata tra Adl e Trentino Sviluppo sul progetto Trentino for talent.

Per rendere il territorio attrattivo per lavoratori provenienti da altri contesti è tuttavia indispensabile garantire condizioni lavorative competitive e un'adeguata offerta integrata di servizi. In questo quadro, le politiche per la casa non possono più essere intese come un tema settoriale o meramente

assistenziale, bensì costituiscono un fattore strategico cruciale per la nostra economia. La mancanza di alloggi accessibili rappresenta infatti un freno alla crescita aziendale, impedendo alle imprese di trovare lavoratori e ostacolando la formazione di nuove famiglie. È necessario mettere in campo un piano casa organico e senza precedenti per ampiezza che, attraverso nuove misure e progetti innovativi come “Rival” e “Riurb”, garantisca l'effettiva capacità del territorio di attrarre e trattenere lavoratori qualificati e giovani talenti. Solo investendo nella disponibilità abitativa si potrà rendere l'ecosistema trentino un luogo dove i talenti non solo trovino un impiego, ma desiderino vivere e mettere radici.

Azioni

Le azioni costituiscono l'insieme dei servizi erogati e degli interventi finanziati secondo le linee strategiche individuate dagli obiettivi.

L'interesse pubblico in materia di supporto e qualificazione del mercato del lavoro è quello di incidere positivamente sulle condizioni dei lavoratori e risponde alle esigenze delle imprese e delle persone in cerca di occupazione.

Le azioni messe in campo sono orientate a specifici target di utenza e producono un impatto diretto sulla realtà del mercato del lavoro provinciale.

Le politiche del lavoro provinciali sono implementate attraverso un insieme coerente di azioni, ulteriormente declinabili in servizi e attività diretta all'utenza sostenuta dagli Interventi, puntualmente esposti in parte terza. L'efficacia complessiva del sistema dipende, non solo dalle azioni dirette verso i destinatari finali, ma anche da quelle indirette, ovvero quell'insieme di attività trasversali o di sistema, funzionali all'erogazione delle azioni dirette e a favore dei vari stakeholder e attori della rete, fondamentali per garantire qualità, coerenza e continuità all'intervento pubblico in materia di lavoro.

Azioni dirette

1. Favorire l'Incontro domanda-offerta di lavoro

Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro significa anzitutto contribuire a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro. Agire in tal senso è strategico per rispondere alle esigenze delle imprese, sostenere l'inserimento lavorativo di chi è in cerca di occupazione e promuovere lo sviluppo

economico e sociale di tutto il territorio trentino. In questa prospettiva, Agenzia del lavoro si distingue per un servizio specificamente dedicato all'intermediazione, garantito da una sua presenza capillare su tutto il territorio provinciale attraverso i Centri per l'Impiego.

Il servizio di incontro domanda e offerta (IDO) è un servizio gratuito e personalizzato che si rivolge alle aziende che sono alla ricerca di personale con il fine di offrire un supporto mirato ed efficace nel rispondere alle specifiche esigenze aziendali e dei territori con diverse vocazioni. Esso è assicurato da un team dedicato di operatori esperti, che in base alle esigenze dell'azienda, potranno attivare il tipo di servizio più adatto. Esistono modalità diversificate di erogazione del servizio tra le quali l'azienda può scegliere in base alle proprie necessità e al bisogno di sostegno auspicato. E' garantita a tutti la possibilità di accedere autonomamente al portale provinciale "Trentino Lavoro" tramite il quale l'azienda può creare la propria "vetrina" aziendale, pubblicare le offerte di lavoro, ricevere le candidature e gestirle in completa autonomia nonché trasmettere le comunicazioni obbligatorie di assunzione attraverso il servizio SARE. Oltre a questi servizi di base è poi possibile optare per ulteriori sostegni. La gestione delle pubblicazioni e delle candidature infatti, può essere gestita in autonomia o con il supporto del personale di Agenzia del lavoro che, in base all'interesse dell'azienda, può in aggiunta inviare una rosa di candidati preselezionati dalla Banca dati di Agenzia del lavoro e offrire una consulenza personalizzata su interventi di politica del lavoro, accesso ad incentivi provinciali per l'assunzione, attività formative e tirocini. Recentemente l'offerta di supporto all'azienda si è arricchita di una proposta innovativa denominata "SERVIZIO PLUS" che vede una più stretta sinergia e una maggior collaborazione tra il referente aziendale e l'operatore di incontro domanda e offerta di Adl in tutte le fasi del processo di ricerca e selezione del personale. Il Servizio Plus è attivabile per inserimenti a tempo indeterminato (o determinato con prospettiva di stabilizzazione) di figure specifiche sulle quali investire in maniera prioritaria. In questo caso Adl si occupa nello specifico anche dello screening dei candidati tramite un primo colloquio preselettivo inviando all'azienda solo i candidati in linea con la posizione, offre supporto durante i colloqui in azienda e/o disponibilità ad organizzare presso i propri uffici momenti dedicati di conoscenze o selezione dei candidati.

In sintesi, l'impresa potrà affidarsi ad Agenzia del lavoro per le seguenti attività: analisi e raccolta dei fabbisogni aziendali, ricerca, reclutamento e preselezione di candidati attraverso canali diversificati a seconda della loro efficacia:

- portale Trentino Lavoro;
- banca dati di Agenzia del lavoro;
- Instagram e Facebook di Agenzia del lavoro;

- LinkedIn di Agenzia del lavoro per la ricerca di profili altamente qualificati provenienti anche da fuori provincia;
- servizio Eures per la ricerca di personale nell'ambito dell'Unione Europea;
- per figure con un alto profilo in ambito tecnologico possibilità di richiedere il servizio di attrazione talenti Trentino for Talent Hi-Jobs e dare maggiore visibilità alla posizione cercata sulla Vetrina Lavoro Hi-Jobs.

Per imprese o gruppi di imprese interessate a ricerche numericamente significative possono essere attivati momenti aggiuntivi di reclutamento:

- recruiting day, nel caso di una sola impresa;
- career day, per le situazioni in cui diverse imprese cercano figure professionali simili (es. career day artigianato).

Agenzia del lavoro, in collaborazione con associazioni di categoria, sindacati ed enti bilaterali promuove campagne di reclutamento di personale per settori specifici tra i quali si ricorda la lista turismo estate / inverno e la lista per assunzioni in agricoltura.

Nell'ottica di avvicinare il mondo della scuola al mercato del lavoro inoltre organizza eventi in collaborazione con gli istituti scolastici della P.a.T. con interventi formativi sulla ricerca attiva del lavoro, testimonianze aziendali e career day.

Il servizio di incontro domanda offerta ha il compito ulteriore di divulgare informazioni e proporre spunti funzionali allo sviluppo di ambienti di lavoro sensibili alle esigenze di equilibrio tra lavoro e vita privata e, più in generale, ad ambienti di lavoro attenti e sensibili alle diversità e all'inclusione.

Prospettive future: potenziamento del Servizio di Incontro Domanda-Offerta tramite Sistemi di Intelligenza Artificiale

Nell'ottica di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio di incontro domanda-offerta, si avvieranno delle iniziative per l'introduzione di sistemi avanzati di Intelligenza Artificiale (IA) per supportare il processo di matching tra candidati e aziende. Tali sistemi saranno progettati per favorire una risposta mirata alle esigenze emergenti del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle seguenti aree:

1. Skill Gap Analysis: L'IA sarà utilizzata per identificare con precisione i divari di competenze (skill gap) tra le qualifiche attuali dei candidati e le competenze richieste dalle aziende. Attraverso un'analisi avanzata dei profili professionali, sarà possibile orientare i lavoratori verso percorsi di

formazione e riqualificazione mirati, contribuendo a migliorare la loro occupabilità e a soddisfare le esigenze delle imprese.

2. Skill Matching: L'implementazione di algoritmi di intelligenza artificiale permetterà un confronto più accurato e rapido tra le competenze dichiarate dai candidati e i requisiti delle offerte di lavoro. Questo approccio contribuirà a ridurre i tempi di selezione e a massimizzare la coerenza tra i profili dei lavoratori e le necessità aziendali.

L'introduzione di questi strumenti rappresenta un passo significativo verso un sistema di intermediazione del lavoro più dinamico e orientato ai risultati, in grado di rispondere in tempo reale ai cambiamenti del mercato. Inoltre, il potenziamento tecnologico si inserisce in una strategia più ampia di innovazione dei servizi, che mira a migliorare non solo l'incontro tra domanda e offerta, ma anche a garantire una maggiore inclusione e personalizzazione dell'assistenza fornita a lavoratori e imprese.

2. Potenziare il sistema di presa in carico, orientamento e inserimento

Agenzia del lavoro, attraverso i Centri per l'Impiego, si occupa della presa in carico e dell'accompagnamento delle persone in cerca di lavoro. Questa attività si realizza attraverso gli strumenti previsti dal D.Lgs. 150/2015, tramite specifici adempimenti che caratterizzano l'operato dei CPI e costituiscono Livelli Essenziali di Prestazione a favore dei cittadini.

I Centri per l'Impiego si occupano della presa in carico dei lavoratori disoccupati, dedicando particolare attenzione ai processi di profilazione, orientamento e accompagnamento in percorsi di attivazione. Questi percorsi sono sostenuti dalla leva strategica della *condizionalità rafforzata*, un principio che implica l'obbligo per i beneficiari di partecipare attivamente a determinate attività, come la formazione e la ricerca attiva di lavoro, al fine di ricevere il sostegno economico. A seguito della presa in carico e della stipulazione del Patto di servizio, seguono una serie di attività di politica attiva del lavoro personalizzate nei confronti del disoccupato, opportunamente calibrate rispetto alla rispettiva profilazione. Si tratta in particolare di attività di orientamento specialistico (LEP E), azioni di accompagnamento al lavoro (LEP F), azioni di avviamento all'autoimprenditorialità (LEP O).

Tali attività specialistiche possono essere erogate direttamente dagli operatori dei centri per l'impiego, oppure tramite il ricorso alla rete dei soggetti accreditati sul territorio.

La rete provinciale dei servizi per il lavoro, disciplinata dall'articolo 17-bis della n. 19 del 16 giugno 1983, rappresenta l'infrastruttura fondamentale attraverso cui la Provincia autonoma di Trento attua in modo capillare ed efficace le politiche attive del lavoro. Coordinata da Agenzia del lavoro, essa

integra l'azione dei Centri per l'Impiego con quella di soggetti pubblici della rete e privati accreditati, autorizzati a erogare servizi specialistici e personalizzati. L'accreditamento è lo strumento con cui la Provincia riconosce formalmente tali soggetti, ne regola la collaborazione e assicura qualità, trasparenza e coerenza con gli obiettivi pubblici. Grazie a questa rete, le politiche del lavoro possono contare su un sistema flessibile ed efficace, capace di rispondere in modo tempestivo ai bisogni di cittadini e imprese.

La messa a terra dei programmi di politica del lavoro necessita dell'attività di operatori qualificati e dedicati alla loro realizzazione, che per numero, rispetto al bacino di utenza cui fanno capo, e adeguatezza, guardando alle dotazioni di cui dispongono, devono essere messi nelle migliori condizioni possibili per poter lavorare. La dotazione di personale che si fa carico dell'utenza in transito ai CPI è di 114 unità, nel 2024 il flusso delle iscrizioni transitato ai CPI è stato 21.785 e sono stati stipulati 8.290 nuovi patti di servizio.

Prospettive future

Occorre consegnare un sistema di orientamento professionale che possa essere incardinato in tutti i momenti di transizione nella vita del cittadino (lavoro-disoccupazione, inserimento nel lavoro o cambio mansioni, scuola-lavoro, prossimità alla pensione). In particolare occorre:

1. implementare strumenti di valutazione multidimensionali dei bisogni e modalità di presa in carico secondo un modello di approccio integrato dei servizi (attuazione della deliberazione GP n. 1344/2024);
2. evolvere il profiling gol in modalità più flessibile che consenta all'operatore una migliore personalizzazione del percorso;
3. utilizzare strumenti innovativi di politica attiva del lavoro (es. coaching motivazionale) abbinati a quelli più tradizionali;
4. impiegare strumenti volti ad assistere le aziende e i lavoratori in momenti importanti del contesto organizzativo aziendale (inserimento del lavoratore con disabilità, progetti di age management, progetti di conciliazione vita-lavoro);
5. azioni di orientamento rivolte ai giovani nelle scuole, anche attraverso azioni di partenariato con le associazioni di categoria, estesa anche alle famiglie, per ridurre gli abbandoni e favorire l'incrocio con le competenze richieste dalle aziende;
6. Azioni di supporto alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e promozione delle pari opportunità, presso i centri per l'impiego tramite servizi di consulenza da parte di operatori specializzati (v. punto 4);

7. valorizzazione dello strumento di “bilancio delle competenze”, anche per i lavoratori occupati;
8. utilizzare lo strumento del tirocinio extracurricolare per orientare e formare i soggetti più fragili e lontani dal mercato del lavoro, privilegiando l'apprendistato, anche in modalità duale, quale ordinaria modalità di inserimento lavorativo dei giovani nel mondo del lavoro.

Per rafforzare la collaborazione con la rete si intende:

- estendere le attuali modalità di affidamento dei servizi previste dal Programma GOL all'intero novero di servizi per il lavoro, superando l'attuale frammentazione regolamentare e procedurale prevista in relazione alle diverse fonti di finanziamento, comunitaria e provinciale
- rafforzare il decentramento dei servizi specialistici verso alcune zone periferiche del Trentino, attualmente non raggiunte dai servizi della rete (ad es. Valle di Non, Valle di Sole, Primiero, Fiemme e Fassa), garantendo una minima sostenibilità economica del servizio, anche attraverso un aggiornamento della deliberazione di GP n. 1221 del 12 agosto 2019
- continuare a sviluppare azioni di aggiornamento delle competenze degli operatori pubblici e privati, favorendo altresì uno scambio delle rispettive esperienze lavorative.
- nei confronti dei lavoratori disabili occorre in particolare potenziare le competenze specifiche degli operatori della legge 68/99 e dei soggetti accreditati utili ad una adeguata analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro attraverso corsi di formazione dedicati ad acquisire concetti e linguaggio volti a facilitare l'interazione con i datori di lavoro.

Tale formazione mira ad uno sviluppo dell'offerta di servizi specifici rivolti agli stessi datori di lavoro.

3. Sviluppare nuove competenze (Formazione)

Lo sviluppo di nuove competenze e il consolidamento di quelle già acquisite costituiscono un aspetto fondamentale sia per i lavoratori, che possono così rafforzare la propria capacità di ricollocarsi, crescere professionalmente e adattarsi ai cambiamenti, sia per le aziende, che beneficiano di lavoratori più preparati nell'affrontare nuove sfide e nell'eseguire al meglio le mansioni affidate. In questo scenario, la formazione è un elemento strategico per il miglioramento delle competenze (up-skilling) e la riqualificazione professionale (re-skilling). Diventa uno strumento essenziale per Agenzia del lavoro, soprattutto quando risponde efficacemente alle esigenze del mercato locale.

Nel corso degli anni, è stato creato un complesso sistema di formazione dedicato sia ai disoccupati sia ai lavoratori, attraverso azioni di formazione continua e permanente. Tali interventi mirano a valorizzare le risorse aziendali e, in senso più ampio, tutte le risorse umane del territorio trentino. Le evidenze empiriche e il confronto con i vari stakeholder hanno mostrato la necessità di agire su due binari paralleli:

1. Formazione professionalizzante, per specializzare le competenze tecniche.
2. Formazione trasversale, comprendente soft skill e competenze di base, come alfabetizzazione informatica e linguistica.

Formazione per i disoccupati

Agenzia del lavoro investe nella formazione dei disoccupati con l'obiettivo di allineare le loro competenze a quanto richiesto dal mercato del lavoro, grazie a un'offerta formativa diversificata e in grado di coprire ampiamente il fabbisogno di competenze del territorio. Si punta sempre più a una formazione "sartoriale", cioè il più possibile aderente alle esigenze specifiche della persona, e del mondo del lavoro, piuttosto che a corsi generalisti. Tali iniziative di formazione si focalizzano sulle competenze professionali necessarie per qualificare o riqualificare disoccupati e lavoratori sospesi a rischio di perdita del lavoro, che potrebbero trovare ulteriori opportunità in ambiti professionali con buone prospettive occupazionali. Inoltre, sono previsti percorsi di tirocinio, fondamentali per acquisire competenze professionali e relazionali in un contesto lavorativo concreto.

Interventi formativi per categorie deboli e svantaggiate e transizioni complesse

Per le persone che presentano maggiori fragilità o che attraversano transizioni difficili – ad esempio, dopo anni di continuità lavorativa interrotta o con un percorso formativo debole – diventa cruciale garantire una formazione di qualità e inclusiva al fine di acquisire delle competenze che permettano di partecipare pienamente alla società e di affrontare con successo le transizioni nel mercato del lavoro. A tal fine diventa importante rafforzare le competenze trasversali e di base, anche sfruttando il programma nazionale GOL-PNRR, promuovendo l'apprendimento di competenze informatiche e linguistiche, oltre a quelle soft.

Parallelamente, sono proposti percorsi specifici per supportare la ricerca attiva di lavoro, la redazione di curricula e la mappatura delle competenze, così da mettere i disoccupati nella condizione di cogliere con efficacia nuove opportunità professionali.

Contributi individuali formazione fuori catalogo

Nella prospettiva di offrire supporti efficaci, verrà mantenuta la concessione di contributi individuali per l'acquisto di servizi formativi. Questa formula permette la facoltà di libera scelta del lavoratore di percorsi professionalizzanti presenti su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di frequenza, pagamento da parte dell'utente e successivo rimborso del costo. Tale modalità risulta particolarmente efficace per chi ha le idee chiare sul proprio percorso professionale e per chi intende personalizzare la propria formazione rispetto a determinati sbocchi professionali in linea con precedenti esperienze professionali ma non trova offerte idonee tra quelle offerte a catalogo.

Formazione continua per lavoratori e formazione permanente

Agenzia del lavoro promuove inoltre la formazione continua dei lavoratori, degli imprenditori e dei liberi professionisti, con l'obiettivo di adeguare le competenze alle richieste del contesto economico e di sostenere la competitività d'impresa. Agenzia del lavoro attraverso la promozione della formazione in contesti aziendali o extra-aziendali intende inoltre supportare la qualificazione dei lavoratori e gli avanzamenti di carriera, favorendo ambienti di lavoro più produttivi dove le persone trovano maggiore soddisfazione lavorativa.

In prospettiva, si intende ampliare l'analisi condivisa dei fabbisogni e il coinvolgimento delle aziende nei percorsi formativi nonché un rafforzamento della sinergia con i Fondi interprofessionali e gli Enti bilaterali che trova già oggi un importante sostegno negli accordi con detti enti, specializzati nel proporre offerte formative su misura per le necessità delle aziende, sempre più chiamate a essere agili e in continuo apprendimento.

Guardando al futuro, risulta inoltre chiara l'importanza di una strategia per lo sviluppo permanente delle competenze degli adulti e l'utilizzo di pratiche moderne nelle quali si persegue l'integrazione degli ambienti e modi di fare formazione, attraverso una gamma di approcci di apprendimento: il riconoscimento dei luoghi di lavoro come spazi di apprendimento, la formazione esperienziale, lo scambio di conoscenze tra pari e l'apprendimento basato su progetti e mediato dalla tecnologia, accanto ai metodi e agli approcci tradizionali. In questo modo, si può sviluppare un sistema più integrato ed efficace per lo sviluppo delle competenze, che sfrutti i punti di forza dell'apprendimento istituzionale, di quello auto-diretto e sul posto di lavoro per ottenere il massimo dei risultati possibili. E' fondamentale inoltre riconoscere il valore di questi diversi percorsi di apprendimento e promuovere la loro attestazione attraverso la messa in trasparenza o certificazione delle

competenze. Tutto ciò è di importanza strategica per costruire una forza lavoro resiliente e pronta per il futuro.

Formazione per apprendisti

Agenzia del lavoro offre inoltre formazione di base e trasversale a favore di chi è assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, al fine del conseguimento di una qualifica professionale. Questa formazione rappresenta un passaggio fondamentale per l'acquisizione di competenze relazionali, comunicative, di lavoro in team e problem solving, rivelandosi essenziale in ogni contesto lavorativo.

Formazione per age e diversity manager

Agenzia del lavoro intende promuovere politiche formative al fine di aiutare le organizzazioni ad assumere un approccio strategico nei confronti dell'età e delle diversità delle risorse umane. L'obiettivo è quello di creare ambienti di lavoro inclusivi in grado di valorizzare i dipendenti indipendentemente dall'età o da specifiche necessità. Attraverso la promozione di formazione continua sul tema e realizzazione di specifiche azioni di formazione permanente, Agenzia del lavoro intende sviluppare competenze che aiutino i contesti lavorativi ad una gestione efficace delle diversità, sia personale che anagrafica. Tali strategie porteranno ad un miglioramento della produttività, la salute e sicurezza delle risorse umane.

E' importante che le opportunità formative offerte del sistema trentino siano conosciute dalla popolazione in età lavorativa. A tal fine si intende mantenere e migliorare la fruibilità del portale "FormazioneXte", disponibile sul sito internet di Agenzia del lavoro. Tale portale, che ha dato positivi risultati di utilizzo e gradimento, deve diventare sempre più punto di riferimento per gli utenti, gli Enti formativi e gli orientatori dei centri per l'impiego, nell'ambito dello svolgimento di colloqui finalizzati alla scelta professionale o, più semplicemente, nell'ambito della condizionalità.

Prospettive future per lo sviluppo delle azioni formative: costituzione del Competence Center: La 'Terza Entità' per l'Innovazione Formativa

Nell'attuale contesto di forte evoluzione e trasformazione in particolare per quanto riguarda l'introduzione di nuove tecnologie e digitalizzazione, di cambiamento demografico e invecchiamento della forza lavoro, diventa strategica la capacità di analizzare le tendenze recenti e future del mercato del lavoro e di prevedere gli impatti su di esso dei trend socio - economici; è importante capire gli effetti di tali mutamenti in termini di competenze richieste dal mercato del lavoro, in particolare sulle

dimensioni delle competenze richieste dalla digitalizzazione e dalla transizione verde, in modo tale da contribuire allo sviluppo di politiche basate su dati concreti e in grado di cogliere le opportunità in chiave anticipatoria.

Diventa un fattore di competitività la capacità di prevedere e analizzare le implicazioni che la digitalizzazione e gli altri fattori socio economici e demografici producono sulla qualità del lavoro e sullo squilibrio tra domanda e offerta di competenze. Lo scopo è capire come le competenze dei lavoratori possano essere meglio sviluppate e impiegate alla luce dell'emergere di nuove forme e modalità di lavoro, nuovi fabbisogni e dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Capire e prevedere il fabbisogno di competenze del mercato del lavoro permette di produrre analisi a supporto del contesto economico trentino e dei decisori politici aiutandoli a individuare le tendenze in atto in materia di professioni, nonché a programmare politiche più mirate ed efficaci, in particolare quelle formative, volte al miglioramento e all'aggiornamento delle competenze necessarie a potenziare la competitività del territorio trentino e le capacità lavorative dei suoi lavoratori.

L'efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro dipende in modo cruciale dalla capacità di anticipare i fabbisogni del mercato e di offrire percorsi formativi rapidi, mirati e di qualità. Per strutturare e professionalizzare questa funzione strategica, si ipotizza la costituzione di un Competence Center (CC), inteso come la "Terza Entità" operativa e intellettuale dell'Agenzia del lavoro, complementare alle funzioni amministrative e di erogazione dei servizi standard.

Il Competence Center (CC) è essenziale per elevare la qualità e l'efficacia degli interventi di politica attiva. La sua istituzione dovrà rispondere alla necessità di superare una logica reattiva, adottando un approccio proattivo e basato sui dati per allineare rapidamente l'offerta di competenze (formazione) con la domanda del mercato del lavoro.

L'azione del Competence Center (CC) in un contesto di Autonomia Speciale, come quello della PAT, non può limitarsi all'attività interna dell'Agenzia del Lavoro (ADL). Deve invece fungere da **hub di conoscenza e coordinamento con le altre istituzioni chiave del territorio**, massimizzando l'efficienza del sistema provinciale di istruzione e lavoro.

Componente	Missione Principale	Ruolo nell'Ecosistema PAT
Missione Strategica	Fungerà da laboratorio permanente di <i>Labour Market Intelligence</i> (LMI) e di Ingegneria Formativa.	Garantire l'allineamento tra i <i>trend</i> economici e le politiche di sviluppo delle competenze a livello provinciale.
Funzioni Principali	1. Analisi (LMI): Utilizzo di <i>Big Data Analysis</i> e <i>Job Posting Analytics</i> per identificare <i>skill gap</i> e <i>trend</i> emergenti. 2. Progettazione: Trasformazione dei fabbisogni rilevati in percorsi formativi (Upskilling/Reskilling) mirati e con elevata spendibilità.	Fornire <i>input</i> analitici al Dipartimento Istruzione e Cultura, Trentino Sviluppo, Camera di Commercio e Università di Trento supportando l'orientamento e l'attrattività territoriale.
Governance e Struttura	Posizionamento come Direzione <i>Staff</i> Strategica, con un rapporto diretto con l'alta direzione dell'ADL. Supportato da un Comitato Tecnico-Scientifico (CTS) per la validazione esterna e l'indirizzo strategico.	Assicurare che le analisi si traducano in azioni concrete grazie a protocolli operativi che legano il CC alle funzioni esecutive (CPI e Formazione).
Misurabilità (KPI)	L'efficacia sarà misurata da KPI quali il Tasso di Previsione Corretta dello <i>skill gap</i> e, soprattutto, il Tasso di Collocazione Post-Formazione dei partecipanti ai corsi progettati.	Dimostrare il valore aggiunto dell'investimento attraverso la riduzione del <i>Time-to-Match</i> e l'aumento della pertinenza occupazionale.

In conclusione, la creazione di un Competence Center, si prospetta come investimento strategico per dotare la Provincia Autonoma di Trento di uno strumento agile e all'avanguardia, in grado di armonizzare e valorizzare le risorse organizzative e di conoscenza già presenti sul territorio. L'obiettivo ultimo è quello di rispondere con flessibilità e qualità alle sfide del mercato del lavoro in continua evoluzione.

