

Alle  
**Regioni e Province autonome**

con preghiera di diffusione ai  
Centri per l'impiego

## **NOTA OPERATIVA**

### **Oggetto: Strumenti di analisi della domanda di lavoro e delle competenze dei lavoratori in attuazione del Programma GOL**

In attuazione degli impegni connessi al processo di riforma delle politiche attive del lavoro rappresentato dal Programma GOL nell'ambito della Missione 5 componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) assume ruolo cruciale lo sviluppo di strumenti per l'identificazione dei fabbisogni richiesti dal mercato del lavoro.

A tal proposito, il PNRR ha previsto tra le caratteristiche del Programma lo *"sviluppo di un sistema di previsione delle nuove competenze necessarie nel mercato del lavoro a breve e medio termine"*, prevedendosi così nell'attuazione successiva lo *"sviluppo di strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro, quali Skills intelligence e skill forecasting"* secondo le indicazioni del connesso Piano Nuove Competenze (cfr. par. 9 sul rafforzamento delle capacità analitiche).

L'analisi delle competenze richieste dal mercato, a fronte di quelle possedute dal lavoratore, è d'altronde necessaria al fine di programmare le attività e le misure da prevedersi nel patto di servizio o nel patto per il lavoro. Come chiarito dal Programma, *"è dal confronto tra la domanda e l'offerta di competenze - cioè, dallo skill gap - che emergono le scelte specifiche da proporre al lavoratore in termini di indirizzi nella ricerca del lavoro e/o di aggiornamento o riqualificazione delle competenze. (p.22)*

Accanto a strumenti di analisi della domanda, pertanto, appare quindi opportuno definire modalità operative per l'analisi del differenziale di competenze (*skill gap*), secondo quanto previsto nel Piano Nuove Competenze: *"l'analisi della domanda del mercato del lavoro e l'analisi dei fabbisogni degli individui devono rendersi comparabili a partire dall'uso dei medesimi linguaggi e dimensioni, come condivisi e definiti dalla normativa vigente"* (p. 32).

Nel rispetto di tali indicazioni, in attuazione del Programma e a sostegno degli operatori dei servizi territoriali, Anpal mette pertanto a disposizione delle Regioni e Province autonome i seguenti:

- a) uno strumento di analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro e di approfondimento delle competenze richieste dalle imprese nella forma di un cruscotto interattivo per la conoscenza anche dei sistemi locali del lavoro (*Labour Market Intelligence*);
- b) uno strumento di supporto all'analisi delle competenze dei lavoratori beneficiari del Programma da ricomprendere nell'ambito delle misure di orientamento specialistico (*Skill Gap Analysis*).

### 1. *Labour Market intelligence* (LMI)

*Labour Market Intelligence* è uno strumento che si propone di fornire supporto agli operatori dei servizi per il lavoro in relazione alle attività di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di incontro domanda offerta. L'obiettivo è quello di fornire, in continuità con la procedura di *assessment*, supporto nell'individuazione di specifici obiettivi professionali che indirizzino il percorso dei beneficiari.

Per ogni unità professionale (CPI ISTAT) il patrimonio informativo elaborato dal cruscotto restituisce all'operatore – per il livello territoriale di riferimento e per le unità professionale selezionate – l'intensità della domanda di lavoro e l'analisi delle transizioni osservate attraverso i dati delle comunicazioni obbligatorie di attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro. Il cruscotto permette altresì di valutare tali indicatori in termini di aree di attività (ADA) e risultati attesi, secondo la classificazione dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (INAPP), e la comparazione con le unità professionali rilevate come "prossime" sulla base della condivisione di attività contenute nelle ADA.

Lo strumento, per sua natura, può esser integrato con altre elaborazioni previsionali. Se ne è già programmato, in particolare, lo sviluppo per tener conto dei dati derivanti dall'indagine Excelsior, mentre possono essere previste future eventuali evoluzioni sulla base di altri strumenti già attivati in sede regionale, ove ritenuti di interesse generale e in caso di disponibilità della regione interessata.

Ad ogni modo, l'utilizzo del cruscotto si accompagna ad altri strumenti e metodologie eventualmente disponibili a livello territoriale, così come all'utilizzo di altre informazioni quali *vacancies* e andamenti del mercato del lavoro locale non rilevabili dalle fonti statistiche utilizzate.

Il cruscotto è sviluppato da Anpal Servizi e pubblicamente accessibile dal link <https://lmi.anpalservizi.it>, oltre che raggiungibile da un'apposita sezione di My

Anpal. Per una descrizione più di dettaglio dello strumento si veda l'Allegato A (a cura di Anpal Servizi).

