

PATTO PER LE NUOVE COMPETENZE

VISTO

- Il Protocollo di Intesa per le Politiche Attive del Lavoro tra Regione Lazio e Parti Sociali sottoscritto in data 4 marzo 2021, che rappresenta la cornice degli impegni all'interno della quale si inserisce l'articolato di cui al presente Patto per le competenze che ne recepisce integralmente i contenuti;
- l'art. 5 del suddetto Protocollo rubricato "Patto per le Competenze" nel quale è stabilito che:
 - *"1. Le Parti condividono che la formazione e le competenze sono leve importanti per affrontare la difficile situazione socioeconomica ed occupazionale, ulteriormente complicata dalla prolungata emergenza sanitaria in atto.*
 - 2. Accanto ad interventi consolidati e collaudati, le Parti condividono la necessità di intervenire con iniziative, anche di medio-lungo periodo, specificatamente finalizzate ad assicurare al sistema produttivo e alle persone un'offerta formativa flessibile e tempestiva, anche valorizzando le nuove competenze in coerenza con il nuovo modello di sviluppo delineato con le Linee di indirizzo per la programmazione regionale strategica dei fondi europei e del Piano per la Ripresa e la Resilienza.*
 - 3. Visto anche il respiro pluriennale delle attività e delle relative ricadute di cui al presente Protocollo, si tratta in particolare di condividere i principi alla base delle scelte e gli aspetti di metodo. Valorizzando il contributo specifico che i partner possono garantire, si condivide l'importanza di orientare l'offerta di formazione verso la domanda di competenze, pianificando per tempo le necessarie azioni per consentire sia alla Regione sia agli enti di formazione, di rispondere adeguatamente, ai fabbisogni produttivi/occupazionali espressi dalle imprese, in tempi congrui, certi e favorendo la semplificazione dell'attuazione delle misure. [...]"*;

CONSIDERATO CHE

- nell'ambito dell'agenda politica europea è stato richiesto agli Stati membri di contribuire all'evoluzione delle competenze, ponendo al centro delle strategie di sviluppo un'analisi solida del fabbisogno di competenze legata alle esigenze del mercato del lavoro e della società e dello sviluppo territoriale;

PREMESSO CHE

- al fine di governare le transizioni, occorre investire sulle nuove competenze per preparare le occupazioni di domani;
- è necessario, altresì, investire sull'innovazione quale elemento fondativo che accompagna il mercato del lavoro nella transizione ecologica e digitale in corso e consentire le implementazioni specialistiche legate a questi nuovi processi.
- nel prossimo futuro le professioni cambieranno e la riqualificazione dei lavoratori, anche attraverso programmi di *reskilling* e *upskilling*, sarà essenziale per essere competitivi nel nuovo panorama professionale.
- il ruolo delle Istituzioni e delle Parti Sociali – nell'ambito dei propri e autonomi ruoli e funzioni - sarà quello di promuovere specifiche azioni e accompagnare le aziende ed i lavoratori nella gestione di questo cambiamento di paradigma, con particolare attenzione alle micro, piccole e medie imprese, che è importante sostenere verso lo sviluppo dei nuovi modelli;
- le Parti considerano il presente Patto quale strumento per favorire lo sviluppo di nuove ed ulteriori conoscenze e competenze in linea con i fabbisogni formativi e professionali richiesti dal mercato, rafforzando così l'occupabilità delle persone, nonché la produttività e competitività delle imprese.

TUTTO CIÒ VISTO, CONSIDERATO E PREMESSO

la regione Lazio definisce, con le Parti firmatarie, un Patto per le nuove competenze condividendone obiettivi e strumenti.

ART. 1

(Obiettivi del Patto)

Con il presente Patto, le Parti condividono i seguenti obiettivi:

- a) **Anticipare i fabbisogni formativi**, anche con riferimento agli assi su cui si intende investire maggiormente a livello regionale e sulla base di altri programmi nazionali legati ai modelli di sviluppo, in risposta a specifiche esigenze delle imprese, rese esplicite attraverso il contributo delle associazioni di rappresentanza.
- b) **Favorire l'incontro tra domanda offerta di lavoro** affinché l'offerta formativa sia adeguata alla domanda di competenze e professionalità e si eroghi una formazione mirata che risponda alle esigenze specifiche di sviluppo delle competenze e di riqualificazione, anche secondo l'indagine Excelsior nonché indagini e studi, anche di natura qualitativa, condivise e/o proposte dalle Parti Sociali e Università.
- c) **Implementare e valorizzare il Bilancio delle competenze**, inteso come individuazione e messa in trasparenza delle competenze e quale strumento attraverso il quale i servizi per il lavoro¹ elaborano la mappatura delle competenze delle persone dalla quale partire per la proposizione di misure di politica attiva, nonché interventi formativi individualizzati per la qualificazione e la riqualificazione delle stesse² e il miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro

¹ Secondo la disciplina per l'accREDITAMENTO e definizione dei servizi per il lavoro, generali e specialistici, della Regione Lazio, di cui alla Deliberazione di Giunta regionale 15 aprile 2014, n. 198.

² In base all'art.13 della DGR 122/2016, che istituisce il sistema di certificazione delle competenze nella Regione Lazio, i servizi per l'impiego (PUBBLICI) sono soggetti titolati di diritto per l'erogazione dei servizi di individuazione e validazione delle competenze.