1. promuovere la formazione permanente e continua per tutti i cittadini in particolare quella maggiormente necessaria a migliorare competitività ed innovazione;

2. rilanciare un piano straordinario di investimento sulla formazione continua, con particolare riferimento alla valorizzazione dei processi di formazione sul lavoro, promuovendo la formazione anche di disoccupati neo assunti e la qualificazione del management aziendale;
3. rafforzare la sinergia con i Fondi interprofessionali e gli Enti bilaterali;
4. diffusione degli strumenti di attestazione di apprendimenti acquisiti, onde dotare i disoccupati/occupati di strumenti che consentano la messa in trasparenza di quanto appreso in vari contesti (es. libretto formativo digitale);
5. coinvolgere le parti sociali e degli enti bilaterali nella programmazione dell'offerta formativa;
6. monitorare gli effetti occupazionali della formazione finanziata;
7. sviluppare le competenze digitali e "green", (nuove e/o legate alla riqualificazione professionale in chiave green di profili impiegati nei settori tradizionali);
8. affinare il bilancio di competenze, quale strumento utile per indirizzare in modo efficace e personalizzato la formazione per gli occupati e disoccupati.

4. Promuovere strumenti di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili

Le politiche di conciliazione vita-lavoro sono fondamentali per migliorare il benessere e la sostenibilità del lavoro, coinvolgendo l'intera forza lavoro e non solo gruppi specifici di lavoratori. Queste politiche sono basilari non solo per trattenere le donne nel mercato del lavoro, ma anche per rispondere alle esigenze di una forza lavoro che si trova ad affrontare l'allungamento dell'età media e lo spostamento dell'età pensionabile. Contribuiscono, infatti, a rendere più sostenibile il percorso lavorativo, aiutando le persone a conciliare le proprie responsabilità familiari e professionali anche in età avanzata, migliorando così la qualità della vita e riducendo il rischio di stress e burnout.

Inoltre, le politiche conciliative sono un fattore attrattivo importante per i giovani lavoratori che, pur non avendo ancora completato il loro percorso formativo, necessitano di entrare nel mondo del lavoro. Offrire loro modalità di lavoro flessibili e conciliative permette di integrare i giovani nel tessuto produttivo, valorizzando il loro contributo e facilitando un apprendimento sul campo che potrà successivamente arricchire il loro percorso di crescita professionale.

In questo contesto, lo sviluppo delle politiche conciliative si configura come un vero e proprio asset strategico per le aziende che intendono mantenersi competitive e attrattive in un mercato del lavoro sempre più esigente e diversificato.

L'attuazione di queste linee di priorità nel Documento degli interventi si riflette nell'innovazione di alcune politiche di sistema e nella rivisitazione di alcuni interventi mirati in particolare al sostegno al

cambiamento culturale nella logica delle pari opportunità in persone e organizzazioni così come ad una maggiore condivisione nelle attività di cura tra i genitori.

In questa linea si inserisce l'intervento denominato "Finanziamento di progetti di riorganizzazione aziendale e/o adeguamento del luogo di lavoro finalizzati al benessere dei lavoratori". Le progettualità oggetto di sostegno da parte di Agenzia puntano infatti verso alcuni obiettivi quali la diffusione di regimi di orario attenti alle necessità del personale nelle diverse fasi del ciclo di vita, a processi e modelli HR volti ad accompagnare i lavoratori assecondando le fasi del ciclo di vita della risorsa umana nell'organizzazione anche secondo l'approccio di genere. A tali progettualità sono riconducibili anche strategie di gestione delle risorse umane che favoriscano la c.d. staffetta generazionale. Si intende premiare tramite questo intervento anche le misure a tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro favorendo dispositivi finalizzati al riequilibrio dei carichi di cura tra i genitori, e nondimeno viene riservata un'attenzione ai processi di crescita del personale in presenza di figli, alla valorizzazione delle competenze connesse della maternità e paternità, alla formazione mirata alla gestione e al rientro dai periodi di assenza per cura, con un focus in tema di concessione di part – time reversibile. Infine da ultimo, ma non per importanza, il citato intervento si propone di valorizzare anche le pratiche di contrasto alla segregazione verticale e modelli virtuosi di crescita dei percorsi di carriera femminili.

Nelle politiche finalizzate al sostegno dell'occupazione femminile e, più in generale al riequilibrio tra tempo vita e tempo lavoro, risulta cruciale il ruolo dei centri per l'impiego (CPI) che nella loro tipica funzione accompagnano le persone nel proprio progetto di attivazione aiutandole ad orientare la propria ricerca di lavoro e a trovare una necessaria mediazione tra le richieste del mercato del lavoro, le aspettative e i vincoli personali e familiari.

La prospettiva futura è quella di sperimentare una rivisitazione dell'attuale modello d'intervento in modo da potenziare in maniera specifica questa funzione di supporto nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro delle persone che incontrano difficoltà a causa dei loro bisogni di conciliazione o di appartenenza di genere.

Per garantire un costante aggiornamento delle operatrici e degli operatori dei CPI saranno consolidate e rese sistematiche le iniziative formative su questi temi soggetti a rapida evoluzione.

Si intende inoltre realizzare presso i CPI una rete di orientatrici e orientatori specializzati capaci di supportare i bisogni conciliativi più complessi e di offrire supporto e informazioni rispetto ai servizi di conciliazione e alle condizioni di accesso ai diritti. Dare risposte a chi è alla ricerca di lavoro, ma anche a coloro che, in costanza del rapporto di lavoro, stanno cercando un nuovo equilibrio tra vincoli lavorativi e familiari evitando il rischio di un abbandono lavorativo è obiettivo primario di questa iniziativa. Questo processo presuppone da un lato una lettura del bisogno il più possibile "oggettiva" e quindi "guidata" da criteri stabiliti e condivisi e una fase di supporto informativo sulle opportunità e

sui servizi a disposizione di genitori e persone con responsabilità di cura nei confronti di familiari o anziani.

Per agevolare l'accesso alle informazioni Agenzia del lavoro ha sviluppato una sezione specifica del portale della P.a.T. dedicata al tema Donne e Lavoro. Tale sezione punta nel contempo alle persone e alle imprese e ha l'obiettivo di raccogliere e sistematizzare i servizi, i contributi e i diritti esistenti a livello nazionale e locale.

E' noto che la maternità ha un effetto dirompente nei percorsi lavorativi femminili, che in molti casi, anche in Trentino, subiscono frammentazioni o si interrompono di fronte alle difficoltà di conciliare vita e lavoro. Restano forti le disparità nelle coperture retributive tra pubblico e privato, soprattutto nei casi in cui non è intervenuta la contrattazione in senso migliorativo rispetto ai livelli minimi previsti dalla normativa nazionale. Pertanto, tramite l'articolo 23 della L.p. n. 13 del 30 dicembre 2024, la Provincia autonoma di Trento ha deciso di sostenere con un'integrazione finanziaria i lavoratori del settore privato che utilizzano il congedo di maternità e il congedo parentale previsti dagli articoli 22 e 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 con l'obiettivo di promuovere l'equità di trattamento tra i lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. E' una misura che si propone di riportare i costi della maternità in una prospettiva più equa rendendo meno oneroso per le madri e per i genitori, più in generale, le astensioni legate alla gestazione o alla crescita del figlio.

Inoltre, nell'intento di continuare a tutelare il difficile equilibrio tra vita professionale e familiare delle lavoratrici autonome, è stata adottata, con l'articolo 24 della L.p. n. 13/2024, una misura che prevede l'erogazione di un contributo per coprire parte dei costi della sostituzione temporanea della lavoratrice autonoma, dell'imprenditrice o della libera professionista in gravidanza o con figli inferiori a 12 anni.

Al fine di promuovere una trasformazione culturale nella direzione di una maggiore partecipazione dei padri alle attività di cura e crescita di figli si conferma il sostegno tramite un contributo rivolto ai padri lavoratori subordinati a condizione che la madre resti al lavoro. Questa misura, si propone di favorire una trasformazione culturale in due direzioni: da un lato intende agire sulle scelte e sulle consuetudini delle famiglie favorendo il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli e dall'altro lato si propone di promuovere un cambiamento nella concezione di parte datoriale circa le differenze di genere nel lavoro. Questo intervento può contribuire a ridurre le discriminazioni contro le donne nell'accesso al lavoro (discriminazione selettiva in entrata): se infatti un datore di lavoro prende atto che le possibilità di assenza per l'arrivo di un figlio sono simili per i due genitori avrà meno pregiudizi

nello scegliere una donna e non metterà in campo discriminazioni più o meno mascherate. E' purtroppo nota la retorica aziendale in riferimento ai costi connessi alla maternità, costi che rendono meno preferibile in fase di selezione le candidate donne, perché queste rischiano di innescare dei costi aziendali maggiori a seguito di maternità e crescita dei figli.

Padri più presenti nei primi anni di vita dei bambini non servono soltanto alla famiglia, ma servono alla società in quanto contribuiscono a ridurre le discriminazioni di genere e quindi concorrono a migliorare l'efficienza del sistema economico, che potrebbe valorizzare risorse e talenti indipendentemente dal genere.

5. Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

5.1 Lavori socialmente utili (LSU)

La Provincia Autonoma di Trento ha una forte tradizione di sostegno alle fasce deboli del mercato del lavoro e si è dotata di differenti strumenti in supporto a coloro i quali per diverse ragioni si trovano in una condizione di estrema debolezza rispetto al mercato del lavoro. Tra questi strumenti vi sono i lavori socialmente utili, gli interventi di supporto all'inserimento lavorativo presso imprese sociali e gli strumenti di supporto alle aziende che assumono le categorie protette. Si tratta principalmente di interventi strutturali di Agenzia del lavoro attuati anche in concerto con altri attori pubblici (SOVA, Servizio Lavoro) e privati (rete dei soggetti accreditati).

Nell'ambito dell'intervento 3.3.D Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli è istituito un **tavolo permanente** con finalità informative e consultive, per monitorare l'andamento complessivo dell'intervento e per proporre soluzioni alle eventuali problematiche operative. Ne fanno parte i rappresentanti degli attori coinvolti nell'intervento. Agenzia del lavoro stabilisce le modalità di costituzione e di funzionamento del Tavolo.

I lavori socialmente utili (LSU) rappresentano uno strumento cruciale per promuovere l'inclusione sociale e lavorativa, con un impatto significativo sia sul benessere delle persone coinvolte sia sullo sviluppo delle comunità locali. Essi costituiscono un ponte tra situazioni di fragilità economica e sociale e il reinserimento attivo nel mercato del lavoro, offrendo un'opportunità concreta per acquisire competenze, ristabilire una routine lavorativa e contribuire al bene comune.

I LSU si collocano in un'intersezione tra politiche di welfare e politiche attive del lavoro. Essi rispondono a due esigenze fondamentali:

1. Sostegno alle persone vulnerabili: Disoccupati di lungo periodo, persone con disabilità e altre categorie svantaggiate trovano nei LSU una possibilità di reintegrare il lavoro nella propria quotidianità.
2. Risposta ai bisogni comunitari: Attraverso i LSU, enti pubblici e privati possono rispondere a necessità locali, come il mantenimento del decoro urbano, la tutela ambientale, la valorizzazione del patrimonio culturale e il supporto a servizi sociali.

L'intervento dovrà essere declinato in un'ottica maggiormente inclusiva, favorendo l'accesso di quelle categorie svantaggiate che difficilmente potranno trovare accesso nelle opportunità del Progettone in relazione alla riforma della L.p. n. 12/2022.

Nel contempo occorre declinare i lavori socialmente utili e il Progettone in una prospettiva di workfare, cercando di rafforzare le competenze dei lavoratori per favorire la ricollocazione nel mercato ordinario del lavoro. Il costante invecchiamento della popolazione e l'innalzamento dell'età pensionabile trattengono i lavoratori sempre più a lungo nel mercato del lavoro e modificano profondamente le dinamiche dei processi produttivi. Inoltre, la crisi economica e sanitaria ha fatto sì che la vulnerabilità e la precarietà caratterizzino la vita di sempre più persone. Pertanto, è essenziale attuare delle misure che favoriscano il reinserimento lavorativo e la riqualificazione in età adulta di coloro che sono espulsi dai processi produttivi, attraverso un'efficace rete di servizi di outplacement e adeguati percorsi formativi capaci di moltiplicare le occasioni di apprendimento, in un'ottica di inclusione economica e sociale.

5.2 Progettone

In tale quadro si inserisce il sistema del Progettone, quale strumento disciplinato dalla legge provinciale 2 novembre 2022, n.12 (Sistema provinciale per la politica attiva del lavoro e la realizzazione di interventi e servizi di pubblica utilità - progettone - e integrazione della c.d. legge provinciale sul lavoro 1983), d'ora in poi L.p. n. 12/2022, con il quale la Provincia inserisce lo stesso tra le misure di politica attiva del lavoro. La finalità è di perseguire obiettivi di inclusione sociale di soggetti appartenenti a particolari fasce deboli, sostenendone la piena partecipazione al mondo del lavoro, mediante il sostegno all'occupazione e misure di reinserimento nel mercato del lavoro connesse alla realizzazione di particolari interventi e servizi di pubblica utilità. L'attività lavorativa svolta dai soggetti beneficiari nell'ambito di tali interventi non ha più soltanto la funzione di sostegno all'occupazione, bensì costituisce uno strumento formativo per un auspicabile reinserimento lavorativo dei soggetti nel mercato del lavoro ordinario. In questo contesto, i soggetti attuatori degli

interventi si obbligano infatti a realizzare interventi formativi e di riconversione professionale nei confronti dei lavoratori coinvolti, definiti come di seguito riportato, seguendo una progettazione in linea con le tendenze del mercato del lavoro e nel rispetto delle Linee guida definite da Agenzia del lavoro che prevedono:

- la predisposizione del Piano Formativo Individuale (PFI) per ciascun lavoratore-beneficiario impiegato nell'ambito del Progettone;
- azioni di formazione personalizzata "on the job", finalizzate all'acquisizione di competenze e conoscenze "sul campo", cioè durante lo svolgimento delle prestazioni di lavoro;
- azioni di formazione personalizzata teorica/laboratoriale in aula, finalizzate all'acquisizione di competenze, conoscenze e abilità anche di base o trasversali, quali competenze informatiche, linguistiche, relazionali, di cittadinanza attiva e inerenti ai diritti/doveri dei lavoratori;
- la valutazione delle competenze acquisite e messa in trasparenza degli apprendimenti.

Soggetti coinvolti:

- 1) i soggetti, vicini al pensionamento, licenziati nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo, per sopravvenuta inidoneità psicofisica alla mansione o per superamento del periodo di comporto, ovvero coloro che hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 7 legge n. 604/1966, ovvero ancora che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa;
- 2) i soggetti, vicini al pensionamento, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato – anche in somministrazione o intermittente – per scadenza del termine, ovvero di cessazione di un rapporto di co.co.co., di un'attività di lavoro autonomo o libero professionale;
- 3) i soggetti, comunque aventi un'avanzata età anagrafica, in stato di disoccupazione;
- 4) le donne vittime di violenza (ex art. 4, comma 4, legge provinciale 12/2022).

Tali tipologie di soggetti, in possesso degli ulteriori requisiti soggettivi definiti con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 1817 del 28 novembre 2025, possono accedere al Progettone secondo differenti modalità di accesso e permanenza nel sistema, mediante un sistema di graduatorie.

In considerazione delle differenti caratteristiche soggettive e del conseguente grado di occupabilità nel mercato del lavoro ordinario delle diverse tipologie di soggetti coinvolti, l'inserimento nel sistema Progettone avviene in base a tre differenti modalità di accesso e permanenza nel sistema, fatta salva la disponibilità di posti e ferma l'iscrizione e la collocazione utile del richiedente nella graduatoria appositamente prevista per ciascuna di tali modalità di accesso e permanenza.

Le graduatorie, i cui criteri di formazione sono definiti con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 1817 del 28 novembre 2025, hanno durata triennale, con apertura annuale per aggiornamento delle posizioni dei soggetti già iscritti e per inserimento di nuovi nominativi.

L'inserimento nel sistema Progettone avviene a seguito di presentazione, tramite Istituto di Patronato convenzionato, di apposita domanda da parte dei soggetti interessati in possesso dei requisiti stabiliti.

In sede di presentazione della domanda viene effettuata anche la profilazione quantitativa del soggetto, come previsto nell'ambito del sistema di Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) dal D.lgs.150/2015, art.19, utile all'individuazione degli interventi formativi e di riconversione professionale più opportuni, a carico dei soggetti attuatori.

In linea con la natura del sistema quale politica attiva del lavoro e coerentemente con i relativi obiettivi di rafforzamento dell'occupabilità e auspicabile reinserimento nel mercato del lavoro ordinario, la permanenza dei soggetti all'interno del sistema sarà condizionata, fermi l'adempimento degli ulteriori obblighi previsti e la sussistenza delle ulteriori condizioni previste, alla partecipazione alle attività di qualificazione/riqualificazione professionale e formazione personalizzata.

L'intervento, gestito dal Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale (SOVA) secondo una programmazione triennale definita dalla Giunta Provinciale, vede il coinvolgimento di Agenzia del lavoro nella partecipazione ai colloqui individuali organizzati da SOVA per effettuare la profilazione dei beneficiari, nello svolgimento di specifiche attività di monitoraggio e verifica del raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, i lavoratori coinvolti nelle attività stagionale e a tempo determinato, durante il periodo di disoccupazione tutelato dal percepimento del sostegno Naspi, dovranno essere presi in carico dagli operatori dei Centri per l'impiego: agli stessi saranno offerte azioni di politica attiva del lavoro, anche tramite la rete dei soggetti accreditati, per favorire il reinserimento nelle attività del mercato del lavoro ordinario. Il rispetto di quanto previsto all'interno del Patto di servizio personalizzato sottoscritto dal soggetto con il Centro per l'Impiego competente, è vincolante per la permanenza nel sistema. Il "Piano triennale "Progettone" 2026-2028" è stato approvato con la deliberazione n. 1732 del 17 novembre 2025, in attuazione dell'art. 3, comma 2) della L.P. 2 novembre 2022, n. 12.

5.3 Altri strumenti di sostegno

Accanto al Progettone, che mantiene tra le sue precipue finalità quella di gestire le crisi aziendali, assicurando una occupazione fino alla maturazione dei requisiti della pensione agli espulsi dal mercato del lavoro che abbiano una determinata età ed anzianità contributiva, occorre ideare ulteriori modalità, attive integrate ed efficaci, per contrastare le contingenze critiche.

In particolare è prevista l'approvazione, nell'ambito del Programma GOL, di uno specifico Avviso volto a gestire le crisi aziendali tramite azioni sinergiche di politica attiva del lavoro e di formazione, calibrate sulle esigenze dei lavoratori e della specifica impresa, tramite una progettazione che vede coinvolti fin dall'origine i soggetti privati accreditati, le OO.SS. dei lavoratori e l'azienda.

Infine, per integrare gli strumenti di politica attiva del lavoro, Agenzia del lavoro continua ad erogare ai beneficiari di cassa integrazione guadagni sospesi dal lavoro un sostegno economico aggiuntivo rispetto a quello garantito dallo Stato.

La prospettiva che da lungo tempo caratterizza le politiche del lavoro provinciali è quella di favorire la maggiore attivazione possibile delle persone che beneficiano di strumenti previdenziali a sostegno della disoccupazione o trattamenti assistenziali di sostegno al reddito (quota A dell'Assegno Unico Provinciale).

La logica di fondo vede affiancare ai sostegni economici il principio di condizionalità, ossia la condizione per la quale una persona ha, non solo il diritto di essere supportato economicamente e funzionalmente nella ricerca di lavoro, ma anche il dovere di impegnarsi e di accettare le opportunità che si pongono. La condizionalità deve essere il fulcro degli interventi per garantire che il sostegno economico rimanga un supporto temporaneo, finalizzato all'attivazione e al reinserimento lavorativo. In sostanza il principio di condizionalità, deve essere considerato in riferimento a tutto il percorso che porta all'inserimento e non solo in relazione alla fase finale di accettazione del posto di lavoro. La condizionalità è l'elemento di raccordo tra le politiche passive e le politiche attive del lavoro. Per fare questo è necessario avere a disposizione uno strutturato sistema informativo di supporto e monitoraggio dei percorsi in ottica di empowerment e di collaborazione attiva fra tutti gli attori istituzionali e privati coinvolti.

Il contrasto della debolezza occupazionale richiede necessariamente il coinvolgimento e la collaborazione di diversi soggetti (Agenzia del lavoro, Azienda provinciale per i servizi sanitari, i servizi sociali e gli altri soggetti pubblici competenti, i soggetti della Rete provinciale dei servizi per il lavoro accreditati per i servizi per il lavoro a favore di persone con disabilità o in condizione di svantaggio, il privato sociale ...). Per tale motivo, è indispensabile fare rete tra questi soggetti creando un sistema di interazione che riesca a intercettare i fabbisogni e a dare loro risposta nel modo più efficace.

In particolare, Agenzia del lavoro promuove e sostiene le esperienze lavorative presso cooperative sociali di tipo B o imprese sociali che hanno nello statuto lo scopo di inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio, per agevolare il reinserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio. Infatti, grazie ai servizi di tutoraggio prestati da tutor specializzati, tali esperienze sono uno strumento importante per la crescita professionale, relazionale di tali categorie di lavoratori.

6. Ammortizzatori sociali provinciali

Nel quadro dell'attuale situazione favorevole del mercato del lavoro, la priorità delle politiche del lavoro deve muovere verso l'intento di potenziare i servizi di politica attiva del lavoro e di formazione, al fine di facilitare e diminuire i tempi di incrocio fra la domanda ed offerta di lavoro o di intervenire, nei casi di fallimento del mercato, tramite i lavori socialmente utili.

Nondimeno occorre pensare anche alla possibilità di una evoluzione negativa nella congiuntura economica, che possa dispiegare i suoi effetti sul mercato del lavoro.

In tale senso occorre conservare e finanziare gli strumenti di sostegno al reddito provinciale che agiscano in senso integrativo rispetto agli ammortizzatori sociali nazionali.

Nel contempo, si ritiene importante rafforzare i meccanismi di condizionalità, anche con riguardo ai percettori di Assegno unico provinciale cd "quota a", per facilitare il transito di una fetta di beneficiari da una posizione di lavoro povero o precario verso un'occupazione stabile ed uscire quindi dalla condizione di povertà.

In questo contesto le parti sociali, assieme alla Provincia, ritengono utile l'utilizzo del Fondo di solidarietà territoriale, quale mezzo per integrare la Naspi a favore dei lavoratori stagionali, contribuendo inoltre all'allungamento delle stagioni tramite programmi concordati di formazione.

Azioni trasversali

Rappresentano le azioni che concorrono indirettamente all'implementazione degli interventi rivolti ai target di riferimento, afferendo alle attività funzionali all'erogazione delle azioni dirette ed a favore dei vari stakeholder e attori della rete provinciale dei servizi.

1. Collaborazioni interistituzionali

Le collaborazioni interistituzionali rivestono un'importanza strategica, in quanto favoriscono, e talvolta sono indispensabili, l'analisi e la comprensione di contesti e fenomeni complessi, la definizione di decisioni e l'implementazione di attività operative.

Tali collaborazioni possono assumere diverse forme: partecipazione a tavoli tecnici interni all'Amministrazione provinciale, tra amministrazioni territoriali e sul piano nazionale. Inoltre, vanno considerate le collaborazioni a diverso titolo con enti di ricerca pubblici e privati. Il raggiungimento degli obiettivi e l'implementazione delle politiche del lavoro richiedono processi che coinvolgono

attivamente una pluralità di soggetti, sia pubblici che privati. È cruciale che le politiche del lavoro provinciali si integrino con altri interventi pubblici e con iniziative private. La sinergia con enti pubblici nazionali, enti di ricerca accademici e privati, la rete dei servizi socio-sanitari ed educativi, il terzo settore, i patronati e il variegato mondo della formazione rappresenta un elemento strategico per affrontare le sfide, sia nuove che consolidate.

Agenzia del lavoro (AdL) ha avviato numerosi accordi di collaborazione interistituzionale, in particolare nell'ambito della ricerca e delle attività formative. Tra queste collaborazioni si annoverano convenzioni con enti bilaterali e fondi interprofessionali, accordi con il CNEL, FBK, la Camera di Commercio e l'Università, oltre a un innovativo protocollo d'intesa con Trentino Sviluppo, finalizzato alla realizzazione del progetto "Trentino for Talent". Ci sono poi collaborazioni con alcuni comuni o comunità e l'Azienda Sanitaria per affrontare specifiche sfide che richiedono un approccio di rete per supportare le persone in situazioni complesse. AdL si è recentemente impegnata in un accordo con il CNEL, volto a rafforzare la dialettica tra differenti livelli istituzionali nazionale e territoriale attraverso la raccolta di dati e attività di ricerca su specifiche tematiche riguardanti, tra l'altro, le politiche attive del lavoro e le dinamiche del mercato del lavoro con particolare attenzione ai flussi migratori e alla contrattazione collettiva a vari livelli. Al fine di valorizzare l'impegno delle risorse sulla formazione continua, AdL ha sottoscritto un accordo con FBK che, attraverso il suo centro di ricerca IRVAPP sviluppa una collaborazione tecnico-scientifica focalizzata sul tema degli effetti, su imprese, lavoratori e tessuto economico territoriale, delle iniziative di formazione continua realizzate sul territorio provinciale e finanziate da Agenzia.

Tra le collaborazioni interistituzionali, assume rilievo politico il Tavolo permanente per l'occupazione femminile, incardinato presso Agenzia del lavoro ai sensi dell'art.10 bis della L.p. n. 3/2020; si tratta di un organismo interdisciplinare di consulenza e proposta alla Giunta provinciale per la promozione dell'occupazione femminile, di essenziale importanza per non consegnare alle generazioni future un mercato del lavoro ancora segnato da profonde disuguaglianze.

Il Tavolo elabora proposte di politiche pubbliche integrate con la partecipazione di figure di varia estrazione e appartenenza: vi prendono parte oltre all'assessore competente in tema di lavoro, anche i dirigenti provinciali sui temi afferenti lavoro, istruzione e servizi conciliativi, il Consigliere di Parità, i rappresentanti datoriali e sindacali, le rappresentanti della Commissione Pari opportunità donna uomo, del Comitato permanente per l'imprenditoria femminile e dell'Università. L'istituzione del Tavolo e il contributo propositivo dei diversi attori può davvero accelerare il cammino nella direzione della parità tra i generi favorendo un cambio di passo nelle politiche di conciliazione, nei servizi di cura e negli incentivi all'occupazione femminile. Un ulteriore ambito di collaborazione interistituzionale di Agenzia del lavoro si esplica in riferimento al tema del mobbing nell'ambito del Coordinamento provinciale antimobbing, previsto dall'art. 2 della legge provinciale del 14 marzo

2013, n.2. Il Coordinamento antimobbing è un organismo che ha il compito di monitorare e contrastare questo fenomeno migliorando le condizioni di lavoro attraverso attività formativa e informativa in chiave di prevenzione.