## 2. Skill Gap Analysis (SGA)

Come sopra evidenziato, le competenze richieste dal mercato sono da porre in relazione a quelle possedute dal lavoratore utilizzando lo stesso "linguaggio". In altri termini, al fine di individuare, in continuità con l'*assessment* e con l'utilizzo di strumenti di LMI, l'unità professionale verso cui indirizzare le attività di aggiornamento o riqualificazione (percorsi GOL 2, 3 e 4), o anche solo le attività di accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro (percorso 1), è opportuno definire una misura della distanza esistente fra le competenze possedute dall'individuo e quelle richieste per ricoprire quella specifica unità professionale.

A tal proposito, lo strumento di *skill gap analysis* che qui si propone restituisce tale metrica in termini di copertura – attraverso l'esperienza lavorativa pregressa – delle attività elementari che compongono risultati attesi e ADA che l'Atlante del lavoro associa all'unità professionale in esame.

Più in particolare, con questo strumento, si ripercorre, in termini di autodichiarazione del beneficiario, l'esperienza lavorativa acquisita per ciascuna attività elementare associata ad una data unità professionale. L'indicatore di *skill gap* risulterà compreso tra 0 e 1, essendo pari a 1 (o 100%) quando tutte le attività connesse all'unità professionale risulteranno oggetto di esperienza lavorativa recente e pari a 0 in caso di assenza generalizzata di esperienza. L'indicatore potrà essere anche analizzato in termini di risultati attesi e ADA in maniera da indirizzare l'attività formativa, essendo tali elementi dell'Atlante del lavoro connessi alle qualificazioni o alle singole unità di competenza parte di esse incluse nel Repertorio nazionale, nelle sue articolazioni regionali. Per una descrizione più di dettaglio dello strumento si veda l'Allegato B.

Gli strumenti sopra illustrati sono messi a disposizione dei servizi territoriali per l'utilizzo secondo le indicazioni che le competenti strutture regionali vorranno fornire. Si prevede, in collaborazione con Anpal Servizi, la messa a disposizione di moduli formativi per gli operatori su richiesta della Regione o Provincia autonoma che dovesse manifestare interesse.

Entrambi gli strumenti sono da intendersi quali contributi allo stato sperimentali all'attuazione di GOL. Sulla base dell'utilizzo territoriale potrà prevedersi una successiva adozione a livello nazionale, previa condivisione da parte del Comitato direttivo di GOL ed eventuale revisione in esito alla sperimentazione.

Nello specifico, il cruscotto di *Labour Market Intelligence* è di libero utilizzo, mentre con riferimento agli strumenti di *Skill Gap Analysis* è richiesta la preventiva adesione alla sperimentazione da parte della Regione o Provincia Autonoma. È in particolare previsto lo sviluppo di un modulo del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, accessibile attraverso MyANPAL, per il supporto all'operatore in sede di colloquio con il lavoratore e per la registrazione degli esiti del medesimo, anche ai fini del monitoraggio della sperimentazione.

## **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Raffaele Tangorra

## Allegato A

### **Servizi di *Labour Market Intelligence*.**

---

Il cruscotto interattivo è uno strumento di natura *quali-quantitativa* che si propone di fornire supporto agli operatori dei Servizi per l'Impiego nelle fasi di orientamento specialistico e di *assessment* per l'individuazione del *profilo target* verso cui orientare la *Skill Gap Analysis*.

Esso si avvale di due fonti informative rappresentate dal *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie* (SISCO, Ministero del Lavoro) e dall'*Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni* (INAPP) e consente la navigazione a partire dalle professioni previste dalla Classificazione CP-Istat 2011 al V digit.

È strutturato in 3 sezioni principali e segnatamente:

1. *Domanda di lavoro*
2. *Atlante del Lavoro*
3. *Job-to-job transitions*

#### **1. Domanda di lavoro**

La sezione denominata "*Domanda di lavoro*" consente di monitorare l'andamento nel tempo dei rapporti di lavoro attivati per ognuna delle 617 professioni al V digit della Classificazione CP-Istat 2011 associate all'*Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*.

I dati, riportati in serie storica trimestrale, sono declinati per età e genere del lavoratore interessato, nonché per tipologia di contratto. Il numero di contratti attivati è, inoltre, accompagnato dal relativo valore degli individui interessati e dal numero di datori di lavoro.

È possibile consultare le informazioni disponibili valorizzando il territorio di interesse quale la Regione, la Provincia e il bacino di competenza dei Centri per l'Impiego.