- d) Mettere a regime il sistema regionale di individuazione, validazione e **certificazione delle competenze**.
- e) Promuovere l'aggiornamento e la manutenzione del Repertorio regionale dei titoli dell'istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali anche valutando i suggerimenti delle organizzazioni di rappresentanza, delle Università e altri soggetti competenti sul mercato del lavoro.
- f) **Porre innovazione e digitalizzazione alla base di un sistema stabile di educazione permanente** finalizzato all'aggiornamento e all'adeguamento professionale lungo tutto l'arco della vita lavorativa, così da rafforzare la padronanza delle competenze che sottendono alla trasformazione digitale.

ART. 2

(Strumenti)

Al fine di rispondere agli obiettivi indicati nell'art. 1, le Parti individuano i seguenti strumenti quali assi di intervento prioritario sui quali intervenire:

- a) **Catalogo dell'offerta formativa**, quale strumento informatizzato e strutturato, attraverso il quale governare la programmazione operativa, la gestione e l'attuazione delle opportunità formative offerte dalla regione Lazio, siano esse cofinanziate da risorse pubbliche siano esse fruite in autofinanziamento, erogate da parte degli organismi accreditati e/o riconosciuti. Il catalogo rappresenta così la vetrina e il canale per l'accompagnamento e l'accesso alla formazione e per l'ottimale incrocio tra domanda (caratterizzata da numerose fasce di utenza, fortemente eterogenee) e offerta (caratterizzata da livelli di specializzazione settoriale, per tipologia di destinatario, per tipologia formativa/modalità di erogazione).
- b) **Survey digitale** da attuare al fine di comprendere i fabbisogni occupazionali e di competenze presenti e futuri, che consentano di ridurre il *mismatch* tra la domanda e l'offerta di lavoro correlato al possesso di competenze trasversali e

digitali. Il nuovo contesto fa infatti emergere nuove “competenze”, che integrano conoscenze tecniche specifiche in continua evoluzione, emergenti, unitamente a *soft skills* in grado di fornire una attitudine trasversale ai lavoratori, utile a farli operare in un contesto cross-funzionale di innovazione. Le Parti si impegnano, nel rispetto delle proprie competenze, ad avviare survey anche al fine di conoscere le competenze trasversali e digitali che ogni giovane dovrebbe acquisire già durante il percorso scolastico e universitario.

- c) **Repertorio regionale delle competenze e dei profili.** La Regione Lazio garantisce la possibilità di messa in trasparenza delle competenze acquisite dai soggetti attraverso una certificazione rilasciata dagli enti titolati per mezzo di operatori abilitati nell’ambito del proprio sistema di “certificazione delle competenze per la messa in trasparenza e validazione degli apprendimenti”. Si impegna, anche con il contributo delle Parti sociali, all’aggiornamento costante del Repertorio in un’ottica di costante allineamento ai fabbisogni professionali e alle nuove competenze espresse dal sistema produttivo, al fine della semplificazione della progettazione dei percorsi di sviluppo delle competenze e di valorizzazione degli apprendimenti. L’aggiornamento e l’accesso al Repertorio devono avvenire attraverso una modalità basata sul principio della semplificazione e della conseguente velocizzazione delle procedure, consentendo così l’avvicinamento a queste attività da parte delle organizzazioni di rappresentanza e degli altri organismi/soggetti interessati.
- d) **Interventi di Formazione continua e permanente,** intesa non solo come aggiornamento professionale ma anche come adeguamento trasversale su tematiche quali Salute e Sicurezza, diritti, opportunità, nonché di orientamento all’autoimprenditorialità e alla ricerca attiva di lavoro, affinché la persona possa progredire nella carriera e gestire con successo le transizioni professionali. In particolare:
- Favorire l’inserimento nel mercato del lavoro dei giovani, assicurando gli strumenti adeguati ad affrontare anche la transizione ecologica e digitale.

- Promuovere e favorire la creazione di un sistema di formazione professionale per le persone prive di lavoro, finalizzato alla qualificazione e/o riqualificazione professionale per l'inserimento lavorativo.
 - Promuovere e favorire la creazione di un sistema di educazione permanente finalizzato all'aggiornamento e all'adeguamento professionale lungo l'arco della vita lavorativa.
- e) **Fascicolo elettronico del lavoratore**, inteso come documento essenziale di messa in trasparenza delle competenze e corredo informativo dei percorsi educativi e formativi e dei periodi lavorativi della persona, che supporta il disegno e l'attivazione di misure personalizzate di sostegno, orientamento, formazione e riqualificazione. Il fascicolo dovrà contenere quanto attestato nel Documento di messa in trasparenza, da aggiornare periodicamente, reso in formato digitale e dovrà essere accessibile da parte dei soggetti abilitati attraverso una banca dati on line unitaria.

ART. 3

(Nuove competenze – Nuove figure professionali)

La Regione - al fine di garantire lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione delle nuove competenze e le nuove figure professionali legate all'innovazione e al nuovo modello di sviluppo sostenibile - promuove periodicamente o su iniziativa delle Parti, momenti di confronto tra i firmatari del presente Patto, i rappresentanti del mondo della Formazione professionale, dell'Istruzione e dell'Università e altri organismi competenti per l'individuazione di nuove competenze e nuove figure professionali con l'obiettivo di anticiparne i fabbisogni connessi ai processi di cambiamento del contesto economico, produttivo e sociale regionale.

ART. 4**(Verifica e monitoraggio)**

Le Parti, in ottemperanza a quanto indicato all'art. Articolo 6 "Impegni delle" Parti, punto 8), del Protocollo di Intesa per le Politiche Attive del Lavoro, condividono di monitorare semestralmente, e in ogni caso su richiesta delle Parti, il presente Patto al fine di verificare tempi e modalità di attuazione degli strumenti indicati, con un approfondimento specifico sui risultati ottenuti in termini di occupazione e di occupabilità in relazione all'efficacia delle misure previste dal presente patto.