2. Ricerca, analisi e valutazione

L'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche e del Mercato del Lavoro di Agenzia del lavoro svolge un ruolo cruciale nel supportare l'elaborazione e l'implementazione delle politiche del lavoro attraverso un'ampia gamma di attività: studi e analisi dei dati, monitoraggi e supporto alle attività di valutazione. Gli studi, le ricerche e le indagini che analizzano le problematiche legate all'occupazione e alle politiche del lavoro, forniscono dati, documentazioni e pubblicazioni utili a comprendere le dinamiche del mercato del lavoro.

Per supportare le decisioni sul versante delle politiche, l'Ufficio realizza studi tematici sulle tendenze occupazionali che vengono analizzate per target, sulle condizioni di lavoro, sulla transizione dei giovani verso il mondo del lavoro e sulla peculiarità del rapporto con il mercato del lavoro del genere femminile.

Numerose attività sono frutto di collaborazioni: con l'Università o con altri enti di ricerca (FBK-IRVAPP, AFI-IPL e AK Tyrol). L'Ufficio collabora stabilmente anche con ISPAT, CCIAA e Banca d'Italia.

A supporto degli approfondimenti analitici, viene gestito un "sistema informativo di base" che raccoglie informazioni a tutto tondo, sulla dinamica imprenditoriale e sulle unità produttive operative in provincia di Trento, sulle modalità della partecipazione al lavoro della popolazione e sugli aspetti quanti qualitativi dell'occupazione, sui flussi di manodopera disponibili al lavoro e su quelli ricercati dalle imprese. Il sistema informativo di base guarda anche agli scenari suscettibili di influenzare le variabili del mercato del lavoro raccogliendo dati dell'andamento demografico e della scolarità e monitora il ricorso agli ammortizzatori sociali, in particolare nelle fasi di crisi. Dall'aggiornamento della banca dati del Sistema Provinciale Lavoro (SPIL) di Agenzia del lavoro vengono elaborate assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro con relativo saldo assunzioni-cessazioni; i dati degli stock occupazionali di fonte amministrativa e i dati di flusso delle iscrizioni ai CPI.

L'analisi strutturale e congiunturale delle dinamiche dell'offerta e della domanda di lavoro viene presentata nel Rapporto annuale sull'occupazione e a cadenza mensile e trimestrale sono diffuse note di aggiornamento sul mercato del lavoro.

Le attività di monitoraggio e la valutazione rappresentano la seconda linea di compiti assegnati all'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema delle Politiche e del Mercato del Lavoro. I monitoraggi si articolano lungo due direttrici: i monitoraggi di tipo gestionale finalizzati al supporto delle attività di controllo sulla corretta applicazione dei programmi di azione, con particolare riferimento all'esperienza GOL, e i monitoraggi a fini statistici effettuati per dare contezza della capacità realizzativa di Agenzia del lavoro negli interventi di politica attiva e passiva del lavoro, in linea con il Documento degli Interventi di Politica del Lavoro.

Su queste attività di monitoraggio si innesta il supporto fornito alla realizzazione delle analisi di impatto valutativo che, intercettando la dimensione dell'efficacia, investigano i risultati netti delle politiche implementate. In collaborazione con IRVAPP FBK è attualmente in corso un'attività di valutazione sulla formazione continua.

Questo insieme di attività rende l'Ufficio Dati e Funzioni di Sistema un punto di riferimento essenziale per la conoscenza del mercato del lavoro provinciale e il miglioramento continuo delle politiche del lavoro. A compendio delle attività già svolte dall'Ufficio, si prevede l'attuazione di linee di ricerca e analisi di seguito individuate (dai punti 2.1 a 2.7) che richiede una preventiva e accurata definizione delle modalità operative e metodologiche, indispensabile per garantire la scientificità delle rilevazioni e l'effettiva utilità dei risultati ai fini decisionali. Le modalità di effettuazione delle singole indagini saranno pertanto individuate valorizzando la collaborazione strutturata con il sistema della ricerca locale, in particolare con l'Università di Trento, ISPAT e altri enti qualificati, al fine di assicurare approcci analitici rigorosi e coerenti.

La progettazione esecutiva di ciascuno studio prevederà, inoltre, momenti di confronto tecnico con le Parti sociali per calibrare gli obiettivi conoscitivi sulle specificità del contesto trentino. Tale approccio metodologico è finalizzato a trasformare le evidenze raccolte in strumenti concreti di *policy making*, capaci di orientare tempestivamente l'adeguamento degli interventi alle mutevoli dinamiche del mercato del lavoro e di dare concreta attuazione alle progettazioni già individuate negli Stati Generali del Lavoro.

2.1. Le transizioni tra scuola e lavoro e la qualificazione dell'occupazione dei giovani *under 35*

Promozione di un'analisi approfondita sulla condizione dei giovani tra i 16 e i 35 anni che studiano e lavorano in Trentino, proseguendo il percorso di monitoraggio già avviato da Ispat nel 2023. L'obiettivo di tale ricerca è quello di osservare le dinamiche di transizione tra istruzione e mercato del lavoro per individuare, sulla base di dati aggiornati, le aree di intervento più efficaci per favorire l'inserimento professionale e la stabilità contrattuale dei giovani qualificati. In quest'ottica, il

potenziamento del sistema dell'apprendistato e l'eventuale revisione degli accordi territoriali, orientata a una maggiore integrazione tra formazione e lavoro, saranno oggetto di una fase di valutazione tecnica e sperimentale, con particolare attenzione ai modelli di apprendistato duale.

In esito alle risultanze di questi studi e al confronto tra le parti, si potrà definire l'opportunità di attivare, in via sperimentale, meccanismi di sostegno all'indipendenza economica dei giovani, valutando tra le diverse opzioni l'adozione di strumenti quali l'Assegno di formazione Trentino, in coerenza con quanto delineato dal documento finale degli Stati Generali del Lavoro.

2.2. Occupazione femminile: la sfida della partecipazione paritaria

L'obiettivo è progettare un'indagine approfondita sulla condizione lavorativa delle donne, con particolare attenzione alla fascia 20-40 anni, per comprendere le cause del calo del tasso di attività registrato in Trentino tra le diverse coorti d'età. I risultati di questa analisi permetteranno di valutare l'adozione di misure mirate che, oltre a potenziare i sistemi di conciliazione vita-lavoro, possano sostenere una partecipazione al mercato del lavoro in linea con i migliori standard europei.

In questo contesto, si prevede un monitoraggio dell'utilizzo del part-time involontario per analizzare settori e qualifiche in cui tale fenomeno è più diffuso. Tale studio sarà propedeutico alla valutazione di possibili misure di disincentivo e alla verifica della fattibilità di incentivi per la trasformazione dei contratti da part-time a full-time, specialmente per le lavoratrici con figli in età scolare, come ipotizzato dagli Stati Generali del Lavoro.

2.3. Lavoratrici e lavoratori senior: sfide e opportunità

Si propone l'avvio di un'indagine specifica sui lavoratori over 55 per mapparne le competenze, le barriere all'impiego e le aspettative di permanenza attiva nel mercato del lavoro. L'analisi esplorerà anche il fabbisogno di upskilling e reskilling necessario per affrontare le transizioni digitale e verde.

Sulla base delle evidenze emerse, si potrà valutare l'efficacia di strumenti quali:

la sperimentazione di percorsi di Reverse Mentoring per favorire lo scambio di competenze tra giovani e senior;

l'introduzione di strumenti di Age Management e incentivi per la promozione della salute in azienda, volti a garantire la piena partecipazione dei lavoratori senior.

2.4. Il lavoro dei cittadini di origine straniera in Trentino e gli strumenti di integrazione e inclusione

La forza lavoro di origine straniera cresce di anno in anno e sopperisce in modo sempre più determinante alla carenza di manodopera causata dalla crisi della natalità riducendo gli effetti negativi della crescente difficoltà delle imprese di colmare le proprie vacancies. Va quindi avviata una specifica indagine sulle condizioni di lavoro dei cittadini con passaporto straniero o con background migratorio per verificarne le condizioni lavorative sul territorio, i livelli di integrazione all'interno della comunità e le problematiche più diffuse e comuni (apprendimento della lingua italiana, gestione burocratica dei permessi di soggiorno, ricongiungimenti familiari, etc.) e da qui individuare interventi specifici per garantire l'attrattività del mercato del lavoro trentino, anche in vista del progressivo calo della popolazione residente in età da lavoro.

2.5. Il fenomeno del lavoro povero e gli appalti pubblici e privati di servizi

Si propone di avviare un percorso di analisi mirata e continuativa sul fenomeno del cosiddetto "lavoro povero" (working poor), con un focus specifico sulle dinamiche salariali e contrattuali nei settori degli appalti di servizi, sia pubblici che privati (come pulizie, vigilanza, ristorazione e logistica). Questa fase di studio è finalizzata a:

Mappare la diffusione delle diverse tipologie di criticità reddituali nel contesto trentino, analizzando il rapporto tra i minimi previsti dai contratti e l'effettivo costo della vita locale.

Monitorare l'efficacia delle clausole di salvaguardia sociale e delle tutele contrattuali già previste negli appalti pubblici.

Identificare i settori a maggior rischio di precarietà attraverso analisi comparative.

In linea con gli impegni assunti nel "Patto sulla crescita delle imprese e le politiche salariali" di luglio 2025, l'attività di indagine si estenderà alla condizione lavorativa nei servizi esternalizzati dalla Provincia Autonoma di Trento e dagli altri enti pubblici.

Le risultanze di questa analisi, che prenderà in esame elementi quali il rispetto dei CCNL, la sicurezza sul lavoro, i livelli di inquadramento e l'incidenza del part-time involontario, costituiranno la base documentale necessaria per verificare la tenuta della normativa provinciale e per valutare, d'intesa con le parti, l'introduzione di eventuali misure correttive o di sostegno volte a garantire la stabilità del reddito e la dignità dei lavoratori coinvolti.

2.6. Analisi e monitoraggio delle dinamiche della contrattazione collettiva

Va attivata una funzione dedicata allo studio e al monitoraggio delle relazioni industriali in seno all'Agenzia del lavoro, con l'obiettivo prioritario di rilevare e analizzare gli esiti dell'attività contrattuale di primo e secondo livello svolta sul territorio. Tale attività dovrà concretizzarsi nella predisposizione e gestione di un archivio provinciale della contrattazione collettiva, sia territoriale che aziendale, dando attuazione operativa all'accordo siglato a fine 2024 tra Agenzia del lavoro e CNEL. Il progetto dovrà essere strutturato attraverso un rapporto organico con il sistema della ricerca dell'Università di Trento anche avvalendosi di risorse professionali dedicate. La sistematizzazione dei dati e l'approfondimento analitico costituiranno la base conoscitiva necessaria per costruire, in prospettiva, strumenti tecnici e informativi a servizio degli attori delle relazioni sindacali, favorendo così un'evoluzione qualitativa della contrattazione basata su evidenze oggettive.

2.7. L'osservatorio sull'impatto dell'AI sul mercato del lavoro e sulle imprese

Va data continuità alle attività di ricerca già attivate all'interno dell'Università di Trento che puntano a verificare gli impatti sul mercato del lavoro della diffusione delle tecnologie digitali e dei modelli linguistici (LLM), nonché dello sviluppo futuro dell'Artificial General Intelligence. Su questa base va quindi attuato l'Osservatorio sull'impatto dell'AI così come previsto dal "Patto sulla crescita delle imprese e le politiche salariali" (luglio 2025).

3. Infrastrutture digitali e tecnologiche: l'ecosistema informativo di Agenzia del lavoro

Oggi più che mai, i servizi per il lavoro devono essere accessibili, rapidi e personalizzati. Per un'Agenzia pubblica che vuole davvero rispondere alle esigenze di cittadini e imprese, è essenziale dotarsi di un ecosistema informatico solido, integrato e innovativo, capace di mettere in connessione persone, competenze, opportunità e istituzioni.

Un ecosistema digitale partecipativo e inclusivo è un'infrastruttura sociale, oltre che tecnologica. È uno spazio condiviso, costruito con e per le persone, in cui la tecnologia è al servizio della coesione sociale, dell'empowerment e dello sviluppo sostenibile.

Alla base di questo ecosistema un portale digitale centrale, un vero e proprio punto di accesso unico a tutti i servizi. Questo sito, semplice e intuitivo, deve permettere a chiunque – dal giovane neolaureato alla persona disoccupata, dall'imprenditore che cerca personale all'ente di formazione – di accedere rapidamente a ciò di cui ha bisogno. Ma l'aspetto visibile è solo una parte. Dietro le

quinte, serve dotarsi di un sistema informativo potente, che gestisca tutti i flussi operativi: dai dati anagrafici degli utenti, ai percorsi di politica attiva (come tirocini, corsi di formazione o incentivi all'assunzione), fino al monitoraggio delle azioni intraprese. Questo sistema deve essere interoperabile: in grado cioè di dialogare con altri enti pubblici (come INPS, Agenzia delle Entrate, ISTAT, ML.p.S, scuole e università), per evitare doppioni e ridurre la burocrazia. Un'impresa, ad esempio, non dovrebbe dover ripetere informazioni già presenti altrove: dovrebbe bastare un clic per accedere a tutto.

Un aspetto fondamentale riguarda la capacità predittiva e analitica del sistema. L'ecosistema dovrebbe sfruttare le potenzialità dei dati, magari con strumenti di business intelligence o intelligenza artificiale, per capire in tempo reale quali settori stanno crescendo, dove ci sono carenze di competenze, come stanno funzionando i corsi finanziati, quali incentivi producono occupazione stabile. Questi strumenti aiuterebbero anche gli operatori dei centri per l'impiego a offrire un supporto più mirato e ai cittadini a ricevere suggerimenti personalizzati.

In parallelo, è necessario sviluppare anche un sistema responsive in grado di permettere di essere vicini ai cittadini e imprese in modo digitale, offrendo un'esperienza semplice e accessibile a tutti, in qualsiasi momento della giornata, per rendere i servizi ancora più accessibili. Lavoratori e imprese devono poter ricevere notifiche, scaricare attestati, chattare con un operatore o partecipare a eventi di orientamento anche da smartphone. Questa modalità "digital first" non deve però escludere nessuno: è importante che l'ecosistema sia inclusivo, accessibile anche a persone con disabilità o con scarsa familiarità digitale, magari attraverso l'uso di assistenti virtuali o sportelli di facilitazione.

Ovviamente, in un sistema pubblico, la sicurezza dei dati è imprescindibile: servono misure solide di protezione, cifratura e gestione degli accessi, nel pieno rispetto della normativa GDPR. Serve inoltre una visione a lungo termine: l'ecosistema deve poter crescere, accogliere nuove tecnologie, integrarsi con soluzioni esterne e restare al passo con le trasformazioni del mercato del lavoro.

Infine, per costruire qualcosa che funzioni davvero, non si può lavorare da soli. Bisogna coinvolgere chi ogni giorno vive questi servizi: cittadini, imprese, operatori, scuole, università, associazioni. Solo così si può creare una piattaforma non solo digitale, ma anche umana, utile, equa e capace di generare fiducia.

Nell'ottica di un potenziamento del supporto ai bisogni informativi dell'utente, Agenzia del lavoro intende sviluppare sezioni "digitali", da pubblicare sul portale della P.a.T. e sul sito di Agenzia del lavoro dedicate a specifici target volte a raccogliere e sistematizzare i servizi e le informazioni presenti a livello provinciale e nazionale.

Gli specifici affondi, che si intende declinati sulla base dei diversi bisogni informativi porteranno l'utente a trovare più agevolmente e velocemente le risposte esistenti.

In questa direzione si colloca il Focus donne e lavoro già collocato sul portale della P.a.T.. Tale sezione, costruita in una logica binaria, punta nel contempo alle persone e alle imprese, con l'obiettivo di raccogliere e sistematizzare i servizi, i contributi e i diritti esistenti, accompagnando gli utenti e le imprese a trovare rapidamente una risposta al loro gap informativo.

Dati questi obiettivi, è importante che la pianificazione degli interventi di gestione e sviluppo dei sistemi informativi di Agenzia sia coerente con le scelte tecnologiche e architetture nell'ambito generale del SINET e che vi sia uno staff dedicato interno ad Agenzia del lavoro o del Dipartimento, affiancato da personale di Trentino Digitale, che segua questa importante fase di sviluppo.

4. Comunicazione interna ed esterna

La comunicazione assume la valenza di asset strategico poiché diviene strumento per aggiornare costantemente lavoratori, aziende e gli altri servizi del territorio su che cosa offre Agenzia del lavoro.

La comunicazione può essere concettualmente divisa tra comunicazione esterna ed interna.

La comunicazione verso l'esterno rappresenta un elemento strategico per Agenzia del lavoro in quanto consente di informare il pubblico sulle attività ordinarie e di promuovere iniziative specifiche. In un sistema complesso come quello dell'incontro tra domanda e offerta, ad esempio, la capacità di comunicare efficacemente è fondamentale per raggiungere obiettivi di trasparenza, accessibilità e inclusione.

Un'efficace strategia di comunicazione permette di mettere in luce i servizi offerti, le opportunità di formazione e riqualificazione, e le politiche attive a supporto di lavoratori e imprese. Informare i cittadini e le aziende sulle possibilità a loro disposizione non solo aumenta la consapevolezza, ma favorisce una partecipazione attiva e consente di rispondere meglio alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

In particolare, il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro richiede una comunicazione mirata, capace di raggiungere target specifici con messaggi chiari e pertinenti. Strumenti come portali dedicati, campagne informative sui social media, newsletter e incontri pubblici permettono di diffondere informazioni sulle offerte di lavoro disponibili, sui profili professionali più richiesti e sulle competenze emergenti. Al tempo stesso, eventi come fiere del lavoro, workshop e seminari rappresentano occasioni cruciali per mettere in contatto diretto imprese e candidati, favorendo un dialogo costruttivo tra domanda e offerta. La comunicazione esterna è anche un mezzo per promuovere iniziative innovative e progetti pilota, rafforzando il ruolo di Agenzia del lavoro come punto di riferimento per le politiche del lavoro. Ad esempio, la promozione di strumenti digitali per la

ricerca del lavoro o di programmi specifici per l'inclusione di categorie svantaggiate può contribuire a ridurre le disuguaglianze e a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.

In sintesi, una comunicazione efficace e capillare è indispensabile per valorizzare il lavoro svolto da Agenzia del lavoro, per costruire relazioni di fiducia con il territorio e per affrontare con successo le sfide del mercato del lavoro contemporaneo. La comunicazione interna, è un processo intrinseco nel funzionamento delle organizzazioni che risulta tuttavia fondamentale analizzare e strutturare senza dare per scontato nulla. I processi di comunicazione interna sono veicolo informativo fondamentale per favorire un'armonizzazione di intenti e una condivisione delle informazioni fondamentale per prendere le decisioni, siano esse di carattere generale o di indirizzo, micro decisioni quotidiane o di più ampio respiro. Una comunicazione interna efficace favorisce la creazione di una cultura organizzativa e contribuisce ad un efficientamento generale del sistema. A tal proposito si intende proseguire in un percorso già avviato rinforzando alcune iniziative come la creazione di un linguaggio comune, l'utilizzo di strumenti di condivisione e spazi di lavoro nonché la realizzazione di tavoli tematici, workshop interni volti a favorire l'aggiornamento e la circolazione del know how organizzativo.

5. Formazione continua della rete dei servizi e degli stakeholder

Agenzia del lavoro per favorire il progresso personale, sociale ed economico del territorio investe su dei percorsi formativi dedicati al personale di Agenzia del lavoro e della rete dei servizi, a datori di lavoro e parti sindacali. Affidandosi all'esperienza di TSM, da ormai un decennio vengono proposte una serie di attività formative all'interno del Laboratorio di Relazioni Sindacali, LaReS, che si propone come un luogo di riflessione e ricerca sulle trasformazioni del lavoro, con particolare attenzione alle nuove dinamiche contrattuali, alle sfide organizzative, alla digitalizzazione e all'evoluzione delle forme di rappresentanza. Attraverso seminari e attività di formazione, il laboratorio contribuisce a diffondere una maggiore consapevolezza sulle relazioni industriali, favorendo il dialogo tra le parti sociali e promuovendo una cultura del lavoro basata sulla partecipazione e sulla negoziazione. L'esperienza di LaReS, dimostra come la formazione non sia solo un mezzo per acquisire competenze tecniche, ma anche un motore di sviluppo per la costruzione di modelli di lavoro più equi e sostenibili.

Parte terza



Parte terza

Interventi

Nella presente sezione sono disciplinati gli interventi che la Provincia, tramite Agenzia del lavoro, attua ai sensi e per gli effetti di quanto previsto all'art.7 della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19. Gli interventi sono parte integrante delle azioni di Agenzia del lavoro. La relativa disciplina è descritta in apposite schede che ne riportano: descrizione, destinatari, beneficiari, requisiti, durata e regime di aiuto. In considerazione della molteplicità e complessità degli interventi, al fine di articolare o chiarire l'applicazione del Documento, il Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro può adottare, nel rispetto del Documento medesimo, disposizioni attuative per fissare termini e modalità per la presentazione delle domande di intervento, specificare i criteri di selezione, individuare spese ammissibili e fissare modalità e termini per l'erogazione dei contributi. Il Consiglio può altresì fissare termini entro i quali devono essere iniziati o conclusi gli interventi ammessi ai benefici del presente Documento. Le disposizioni attuative sono adottate nel rispetto dei limiti previsti nel presente Documento.

Definizioni

Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente Documento si intende per:

- *"lavoratore"*: persona occupata che, anche se non dipendente, svolge attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro;
- *"sospeso"*: lavoratore subordinato che è sospeso dall'obbligazione di lavoro in quanto beneficiario dei relativi ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, assegno ordinario e di solidarietà previsti dai fondi di solidarietà di cui al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).
- *"lavoratore a rischio di disoccupazione"*: lavoratore dipendente che ha ricevuto la comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso, ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015;
- *"disoccupato"*: persona che, ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, risulta in stato di disoccupazione;

- *"inoccupato"*: persona rientrante nella categoria generale di disoccupato, ma che non ha precedentemente svolto alcuna attività lavorativa;
- *"assente dal mercato del lavoro"*: persona priva di occupazione, a prescindere dallo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015. Sono considerati privi d'impiego anche i soggetti in possesso di partita IVA non movimentata negli ultimi 12 mesi;
- *"lavoratore extracomunitario"*: cittadino non comunitario immigrato, dimorante nel territorio provinciale, che sia in regola con le norme nazionali che disciplinano l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini extracomunitari nel territorio dello Stato per motivi compatibili con una prestazione di lavoro di carattere non stagionale;
- *"persona con disabilità"*: persona con disabilità documentata da certificato dell'autorità medica competente e, ove previsto, iscritta nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n.68;
- *"persona in condizione di svantaggio"*: persona oggetto di processi di esclusione sociale e con ridotta occupabilità, rientrante in una delle seguenti fattispecie:
 1. utente in carico al servizio sociale per il quale è stata effettuata una valutazione multidimensionale, con l'operatore del Centro per l'impiego, che ha evidenziato la condizione di svantaggio lavorativo;
 2. utente in carico al servizio sanitario competente in materia di salute mentale;
 3. cittadino straniero sottoposto a situazioni di violenza o grave sfruttamento, come individuato dagli articoli 18 e 18-*bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
 4. donna, il cui stato di vittima di violenza è verificato dal servizio sociale territorialmente competente o dagli enti accreditati in base alla L.p. n. 6/2010;
 5. orfani vittime di femminicidio e di crimini domestici ai sensi dell'articolo 7 ter della L.p. n. 6/2010, introdotto dalla L.p. n. 10/2024;
 6. utente segnalato dal servizio sanitario competente in materia di dipendenze;
 7. persone sottoposte a misure detentive o alternative alla detenzione;
 8. persone con disturbo dello spettro autistico ad alto funzionamento o sindrome di Asperger;
 9. persone il cui stato detentivo o di restrizione della libertà sia cessato da non oltre 24 mesi.

La condizione di svantaggio deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione o dagli enti accreditati in base alla L.p. n. 6/2010.

- *"NEET"*: persona di età inferiore ai 29 anni che, anche se non in stato di disoccupazione ai sensi

dell'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2015, risulta contemporaneamente:

- non in condizione di occupazione e non frequentante un percorso di istruzione o formazione formale o non formale;
- priva di titolo scolastico o formativo post obbligo (per mancato avvio o per abbandono).

Tale definizione potrà essere ampliata tenendo conto dei risultati dei percorsi integrati scuola, formazione, politiche sociali e lavoro che saranno sviluppati nel periodo di vigenza del presente Documento;

- *"datore di lavoro"*: datore di lavoro privato, esclusi i datori di lavoro domestico;
- *"micro, piccola, media o grande impresa"*: impresa considerata tale in base alle definizioni formulate dalla normativa europea (Raccomandazione n. 2003/361/Ce della Commissione Europea del 6 maggio 2003). Si ricorda che alla data di adozione del presente Documento, in base alla normativa sopra citata, appartengono alla categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI), le imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. Nell'ambito delle PMI, la medesima normativa europea definisce piccola impresa, un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro; si definisce microimpresa, un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro;
- *"rete provinciale dei servizi per il lavoro"*: soggetti accreditati cui sia riconosciuta l'idoneità ad erogare i servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 17 bis della L.p. 19/83 e della deliberazione della Giunta provinciale 24 agosto 2018, n. 1543;
- *"rete provinciale dei servizi per la formazione"*: soggetti accreditati cui sia riconosciuta l'idoneità ad erogare i servizi per la formazione, ai sensi della normativa provinciale in materia di attuazione delle azioni a cofinanziamento del Fondo sociale europeo.

Ove non espressamente specificato, l'utilizzo del genere maschile all'interno del presente Documento si intende riferito a persone di entrambi i generi.

Disposizioni generali e requisiti di accesso

Requisiti generali di accesso agli interventi

Fermi restando i diversi e ulteriori requisiti specifici, indicati in ogni intervento del presente Documento, per accedere ai benefici è necessario il possesso dei seguenti requisiti generali.

Ai fini dell'ammissibilità agli interventi, a eccezione del requisito della regolarità contributiva per il quale opera la regola sotto riportata, il possesso dei requisiti soggettivi va valutato con riferimento alla data di presentazione della domanda effettuata dal richiedente l'intervento.

La liquidazione del finanziamento è subordinata alla regolarità contributiva e al rispetto della normativa antimafia.

Il possesso dei requisiti richiesti dai singoli interventi dovrà essere comprovato da idonee dichiarazioni e/o documentazione, secondo quanto individuato nella modulistica, predisposta nel rispetto di quanto previsto nel Documento degli interventi di politica del lavoro e dalle norme in materia di procedimento amministrativo, con l'obiettivo di ridurre gli oneri amministrativi e di favorire l'utilizzo delle tecnologie.

Per le persone fisiche

Per i disoccupati e inoccupati: iscrizione ad uno dei centri per l'impiego della provincia di Trento.

Per le persone assenti dal mercato del lavoro e per i NEET: essere residenti in provincia di Trento.

Per le persone con disabilità: iscrizione nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n.68 presso uno dei centri per l'impiego della provincia di Trento. Le persone per le quali la Commissione Sanitaria Integrata (art. 26 della legge provinciale del 16 gennaio 2003, n. 3) ha prescritto un percorso "formativo propedeutico al collocamento mirato" non possono accedere agli interventi del presente Documento.

Per gli occupati: essere residenti in provincia di Trento o essere occupati in un'unità produttiva localizzata in provincia di Trento, anche se domiciliati e/o residenti al di fuori della provincia di Trento.

Per le persone extracomunitarie: regolarità rispetto alle norme nazionali che disciplinano l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini extracomunitari nel territorio dello Stato per motivi compatibili con una prestazione di lavoro di carattere non stagionale.

Non possono essere finanziate azioni a favore del datore di lavoro, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado del datore di lavoro medesimo. Nel caso di società non cooperativa, non possono essere finanziate azioni a favore del legale rappresentante, dei soci in posizione dominante, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado del legale rappresentante o dei soci medesimi. Nel caso di società cooperativa non possono essere finanziate azioni a favore del legale rappresentante, del coniuge o convivente, di parenti entro il secondo grado dello stesso. Gli studi associati sono assimilati alle società non cooperative.

Non si possono concedere interventi a favore di persone che hanno già raggiunto il requisito pensionistico o l'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

Nell'ambito dei singoli interventi, possono essere previste deroghe ai requisiti qui espressi.

Per i datori di lavoro, le imprese, le associazioni e gli enti non territoriali

- sede legale o unità produttiva nella provincia di Trento, prevedendo che l'intervento sia attuato nella medesima sede e a favore di lavoratori ivi occupati; nel caso di finanziamenti concessi ai sensi del Regolamento UE "esenzione", il requisito deve essere posseduto al momento di erogazione dei contributi richiesti;
- essere in regola con la normativa antimafia;
- se impresa, iscrizione al Registro delle imprese ed essere attiva;
- essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il personale dipendente;
- essere in regola con la normativa sul collocamento mirato (L. 12 marzo 1999, n. 68);
- adottare un contratto collettivo nei confronti dei propri dipendenti che rientri fra quelli che la Giunta provinciale ha individuato essere stipulati dalle Associazioni dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- aver adempiuto all'obbligo di stipula di contratti assicurativi a copertura dei danni, previsto dall'articolo 1, comma 101, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 e ss.mm.

Le società e gli organismi a totale o prevalente partecipazione pubblica e le loro società controllate, gli enti strumentali della Provincia, gli organismi controllati e gli enti strumentali degli enti locali, nonché i soggetti dagli stessi controllati non possono ottenere i finanziamenti previsti dal presente Documento. Le fatture relative all'acquisizione dei beni e servizi oggetto di agevolazioni previste dal presente documento devono riportare il Codice unico di progetto (CUP) di cui all'articolo 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, riportato nell'atto di concessione o comunicato al momento di assegnazione dell'agevolazione stessa.

Termini di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata ad Agenzia del lavoro prima dell'attivazione delle iniziative, salva diversa indicazione prevista per i singoli interventi. Agenzia del lavoro può, con provvedimento motivato, disporre comunque l'ammissibilità di domande presentate successivamente ai termini previsti. Le domande devono essere formulate in conformità ai modelli predisposti allo scopo da Agenzia del lavoro.

Limiti alla concessione dei contributi

Gli interventi previsti nel presente Documento sono finanziati nei casi e con le modalità previste per ciascuno e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa europea, nazionale, regionale o provinciale in materia.

I contributi previsti dal presente Documento non sono cumulabili con agevolazioni previste da altre disposizioni normative europee, nazionali, regionali o provinciali per il medesimo evento. Non è

possibile cumulare più contributi previsti dal presente Documento per il medesimo evento, salvo diversa indicazione prevista per i singoli interventi.

Non sono considerati agevolazioni all'assunzione i regimi previdenziali speciali o le agevolazioni contributive o fiscali all'assunzione che, pertanto, sono cumulabili con gli incentivi provinciali.

In caso di aiuti alle imprese, ove non già prevista, sarà verificata l'applicabilità del Regolamento (UE) "esenzione".

Decadenza dal beneficio

Il mancato rispetto delle condizioni previste per l'attuazione degli interventi concessi determina l'interruzione dell'azione e la decadenza o la rideterminazione dell'eventuale contributo con conseguente obbligo di restituzione della somma ricevuta, oltre agli eventuali interessi legali e spese di riscossione. La parziale esecuzione di attività attuate con il contributo di Agenzia del lavoro comporta la proporzionale riduzione del medesimo, fatta salva la facoltà di Agenzia di disporre la decadenza dell'intero contributo, qualora la parte eseguita risulti non idonea al conseguimento degli obiettivi degli interventi.

Controlli in itinere

La regolare attuazione degli interventi formativi può essere verificata mediante controlli, anche avvalendosi, qualora necessario, della struttura competente in materia di lavoro.

Protezione dei dati personali

Ai sensi degli art. 2-ter, 2-sexies del D. Lgs. n. 196/2003, la Provincia, quale Titolare del trattamento, precisa che, allo scopo di realizzare le finalità di interesse pubblico previste dalla L.p. 13/06/1983, n. 19 necessità di effettuare il trattamento di dati comuni e di dati particolari ex artt. 9 e 10 del GDPR, riguardanti cittadini che accedono agli interventi previsti dal presente documento. I dati saranno cancellati entro i termini previsti dal piano unico di conservazione degli atti della Provincia autonoma di Trento. Fermo restando il principio di proporzionalità e minimizzazione, i dati personali comuni saranno oggetto di diffusione, mediante pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi della L.p. 30/11/1992, n. 23, ad esclusione dei dati da cui è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, per un periodo massimo di 7 anni. Le operazioni del trattamento sono le seguenti: raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, estrazione, utilizzo e comunicazione nei casi specificamente previsti dalla normativa vigente o indicati nelle singole schede degli interventi. I dati non saranno trasferiti extra UE. Si precisa che il trattamento è stato oggetto di preventiva valutazione d'impatto ex artt. 35 e 36 del GDPR ed è eseguito nel rispetto dei principi di proporzionalità e minimizzazione, oltre che di adeguatezza delle misure di sicurezza adottate, di cui

agli artt. 5, 25 e 32 del GDPR. Restano fermi i diritti dell'interessato, come meglio precisati nelle specifiche informative ex artt. 13 e 14 del GDPR.

Interventi: schede

Scheda afferente azione diretta 2
Potenziare il sistema di presa in carico e orientamento

Titolo intervento	2.1 - Bilancio di competenze
Descrizione	Servizio di orientamento specialistico personalizzato finalizzato a sostenere il beneficiario nel processo di analisi e capitalizzazione della propria storia socio-professionale. L'obiettivo è promuovere la capacità di autoanalisi e l'individuazione delle risorse personali e delle competenze (formali, non formali e informali) maturate, al fine di tradurre tale patrimonio in un progetto di sviluppo professionale e/o di (re)inserimento lavorativo coerente, realizzabile e pianificato.
Destinatari	Disoccupati o occupati
Modalità di accesso	La persona interessata ad usufruire del bilancio di competenze si rivolge al Centro per l'impiego che erogherà il servizio direttamente o tramite rilascio di un TDA, Titolo d'Acquisto, da svolgersi presso un soggetto accreditato alla rete dei servizi per il lavoro.
Durata	Uno o più colloqui individuali con eventuale attività di gruppo, attività di autoanalisi, attività di ricerca individuale, simulazioni, con durata complessiva da 15 a 18 ore se il servizio è erogato tramite TDA.
Regimi di aiuto	Non costituisce aiuto di Stato in quanto configura una compensazione di obblighi di servizio pubblico conforme ai quattro criteri cumulativi definiti dalla sentenza della Corte di Giustizia del 24 luglio 2003 nella causa C-280/00, Altmark Trans GmbH, come precisato dalla Comunicazione della Commissione 2012/C 8/02

Scheda afferente azione diretta 3 Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	2.1.2 - Apprendistato
Descrizione	Agenzia del lavoro offre la formazione di base e trasversale a favore di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante al fine di conseguire una qualifica professionale. All'apprendista deve essere erogata la formazione professionalizzante da parte del datore di lavoro, mentre è di competenza di Agenzia del lavoro l'organizzazione e l'erogazione della formazione di base e trasversale. L'attività formativa è realizzata ai sensi del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19. La durata dell'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è di: - 120 ore per la durata del contratto per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado; - 80 ore per la durata del contratto per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; - 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente. In caso di apprendistato stagionale, l'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è rapportata alla durata dei singoli rapporti a tempo determinato, come meglio specificato nell'Avviso che darà attuazione all'intervento. Il datore di lavoro può essere autorizzato da Agenzia del lavoro a svolgere, direttamente o per il tramite di enti formativi dallo stesso individuati, la

	formazione di base e trasversale, qualora disponga degli standard minimi di seguito riportati: - formatori con almeno 3 anni di esperienza di docenza nelle aree tematiche oggetto della formazione di base e trasversale; - luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza; - presenza di un tutor aziendale. In questo caso, la formazione non è oggetto di finanziamento pubblico.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Giovani dai 18 ai 29 anni e 364 gg. (o dai 17 anni se in possesso di qualifica professionale) assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori di attività, presso datori di lavoro che hanno sede legale o operativa in provincia di Trento, prestando lavoro in tali sedi; il requisito dell'età dovrà essere posseduto al momento dell'assunzione.
Requisiti/ Modalità di accesso	La formazione di base e trasversale è finanziata attraverso buoni formativi individuali annuali erogati agli apprendisti da parte di Agenzia del lavoro sulla base di Avvisi pubblici. I buoni vengono utilizzati per effettuare la formazione obbligatoria presso enti formativi accreditati individuati attraverso procedura di selezione pubblica. I requisiti e le modalità di accesso sono disposti e disciplinati, nel dettaglio, da un Avviso pubblico approvato da Agenzia del lavoro. Requisiti ● essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante ● avere un'età compresa fra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni e 364 gg. al momento dell'assunzione ● avere un contratto di apprendistato presso datori di lavoro aventi la sede legale o operativa in provincia di Trento e prestare servizio in tali sedi Modalità di accesso - l'apprendista, in accordo con il datore di lavoro, sceglie uno degli enti di

	formazione abilitati all'erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato professionalizzante da un elenco pubblicato sul sito di Agenzia del lavoro, - l'apprendista e il datore di lavoro sottoscrivono una Lettera di incarico e il Piano individuale formativo (PIF) con l'Ente formatore, contenente i moduli formativi che verranno scelti dal Catalogo formativo provinciale predisposto da Agenzia del lavoro; - l'apprendista effettua la richiesta di buono formativo ad Agenzia del lavoro; - Agenzia del lavoro finanzia il buono e rimborsa l'Ente di formazione per l'attività erogata.
Importo	L'importo massimo del buono formativo rilasciato all'apprendista per un massimo di 40 ore annuali, sarà definito nel relativo avviso pubblico.
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 3
Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	4.1 bis - Reddito di qualificazione professionale
Descrizione	Agenzia del lavoro sostiene i disoccupati che si impegnano nella ricerca attiva di lavoro, investendo nella loro formazione affinché le loro competenze siano allineate a quanto richiesto dal mercato del lavoro. Agenzia del lavoro concede un sostegno economico ai disoccupati per la frequenza di un corso di formazione professionalizzante, in coerenza con la profilazione effettuata presso il Centro per l'impiego, non ricompreso nell'offerta formativa di Agenzia.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Disoccupati, residenti o domiciliati in Provincia di Trento e iscritti in uno dei Centri per l'impiego del territorio.
Requisiti/ Modalità di accesso	La domanda di reddito di qualificazione deve essere presentata presso il Centro per l'impiego, antecedentemente all'avvio del percorso formativo per il quale si richiede il reddito. Il reddito di qualificazione è riconosciuto qualora sia apprezzabile e riconoscibile un fabbisogno formativo che non trova riscontro adeguato nelle offerte formative di Agenzia del lavoro. Il percorso scelto deve essere coerente con un fabbisogno formativo relativo al profilo professionale definito nell'ambito della presa in carico presso il Centro per l'impiego, emerso a seguito di profilazione dell'utente. Sono esclusi corsi con contenuti esclusivamente riferiti a competenze trasversali, competenze chiave dell'apprendimento e alfabetizzazione informatica. Il reddito è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima del 70% del monte ore previsto e a fronte del rilascio da parte dell'Ente

formativo di un documento di certificazione delle competenze acquisite o documento di messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti. Per i corsi finalizzati al rilascio di patenti, patentini, abilitazioni o licenze, il reddito di qualificazione è riconosciuto solo al loro conseguimento e non necessita di certificazioni ulteriori.

Il soggetto che eroga la formazione deve essere accreditato all'erogazione della formazione da una regione italiana/provincia autonoma, o comunque autorizzato da un'autorità italiana al rilascio di attestati, licenze, abilitazioni, patenti e/o patentini e abilitazioni nel settore dei trasporti.

È possibile richiedere il reddito relativamente a corsi svolti anche in modalità FaD (formazione a distanza) sincrona o in modalità mista (per modalità mista si intende parti del corso/moduli erogati in FaD e parte in presenza); non sono, invece, ammessi corsi con contemporanea presenza di corsisti in FaD e in presenza. Non è possibile richiedere il reddito relativamente a corsi erogati esclusivamente in modalità FaD asincrona; è invece possibile richiedere il reddito per la frequenza di corsi che prevedono la fruizione di parte della formazione in modalità FaD asincrona, ma tali ore sono escluse dal finanziamento (vale a dire dal monte ore sulla base del quale si individuano i massimali del reddito indicati successivamente), così come dal computo delle ore minime e massime previste.

Agenzia del lavoro può prevedere la possibilità di ammettere l'intera erogazione della formazione in FaD sincrona. In tal caso il reddito è riconosciuto solo se la FaD prevede una prova finale ed il superamento positivo di tale prova. Le ore effettuate in FaD sincrona concorrono al calcolo del monte ore totale.

Sono ammessi corsi con moduli che prevedano lo studio e l'apprendimento di una lingua (compreso l'italiano), purché gli stessi non siano di durata superiore al 30% del monte ore d'aula/laboratorio.

L'eventuale tirocinio non vale ai fini del computo della durata del corso formativo e del relativo finanziamento.

Sono ammissibili a finanziamento corsi che prevedono formazione individuale purché queste non superino il 30% del monte ore totale ad eccezione delle ore di guida di veicoli necessarie per il conseguimento delle patenti professionali.

I percorsi devono avere una durata massima di 400 ore (eccetto quelli con una

durata superiore finalizzati al conseguimento di abilitazioni formali e qualificazione per figure socio-sanitarie) e una durata minima di 30 ore, eccetto quelli finalizzati al rilascio di abilitazioni e/o patentini previsti da specifiche leggi. Tutti i corsi devono concludersi, a pena di decadenza, entro 12 mesi dalla data della prima lezione in presenza o in FaD sincrona, compreso l'eventuale tirocinio. Possono superare tale limite i corsi con durata superiore già definita da specifica normativa per il conseguimento di qualificazioni per figure socio-sanitarie, o abilitazioni formali, patenti di guida o carta di qualificazione del conducente (CQC).

Il contributo è totalmente revocato nei casi di non rispetto dei termini di conclusione degli interventi sopra previsti.

Non sono ammessi:

- i percorsi per il conseguimento di titoli di studio compresi i percorsi universitari, i percorsi di dottorato e i master universitari e di specializzazione;
- corsi di abilitazione all'insegnamento nelle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado;
- corsi di preparazione a selezioni/concorsi presso pubbliche amministrazioni o per l'accesso a percorsi universitari;
- corsi di preparazione ad esami di Stato;
- corsi per patenti nautiche da diporto;
- corsi dedicati in via esclusiva all'apprendimento di una lingua straniera compreso l'italiano;
- corsi per patenti di guida di categoria A e B;
- corsi in materia di sicurezza per Responsabile o Addetto del servizio di prevenzione (RSPP/ASPP), coordinatore della sicurezza, preposto, addetto al servizio antincendio e addetto al primo soccorso;
- corsi per i quali è già previsto un importo di iscrizione agevolato o un contributo pubblico ad eccezione delle figure socio-sanitarie;
- corsi da costo inferiore o uguale a Euro 100,00.

Il reddito di qualificazione è erogabile a fronte della frequenza minima del 70% del monte ore previsto e:

	- al conseguimento di patenti/abilitazioni di guida professionali e/o attestazioni/abilitazioni/patentini qualora previsto; oppure - al rilascio da parte dell'Ente formativo di un documento di certificazione delle competenze o anche tramite la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti in tutti gli altri casi secondo la normativa prevista dalla Regione/Provincia autonoma di accreditamento. L'Ente formativo può realizzare ore di formazione aggiuntive a quelle inizialmente previste, senza alcun onere aggiuntivo a carico del corsista e dell'Agenzia, per consentire il recupero al beneficiario delle ore eventualmente perse nel limite massimo del 30% del monte ore complessivo. La partecipazione al corso del beneficiario del reddito deve risultare dal registro o da attestazione o dichiarazione dell'Ente o dell'Autoscuola; nei corsi svolti esclusivamente in modalità FaD sincrona, il beneficiario è tenuto a presentare attestazione o dichiarazione dell'Ente o dell'Autoscuola di superamento della verifica finale.
Importo	Il reddito di qualificazione è concesso nei limiti del costo sostenuto per la frequenza del corso ed entro l'importo massimo di € 4.000,00. I massimali di reddito accordabili dipendono dalla durata oraria del corso e si riferiscono alla sola quota di iscrizione/frequenza al corso, che deve essere chiaramente indicata nella brochure/scheda/volantino del corso o documentazione analoga presentata in allegato alla domanda. In funzione della durata del corso, i massimali di reddito di qualificazione sono così articolati: - corsi fino a 60 ore: massimo Euro 700,00; - corsi da 61 a 120 ore: massimo Euro 1.400,00; - corsi da 121 a 180 ore: massimo Euro 2.000,00; - corsi da 181 a 240 ore: massimo Euro 2.700,00; - corsi da 241 a 300 ore: massimo Euro 3.400,00; - corsi da 301 ore e oltre: massimo Euro 4.000,00. Indipendentemente dalla durata oraria, per i soli corsi per il conseguimento delle

	patenti di guida di categoria C, D ed E, il massimale è di Euro 700,00, mentre per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente CQC, il massimale è di Euro 2.000,00. Una stessa persona potrà fare più domande di reddito di qualificazione purché, nell'arco di un biennio calcolato a partire dalla data del provvedimento del primo finanziamento, non venga superato l'importo di Euro 4.000,00 di contributo complessivo. Modalità di erogazione del reddito Il reddito è erogato presentando apposita modulistica per la richiesta di liquidazione, comprensiva di attestazione dell'avvenuto pagamento da parte del corsista ed è liquidato al termine del corso previa verifica del rispetto dei requisiti per l'erogazione. La richiesta di saldo del reddito deve avvenire al massimo entro 45 giorni dalla data del termine del corso; eventualmente decorso tale termine Agenzia del lavoro assegna un termine ulteriore di 15 giorni per adempiere e, in caso di mancata regolarizzazione nei termini, procede alla revoca del contributo.
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche

Scheda afferente azione diretta 3
Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	4.1. ter A - Contributo per l'acquisizione di un titolo di studio a favore di lavoratori autonomi e dipendenti A. contributo al lavoratore autonomo o al datore di lavoro per la propria partecipazione o per la partecipazione dei propri dipendenti a corsi per il raggiungimento di un titolo di studio del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione o corsi e master universitari o di alta formazione
Descrizione	Agenzia del lavoro prevede la concessione di un contributo per l'acquisizione di un titolo di studio.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari • dipendenti e collaboratori dei datori di lavoro privati; sono esclusi i lavoratori a domicilio e i giovani in apprendistato professionalizzante, limitatamente agli argomenti contenuti nel PIF; • titolari, inclusi i rappresentanti legali, o soci lavoratori (anche in posizione dominante) di imprese artigiane e/o micro e piccole imprese; coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o soci lavoratori o collaboratori familiari; • soci lavoratori di società cooperativa, inclusi coloro che svolgono il ruolo di legale rappresentante; • imprenditori individuali, coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o collaboratori familiari; • lavoratori autonomi e liberi professionisti. I suddetti destinatari devono risultare, alla data di presentazione della domanda, iscritti ad un istituto del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione o di alta formazione o a un'università autorizzati al rilascio di titoli di studio riconosciuti legalmente Eventuali partecipanti occupati con contratto a tempo determinato possono

	essere iscritti esclusivamente a interventi formativi che si concludono prima della scadenza del contratto. Non può essere finanziata la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, relativamente agli argomenti contenuti nel P.I.F. Beneficiari Sono beneficiari del finanziamento i datori di lavoro privati, imprenditori con sede legale e/o unità produttiva/sede operativa in provincia di Trento. Per i lavoratori autonomi/liberi professionisti vale il domicilio fiscale in provincia di Trento.
Requisiti/ Modalità di accesso	Requisiti Sono ammissibili a contributo anche corsi che prevedono, in tutto o in parte, formazione a distanza (FAD). Il contributo è concesso, previa verifica amministrativa del possesso dei requisiti di accesso all'intervento, da Agenzia del lavoro in ordine cronologico e decrescente di presentazione della domanda. Agenzia del lavoro può sospendere l'approvazione delle domande per l'acquisizione, presso i proponenti, di informazioni integrative. Non sono ammesse le domande relative a: - corsi che prevedono la frequenza, in tutto o in parte, fuori dal territorio nazionale; - corsi i quali richiedono l'indennità per la frequentazione di un percorso scolastico/formativo, universitario o master e che risultino essere già in possesso di un titolo di studio di pari grado e/o livello (vedi doppia laurea o doppio diploma o altro master). Presentazione della domanda La domanda di contributo va compilata dai beneficiari seguendo le istruzioni presenti nel sito istituzionale di Agenzia del lavoro, stampata, sottoscritta e fatta pervenire ad Agenzia del lavoro. La stessa deve contenere le indicazioni degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi e delle modalità di realizzazione ed inoltre deve

riportare quali sono i soggetti incaricati della formazione e della gestione, nonché tutti gli altri elementi richiesti.

Alla domanda di richiesta di contributo devono essere allegati:

- il progetto formativo;
- la scheda del destinatario della formazione, con allegata l'informativa privacy;
- brochure o nota descrittiva del corso scolastico/formativo universitario o master universitario da cui si evincano l'Ente formatore, le date di inizio e fine percorso, i contenuti, i crediti previsti (Cfu) e il costo di iscrizione.

La domanda deve essere presentata prima dell'inizio dell'anno scolastico, per i corsi scolastici/formativi mentre, per i corsi universitari, entro 30 giorni dalla data del versamento della prima rata di iscrizione per l'anno per il quale si chiede il contributo.

Nel caso di corsi universitari di durata pluriennale, va presentata una domanda per ogni anno accademico di frequenza e limitatamente al numero di anni di durata legale prevista per il corso più uno; la conferma del contributo per l'anno successivo è subordinata alla maturazione di n. 30 crediti formativi universitari (Cfu) nell'anno accademico precedente, intendendo col termine maturazione l'acquisizione con esami; ai fini del contributo non sono considerati validi i crediti riconosciuti senza aver sostenuto esami.

Nel caso di corsi scolastici/formativi va presentata una domanda per ogni anno di frequenza e limitatamente al numero di anni di durata legale prevista; la conferma del contributo per l'anno successivo è subordinata al superamento dell'anno scolastico/formativo con esito positivo.

Modalità e condizioni per l'erogazione del contributo

Per ogni anno accademico/scolastico/formativo sono rimborsabili fino ad un massimo di Euro 2.500,00 per le tasse e i contributi.

L'IVA è riconosciuta, entro i massimali di cui sopra, solo a fronte di presentazione, in fase di domanda di contributo, di una dichiarazione riferita al mancato recupero della stessa in base al regime fiscale adottato.

	Non sono ammissibili a contributo tasse e contributi per la parte che ha eventualmente già beneficiato altra agevolazione pubblica o privata. L'acquisizione dei crediti deve risultare dalla certificazione dell'Ente formatore. Il pagamento del contributo avviene in un'unica soluzione; sono riconosciute unicamente le spese opportunamente documentate. Rendicontazione Entro trenta giorni dal termine massimo di realizzazione del percorso formativo o accademico, deve essere presentata la rendicontazione corredata da: domanda di liquidazione, documentazione dell'ente formatore che riporta il numero di crediti maturati nell'anno o l'esito dell'anno scolastico formativo e documenti di pagamento regolarmente quietanzati. Superato il termine massimo di cui sopra, previa lettera di sollecito a presentare la richiesta e tutta la documentazione necessaria alla rendicontazione, entro un termine non inferiore a 30 giorni, il contributo è interamente revocato.
Regimi di aiuto	Il contributo a soggetti economici è concesso ai sensi dei regolamenti UE "de minimis".

Titolo intervento	4.1 ter B - Contributo per l'acquisizione di un titolo di studio a favore di lavoratori dipendenti B. Indennità di sostegno al reddito concesse a persone occupate/dipendenti che, al fine di dedicarsi allo studio per l'acquisizione di un titolo di studio concordano con il proprio datore di lavoro la sospensione totale o la riduzione di almeno il 30 per cento dell'orario dell'attività lavorativa
Descrizione	Agenzia del lavoro prevede la concessione di un'indennità di sostegno al reddito.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari e beneficiari Lavoratori con contratto di lavoro subordinato, che alla data della domanda risultino contemporaneamente: • di età inferiore ai 36 anni non compiuti (35 anni più 364 giorni); • occupati nel settore privato con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato oppure a tempo determinato di durata almeno pari al percorso formativo. E' escluso il settore del lavoro domestico e dei collaboratori familiari; • residenti o domiciliati in provincia di Trento e che prestano la propria attività lavorativa in un'unità produttiva localizzata in provincia di Trento; • iscritti ad un'istituzione del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione o a un'università autorizzati al rilascio di titoli di studio riconosciuti legalmente; • non beneficiari di forme di sostegno al reddito di tipo previdenziale. Il reddito per l'acquisizione di titoli di studio viene erogato indipendentemente dalla percezione di altri sussidi rilasciati per lo studio, quali, ad esempio, borse di studio o prestiti d'onore.

Requisiti/ Modalità di accesso	Il reddito è erogato per percorsi finalizzati all'acquisizione: - di un titolo di studio del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (compresi i percorsi scolastici a frequenza serale) - di un diploma di laurea, master universitario o di un titolo di alta formazione. Il reddito è riconosciuto per i periodi di sospensione non retribuita o riduzione di attività lavorativa, concordati con il datore di lavoro. Il reddito è erogato per la durata massima di: - 8 mesi per ciascun anno scolastico nel caso di percorsi finalizzati all'acquisizione di un titolo di studio del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (es. scuole di istruzione secondaria superiore ai fini del conseguimento del diploma di maturità; percorsi di istruzione e formazione professionale finalizzati al conseguimento della qualifica o del diploma professionale; percorsi finalizzati al conseguimento del diploma professionale tecnico superiore ecc..); - 12 mesi complessivi nel caso di percorsi rivolti all'acquisizione di un diploma di laurea, limitatamente al numero di anni di durata legale prevista per il percorso; - 6 mesi nel caso di percorsi rivolti all'acquisizione di un titolo di alta formazione o master universitario, limitatamente al numero di anni di durata legale prevista per il percorso, salvo durate inferiori. Non sono ammessi le domande relative a: - corsi che prevedono la frequenza, in tutto o in parte, fuori dal territorio nazionale; - a corsisti i quali richiedono l'indennità per la frequentazione di un percorso scolastico, universitario o master e che risultino essere già in possesso di un titolo di studio di pari grado e/o livello (vedi doppia laurea o doppio diploma o altro master); - i lavoratori occupati con forme contrattuali, per le quali non è determinata la durata della prestazione lavorativa, come ad esempio il lavoro a chiamata e il lavoro occasionale.
---	--

	Presentazione della domanda e valutazione La domanda deve essere presentata, in data antecedente l'inizio del periodo, concordato con il datore di lavoro, di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per i quali l'interessato richiede l'indennità.
Importo	Nel caso di sospensione totale, l'importo del reddito è pari ad un massimo di euro 800,00 mensili (pari ad euro 36,00 giornalieri); tale importo è proporzionalmente ridefinito in caso di riduzione parziale dell'orario di lavoro. Nel caso in cui l'orario di lavoro: - sia già a tempo parziale, l'indennità viene proporzionalmente ridefinita avendo a riferimento l'orario svolto ordinariamente prima della riduzione d'orario; - si riferisca ad un lavoratore titolare di più contratti di lavoro a tempo parziale per "orario svolto ordinariamente prima della riduzione di orario" si intende l'orario complessivo relativo a tutti i rapporti in essere prima della riduzione. Nel caso di riduzione riferita a contratto a tempo parziale, per il calcolo del contributo spettante si fa riferimento all'orario medio contrattuale relativo ai 6 mesi antecedenti la richiesta. Il finanziamento massimo concesso per domanda non potrà superare i 4.000,00 euro. Non sono concessi contributi di importo inferiore a 500,00 euro. I periodi di sospensione dell'attività lavorativa possono essere fruiti anche in modo frazionato e non continuativo; la sospensione è comunque ammessa solo per giornate intere. Modalità di erogazione del reddito L'erogazione del reddito avviene su base mensile per il periodo di sospensione dell'attività lavorativa o riduzione dell'orario di lavoro. Per i percorsi universitari o master la prima erogazione può avvenire solo successivamente all'avvenuto superamento del primo esame e comunque non prima della data di inizio della sospensione e/o della riduzione lavorativa. Ai fini dell'erogazione, il lavoratore deve presentare: - nel caso di frequentazione di percorsi di istruzione/formazione del secondo ciclo del sistema educativo e di alta formazione, la richiesta di liquidazione

	contestualmente alla certificazione (dichiarazione sostitutiva della dichiarazione di cui all'art. 46 del DPR 445/2000) di iscrizione all'anno scolastico/formativo - nel caso di frequentazione di percorsi rivolti all'acquisizione di un diploma di laurea o master, la richiesta di liquidazione contestualmente alla certificazione (dichiarazione sostitutiva della dichiarazione di cui all'art. 46 del DPR 445/2000) dei crediti acquisiti. Il diritto a ricevere l'indennità si conclude dalla data del giorno successivo a quello del conseguimento del titolo di studio. Adempimenti Il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'Agenzia qualsiasi variazione relativa al rapporto di lavoro ed alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, tra cui l'eventuale ripristino dell'originario orario di lavoro. A conclusione dell'anno scolastico/formativo e successivo alla data di inizio della sospensione e/o della riduzione lavorativa, il lavoratore deve presentare, la certificazione di superamento dell'anno scolastico/formativo (dichiarazione sostitutiva della dichiarazione di cui all'art. 46 del DPR 445/2000). Nel caso di frequentazione di percorsi di istruzione/formazione del secondo ciclo del sistema educativo e di alta formazione, a pena di revoca del contributo concesso/erogato, il lavoratore, entro il mese successivo alla chiusura dell'anno scolastico, deve dichiarare di aver superato con esito positivo l'anno scolastico per il quale ha usufruito dell'indennità e di essere stato ammesso all'anno successivo ovvero di aver conseguito il titolo di studio. Per percorsi rivolti all'acquisizione di un diploma di laurea, il lavoratore, entro il mese successivo alla chiusura dell'anno accademico, a pena di revoca del contributo concesso/erogato, deve dichiarare di aver conseguito 30 crediti formativi universitari (CFU) per anno accademico di frequenza relativo al periodo dichiarato nella richiesta di erogazione dell'indennità. Il mancato raggiungimento dei risultati sopra indicati comporta la decadenza dal beneficio sin dalle sue origini. Il lavoratore dovrà attestare il conseguimento dei predetti risultati mediante dichiarazione sostitutiva della dichiarazione di cui all'art. 46 del DPR 445/2000.
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 3 Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.2 - Finanziamento alla formazione di disoccupati (Disciplinato tramite Avviso)
Descrizione	Agenzia del lavoro investe nella formazione dei disoccupati alla ricerca attiva di lavoro, affinché le loro competenze siano sempre più allineate a quanto richiesto dal mercato del lavoro. Al fine di offrire alle persone in cerca di lavoro un'offerta formativa variegata e rispondente ai fabbisogni del settore produttivo verranno attuati una pluralità di interventi diversificati. Saranno proposti percorsi mirati al supporto della ricerca attiva di lavoro, alla costruzione di curricula e portafogli competenze, alla scelta di percorsi formativi in linea con le richieste del mercato del lavoro del territorio e le proprie attitudini. La formazione dei disoccupati avrà ad oggetto le competenze professionali necessarie al fine di qualificare o riqualificare disoccupati e lavoratori sospesi che risultano a rischio di disoccupazione, ma che potrebbero avere delle ulteriori opportunità di lavoro in ambiti professionali individuati e con buone prospettive occupazionali. Soprattutto per le persone con maggiori fragilità e per le transizioni di persone espulse dal mercato del lavoro dopo anni di continuità lavorativa e con percorsi formativi deboli alle spalle, si deve operare per migliorare le competenze trasversali e di base, anche sulla scorta ed in continuità con le azioni previste dal programma nazionale GOL-PNRR. Si deve rendere sempre più diffuso ed efficace l'apprendimento delle competenze <i>soft</i> e, in particolare, di alcune delle competenze quali l'informatica e l'alfabetizzazione linguistica. Agenzia del lavoro finanzia anche la formazione per accrescere le competenze e favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle persone più deboli e svantaggiate, promuovendo in questo modo la loro inclusione sociale. Al fine di affrontare in modo integrato il problema dei NEET, Agenzia del lavoro

attiverà percorsi formativi e/o di coaching, mentoring anche integrati con il mondo della scuola, formazione, politiche sociali e lavoro, che prevedano approcci multidisciplinari e multisettoriali raccordati attraverso approcci innovativi. E' necessario, quindi, disegnare azioni di riattivazione personalizzate, inserimenti in contesti protetti o semi protetti, valorizzare gli strumenti laboratoriali, la mobilità assistita ed approcci non strutturati destinati all'apprendimento di flessibilità, adattabilità e problem solving. Una volta individuati i percorsi di reinserimento più efficaci e destinati alle diverse tipologie di NEET, si promuoverà la possibilità di accedere agli incentivi all'assunzione specifici per il target.

Agenzia del lavoro procederà alla creazione di un'offerta formativa al fine di supportare il mantenimento o la transizione occupazionale di lavoratori coinvolti in crisi aziendali i quali, pur formalmente occupati, sono a rischio di esubero e si trovano in una condizione di cambiamento, nonché ad anticipare le previste criticità occupazionali con un'azione tempestiva che tenga conto delle competenze dei lavoratori e delle opportunità occupazionali territoriali o di settore, contribuendo a risolvere l'eventuale mismatch di competenze. La volontà è quella di contrastare l'impatto delle crisi aziendali sul territorio provinciale, mediante il rafforzamento delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, con la realizzazione di interventi mirati, grazie a una rilevazione iniziale dei fabbisogni professionali, personalizzati e strutturati in un mix di servizi, individuali e di gruppo, di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro, e supporto per l'autoimpiego.

In termini di strumenti per finanziare la formazione, è da confermare l'utilizzo anche di cataloghi di corsi e di voucher da spendere in cataloghi periodicamente attivati da Agenzia del lavoro, a seguito di procedura con avviso pubblico.

A titolo esemplificativo Agenzia del lavoro organizza e finanzia attraverso la costituzione di un'offerta formativa costruita attraverso Avvisi pubblici:

- a) percorsi orientativi e/o formativi di breve durata, relativi principalmente al supporto per la definizione di un progetto professionale, anche tramite il bilancio di competenze, alla ricerca attiva di lavoro, alle politiche del lavoro attive e passive, ai servizi per l'impiego ed eventualmente comprendenti

	l'addestramento all'uso degli strumenti informatici per un utilizzo autonomo dei servizi telematici disponibili; b) percorsi formativi brevi finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali, anche in relazione a quelle che l'Europa, nel proprio Quadro di riferimento, definisce "chiave" per l'apprendimento permanente; c) percorsi formativi con valenza fortemente professionalizzante; f) percorsi formativi per qualificare o riqualificare disoccupati e lavoratori sospesi che risultano a rischio di disoccupazione, ma che potrebbero avere delle ulteriori opportunità di lavoro in ambiti professionali individuati e con buone prospettive occupazionali. h) Percorsi formativi finalizzati all'inclusione lavorativa di persone in condizione di svantaggio, con l'obiettivo di promuovere la partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili e a rischio di discriminazione, con percorsi formativi e/o di tirocinio, interventi di presa in carico, percorsi di empowerment, misure di attivazione e accompagnamento. L'azione intende rispondere alle esigenze di assicurare alle persone che si trovano, a vario titolo, in situazioni di svantaggio, un effettivo inserimento sociale e professionale, valorizzando le capacità lavorative attraverso l'utilizzo di soluzioni, anche personalizzate, definite sulla base dei bisogni e delle caratteristiche dei partecipanti. I percorsi descritti possono comprendere moduli sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, svilupparsi con parte teorica/laboratoriale e tirocinio e possono essere integrati da azioni di accompagnamento al lavoro o da un intervento di bilancio preventivo delle competenze.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Disoccupati, lavoratori a rischio di disoccupazione o sospesi, domiciliati o residenti in provincia di Trento; Possono rientrare nei destinatari di tali interventi, anche persone in condizione di svantaggio prive di occupazione non residenti in provincia di Trento, qualora siano ammesse alla partecipazione secondo le disposizioni previste in specifici Avvisi che ne definiscono i requisiti.

	Giovani di età 15-35 anni non compiuti, compresi cittadini di Paesi terzi, migranti e beneficiari di protezione internazionale.
Requisiti/ Modalità di accesso	I requisiti e le modalità di accesso sono disposti e disciplinati da Avvisi pubblici approvati da Agenzia del lavoro
Importo	L'Avviso definirà i parametri di costo che verranno utilizzati per finanziare gli interventi.
Regimi di aiuto	Non costituisce aiuto di Stato in quanto configura una compensazione di obblighi di servizio pubblico conforme ai quattro criteri cumulativi definiti dalla sentenza della Corte di Giustizia del 24 luglio 2003 nella causa C-280/00, Altmark Trans GmbH, come precisato dalla Comunicazione della Commissione 2012/C 8/02

Scheda afferente azione diretta 3
Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.3 - Rafforzamento delle alleanze con il sistema degli enti bilaterali, dei fondi interprofessionali e integrazione con il sistema dell'istruzione e formazione professionale e universitario (Disciplinato tramite Convenzione con ente/fondo interprofessionale)
Descrizione	In un'ottica di maggiore avvicinamento ai bisogni delle imprese, è opportuno rafforzare le alleanze con il sistema degli Enti bilaterali, dei Fondi interprofessionali, dell'Istruzione e della Formazione professionale, con l'Università, la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, in modo tale da arricchire le opportunità di accesso alle diverse offerte formative presenti sul territorio, non necessariamente di emanazione pubblica, consentendo una accentuata personalizzazione dei percorsi di apprendimento. Al fine di favorire una crescita generale del sistema economico, in misura sempre maggiore, va ricercata l'attuazione di momenti formativi congiunti rivolti sia a persone disoccupate che occupate e, nei settori in cui questo è possibile, con quella rivolta agli stessi imprenditori. Anche questo dovrebbe, infatti, facilitare l'incontro domanda e offerta, oltre che una maggiore aderenza della formazione dei disoccupati rispetto alle esperienze reali delle imprese. In tale prospettiva, Agenzia del lavoro può stipulare Convenzioni anche per realizzare e/o finanziare, nei limiti delle competenze e regole proprie di ciascun Soggetto contraente, particolari iniziative di formazione professionale. In tali Convenzioni, che possono prevedere successivi Accordi operativi, sono stabilite le eventuali risorse economiche poste a disposizione da Agenzia del lavoro e dagli altri Contraenti, i destinatari e i beneficiari specifici, la natura degli interventi e le modalità di realizzazione degli stessi.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari I possibili destinatari sono individuati da ciascuna Convenzione nell'ambito delle seguenti categorie:

	a. dipendenti dei datori di lavoro privati (sono esclusi i lavoratori a domicilio e i giovani in apprendistato professionalizzante, limitatamente agli argomenti contenuti nel PIF); b. liberi professionisti e lavoratori autonomi; c. disoccupati, residenti o domiciliati in provincia di Trento e iscritti in uno dei centri per l'impiego del territorio; d. lavoratori con contratti di collaborazione, anche di natura coordinata e continuativa; e. titolari e/o soci di imprese; f. il coniuge, il convivente, i parenti entro il II grado dei titolari e/o soci di imprese, se operano come collaboratori familiari e sono iscritti all'INAIL. Beneficiari I possibili beneficiari sono individuati da ciascuna Convenzione nell'ambito delle seguenti categorie: a. datori di lavoro privati e imprenditori individuali con sede legale e/o unità produttiva/sede operativa dell'attività ubicata sul territorio della Provincia Autonoma di Trento; b. disoccupati, residenti in provincia di Trento e iscritti in uno dei centri per l'impiego del territorio; c. lavoratori autonomi e liberi professionisti, ad esclusione della formazione che può dare luogo a crediti per la formazione obbligatoria prevista dai rispettivi Albi, Ordini e Collegi professionali, con domicilio fiscale in provincia di Trento.
Requisiti/ Modalità di accesso	I requisiti e le modalità di accesso, ivi incluse le regole di attuazione, sono disposti e disciplinati in maniera puntuale dalle Convenzioni e/o dagli eventuali Accordi operativi. In particolare, per gli interventi a favore delle persone disoccupate, nelle Convenzioni e/o negli eventuali Accordi operativi, possono trovare ulteriore previsione e disciplina, anche con eventuali regole diverse, le disposizioni dell'Intervento "Reddito di qualificazione" del vigente Documento degli interventi di politica del lavoro.

Importo	Le regole che definiscono l'ammontare del contributo concesso da Agenzia del lavoro sono individuate dalla Convenzione e/o dall'eventuale Accordo operativo.
Regimi di aiuto	Trattandosi di aiuto di stato verrà erogato sulla base dei seguenti regolamenti: - Regolamento (UE) "de minimis" - Regolamento (UE) "esenzione"

Scheda afferente azione diretta 3
Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.4 A - Formazione continua extra aziendale
Descrizione	Agenzia del lavoro finanzia percorsi formativi extra aziendali di aggiornamento professionale, anche volti all'acquisizione di competenze legate allo sviluppo di nuove tecnologie, metodi produttivi, gestionali e manageriali. L'intervento formativo che costituisce oggetto di domanda di finanziamento può essere realizzato, in tutto o in parte, presso sedi al di fuori del territorio provinciale.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari • dipendenti, soci lavoratori e collaboratori dei datori di lavoro privati; sono esclusi i lavoratori a domicilio e i giovani in apprendistato professionalizzante, limitatamente agli argomenti contenuti nel PIF; • titolari, inclusi i rappresentanti legali, o soci (anche in posizione dominante) di imprese artigiane e/o micro e piccole imprese; coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o soci lavoratori o collaboratori familiari; • soci lavoratori di società cooperativa, inclusi coloro che svolgono il ruolo di legale rappresentante; • imprenditori individuali, coniuge, convivente, parenti entro il II grado dei medesimi, se operano come dipendenti o collaboratori familiari; • lavoratori autonomi e liberi professionisti, ad esclusione della formazione che può dare luogo a crediti per la formazione obbligatoria prevista dai rispettivi Albi, Ordini e Collegi professionali. Eventuali partecipanti occupati con contratto a tempo determinato (di durata non inferiore ai 6 mesi), possono essere iscritti esclusivamente a interventi formativi che si concludono prima della scadenza del contratto.

	Beneficiari Sono beneficiari del finanziamento i datori di lavoro privati e/o imprenditori, con sede legale e/o unità produttiva/sede operativa in provincia di Trento. Per i lavoratori autonomi/liberi professionisti vale il domicilio fiscale in provincia di Trento. Durata Sono finanziabili percorsi formativi della durata minima di 30 ore i quali devono svolgersi nell'arco temporale massimo di 12 mesi a decorrere dalla data dell'atto che approva il finanziamento.
Requisiti/ Modalità di accesso	Il contributo può essere concesso, nello stesso anno (1 gennaio-31 dicembre), al medesimo datore di lavoro per un numero massimo di due lavoratori. Il finanziamento sarà concesso seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande. Fanno eccezione al limite di cui sopra i corsi per acquisire patenti superiori alla B, per CQC e per ispettore centro controllo revisioni. Non sono ammessi • Gli interventi destinati alla formazione di figure o competenze previste da norme specifiche, nazionali e locali e destinati all'assolvimento di obblighi formativi, incluso il rilascio di qualifiche/qualificazioni per lo svolgimento di determinate attività professionali, ad eccezione dei corsi per patenti superiori alla B e per CQC e per ispettore centro controllo revisioni. • Sono altresì esclusi dal finanziamento i percorsi sostenuti ai sensi della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino). • I percorsi universitari, i percorsi di dottorato e i master universitari e di specializzazione. • I corsi per patenti A e B. • I corsi che prevedono la frequenza, in tutto o in parte, fuori dal territorio nazionale. • I corsi in materia di salute e sicurezza rientranti negli obblighi di legge.

- I corsi per brevetti di volo e patenti nautiche.

Presentazione della domanda e valutazione

La domanda di contributo va compilata dai beneficiari attraverso il sistema gestionale informatizzato dedicato di Agenzia del lavoro, stampata, sottoscritta e fatta pervenire ad Agenzia del lavoro prima dell'attivazione delle iniziative formative.

Alla domanda di contributo devono essere allegati i seguenti documenti, stampati dal gestionale informatizzato di Agenzia del lavoro:

- il preventivo unico dei costi del progetto formativo,
- il progetto formativo e lo schema riepilogativo dei moduli,
- la scheda del destinatario della formazione, con allegata l'informativa privacy.

Deve inoltre essere allegata la brochure o la nota descrittiva del percorso formativo extra aziendale dalla quale si evincano l'Ente formatore, le date di inizio e fine percorso, i contenuti, le ore e il costo di iscrizione.

Il finanziamento è concesso da Agenzia del lavoro in conformità al parere del "Nucleo di valutazione", che ha il compito di valutarne l'ammissibilità e di assegnare un punteggio secondo criteri predefiniti.

L'ammissibilità è subordinata al raggiungimento del punteggio minimo previsto dai criteri suddetti.

Il Nucleo può sospendere la valutazione delle domande per l'acquisizione, presso i proponenti, di informazioni integrative.

La formazione deve realizzarsi unicamente presso un soggetto attuatore che organizzi un percorso formativo collettivo.

Sono ammissibili a contributo corsi che prevedono, in tutto o in parte, formazione a distanza (FAD), esclusivamente sincrona. Nel caso di corsi che prevedano esclusivamente l'erogazione della formazione in FAD, la domanda è ammissibile solo se la FAD prevede una prova finale e il contributo verrà riconosciuto solo nel caso di superamento positivo di tale prova.

La partecipazione al percorso formativo può avvenire solo dopo l'approvazione del contributo da parte di Agenzia del lavoro.

Sono ammissibili i costi sostenuti fino a 30 giorni prima della presentazione della

domanda di contributo.

Vincoli di attuazione della formazione

Il percorso formativo deve essere realizzato secondo le caratteristiche e le modalità previste in fase di domanda e così come approvato. Le ore di attività svolte in modo difforme dal progetto approvato come sopra, non sono riconosciute ai fini del calcolo del monte ore.

L'attività formativa deve risultare con evidenza del tutto autonoma e separata rispetto all'attività lavorativa; il beneficiario deve, inoltre, impedire che l'ordinaria attività lavorativa interferisca con la formazione del lavoratore coinvolto nelle lezioni.

Ogni singola lezione deve essere registrata nel gestionale informatizzato prima dell'inizio della stessa, entro il limite massimo di novanta minuti antecedenti l'orario previsto, indicando data, orario, sede di svolgimento, e titolo del modulo. Eventuali annullamenti o modifiche delle lezioni vanno registrate a gestionale con la stessa tempistica. Esclusivamente per eventi di carattere straordinario non prevedibili con l'esercizio dell'ordinaria diligenza (costituiscono cause di forza maggiore, fra le altre, le seguenti situazioni: eventi atmosferici eccezionali, improvvisa malattia, infortunio nonché gli altri casi di impedimenti ostativi riconosciuti tali sulla base di disposizioni di legge vigenti in materia) può essere data comunicazione dell'eliminazione della lezione, anche dopo l'inizio teorico della stessa. Le lezioni non comunicate e le lezioni che risulteranno incongruenti tra la certificazione dell'Ente erogatore e il calendario inserito nel gestionale informatizzato, non saranno riconosciute ai fini del calcolo del monte ore.

Ai fini della concessione del contributo è necessario che il corsista frequenti almeno il 70% delle ore complessive del suo percorso formativo come indicato a progetto e approvato; nel caso di non raggiungimento di tale percentuale, il contributo viene revocato. Le assenze vengono calcolate arrotondate sempre per eccesso alla mezz'ora.

La frequenza del partecipante al percorso formativo deve risultare dalla certificazione dell'ente formatore, riportante il calendario delle attività, il monte ore complessivo previsto e il numero di ore effettivamente frequentate dal

consista.

La conclusione del percorso formativo deve avvenire entro il limite massimo di dodici mesi, calcolati a partire dalla data dell'atto che approva il finanziamento.

Per i corsi per patenti superiori alla B, CQC, Ispettore centro controllo revisioni, la conclusione del percorso formativo deve avvenire entro il limite massimo indicato in fase di domanda.

Nel caso in cui il termine massimo di conclusione del percorso formativo non venisse rispettato, il contributo previsto è totalmente rimborsato a fronte della frequenza, entro il suddetto termine, di almeno il 70% delle ore realizzate, della realizzazione del minimo ammissibile di 30 ore e della presentazione della rendicontazione. Non sono previsti rimborsi parziali.

Per i corsi per patenti superiori alla B, CQC, Ispettore centro controllo revisioni il contributo previsto è totalmente rimborsato a fronte dell'ottenimento della patente o dell'abilitazione e a fronte della frequenza minima del 70% del monte ore previsto. Non sono previsti rimborsi parziali.

Le presenze del partecipante all'intervento formativo devono risultare dalla certificazione dell'Ente erogatore della formazione extra aziendale, riportante il calendario delle attività, il monte ore complessivo realizzato e il numero di ore di effettiva frequenza del corsista. Nel caso in cui tale certificazione risultasse mancante degli elementi essenziali richiesti o vi siano incongruenze tra le date delle lezioni inserite nel gestionale informatizzato e quelle dichiarate dall'Ente, le prestazioni della lezione non sono considerate documentate e non vengono riconosciute ai fini del calcolo del monte ore.

Modalità di erogazione del contributo

Entro trenta giorni dal termine massimo di realizzazione del percorso formativo, deve essere presentata all'Agenzia del lavoro la rendicontazione, come restituita dal sistema gestionale informatizzato, corredata da:

- domanda di liquidazione;
- certificazione di frequenza predisposta dall'Ente erogatore della formazione extra aziendale, riportante il calendario delle attività, il numero di ore complessivo della formazione realizzata e il numero di ore effettivamente frequentate dal corsista;

- documenti di pagamento, regolarmente quietanzati.

Nel caso di corso realizzato integralmente in modalità FAD, deve essere presentata anche certificazione dell'Ente realizzatore, relativa al superamento della prova finale.

Superato il termine massimo di cui sopra (previo invio di avviso di scadenza), il contributo è interamente revocato.

Il pagamento del contributo avviene in un'unica soluzione e sono riconosciute unicamente le spese opportunamente documentate.

Controlli

Agenzia del lavoro può verificare, anche attraverso la struttura competente in materia ispettiva, in ogni momento e senza preavviso, l'effettivo funzionamento dell'attività formativa, la sua rispondenza a quanto programmato e comunicato. Resta impegno del beneficiario di consentire e agevolare le verifiche da parte dell'Agenzia o della struttura competente in materia ispettiva e, in particolare, di evitare comportamenti che intralcino o impediscano la funzione di controllo.

A titolo esemplificativo, costituiscono intralcio alla funzione di controllo: comunicazione erronea, contraddittoria del calendario delle lezioni; ripetute comunicazioni tardive delle lezioni di calendario; ripetute omissioni di comunicazioni relativamente a singole variazioni di calendario; l'artificiosa continua variazione del calendario delle lezioni o della sede di svolgimento delle stesse. A titolo esemplificativo, inoltre, costituiscono impedimento alla funzione di controllo: l'omessa comunicazione del calendario delle lezioni e della sede di svolgimento delle stesse; qualsiasi condotta finalizzata ad occultare dati ed informazioni; il rifiuto a fornire informazioni o ad esibire la documentazione ai funzionari del controllo ispettivo; recidiva riguardante inadempienze che costituiscono intralcio alla funzione di controllo.

Situazioni che dovessero risultare irregolari a seguito di visite ispettive, sono valutate in fase di rendicontazione del progetto formativo stesso e possono dare seguito ad una rideterminazione del contributo. In particolare, le ore delle lezioni che sono state riscontrate come "irregolari" rispetto alle indicazioni di gestione, non sono riconosciute. Inoltre, a fronte di ogni verbale ispettivo che dovesse registrare situazioni di irregolarità, è applicata una riduzione del 10% sul

	contributo complessivo ammissibile in rendicontazione.
Importo	É previsto un contributo riconosciuto a datori di lavoro che si iscrivono o iscrivono un proprio dipendente o collaboratore ad un corso formativo collettivo organizzato da un ente esterno all'impresa. Il finanziamento concesso non potrà superare i 3.000,00 euro per lavoratore. Non sono concessi contributi di importo inferiore a 500,00 euro. Non è finanziabile il costo del lavoro dei destinatari della formazione. Sono riconosciuti i costi relativi alla quota di iscrizione al percorso formativo. Il contributo è pari al 100% di tali costi, fino al massimo di Euro 3.000,00. Nei corsi per il conseguimento di patenti di categoria superiore alla B e per l'integrazione della carta di qualificazione del conducente CQC il massimale di contribuzione è di euro 700,00. Per la carta di qualificazione del conducente CQC e per il corso per Ispettore centro controllo revisioni il massimale è di euro 2.000,00. L'IVA è riconosciuta, entro i massimali di cui sopra, solo a fronte di presentazione, in fase di domanda di contributo, di una dichiarazione riferita al mancato recupero della stessa in base al regime fiscale adottato.
Regime di aiuto	Il contributo a soggetti economici è concesso ai sensi dei regolamenti UE "de minimis".

Scheda afferente azione diretta 3 Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.4 B - Formazione continua aziendale
Descrizione	Agenzia del lavoro promuove la formazione continua dei lavoratori, degli imprenditori e dei liberi professionisti per migliorarne le competenze possedute e sviluppare la competitività d'impresa. Sostiene pertanto le imprese che hanno necessità di adeguarsi a nuovi modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni, in particolare a quelle green e digitali, a nuovi approcci legati a politiche di conciliazione e, in caso di progetti di investimento strategico o di transizione industriale, che necessitano a questo fine di formare nuove competenze per i propri lavoratori e lavoratrici. In particolar modo l'ingresso in azienda delle tecnologie legate all'intelligenza artificiale richiede un aggiornamento delle competenze a tutti i livelli, sia nei ruoli produttivi legati a modi nuovi di lavorare, che legati a nuove modalità di prendere decisioni, nonché capacità organizzative sempre maggiori. Agenzia del lavoro finanzia, attraverso l'adozione di un Avviso pubblico, percorsi formativi di sviluppo e aggiornamento professionale, destinati a sostenere processi aziendali che intendono perseguire le seguenti finalità: - adattamento ai cambiamenti derivanti dalle modifiche del contesto tecnologico, ambientale e socio-sanitario nel quale si trovano le imprese e il lavoro autonomo in senso generale; - contribuire a realizzare dei piani formativi di aziende in crisi e collegati a piani di risanamento e riorganizzazione aziendale. - promuovere un'organizzazione d'impresa che valorizzi la diversità come elemento strategico, anche alla luce della recente introduzione (2021) del nuovo standard internazionale ISO 304121 (<i>Human Resources Management Diversity and Inclusion</i>), che consente alle aziende di dimostrare attraverso parametri oggettivi e misurabili il proprio impegno nel valorizzare la diversità e l'inclusione sul lavoro. Ciò implica un ruolo

	aziendale strategico e meglio definito per il c.d. <i>D&I manager</i>. - promuovere, nell'ambito della gestione della diversità di cui sopra, una particolare attenzione alla gestione dell'età nelle organizzazioni (<i>age management</i>) anche attraverso iniziative aziendali mirate a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti in un ambiente di lavoro atte ad influire positivamente sui risultati di business. A seguito del naturale allungamento della vita e a riforme previdenziali che innalzano l'età pensionabile, nonché alla diminuzione degli under 35 al lavoro, diventerà inevitabile la necessità che le aziende adottino politiche di gestione delle diverse generazioni al lavoro, sostenendo l'inclusione delle professionalità over 50. Potranno essere finanziate, a titolo di esempio: • attività formativa e di mentoring/coaching per i neo-assunti; • politiche di engagement diversificate a seconda della generazione di appartenenza; • iniziative per l'integrazione di culture e approcci diversi sulla base dell'età, attività formative volte a migliorare la coesione del gruppo di lavoro, o il reverse coaching, in cui figure junior e senior imparano a vicenda nuove competenze. - promuovere un'organizzazione d'impresa che valorizzi le politiche conciliative e il corretto equilibrio tra vita personale e lavorativa anche attraverso formazione dedicata a supportare la flessibilizzazione delle attività come ad esempio la formazione on the job dedicata alle sostituzioni di maternità/paternità.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari Lavoratrici/lavoratori, imprenditrici/imprenditori e lavoratori autonomi/liberi professionisti attivi presso una sede operativa/unità produttiva dell'attività localizzata sul territorio della Provincia autonoma di Trento. Beneficiari Imprese/lavoratori autonomi, enti del terzo settore, liberi professionisti, associazioni e fondazioni, o loro consorzi, reti formate da imprese, altre realtà

	economiche private, associazioni di categoria, enti bilaterali o raggruppamenti tra questi, con sede legale e/o unità produttiva/sede operativa dell'attività ubicata sul territorio della Provincia Autonoma di Trento.
Requisiti/ Modalità di accesso	I requisiti e le modalità di accesso sono disposti e disciplinati nel dettaglio da un Avviso pubblico approvato da Agenzia del lavoro. Si accede al contributo effettuando domanda di finanziamento ad Agenzia del lavoro. Agenzia del lavoro valuta le domande ed eroga il finanziamento.
Importo	È disposto il finanziamento dei costi previsti per la realizzazione di percorsi formativi le cui modalità di determinazione del contributo sono disciplinate attraverso l'approvazione di un Avviso pubblico.
Regimi di aiuto	Trattandosi di aiuto di stato verrà erogato sulla base dei seguenti regolamenti: - Regolamento (UE) "de minimis" - Regolamento (UE) "esenzione"

Scheda afferente azione diretta 3
Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.4 B_bis - Formazione continua aziendale provinciale
Descrizione	Agenzia del lavoro può finanziare percorsi formativi di sviluppo e aggiornamento professionale, destinati a sostenere processi aziendali che intendono perseguire le seguenti finalità: - lo sviluppo delle competenze professionali della forza lavoro coinvolta nei processi produttivi; - l'incremento dei profili qualitativi del capitale umano, sostenendo così l'aumento della produttività dei fattori e il rafforzamento della competitività delle imprese; - la diffusione della pratica delle attività di formazione continua nel sistema produttivo locale; - la coerenza fra ambiti di competenza/investimento formativo per occupati e settori di specializzazione su cui si fonda la strategia di sviluppo locale; - il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, con contenuti ulteriori rispetto agli obblighi previsti dalle direttive dell'Unione europea, dalla normativa nazionale e provinciale in materia; - il rafforzamento delle competenze dei neo-assunti, al fine di facilitarne l'inserimento produttivo. L'intervento formativo che costituisce oggetto di domanda di finanziamento (progetto) può essere realizzato, in tutto o in parte, presso sedi al di fuori del territorio provinciale.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari Lavoratrici/lavoratori, imprenditori/imprenditrici e/o socie/soci attivi presso una sede operativa/unità produttiva dell'attività localizzata sul territorio della Provincia autonoma di Trento.

	Eventuali partecipanti occupati con contratto di lavoro a tempo determinato (di durata non inferiore ai 6 mesi) possono essere iscritti esclusivamente a moduli formativi che si concludano prima della scadenza del contratto. Non può essere finanziata la formazione contenuta nel PIF dei giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Beneficiari All'intervento possono accedere i soggetti che non sono contemplati al paragrafo 7 dell'"Avviso per la presentazione di proposte progettuali a contenuto formativo per la concessione di contributi alle imprese per interventi di formazione continua" approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2230 di data 23 dicembre 2024. Potranno altresì accedere anche le micro-imprese qualora la domanda di finanziamento sia riferita alla formazione di un unico partecipante.
Requisiti/ Modalità di accesso	Il contributo può essere concesso al medesimo datore di lavoro al massimo una volta nello stesso anno (1 gennaio-31 dicembre). Non è finanziabile il costo del lavoro dei destinatari della formazione e dei formatori interni. Le voci e ammontare dei costi ammissibili e le percentuali di contribuzione sono definite nei limiti imposti dalla normativa europea in materia di aiuti di stato (regolamenti "de minimis" e "esenzione"). Non sono finanziabili gli interventi destinati alla formazione di figure o competenze previste da norme specifiche, nazionali e locali, e destinati all'assolvimento di obblighi formativi, incluso il rilascio di qualifiche/qualificazioni per lo svolgimento di determinate attività professionali. Sono esclusi dal finanziamento i corsi e moduli realizzati dalla scuola Antincendi della Provincia ed i corsi di primo soccorso. Il finanziamento dell'intervento formativo e del relativo progetto è concesso da Agenzia del lavoro in conformità al parere del "Nucleo di valutazione degli interventi di formazione" che ha il compito di valutarne l'ammissibilità e di assegnare un punteggio secondo i criteri definiti dallo stesso Nucleo, con la precisazione di una soglia minima di accesso al contributo. Il Nucleo può sospendere la valutazione delle domande per l'acquisizione, presso i proponenti, di informazioni integrative.

Condizioni di ammissibilità

La durata dell'intervento formativo deve essere compresa fra 40 e 120 ore e le lezioni devono avere una durata calcolata in ore piene o frazioni d'ora pari a trenta minuti.

Sono escluse le domande che prevedono:

- a. più di 4 ore individuali di mentoring o in affiancamento sul lavoro;
- b. moduli in materia di salute e sicurezza rientrante negli obblighi di legge, per brevetti di volo, patenti nautiche o di guida di qualsiasi tipologia;
- c. attività che si realizzano, in tutto o in parte, presso un soggetto attuatore esterno che organizza un percorso formativo collettivo;
- d. esclusivamente docenti interni. Si considerano docenti interni, a titolo esemplificativo, anche i collaboratori e i professionisti che abbiano in essere un contratto a vario titolo;
- e. in tutto o in parte, formazione all'estero;
- f. la formazione di figure o competenze previste da norme specifiche nazionali e locali, e destinate all'assolvimento di obblighi formativi, incluso il rilascio di qualifiche/qualificazioni per lo svolgimento di determinate attività professionali.

Sono ammissibili a contributo corsi che prevedono, in tutto o in parte, formazione a distanza (FAD) esclusivamente in modalità sincrona. Le ore effettuate in FAD concorrono al calcolo del monte ore totale. Al fine di realizzare le attività di formazione a distanza sincrona dovranno essere utilizzati sistemi ICT e piattaforme web che garantiscano la tracciabilità e la certificazione della presenza dei corsisti e docenti impegnati nella formazione a distanza, in particolare attraverso id utente o login individuale e password.

Sono ammissibili progetti con un massimo di 40 ore di contenuti formativi inerenti l'acquisizione delle conoscenze per l'utilizzo di nuovo software gestionale.

Sono ammissibili progetti con un massimo di 40 ore di lingue straniere connotate da una forte componente specialistica; in particolare, sono

ammissibili contenuti per l'inglese caratterizzati da un livello B2 o superiore oppure da una forte componente di approfondimento tecnico nell'ambito di attività del proponente; per le altre lingue straniere, sono ammissibili contenuti anche di livello inferiore, ma sempre con approfondimento tecnico nell'ambito di attività del proponente.

Domanda di contributo

1. La domanda di contributo va predisposta dai beneficiari attraverso il sistema gestionale informatizzato dedicato di Agenzia del lavoro (di seguito anche Agenzia) e presentata all'Agenzia stessa prima della realizzazione delle iniziative formative.
2. Per ciascun progetto formativo proposto, devono essere indicati gli obiettivi, i contenuti, i tempi e le modalità di realizzazione, i soggetti eventualmente incaricati della formazione e della gestione dello stesso alla data di presentazione della domanda, nonché tutti gli altri elementi richiesti nell'ambito del sistema informativo predisposto per la presentazione delle domande.
3. Se l'impresa è aderente a un Fondo interprofessionale, deve presentare, contestualmente alla presentazione della domanda, una comunicazione del Fondo di appartenenza attestante il fatto che il progetto non è compatibile o ammissibile ai finanziamenti da parte di quest'ultimo sulla base di un avviso/bando approvato; in caso di assenza della comunicazione, va presentata analoga dichiarazione da parte del beneficiario.
4. Copia del progetto formativo deve essere inviata ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali aziendali, se presenti.
5. Alla presentazione della richiesta di contributo devono essere allegati:
 - domanda di contributo, così come derivata dal gestionale informatizzato dell'Agenzia;
 - i curricula vitae aggiornati dei docenti, dei progettisti e dei gestori del corso, firmati, datati e con allegata l'informativa privacy così come derivata dal gestionale automatizzato dell'Agenzia;
 - i preventivi dei docenti, progettisti, gestori del corso e/o ente

incaricato, firmati, datati, con l'indicazione del nominativo del soggetto incaricato, del costo orario richiesto, del numero di ore di attività e descrizione della stessa. Gli incarichi assegnati devono essere quantificati in ore piene;

- il preventivo unico dei costi del progetto formativo, così come derivato dal gestionale informatizzato dell'Agenzia;
- il progetto formativo e lo schema riepilogativo dei moduli, così come derivati dal gestionale informatizzato dell'Agenzia;
- le schede dei destinatari della formazione, così come derivate dal gestionale informatizzato dell'Agenzia, con allegata l'informativa privacy;
- eventuale comunicazione del progetto formativo ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali aziendali;
- eventuale dichiarazione per il riconoscimento dell'IVA;

Soggetti fornitori

I servizi di formazione e le attività ad essi complementari affidate dal datore di lavoro ad un soggetto formativo esterno all'azienda, non possono essere oggetto di ulteriore affidamento a persone giuridiche.

I docenti, i progettisti e i gestori forniti dall'affidatario delle attività in rapporto di controllo/collegamento con il beneficiario, ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile, sono considerati personale interno al medesimo beneficiario.

Indicazioni e vincoli di attuazione della formazione

L'attività formativa deve essere volta a sostenere le finalità sopra indicate e in alcun modo può essere finalizzata a produrre entrate o utilità, neanche indirette, diverse dai costi delle azioni formative per le quali è stato richiesto il contributo. Il mancato rispetto di tale obbligo comporta la decadenza del contributo.

I locali e i luoghi ove ha sede l'attività formativa, nonché le attrezzature negli stessi allocate o comunque strumentali, devono essere conformi alla normativa igienico sanitaria, alla normativa di prevenzione degli infortuni ed alla normativa antincendio. La verifica e la responsabilità dell'adeguatezza

dei luoghi resta in capo esclusivamente al beneficiario del contributo. Il mancato adempimento dell'obbligo sopra descritto comporta la decadenza dal contributo.

L'attività formativa deve risultare con evidenza del tutto autonoma e separata rispetto all'attività lavorativa; il beneficiario deve, inoltre, impedire che l'ordinaria attività lavorativa interferisca con la formazione dei lavoratori coinvolti nelle lezioni.

L'avvio del percorso formativo può avvenire solo dopo l'approvazione del contributo da parte di Agenzia del lavoro.

Il percorso formativo deve essere realizzato secondo le caratteristiche e le modalità previste in fase di domanda e così come approvato. I costi diretti e indiretti relativi ad attività svolte in modo difforme dal progetto originario, ad eccezione delle possibili modificazioni previste dalle presenti disposizioni, non sono riconosciuti.

Nel caso di modifica dei bisogni formativi, è data facoltà di ridurre il numero di ore e di concludere anticipatamente il percorso formativo, purché venga rispettata la durata minima di 40 ore. In tali casi, sono riconosciuti i costi indiretti e diretti della formazione effettivamente svolta. Il calcolo sull'80% della presenza minima dei corsisti ognuno in base al suo percorso formativo, viene fatto sul nuovo monte ore.

Nel caso di impossibilità, un docente può essere sostituito con un altro in possesso di livello di studio e durata dell'esperienza professionale nella materia trattata, non inferiori al precedente e desumibili chiaramente dal CV. Le modificazioni previste da questo comma non sono soggette ad autorizzazione preventiva di Agenzia del lavoro, ma a preventiva registrazione attraverso il sistema informatico, prima della loro adozione.

Il mancato rispetto delle 40 ore minime comporta la revoca del contributo in sede di rendicontazione; il mancato rispetto del livello della docenza, comporta la decurtazione del 10% del contributo in sede di rendicontazione.

È ammesso il ritiro di un partecipante in data antecedente l'avvio del corso senza necessità di sostituzione. In caso di ritiro di un partecipante per cause diverse da quelle citate come assenze giustificate al successivo articolo 10, prima del raggiungimento del 20% del totale delle ore previste per il suo

percorso, è ammessa la sua sostituzione con altro destinatario non precedentemente previsto; in tal caso, la percentuale di frequenza del nuovo partecipante è calcolata sul monte ore formativo restante. Le modificazioni previste da questo comma non sono soggette ad autorizzazione di Agenzia del lavoro, ma a preventiva comunicazione via PEC e registrazione attraverso il sistema informatico, prima della loro adozione. Il sostituto deve possedere i requisiti stabiliti da questa misura. Il mancato rispetto delle regole previste da questo articolo, comporta una riduzione pro-quota in fase di rendicontazione.

Il calendario delle attività formative va comunicato ad Agenzia del lavoro, prima dell'avvio dell'attività formativa, attraverso il sistema gestionale informatizzato e deve essere completo delle informazioni relative alla data della lezione, all'orario, alla sede di svolgimento, al docente e al titolo del modulo. Tramite il sistema gestionale, ogni singola lezione (tenuta in presenza o in modalità di FAD sincrona) deve essere registrata e comunicata, ovvero eliminata o modificata in ognuno dei suoi elementi, entro il limite massimo di novanta minuti antecedenti l'orario previsto per l'inizio della lezione stessa. Esclusivamente per eventi di carattere straordinario non prevedibili con l'esercizio dell'ordinaria diligenza (costituiscono cause di forza maggiore, fra le altre, le seguenti situazioni: eventi atmosferici eccezionali, improvvisa malattia, infortunio nonché gli altri casi di impedimenti ostativi riconosciuti tali sulla base di disposizioni di legge vigenti in materia), deve essere data comunicazione dell'eliminazione della lezione attraverso il sistema gestionale informatizzato, entro sessanta minuti successivi all'orario d'inizio previsto per la stessa. Le lezioni non comunicate, le variazioni comunicate in modo tardivo e le lezioni che risultano incongruenti tra il registro cartaceo e quello informatizzato, non sono riconosciute nei costi diretti e indiretti.

La conclusione del percorso formativo deve avvenire entro il limite massimo di 4 o 8 mesi (rispettivamente per progetti di durata fino alle ottanta ore e tra le ottantuno e le centoventi ore), calcolati a partire dalla data dell'atto che approva il contributo; è possibile autorizzare una proroga di tali termini, fino ad un massimo di 120 giorni, nel caso di problemi di ordine organizzativo. Nel caso in cui il termine di conclusione (iniziale oppure di proroga) non venga

rispettato, sono riconosciuti solo i costi indiretti e i costi diretti relativi alla formazione svolta, purché sia stata rispettata la durata minima di 40 ore; il mancato rispetto delle 40 ore minime comporta la revoca del contributo in sede di rendicontazione. Il calcolo sull'80% della presenza minima dei corsisti, ognuno in base al suo percorso formativo, viene fatto sul nuovo monte ore. La richiesta di proroga del termine delle attività va domandata, via PEC, con congruo anticipo, ad Agenzia del lavoro.

È necessario che ciascun corsista frequenti almeno l'80% delle ore complessive del suo percorso formativo; nel caso di non raggiungimento di tale percentuale, il contributo finale riconosciuto viene ridotto pro-quota (contributo complessivo concesso diviso il numero di partecipanti). Le assenze vengono calcolate arrotondate sempre per eccesso alla mezz'ora. Non concorrono alla riduzione del contributo pro-quota le assenze giustificate, in quanto dovute a malattia, infortunio, astensione facoltativa e obbligatoria per maternità, dimissioni (esclusa la giusta causa), se opportunamente certificate.

Le presenze dei partecipanti all'intervento formativo devono risultare da apposito registro fornito da Agenzia del lavoro e compilato dal beneficiario. Il registro va redatto secondo le istruzioni allo scopo fornite e corredato della stampa dei report automatici prodotti dai sistemi informativi e di comunicazione utilizzati per le attività realizzate in modalità di FAD sincrona, indicate sullo stesso dalla dicitura "FAD". Nel caso in cui il registro sia sprovvisto della compilazione anche di uno solo degli elementi essenziali richiesti (data, numero e titolo dei moduli, orario di inizio e fine della lezione, nome e firma leggibile del docente, firma dei corsisti, annotazione con dicitura "FAD" o "assente" dei corsisti, registrazione dell'entrata o uscita differita dei corsisti) o vi siano incongruenze tra le date delle lezioni previste a calendario, le prestazioni della lezione non sono considerate documentate e non ne vengono riconosciuti i costi diretti e indiretti. Analogamente, qualora le eventuali correzioni sul registro non consentano la leggibilità delle annotazioni precedenti o non siano eseguite secondo le indicazioni previste, non vengono riconosciuti i costi diretti o indiretti relativi all'attività concernente la correzione apposta.

Controlli

Agenzia del lavoro può verificare, anche attraverso la struttura competente in materia ispettiva, in ogni momento e senza preavviso, l'effettivo funzionamento dell'attività formativa, la sua rispondenza a quanto programmato e comunicato. Si riserva, inoltre, di apportare gli eventuali correttivi ritenuti necessari per il conseguimento degli obiettivi di professionalizzazione definiti nel progetto formativo. Resta impegno del beneficiario di consentire e agevolare le verifiche da parte dell'Agenzia o della struttura competente in materia ispettiva e, in particolare, di evitare comportamenti che intralcino o impediscano la funzione di controllo.

A titolo esemplificativo, costituiscono intralcio alla funzione di controllo: comunicazione erronea, contraddittoria del calendario delle lezioni; ripetute comunicazioni tardive delle lezioni di calendario (è considerata tardiva la comunicazione non registrabile sul calendario informatico in maniera autonoma dall'azienda beneficiaria); ripetute omissioni di comunicazioni relativamente a singole variazioni di calendario; l'artificiosa continua variazione del calendario delle lezioni o della sede di svolgimento delle stesse; le modifiche di precedenti modifiche reiterate senza comprovata ed oggettiva necessità.

A titolo esemplificativo, costituiscono impedimento alla funzione di controllo: l'omessa comunicazione del calendario delle lezioni e della sede di svolgimento delle stesse; la mancata predisposizione del registro delle lezioni; qualsiasi condotta finalizzata ad occultare dati ed informazioni; il rifiuto a fornire informazioni o ad esibire la documentazione ai funzionari del controllo ispettivo; recidiva riguardante inadempienze che costituiscono intralcio alla funzione di controllo.

Agenzia del lavoro non riconosce il contributo per le ore delle lezioni eventualmente riscontrate come "irregolari" rispetto alle indicazioni delle disposizioni dell'intervento. Inoltre, a fronte di ogni verbale ispettivo che dovesse aver registrato situazioni di irregolarità, Agenzia del lavoro applica una riduzione del 10% sul contributo complessivo ammissibile in rendicontazione.

Situazioni che dovessero risultare irregolari a seguito di visite ispettive, seppur non previste dalle disposizioni dell'intervento, sono valutate da

	Agenzia del lavoro in fase di rendicontazione del progetto formativo e possono dare seguito ad una rideterminazione o ad una revoca del contributo.
Durata	La durata dell'intervento formativo deve essere compresa fra un minimo di 40 ore e un massimo di 120 ore; la durata pro capite può essere inferiore alle 40 ore. Fatte salve motivate ragioni di ordine organizzativo non imputabili al soggetto richiedente, gli interventi formativi devono essere realizzati entro 12 mesi dalla data dell'atto che approva il finanziamento.
Importo	Il contributo massimo è di € 3.000,00 per partecipante ed è erogabile subordinatamente al raggiungimento della frequenza minima dell'80% del monte ore previsto per ciascun partecipante. È disposto il finanziamento dei costi previsti per la realizzazione di percorsi formativi secondo le seguenti modalità. Sono riconosciute, esclusivamente per il personale esterno, le seguenti voci di costo: docenza, analisi dei bisogni/progettazione formativa, gestione del corso. Le voci di costo di cui al comma precedente sono riconosciute secondo i limiti massimi, i parametri e le modalità di seguito specificate: - docenza: si riconoscono massimo € 80,00/h omnicomprensivi. L'importo riconosciuto per la docenza include i costi per l'elaborazione e realizzazione del materiale didattico da parte del docente, le ore effettuate in FAD esclusivamente in modalità sincrona sono equiparate alle ore in presenza; - spese di analisi dei bisogni e progettazione: si riconosce un monte ore massimo pari al 10% del monte ore del progetto formativo, per un costo massimo di € 80,00/h omnicomprensivi. Nel calcolo percentuale delle ore riconosciute per l'analisi dei bisogni e la progettazione non sono ammesse frazioni di ora; le eventuali frazioni sono arrotondate sempre per difetto; - spese di gestione del corso: si riconosce un monte ore massimo pari al 10% delle ore del progetto formativo, al costo massimo di € 40,00/h

	omnicomprensivo. Nel calcolo percentuale delle ore riconosciute per la gestione del corso non sono ammesse frazioni di ora; le eventuali frazioni sono arrotondate sempre per difetto. L'IVA è riconosciuta, entro gli importi massimali di cui al comma precedente, solo a fronte di presentazione, in fase di domanda di contributo, di una dichiarazione riferita al mancato recupero della stessa in base al regime fiscale adottato. Non vengono riconosciuti i costi del personale interno relativi a docenza, analisi dei bisogni/progettazione e gestione; per la definizione di docenti interni, si richiama quanto espresso all'Art. 5, comma 2. lettera d. delle presenti Disposizioni. La docenza interna, pur non finanziata, concorre al monte ore del progetto. Non vengono riconosciuti i costi della codocenza. La rendicontazione deve essere registrata sul sistema informatico e presentata non oltre trenta giorni dal termine massimo di realizzazione e deve essere presentata corredata da: domanda di liquidazione del contributo (come derivata dal sistema gestionale informatico), registro delle presenze dei corsisti, eventuali documenti giustificativi delle assenze dei corsisti (certificati medici, certificati di maternità, copia delle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro per cessazioni dovute a dimissioni), documenti di spesa regolarmente quietanzati. Il pagamento del contributo avviene in un'unica soluzione; sono riconosciute unicamente le spese opportunamente documentate.
Regimi di aiuto	Trattandosi di aiuto di stato verrà erogato sulla base dei seguenti regolamenti: - Regolamento (UE) "de minimis" - Regolamento (UE) "esenzione"

Scheda afferente azione diretta 3 Sviluppare nuove competenze (formazione)

Titolo intervento	5.1.4 C - Formazione permanente
Descrizione	Agenzia del lavoro è attenta allo sviluppo delle competenze e alla valorizzazione dell'apprendimento degli adulti durante l'intero corso della vita. Con tale intervento si vuole in particolar modo sensibilizzare i cittadini e incoraggiare il dibattito e il confronto, in merito a profili professionali e competenze strategiche per l'evoluzione e miglioramento del mercato del lavoro. La formazione permanente comprende le varie forme di apprendimento che incrementano conoscenze, capacità e competenze per una crescita professionale e personale; pertanto si vuole garantire un accesso universale e permanente alle azioni di formazione per consentire l'acquisizione o l'aggiornamento delle competenze necessarie ad una crescita qualitativa generale del mercato del lavoro. Si mira pertanto al consolidamento di un'offerta formativa di qualità rivolta alla popolazione adulta, con interventi e progetti sperimentali ad integrazione dell'offerta già esistente. In tale prospettiva verrà promossa in particolar modo la formazione su temi di interesse generale, come ad esempio la formazione nell'ambito del diversity e age management. Nell'attuale panorama lavorativo, caratterizzato da una forte spinta alla globalizzazione e da un'ampia gamma di prospettive e sviluppi professionali dei lavoratori, la gestione della diversità costituisce un elemento fondamentale per le aziende in grado di promuovere la competitività ed un ambiente di lavoro inclusivo. Diventa importante pertanto formare figure professionali in grado di affrontare il tema con un approccio olistico e in grado di gestire la diversità all'interno di un'organizzazione, promuovendo l'inclusione e eliminando gli ostacoli che possono frenare il potenziale dei dipendenti. Non si tratta quindi solo di promuovere l'applicazione di norme e

	politiche di parità, ma di creare un clima in grado di valorizzare le differenze.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Destinatari degli interventi di formazione permanente sono persone, in età lavorativa, residenti o domiciliate in provincia di Trento. Per alcune specifiche figure professionali, specificate in Avviso, non sarà richiesto lo stato di disoccupazione.
Requisiti/ Modalità di accesso	I requisiti e le modalità di accesso sono disposti e disciplinati nel dettaglio da un Avviso pubblico approvato da Agenzia del lavoro. Si accede alla sovvenzione effettuando domanda di finanziamento ad Agenzia del lavoro. Agenzia del lavoro valuta le domande ed eroga il finanziamento.
Importo	L'Avviso definirà i parametri di costo che verranno utilizzati per finanziare gli interventi.
Regimi di aiuto	Non costituisce aiuto di Stato in quanto configura una compensazione di obblighi di servizio pubblico conforme ai quattro criteri cumulativi definiti dalla sentenza della Corte di Giustizia del 24 luglio 2003 nella causa C-280/00, Altmark Trans GmbH, come precisato dalla Comunicazione della Commissione 2012/C 8/02.

Scheda afferente azione diretta 4

Promuovere politiche di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili

Titolo intervento	2.2.1 bis - Finanziamento di progetti di riorganizzazione aziendale e/o adeguamento del luogo di lavoro finalizzati al benessere dei lavoratori
Descrizione	Agenzia del lavoro sostiene anche tramite accordi sindacali l'attuazione di progetti di riorganizzazione aziendali e/o adeguamento del luogo di lavoro finalizzati a favorire la conciliazione vita-lavoro, le pari opportunità, l'age-management, il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro con contenuti ulteriori rispetto agli obblighi di legge e l'inserimento o la permanenza e la valorizzazione delle persone con disabilità o in condizione di svantaggio. A tal fine eroga un contributo volto alla copertura delle spese sostenute per l'elaborazione e attuazione del progetto di riorganizzazione.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Datori di lavoro del settore privato con sede legale o operativa in provincia di Trento.
Requisiti/ Modalità di accesso	I requisiti per l'ammissione al contributo, la durata del progetto, le modalità di accesso e di liquidazione sono definiti da apposito avviso pubblico approvato con deliberazione della Giunta provinciale. Per l'ammissibilità del progetto è previsto il parere positivo di un nucleo di valutazione nominato da Agenzia del lavoro, composto da un membro esterno all'Amministrazione e due membri scelti tra funzionari provinciali. Il contributo non è concesso per coprire costi relativi a consulenti interni o con i quali il beneficiario abbia in corso rapporti di collaborazione.

Importo	Agenzia del lavoro eroga un contributo massimo pari a € 20.000 volto alla copertura del 70% delle spese per consulenze esterne in materia di organizzazione aziendale, sostenute in virtù dei predetti accordi sindacali, riguardanti l'elaborazione e l'attuazione del progetto. Il contributo è concesso in proporzione alle azioni e alla numerosità dei lavoratori coinvolti ed è liquidato decorsi 12 mesi dall'avvio del progetto.
Regimi di aiuto	Trattandosi di aiuto di stato verrà erogato sulla base dei seguenti regolamenti: - Regolamento (UE) "de minimis" - Regolamento (UE) "esenzione" L'avviso definirà come le norme sugli aiuti di stato verranno applicati

Scheda afferente azione diretta 4

Promuovere politiche di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili

Titolo intervento	2.2.2 - Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce un sostegno economico ai padri che utilizzano il congedo parentale quando la madre lavoratrice non è coinvolta in periodi di congedo di maternità (anche anticipato) o parentale per lo stesso o altri figli. Tale sostegno spetta solo per i periodi di congedo parentale con indennità non superiore al 30 per cento della retribuzione. Tale intervento sarà in vigore fino all'attivazione della disposizione di cui all'articolo 8 quater, legge provinciale 29 dicembre 2025, n. 11. Il sostegno economico non è riconosciuto in caso di fruizione su base oraria del congedo parentale. È cumulabile con analoghe agevolazioni previste dalla normativa nazionale. Nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma, il sostegno economico è riconosciuto anche durante il periodo in cui la madre lavoratrice autonoma beneficia dell'indennità di maternità o del congedo parentale.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Padri che usufruiscono del congedo parentale, quando la madre lavoratrice non è coinvolta in periodi di congedo di maternità (anche anticipato) o parentale per lo stesso o altri figli: ● residenti in provincia di Trento e occupati come lavoratori autonomi o con contratto di lavoro subordinato presso un datore di lavoro privato o pubblico; ● residenti al di fuori della provincia di Trento, ma occupati in un'unità produttiva localizzata in provincia di Trento con contratto di lavoro subordinato, presso un datore di lavoro privato o pubblico.
Requisiti	Requisiti delle madri

Modalità di accesso	• essere residente in provincia di Trento alla data della presentazione della domanda; • essere, nel periodo di congedo parentale per il quale è fatta richiesta di contributo, occupata con lavoro autonomo, oppure con contratto di lavoro subordinato, anche part-time. Fermo restando quanto indicato nel paragrafo precedente, nel caso in cui tale attività di lavoro autonomo sia attività agricola, il sostegno è riconosciuto se la madre è iscritta alla relativa gestione INPS. Il sostegno economico non è concesso: - nel caso in cui la madre lavoratrice con rapporto di lavoro subordinato sia assente dal lavoro per astensione anticipata obbligatoria, per astensione obbligatoria o per congedo parentale, usufruito sia a giornata intera che a ore, anche per figli diversi da quello per il quale il padre ha presentato istanza; - nel caso in cui la madre sia titolare di partita IVA o impresa inattiva; - nel caso in cui la madre sia occupata con un rapporto di lavoro accessorio. Per il figlio per il quale è richiesto il congedo parentale, i genitori possono contestualmente beneficiare delle agevolazioni previste dalla L. 104/92. Modalità di accesso I soggetti indicati nel paragrafo "Destinatari" presentano domanda ad Agenzia del lavoro, a pena di decadenza, entro 60 giorni, decorrenti dalla conclusione del periodo di congedo parentale oggetto di domanda.
Importo	È concesso un sostegno pari a € 400,00 ogni 14 giorni continuativi di congedo parentale fruito. Il sostegno economico non è riconosciuto, neppure proporzionalmente, per quote di congedo inferiori ai 14 giorni.
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 4

Promuovere politiche di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili

Titolo intervento	2.2.4 - Sostegno alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste assenti dal lavoro per gravidanza o maternità o per esigenze legate alla crescita dei figli
Descrizione	L'intervento è disciplinato con Avviso ai sensi del comma 3 dell'art. 24 della legge provinciale 30 dicembre 2024, n. 13 (Legge di stabilità provinciale 2025).
Regime di aiuto	Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

Scheda afferente azione diretta 4
Promuovere politiche di work life balance e di valorizzazione delle risorse femminili

Titolo intervento	2.2.1 - Marchio più valore
Descrizione	I datori di lavoro aderenti al processo di certificazione Family-Audit che si impegnano in politiche volte a favorire una più equa rappresentanza tra i generi effettuando azioni mirate in termini di pari opportunità ottengono un Marchio di Certificazione, rilasciato e confermato annualmente da Agenzia del lavoro, su parere favorevole del Consiglio dell'Audit. Il rilascio del marchio è subordinato all'impegno a realizzare politiche aziendali innovative, favorevoli alla valorizzazione dell'equità, con particolare riferimento all'equilibrio di genere in materia di selezione, formazione, valutazione del personale, distribuzione dell'organico per qualifica e tipologia contrattuale e alla realizzazione di efficaci pratiche organizzative di gestione della maternità. Per la conferma finale del Marchio al termine del processo Family-Audit, i datori di lavoro devono evidenziare profili di miglioramento; a tal fine, sono confrontati ex ante ed ex post i dati relativi alla distribuzione dei generi nell'organico, nei ruoli apicali e nelle diverse tipologie contrattuali. Più Valore è un marchio registrato in data 20/03/2018 presso la Direzione generale per la lotta alla contraffazione del Ministero dello Sviluppo Economico. Titolare è la Provincia Autonoma di Trento e rappresentante Agenzia del lavoro.
Destinatari	Per il Marchio Più valore, datori di lavoro del settore privato con sede legale o operativa in provincia di Trento, aderenti al processo di certificazione Family Audit.
Requisiti	La certificazione "Più Valore" si raccorda con il processo Family Audit in riferimento agli strumenti e agli attori così come previsto dalle Linee guida Family Audit approvate con le deliberazioni della Giunta Provinciale n.2082 del 24 novembre 2016 al paragrafo 3.9.1 e n.1768 di data 29 settembre 2023 al

	paragrafo 3.8.1 e n.304 di data 28 febbraio 2025.
Modalità di accesso	Il datore di lavoro privato con sede legale o unità produttiva ubicata in provincia di Trento comunica, entro il gennaio 2024, all'Agenzia per la coesione sociale in raccordo con le tempistiche e nell'ambito del processo di certificazione Family Audit la propria dichiarazione di interesse all'attivazione del processo di certificazione Più Valore. Il datore di lavoro impegnato nella certificazione Più Valore deve pertanto fornire al Valutatore Family Audit tutti gli elementi conoscitivi necessari perché possa effettuare l'attività di valutazione inerente ambiti e attività connessi con la certificazione Più Valore. 1. I datori di lavoro aderenti al processo di certificazione Più Valore si impegnano a favorire una più equa rappresentanza tra i generi effettuando azioni mirate in termini di pari opportunità. 2. Il Rilascio del Marchio è subordinato all'impegno a realizzare politiche aziendali innovative, favorevoli alla valorizzazione dell'equità, con particolare riferimento all'equilibrio di genere in materia di selezione, formazione, valutazione del personale, distribuzione dell'organico per qualifica e tipologia contrattuale e alla realizzazione di efficaci pratiche organizzative di gestione della maternità. Il Rilascio della certificazione Più Valore attesta pertanto che il datore di lavoro ha individuato obiettivi di miglioramento nelle pari opportunità in termini di: A) adozione di politiche di selezione del personale non pregiudizievoli alla componente femminile; B) formazione (ventaglio delle opportunità formative indirizzate ad entrambi i generi, organizzazione oraria delle attività formative non sfavorevoli alla componente femminile); C) gestione delle risorse umane con attenzione alla componente femminile: valorizzazione delle differenze di genere, valutazione per obiettivi, politiche di gestione della maternità, progressione di carriera, assenza di pay gap ecc.
Fasi del processo	La certificazione Più Valore prevede un Rilascio, successive Conferme annuali e

una Conferma Finale. Il numero delle conferme e la durata dell'iter sono stabiliti in stretta aderenza alle fasi del processo di certificazione Family Audit regolato dalle "Linee Guida certificazione Family Audit", approvate con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016 e n. 1768 di data 29 settembre 2023.

Ai fini del Rilascio e delle successive Conferme annuali e Finale della certificazione Più Valore, è effettuata un'analisi dei dati estrapolati dal Modello rilevazione dati del Family Audit di ogni annualità con riferimento ai seguenti indicatori di equità:

- A. presenza (femmine occupate/totale occupati)
- B. ruoli apicali (femmine dirigenti/totale dirigenti e femmine quadro/totale quadri)
- C. precarietà (femmine a tempo determinato/totale occupati a tempo determinato)

Tali indicatori saranno comparati con gli esiti più recenti dei Rapporti relativi alla legge 125/91 secondo il settore di appartenenza del comparto privato (Agricoltura, Industria e Terziario).

3. I datori di lavoro che presentano tutti gli indicatori di equità sfavorevoli alla componente femminile rispetto a quelli individuati in base agli esiti dei Rapporti relativi alla legge 125/91 sopracitati, sono tenuti a individuare almeno un'azione migliorativa in termini di:

- A. presenza (aumento percentuale femmine occupate/totale occupati)
- B. ruoli apicali (miglioramento della presenza femminile in almeno uno dei due ruoli apicali di dirigente o quadro)
- C. precarietà (riduzione del differenziale di genere rispetto al tempo determinato).

4. Ai fini della Conferma Finale del marchio Più Valore saranno considerati anche gli elementi emersi dal Documento di autovalutazione sulle Pari opportunità compilato e inviato dal datore di lavoro all'inizio dell'iter di certificazione Più Valore e al termine del processo e al termine.

5. Il Rilascio, la/le successiva/e Conferma/e annuali e la Conferma Finale del certificato Più Valore avvengono con determinazione di Agenzia del lavoro dopo il Rilascio e dopo le successive Conferme Annuale o Finale del Certificato Family Audit/Family Audit Executive.

	6. Il datore di lavoro può utilizzare il Marchio Più Valore nelle varie attività di comunicazione, sia verso l'interno che verso l'esterno per i 12 mesi successivi alla data di Rilascio e a quella delle Conferme annuali e Finale del Marchio di certificazione medesimo.
Revoca	1. L'Agenzia del lavoro, sentito il Consiglio dell'Audit, può revocare al datore di lavoro il Marchio di certificazione nei seguenti casi: a) riscontro di false dichiarazioni; b) dichiarazione di fallimento o in liquidazione coatta amministrativa; c) attuazione di una politica di gestione del personale contraria ai principi di pari opportunità; d) azioni non conformi allo standard Più Valore; e) rinuncia volontaria del datore al percorso di certificazione; f) cessazione dell'attività del datore di lavoro. 2. L'eventuale revoca della certificazione Più Valore comporta che il datore di lavoro non possa più utilizzare il Marchio.

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	1.4 - Promozione di tirocini formativi e di orientamento
Descrizione	I tirocini formativi e di orientamento costituiscono un efficace intervento di politica del lavoro per avvicinare al mondo del lavoro le persone disoccupate o sospese o a rischio di disoccupazione e con una limitata occupabilità. Questo strumento consiste in un'esperienza formativa on the job ai fini di un incremento delle competenze e di sostegno a un'azione di orientamento. I tirocini sono inoltre un'utile esperienza volta a favorire l'incontro domanda-offerta. Agenzia del lavoro, tramite i Centri per l'impiego, è soggetto promotore dei tirocini e finanzia le indennità di tirocinio. La promozione dei tirocini avviene nel rispetto della normativa provinciale in materia con particolare riferimento alla L. P. 19/1983 e relative deliberazioni della Giunta Provinciale. Le disposizioni di seguito riportate integrano quanto già previsto nella specifica deliberazione che disciplina i criteri e le modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento. Sono fatte salve specifiche disposizioni previste da progetti nazionali o europei cui Agenzia del lavoro partecipi. Agenzia del lavoro finanzia tirocini nell'ambito della progettazione europea secondo la normativa dell'Unione Europea.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	• disoccupati da più di 6 mesi con fragilità personale anche tenendo conto della difficoltà occupazionale misurata dalla profilazione qualitativa applicata, • disoccupati di età superiore ai 29 anni e assenti dal mercato del lavoro da più di 12 mesi, • giovani NEET, • disoccupati di età compresa tra i 16 e 18 anni, • disoccupati con difficoltà occupazionale alta in seguito alla profilazione qualitativa applicata,

	• disoccupati in condizione di svantaggio, • persone con disabilità. I suddetti destinatari devono essere domiciliati o residenti in provincia di Trento e, se disoccupati, iscritti presso uno dei CPI della Provincia Autonoma di Trento.
Modalità di accesso	L'operatore del Centro per l'Impiego propone il tirocinio in coerenza con il profilo professionale definito nell'ambito della presa in carico, emerso anche a seguito di profilazione dell'utente e valuta la corrispondenza del profilo stesso con le opportunità di tirocinio rese disponibili dalle imprese o dagli enti. L'operatore predispone gli adempimenti amministrativi necessari previsti dalla normativa, tra cui la redazione della convenzione, del progetto formativo individuale e l'invio della comunicazione obbligatoria. Copertura assicurativa Per i tirocini promossi per i Destinatari e beneficiari del finanziamento sopra indicati Agenzia del lavoro provvede, salva diversa disposizione indicata nella convenzione di tirocinio, alla copertura assicurativa INAIL e alla copertura RCT. Indennità di partecipazione Per i tirocini promossi per i Destinatari e beneficiari del finanziamento sopra indicati Agenzia del lavoro provvede, salva diversa disposizione indicata nella convenzione di tirocinio, all'erogazione dell'indennità di partecipazione. Nel caso di percettori di sostegno al reddito l'indennità di partecipazione è prevista per i soli giorni non coperti dagli ammortizzatori sociali. Qualora a carico di Agenzia del lavoro, l'indennità di partecipazione è erogata di norma alla fine del tirocinio, previa presentazione del registro presenze del tirocinante. L'indennità può essere erogata in rate bimestrali se il tirocinio ha una durata pari o superiore a 2 mesi. Per i beneficiari del finanziamento il soggetto ospitante può integrare l'importo dell'indennità fino al massimo previsto dalle norme vigenti. Requisiti dei destinatari

Il tirocinante non deve aver avuto esperienza lavorativa, con mansioni analoghe a quelle previste nel progetto formativo, per un periodo uguale o superiore a 2 mesi negli ultimi 24 mesi. Tale disposizione non si applica ai tirocinanti in condizione di svantaggio o disabilità.

E' possibile attivare tirocini per iscritti a scuole serali, in presenza di tutti gli altri requisiti.

Non possono essere attivati tirocini per le professioni regolamentate indicate nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni Inapp.

Non possono essere attivati tirocini per far fronte a picchi temporanei dell'attività, comprese le attività con carattere di stagionalità.

Tirocini presso datori di lavoro pubblici

Presso i datori di lavoro pubblici possono essere promossi solo i tirocini per persone in condizione di svantaggio o con disabilità.

Registro presenze

Le presenze connesse al tirocinio devono risultare da apposito registro fornito da Agenzia del lavoro. Al termine del periodo di tirocinio o di ogni bimestre, ai fini del pagamento dell'indennità, il registro, debitamente compilato in ogni sua parte, deve essere trasmesso ad Agenzia del lavoro da parte del tirocinante.

Convenzione, Progetto formativo e tempi di attivazione del tirocinio

L'avvio del tirocinio può avvenire solo dopo la sottoscrizione della Convenzione e del Progetto formativo individuale dalle parti interessate.

Tutti i dati e le informazioni necessari per la predisposizione della Convenzione e del Progetto formativo individuale devono essere consegnati al soggetto promotore almeno 10 giorni lavorativi prima della data d'inizio prevista per l'avvio del tirocinio.

Condizioni per considerare regolarmente concluso un tirocinio

Il tirocinio si considera regolarmente concluso a condizione che il tirocinante abbia svolto almeno il 70% delle ore previste dal progetto formativo, escluse le festività ed i giorni di chiusura aziendale. A seguito della regolare conclusione del percorso, al tirocinante deve essere rilasciata l'attestazione finale e il

	dossier individuale. Quota di riserva L. 68/99 I tirocini attivati a favore delle persone con disabilità vanno a copertura della quota di riserva del soggetto ospitante.
Durata	La durata minima dei tirocini è di 2 mesi (ad esempio: dal 17 maggio al 16 luglio) a eccezione dei tirocini attivati nell'ambito delle convenzioni di programma di cui alla L. 68/99 e per i tirocini in attività stagionali, la cui durata minima è di 1 mese. La durata massima dei tirocini è di 6 mesi ad eccezione dei tirocini per le persone in condizione di svantaggio e con disabilità, la cui durata massima è rispettivamente di 12 e 24 mesi. La durata effettiva programmata del tirocinio viene definita dall'operatore del Cpi.
Importo	Indennità di tirocinio: 400 € al mese L'indennità è calcolata su base mensile ed erogata se il tirocinante ha maturato almeno il 70% della frequenza nel mese di riferimento (per mese di riferimento si intende per esempio dal 17 maggio al 16 giugno); se il tirocinante non ha maturato almeno il 70% della frequenza nel mese di riferimento, l'indennità non viene corrisposta per tutto il mese considerato. Per le frazioni di mese l'indennità è calcolata dividendo per 30 l'importo mensile e moltiplicando il quoziente per i giorni di tirocinio della frazione del mese. Il 70% di frequenza mensile viene calcolato sul numero di ore teoriche che, in base al Progetto formativo, il tirocinante dovrebbe svolgere nel periodo compreso fra il primo e l'ultimo giorno del mese di riferimento o della frazione di mese, con eventuale arrotondamento per eccesso. Per il calcolo della percentuale delle assenze vanno escluse le festività e le chiusure aziendali.
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	1.4 bis - Tirocini Maestri Artigiani
Descrizione	Contributo forfettario all'impresa in cui opera il Maestro Artigiano per l'attività formativa erogata al tirocinante.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Maestri Artigiani che ospitano i tirocinanti di cui all'intervento "1.4 Promozione di tirocini formativi e di orientamento"
Modalità di accesso	La domanda di accesso al contributo va presentata prima dell'inizio del tirocinio.
Durata	La durata del contributo è collegata alla durata del tirocinio, che va da un minimo di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi
Importo	400€ al mese, in base alla regolare frequenza mensile del tirocinante secondo l'intervento 1.4 Promozione di tirocini formativi e di orientamento. La richiesta di liquidazione del contributo da parte del Maestro Artigiano deve essere presentata entro 30 giorni dalla data del termine o di interruzione anticipata del tirocinio, assieme al registro debitamente compilato.
Regime di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	3.3.A - Contributo per l'attività di tutoraggio a favore del tirocinante con disabilità
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce ai beneficiari un contributo pari a € 1.000,00 a fronte dell'attività di tutoraggio che viene svolta a favore di un proprio tirocinante, con la finalità di raccogliere informazioni utili per elaborare successivamente un progetto di collocamento mirato per la persona con disabilità. Al termine del percorso di tirocinio la cooperativa predispone una relazione evidenziando i punti di forza e debolezza nel contesto lavorativo del/la tirocinante. L'attività di tutoraggio deve svolgersi durante tutto il percorso di tirocinio. Il beneficiario deve mettere a disposizione un tutor con adeguate competenze professionali, coerenti con le attività sociali e produttive della cooperativa.
Destinatari	Persone con disabilità iscritte nell'elenco della legge 68/99 per le quali è opportuno valutare le capacità attuali e potenziali.
Beneficiari	cooperative sociali di tipo b), imprese sociali che hanno nello statuto lo scopo di inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio.
Regime di aiuto	Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	3.3.D, 3.3.E e 3.3.F - Lavori socialmente utili
Descrizione	In attesa della definitiva armonizzazione delle regole di accesso ai lavori socialmente utili e al c.d. Progettone e fino all'adozione della nuova disciplina dei lavori socialmente utili provinciali, si applicano le disposizioni previste per gli interventi dal "Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura". L'Azienda provinciale per i servizi sanitari (APSS), a decorrere dal 2026 può presentare progetti nell'ambito dell'intervento 3.3.D limitatamente alle persone in trattamento psichiatrico e per un numero massimo di 15 opportunità lavorative annue, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle disposizioni previste per l'intervento medesimo. Al fine di favorire la buona riuscita del progetto, considerata la fragilità di tali persone, nell'ambito delle 15 opportunità possono essere inseriti capisquadra con i requisiti previsti per tale figura."

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	3.4.1 - Incentivi all'assunzione
Descrizione	Agenzia del lavoro eroga contributi ai datori di lavoro che assumono lavoratori appartenenti alle categorie indicate nelle tabelle 1, 2 e 3, ove sono indicate le varie tipologie di destinatari dei contributi, il tipo di rapporto di lavoro ammesso a incentivo, l'entità annua del contributo concesso e la durata del medesimo. Ai fini dell'intervento, le associazioni e comitati con finalità mutualistiche sono equiparati alle società cooperative.
Destinatari del finanziamento	I soggetti di cui alle tabelle 1,2 e 3 devono possedere il requisito della residenza in provincia di Trento al momento dell'assunzione o della trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato o della conferma dell'apprendistato. Per le persone con disabilità, in deroga a quanto previsto dalle disposizioni generali: ● possono accedere al presente intervento coloro che sono iscritti nelle liste della L. 68/99 tenute da qualsiasi Centro per l'impiego del territorio nazionale; ● possono accedere al presente intervento anche coloro per i quali la Commissione Sanitaria Integrata (L.p. n. 3 art 26 del 20.03.00) ha prescritto un percorso "formativo propedeutico al collocamento mirato". Sono esclusi dall'intervento: ● titolari di pensione o coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione anticipata o di vecchiaia; ● lavoratori a domicilio o addetti ai lavori domestici;

	• dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente; • destinatari il cui precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con il medesimo datore di lavoro, sia cessato da meno di 6 mesi. Tale esclusione si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro, al momento della cessazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; • assunzioni effettuate nell'ambito del c.d. Progettone (L.p. 32/1990 e ss.mm. e L.p. 12/2024) o nell'ambito degli interventi 18, 19 e 20 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018, nell'ambito degli interventi 3.3.C, 3.3.D, 3.3.E, 3.3.F o di altri progetti e interventi analoghi attivati da Agenzia del lavoro, dai Comuni, loro consorzi e/o Comunità di Valle. Si considera proveniente dagli interventi di cui alla tipologia "a4", il soggetto che: - abbia terminato da non più di 12 mesi tale esperienza, anche qualora abbia stipulato altri contratti di lavoro, purché questi ultimi non siano cessati per dimissioni del lavoratore; - terminata tale esperienza, successivamente non abbia stipulato altri contratti di lavoro.
Beneficiari del finanziamento	Datori di lavoro con le seguenti esclusioni: • datore di lavoro che abbia già beneficiato di finanziamento all'occupazione da parte di Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio per lo stesso lavoratore; • società di qualunque tipo, che assumono lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro sia stato oggetto di finanziamento da parte di Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio e sia stato istituito presso una società con la quale la richiedente abbia in corso, al momento della richiesta, rapporti di partecipazione o controllo; • società di persone e società a responsabilità limitata che assumono lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro sia stato oggetto di finanziamento da parte di Agenzia del lavoro nell'ultimo quinquennio e

che sia stato istituito presso una società ove uno o più soci, al momento della richiesta, sono i medesimi della società richiedente;

- cooperative sociali di tipo b), imprese sociali che hanno nello statuto lo scopo di inserimento lavorativo di soggetti di cui all'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, limitatamente alle assunzioni relative ai soggetti medesimi.
- imprese inattive alla data della domanda. L'inattività sopravvenuta dopo la concessione e durante il periodo del rapporto di lavoro incentivato, costituisce causa di decadenza a decorrere dalla data di inizio inattività;
- imprese per le quali siano in corso, alla data della domanda, procedure concorsuali liquidatorie. La procedura concorsuale liquidatoria sopravvenuta dopo la concessione, e durante il periodo del rapporto di lavoro incentivato, costituisce causa di decadenza a decorrere dalla data di inizio inattività.

La maturazione del quinquennio si calcola a decorrere dalla conclusione del periodo del rapporto di lavoro precedentemente incentivato fino alla data dell'evento oggetto di nuova domanda di contributo.

Per le tipologie per le quali è finanziata l'assunzione a tempo determinato, vengono finanziati, nell'ambito del quinquennio, anche i rinnovi dei contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro, purché con durata pari ad almeno 3 mesi ed entro i limiti della durata massima prevista per ogni tipologia.

L'importo del contributo spettante per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene decurtato del contributo, eventualmente già concesso al datore di lavoro nell'ultimo quinquennio, per l'assunzione con contratto a tempo determinato del medesimo lavoratore, sia nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e sia nel caso di una successiva assunzione a tempo indeterminato.

Qualora il lavoratore venga assunto da un'azienda utilizzatrice successivamente ad un contratto di somministrazione il contributo spettante all'azienda utilizzatrice viene decurtato per l'importo dell'agevolazione finanziaria già concesso all'Agenzia per il lavoro nell'ultimo quinquennio.

	La decurtazione viene effettuata integralmente sulla prima rata maturata.
Cumulo	Fermo restando il divieto di cumulo degli incentivi, il datore di lavoro: - opta tra le agevolazioni previste da altre disposizioni normative europee, nazionali, regionali, provinciali e il contributo previsto dall'intervento 3.4.1; - opta per una sola agevolazione, qualora il destinatario abbia i requisiti per rientrare in più tipologie previste dall'intervento 3.4.1. Non sono tra loro cumulabili i contributi all'assunzione, per la proroga, la conferma dell'apprendistato o la trasformazione previsti dagli interventi del Documento degli interventi di politica del lavoro. I presenti incentivi all'assunzione non sono cumulabili con le agevolazioni contributive previste dall'articolo 4 della legge 92/2012 e dall'articolo 23 del D.L. n. 60/2024. Limitatamente agli incentivi per l'assunzione di persone con disabilità, non è possibile il cumulo con le agevolazioni, anche contributive, previste dalla L. 68/99.
Requisiti	Il possesso dei requisiti richiesti è valutato alla data in cui si verifica l'evento incentivato. In caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato o della conferma dell'apprendistato il possesso dei requisiti richiesti è valutato alla data della assunzione a tempo determinato o dell'assunzione in apprendistato, salvo per i seguenti requisiti: ● essere un'impresa attiva; tale requisito è valutato alla data della domanda e deve permanere per tutto il periodo del rapporto di lavoro incentivato. L'inattività sopravvenuta dopo la concessione e durante il periodo del rapporto di lavoro incentivato, costituisce causa di decadenza a decorrere dalla data di inizio inattività; ● essere un'impresa per la quale non siano in corso procedure concorsuali liquidatorie; tale requisito è valutato alla data della domanda e deve permanere per tutto il periodo del rapporto di lavoro incentivato. La procedura concorsuale liquidatoria sopravvenuta durante il periodo del rapporto di lavoro incentivato, costituisce causa di decadenza a decorrere

	dalla data di inizio inattività; • computabilità dell'assunzione ai fini della copertura della quota d'obbligo; tale requisito è valutato alla data della trasformazione o della conferma dell'apprendistato. Il lavoratore in somministrazione conserva i requisiti maturati al giorno precedente l'assunzione da parte dell'Agenzia per il lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'azienda utilizzatrice. Tale condizione permane, per non più di dodici mesi e purché il lavoratore, durante tale periodo non abbia stipulato contratti di lavoro con altri datori di lavoro diversi dall'azienda utilizzatrice. Nel caso di assunzione con contratto di apprendistato, l'unico evento incentivato è la conferma.
Modalità di accesso	Per accedere all'incentivo va presentata domanda a pena di decadenza, tenuto conto di eventuali periodi di sospensione di cui al paragrafo "Sospensione della maturazione del contributo e differimento della scadenza della rata", entro 60 giorni a decorrere dalla: - maturazione dei 12 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato o dalla trasformazione a tempo indeterminato o dalla conferma dell'apprendistato; - scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato o dell'eventuale proroga dello stesso. La domanda presentata prima degli eventi sopra indicati e senza aver tenuto conto di eventuali periodi di sospensione non è ammissibile. In caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro, per la categoria dei soggetti in condizione di svantaggio o con disabilità e in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato per la tipologia "a4", la domanda è presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla cessazione, fermo restando quanto specificato al successivo paragrafo "Maturazione del contributo". Per la tipologia "a5" la domanda di contributo deve essere presentata entro

	60 giorni dalla maturazione dei requisiti. Qualora durante il periodo interessato e comunque prima della concessione del contributo intervenga una variazione, così come previsto all'art. 2112 del c.c., del datore di lavoro o una cessione del contratto di lavoro del dipendente e il rapporto di lavoro continui senza soluzione di continuità con il cessionario, la domanda è presentata dal cessionario. I requisiti per l'accesso al contributo, i quali devono essere presenti al momento dell'evento incentivato, vanno dichiarati dal cessionario in sede di presentazione della domanda. L'intervento può essere attivato anche mediante avviso.
Maturazione del contributo	Per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato limitatamente alla categoria dei soggetti in condizione di svantaggio o con disabilità, la maturazione del contributo avviene trimestralmente, anche nel caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro; la trimestralità in corso di maturazione non viene riconosciuta. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato la maturazione del contributo avviene mensilmente, purché successiva al periodo minimo previsto dalle tabelle 1, 2 e 3, anche nel caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro; la mensilità in corso di maturazione non viene riconosciuta.
Modalità di liquidazione	Qualora nel periodo intercorrente tra la concessione e le varie fasi di pagamento del contributo intervenga una variazione, così come previsto all'art. 2112 del c.c., del datore di lavoro o una cessione del contratto di lavoro del dipendente e il rapporto di lavoro continua senza soluzione di continuità con il cessionario, l'incentivo è liquidato al cessionario. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale il contributo previsto per il tempo pieno viene ricalcolato in base alla percentuale media dell'orario settimanale, riferita al periodo utile per la maturazione del contributo. Tale media viene calcolata al netto dei periodi di sospensione di cui al paragrafo "Sospensione della maturazione del contributo e differimento della scadenza della rata" e facendo riferimento al calendario commerciale. Negli anni successivi al primo, in sede di liquidazione del contributo, solo per la categoria dei soggetti in situazione di svantaggio o con disabilità, il

	contributo concesso viene rideterminato, nei casi in cui la percentuale media dell'orario settimanale, riferita al periodo di maturazione del contributo, sia inferiore a quella tenuta in considerazione per la concessione del contributo. Il contributo viene liquidato per: - il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in rate annuali posticipate a partire dalla data di assunzione a tempo indeterminato, trasformazione del rapporto di lavoro a termine o conferma dell'apprendista; - il rapporto di lavoro a tempo determinato, in rata unica posticipata, al termine del rapporto di lavoro o della proroga dello stesso. Nel caso di lavoratori occupati con contratti in agricoltura, il contributo viene riproporzionato sulle giornate effettivamente lavorate sia al momento della concessione che della liquidazione. Per la tipologia "a5" il contributo viene liquidato ad avvenuta concessione del contributo e proporzionalmente al numero di mensilità (minimo 18 mesi nel triennio).
Sospensione della maturazione del contributo e differimento della scadenza della rata	La maturazione del contributo viene sospesa per periodi di assenza del dipendente dal posto di lavoro, superiori a 30 giorni continuativi di calendario, nei seguenti casi: - cassa integrazione straordinaria, ordinaria o in deroga a zero ore; - congedo parentale; - aspettative non retribuite e congedi non retribuiti. Il congedo anticipato e il congedo di maternità non sospendono la maturazione delle rate. Nel caso di somministrazione a tempo indeterminato (cd. staff leasing), la maturazione del contributo viene sospesa per i periodi, anche non continuativi superiori a 30 giorni di calendario, in cui il lavoratore non è inviato in missione. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare ai competenti uffici di Agenzia del lavoro i periodi di sospensione di cui ai punti precedenti, in quanto la relativa scadenza del termine per la presentazione della domanda e l'erogazione del contributo viene differita per uguale periodo di sospensione.

	E' fissato in 60 giorni di calendario il termine massimo previsto per la presentazione della domanda di liquidazione delle rate di contributo successive alla prima annualità per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato per la categoria dei soggetti in situazione di svantaggio o con disabilità. Il termine di 60 giorni decorre dal giorno successivo alla maturazione della rata di contributo. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro oggetto dell'intervento, il termine di 60 giorni decorre dal giorno successivo a tale data.
Regimi di aiuto	Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

Tabella 1 – Incentivi per l'occupazione di **soggetti DEBOLI**

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari	Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
D E B O L I		a1	Tempo indeterminato	persone disoccupate da più di 12 mesi con almeno 50 anni	€ 10.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		a2	Tempo indeterminato	donne di età compresa tra 35 e 49 anni, assenti dal mercato del lavoro da più di 12 mesi	€ 6.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		a3	Tempo indeterminato	persone provenienti dagli interventi: - 3.3.C Titoli di acquisto (voucher) per l'accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio (o Int. 18.1 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018); - 3.3.D Progetti occupazionali in lavori socialmente utili per accrescere l'occupabilità e per il recupero sociale di persone deboli (o Int. 19 del Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018); - L.p. n. 32/90 "Progettone" e L.p. n. 12/22	€ 10.000,00	1 anno dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista

		a4	Tempo determinato di almeno 6 mesi		€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto
--	--	-----------	------------------------------------	--	------------	---

Tipologia a5:

sono inoltre previste delle agevolazioni al datore di lavoro che opera nelle attività dei servizi di alloggio, di ristorazione (codici 55 ATECO 2007 a 2 cifre, 56.1 e 56.3 ATECO 2007 a 3 cifre) e nelle attività di gestione di impianti a fune (codice 49.39.01 ATECO 2007) che, a partire dal 2020, assume a tempo determinato per almeno tre stagionalità consecutive un soggetto rientrante nelle categorie di destinatari di cui alle tipologie a1, a2, a3, a4. In questo intervento, per stagionalità si intende lo svolgimento di attività lavorativa subordinata di durata complessiva pari o superiore a 180 giorni nell'arco dell'anno civile.

L'entità dell'agevolazione contributiva è proporzionata al numero di mensilità nel triennio e alla tipologia di contratto (part-time; full-time):

- da 18 e fino a 20 mesi: 60% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4
- da 21 e fino a 23 mesi: 80% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4
- per più di 23 mesi: 100% degli importi previsti per le tipologie a1, a2, a3, a4

La domanda di incentivo per la tipologia a5 è presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla maturazione dei requisiti.

Tabella 2 – Incentivi per l’occupazione di **soggetti SVANTAGGIATI**

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari	Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
S V A N T A G G I A T I	b	b1	Tempo indeterminato	persone in condizione di svantaggio disoccupate	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		b2	Tempo determinato di almeno 3 mesi	persone in condizione di svantaggio disoccupate	€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto

Tabella 3 - Incentivi per l'occupazione di **soggetti DISABILI**

	Tipologia		Tipo rapporto di lavoro	Soggetti destinatari		Agevolazione annua prevista	Durata dell'agevolazione
D I S A B I L I	c	c1	Tempo indeterminato	Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99 con invalidità civile o del lavoro pari o superiore all'80% o con minorazioni ascritte alla 1^, 2^ o 3^ categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99 assunti:	a copertura della quota d'obbligo*	€ 12.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		c2			non a copertura della quota d'obbligo*	€ 12.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
	d	d1		Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99 con invalidità psichica anche di tipo intellettuale assunti:	a copertura della quota d'obbligo	€ 12.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		d2			non a copertura della quota d'obbligo	€ 12.000,00	4 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista

	e	e1		Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99 con invalidità civile o del lavoro compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte alla 4^, 5^ o 6^ categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99 o nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della L. 222/84, assunti:	a copertura della quota d'obbligo.	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
		e2			non a copertura della quota d'obbligo	€ 9.000,00	3 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista
	f	f1		Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99 con invalidità civile compresa tra il 46% e il 66% o con minorazioni ascritte alla 7^ o 8^ categoria, se invalidi di cui alla lett. d) comma 1 dell'art. 1 L. 68/99 o con invalidità del lavoro compresa tra il 34% e il 66%, assunti:	non a copertura della quota d'obbligo	€ 9.000,00	2 anni dalla data di assunzione o trasformazione o conferma dell'apprendista

	g	g1	Tempo determinato di almeno 3 mesi	Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99, assunti:	non a copertura della quota d'obbligo	€ 5.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto
		g2	Tempo determinato di almeno 3 mesi	Disabili iscritti nell'elenco di cui alla L. 68/99 con invalidità psichica anche di tipo intellettuale, assunti:	non a copertura della quota d'obbligo	€ 9.000,00	1 anno dalla data di assunzione o riproporzionato alla durata del contratto

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	3.4.2 - Incentivi alla conservazione dell'occupazione
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce incentivi ai datori di lavoro, che attivano contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro per la conservazione di posti di lavoro.
Destinatari	Lavoratori coinvolti in contratti di solidarietà difensivi o altri accordi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro per la conservazione di posti di lavoro.
Beneficiari	Datori di lavoro che attivano contratti di solidarietà difensivi o altri accordi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro per la conservazione di posti di lavoro.
Modalità di accesso	La concessione del contributo è subordinata all'autorizzazione da parte degli Enti competenti dei contratti di solidarietà difensivi o degli accordi collettivi aziendali. La domanda del contributo è presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo collettivo o del contratto di solidarietà.
Importo	Il contributo annuo, per la durata massima di due anni, è quantificato nel minore tra i valori risultanti dall'applicazione dei seguenti metodi di calcolo: ▪ € 2.000,00 annui per ogni posto di lavoro (riproporzionato in caso di part time) conservato con l'attivazione dei contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una

	riduzione dell'orario di lavoro; ▪ € 2.000,00 annui per ogni dipendente (riproporzionato in caso di part time) coinvolto da contratti di solidarietà difensivi o altri accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro e in rapporto alla riduzione media dell'orario di lavoro. L'importo da liquidare sarà rideterminato qualora l'effettiva riduzione degli orari di lavoro del personale coinvolto risulti inferiore a quanto stabilito nell'accordo.
Regime di aiuto	Il contributo è concesso ai sensi dei regolamenti "de minimis".

Scheda afferente azione diretta 5
Sostenere le fasce deboli e i lavoratori con disabilità

Titolo intervento	5.1 - Contributo per l'inserimento lavorativo di soggetti in particolare condizione di debolezza occupazionale
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce ai beneficiari un contributo per: • l'attività di tutoraggio nell'ambito di un rapporto di lavoro instaurato con una persona rientrante tra i destinatari. Al termine del percorso di tutoraggio il beneficiario predispone una relazione evidenziando i punti di forza e debolezza nel contesto lavorativo del destinatario. Il beneficiario deve mettere a disposizione un tutor con adeguate competenze professionali, coerenti con le attività sociali e produttive della cooperativa; • l'assunzione dei destinatari.
Destinatari	Persone in condizione di svantaggio o con disabilità; Neet.
Beneficiari	Cooperative sociali di tipo b), imprese sociali che hanno nello statuto lo scopo di inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio.
Requisiti/Modalità di accesso	Con apposito avviso sono definiti i requisiti di accesso, gli importi specifici per le diverse categorie di destinatari, la durata dell'agevolazione, i termini e le modalità di accesso.
Importo	L'importo complessivo dei contributi è determinato in base al costo del lavoro dei lavoratori assunti e dei tutor e al grado di debolezza occupazionale.
Regime di aiuto	Trattandosi di aiuto di stato verrà erogato sulla base dei seguenti regolamenti: - Regolamento (UE) "de minimis" - Regolamento (UE) "esenzione"

Scheda afferente azione diretta 6
Ammortizzatori sociali provinciali

Titolo intervento	3.6.A - Sostegno al reddito dei lavoratori licenziati per inidoneità sopravvenuta o superamento del periodo di comporto
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce un sostegno al reddito provinciale a favore di disoccupati a seguito di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, licenziati per inidoneità sopravvenuta alla prestazione o per superamento del periodo di comporto.
Destinatari e beneficiari del finanziamento	Disoccupati a seguito di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, licenziati per inidoneità sopravvenuta alla prestazione o per superamento del periodo di comporto, con un'anzianità aziendale di almeno 180 giorni e in possesso di certificazione ai sensi di legge che attesti l'inidoneità sopravvenuta alla prestazione. Sono esclusi i disoccupati provenienti da rapporto di lavoro domestico.
Requisiti/ Modalità di accesso	Requisiti • essere domiciliati e residenti in provincia di Trento al momento della cessazione dell'attività lavorativa; • essere in stato di disoccupazione; • aver sottoscritto il Patto di servizio personalizzato, svolgere regolarmente le attività ivi previste, nonché le attività formative di inserimento lavorativo ed ogni altra attività proposta dai servizi competenti; • essere disponibili ad accettare ogni offerta di un lavoro proposta dai servizi competenti; • essere privi di occupazione per almeno 30 giorni di calendario, anche non continuativi. Modalità di accesso

	Il sostegno al reddito provinciale è concesso subordinatamente alla sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato ed alla verifica della sussistenza di tutti i requisiti previsti. Per accedere al sostegno il lavoratore presenta domanda ad Agenzia del lavoro entro 60 giorni dalla data del licenziamento. L'erogazione avviene con cadenza mensile .
Importo	Il sostegno al reddito provinciale è erogato dal giorno successivo alla conclusione della NASPI, per una durata massima di 120 giorni. E' previsto un sostegno al reddito di € 20,00 per ogni giorno in cui il soggetto è privo di occupazione. Per i disoccupati provenienti da un contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo indicato è decurtato di una percentuale pari a quella di riduzione dell'orario di lavoro svolto. Nel caso di perdita dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito cessa con la medesima decorrenza. Nel caso di svolgimento di attività lavorativa che dia luogo a sospensione dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito è sospeso ed il lavoratore è tenuto, al termine del lavoro, a presentare domanda di ammortizzatore statale. Nel caso di accoglimento di tale istanza, il sostegno al reddito si conclude e la pratica è archiviata. Nel caso di conservazione dello stato di disoccupazione, il sostegno al reddito continua ad essere erogato senza soluzione di continuità.
Regime di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

Scheda afferente azione diretta 6
Ammortizzatori sociali provinciali

Titolo intervento	3.6.B - Sostegno al reddito dei lavoratori agricoli licenziati
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce un'indennità per lavoratori agricoli licenziati da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo.
Destinatari e requisiti	Destinatari: persone licenziate da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, che sono in possesso dei requisiti minimi per beneficiare del trattamento ordinario di disoccupazione agricola; Requisiti: -essere residenti e domiciliati in Provincia di Trento al momento del licenziamento; - essere stati licenziati da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Sono equiparate al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, le dimissioni per giusta causa per mancata o ritardata corresponsione delle retribuzioni e la risoluzione consensuale del rapporto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione prevista dal comma 40, art. 1 della L. 92/2012; - aver rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro; - avere i requisiti minimi per beneficiare del trattamento ordinario di disoccupazione agricola; - aver sottoscritto il Patto di servizio personalizzato presso il Centro per l'impiego di riferimento;

Modalità di accesso	Le persone in possesso dei requisiti accedono all'indennità per lavoratori agricoli attraverso domanda da presentare, a pena di non ammissibilità della stessa, entro 60 giorni dalla data del licenziamento
Importo	L'indennità per lavoratori agricoli spetta dal giorno successivo al licenziamento e ha una durata pari a 4 mesi. L'indennità per lavoratori agricoli è pari ad € 850,00 lordi mensili ed è proporzionata all'orario del rapporto di lavoro cessato. E' cumulabile, fino a concorrenza dell'importo, con l'assegno ordinario di invalidità eventualmente percepito dal beneficiario. Non è cumulabile con altri interventi previsti dalla normativa regionale vigente in materia previdenziale ad esclusione dell'assegno regionale al nucleo familiare di cui alla legge Regionale 18 febbraio 2005, n. 1 (Pacchetto famiglia e previdenza sociale) e successive modifiche e non può essere corrisposta successivamente alla liquidazione di pensione anticipata o di vecchiaia. La concessione e la liquidazione dell'indennità per lavoratori agricoli sono subordinate all'accertamento del corretto adempimento delle misure di politica attiva concordate nel Patto di servizio personalizzato. La liquidazione dell'indennità avviene con cadenza mensile nel corso del mese successivo al quale si riferisce, per periodi di disoccupazione maturati superiori a 10 giorni. In caso di svolgimento di attività lavorativa di tipo subordinato (anche con rapporto di lavoro intermittente) che consenta la sospensione dello stato di disoccupazione (di durata pari o inferiore ai 6 mesi), l'indennità è sospesa e riprenderà ad essere erogata, per l'importo residuo spettante, al termine del rapporto di lavoro subordinato. In caso di avvio di attività lavorativa che comporti la perdita dello stato di disoccupazione, il beneficiario perde il diritto all'indennità per lavoratori agricoli. Il beneficiario decade altresì qualora si verifichino le ulteriori cause di decadenza dallo stato di disoccupazione previste dalla disciplina nazionale e provinciale in materia di collocamento ed avviamento al lavoro.

Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.
------------------------	---

Scheda afferente azione diretta 6

Ammortizzatori sociali provinciali

Titolo intervento	3.6.C - Sostegno al reddito dei lavoratori sospesi
Descrizione	Agenzia del lavoro riconosce un sostegno aggiuntivo a quello assegnato dallo Stato a favore di lavoratori sospesi.
Destinatari e requisiti	L'indennità è riconosciuta al singolo lavoratore in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti: - aver svolto la propria attività lavorativa presso sedi legali o operative localizzate in provincia di Trento per tutto il periodo per cui l'integrazione salariale è riconosciuta; in alternativa, il lavoratore deve essere residente in provincia di Trento alla data di approvazione del presente Avviso e aver svolto la propria attività lavorativa presso sedi legali o operative localizzate in Provincia di Bolzano o altra Regione confinante, purché non sia assegnatario di analogo intervento erogato dall'Amministrazione territorialmente competente del luogo in cui svolge o ha svolto l'attività lavorativa; - l'indennità è riconosciuta al singolo lavoratore solo a fronte di un numero minimo di ore di sospensione totale non inferiore a 200 ore; per il raggiungimento di tale soglia non possono essere conteggiate le ore di sospensione per evento meteo. Il computo del monte ore minimo di sospensione per i rapporti di lavoro a tempo parziale avviene applicando la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro effettuato rispetto all'orario contrattuale a tempo pieno. - aver beneficiato della cassa integrazione o dell'assegno di integrazione salariale erogato dai fondi di solidarietà di cui all'art. 26 e seguenti del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

	Nel caso di variazione di orario di lavoro, è conteggiata la percentuale media oraria dei mesi dell'anno ai fini del raggiungimento del monte ore minimo di sospensione per l'accesso all'integrazione al reddito. Esclusivamente nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, le ore di sospensione maturate alle dipendenze dei due datori, nel periodo per il quale l'integrazione è richiesta, possono essere cumulate ai fini del raggiungimento del monte ore minimo di sospensione per l'accesso all'integrazione al reddito. Le ore di sospensione maturate alle dipendenze del medesimo datore di lavoro nell'ambito di due rapporti di lavoro distinti e successivi possono essere cumulate ai fini del raggiungimento del monte ore di sospensione per l'accesso all'integrazione al reddito nel periodo per il quale l'integrazione è richiesta.
Modalità di accesso	Per l'attuazione dell'intervento, con deliberazione della Giunta provinciale, su parere del Consiglio di Amministrazione di Agenzia del lavoro, è approvato periodicamente apposito avviso che specifica, gli importi, i termini e le modalità di presentazione della domanda.
Importo	L'importo orario dell'indennità è fissato dall'Avviso e non può comunque essere superiore a due euro, non potendo generare sovracompenrazione rispetto alla retribuzione goduta dal lavoratore
Regimi di aiuto	Non è un aiuto di stato. L'incentivo è a beneficio esclusivo di persone fisiche che non svolgono attività economiche.