Per ogni professione sono, inoltre, riportati:

- lo *Skill level*
- l'*Intensità* della Domanda di lavoro
- la *Probabilità di riattivazione* entro 12 mesi

##### *1.1. Lo Skill level*

Ad ogni professione all'interno del cruscotto è associato il relativo *skill level*, ovvero il livello delle competenze previsto dalla classificazione Istat. Livello di

competenze che viene articolato nelle tre classi *Low, Medium e High*, correlate ai gruppi professionali come di seguito riportato:

**Tab. Skill Level e Gruppi Professionali Istat (1° digit CP)**

Skill level	Gruppo Professionale (1° digit CP Istat)	Denominazione Gruppo Professionale
High Skill	1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza
	2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
	3	Professioni tecniche
Medium Skill	4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
	5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
	6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori
	7	Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli
Low Skill	8	Professioni non qualificate

Fonte: Elaborazione Anpal Servizi su fonte ILOSTAT

### 1.2. L'Intensità della Domanda di lavoro

L'Intensità della domanda di lavoro restituisce, per ogni qualifica professionale al V digit della CP Istat 2011, la domanda di lavoro prevista nel *breve-medio* periodo. È calcolata su base regionale utilizzando i dati del *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie*.

La previsione viene effettuata attraverso un opportuno modello statistico<sup>1</sup> che analizza, per ogni qualifica professionale, i dati trimestrali relativi:

- al numero di lavoratori assunti dalle imprese per la prima volta
- al numero di attivazioni a carattere permanente
- al saldo occupazionale a carattere permanente
- al totale di pensionamenti, dimissioni e cessazioni per morte o mancato superamento del periodo di prova.

Ogni variabile è valutata lungo un arco temporale di sei anni. La domanda di lavoro prevista viene stimata secondo cinque classi di intensità: *Alta, Medio-Alta, Media, Medio-Bassa, Bassa*.

### 1.3. La Probabilità di riattivazione entro 12 mesi

La *probabilità di riattivazione* è data dalla quota di lavoratori che ritrovano un'occupazione nei 12 mesi successivi alla cessazione di un rapporto di lavoro.

<sup>1</sup> Il modello statistico adottato è di tipo *Exponential smoothing*, i cui pesi sono determinati mediante un processo di ottimizzazione.

Le elaborazioni sono state condotte sui dati del *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie*.

La platea presa in considerazione fa riferimento ad oltre 11 mln di individui che hanno visto concludersi un rapporto di lavoro nel periodo che va dal *1° luglio del 2016 al 30 giugno del 2021*.

Sono stati esclusi dall'analisi i soggetti che:

- abbiano avuto almeno un contratto con la P.A., ovvero con uno o più soggetti datoriali contenuti nella lista delle Amministrazioni pubbliche reperibile sul sito: [www.indicepa.gov.it](http://www.indicepa.gov.it)
- abbiano visto interrompersi il proprio rapporto di lavoro per cause quali *Decesso, Pensionamento, Recesso con lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia*
- abbiano avuto almeno un tirocinio nel periodo considerato
- alla data di cessazione del contratto, avessero meno di 16 anni di età

Non sono stati presi in esame i contratti di lavoro di durata inferiore a 7 giorni.

## **2. Atlante del Lavoro**

La sezione "*Atlante del Lavoro*" riporta l'insieme delle informazioni contenute nell'*Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni* di INAPP, navigabili a partire dalle professioni al V digit della Classificazione CP-Istat 2011. Per ogni professione è dunque possibile conoscere: il Settore Economico Professionale (SEP); i Processi; le Sequenze; le Aree di Attività (ADA); le Attività; i Risultati Attesi (RA).

Il cruscotto dispone inoltre di due sottosezioni "*Confronto Professioni Target*" e "*Navigazione ADA*". La prima consente il confronto tra le ADA di due professioni comunque scelte tra le 617 disponibili. La seconda, invece, permette la navigazione dell'Atlante del Lavoro a partire dalle Aree di Attività. Pertanto, selezionando una o più ADA, la dashboard restituisce la lista delle professioni associate.

## **3. Job-to-job transitions**

La sezione "*Job-to-job transitions*" riporta l'elenco delle professioni *prossime* secondo l'*Atlante del Lavoro* e *probabili* secondo l'analisi delle transizioni occupazionali osservate attraverso i dati delle *Comunicazioni Obbligatorie*.

Selezionando una delle 617 professioni al V digit della Classificazione CP-Istat 2011 è infatti possibile sapere:

- quali sono le professioni di cui la professione selezionata condivide almeno un'Area di Attività (ADA) e nello specifico di quali Aree di Attività si tratti (la condivisione di una o più ADA definisce pertanto l'insieme delle professioni c.d. *prossime*);
- quali sono le professioni con le quali gli individui che hanno interrotto il precedente impiego, si riattivano entro 12 mesi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Il valore percentuale riferito alle professioni probabili è calcolato rispetto al totale degli individui riattivati. I dati utilizzati per analizzare le c.d. "transizionali naturali" sono quelli delle Comunicazioni Obbligatorie e la platea analizzata è quella a cui si è fatto riferimento nel paragrafo 1.3 della presente nota.

#### **4. Guida all'uso del Cruscotto**

Le diverse sezioni dispongono di una guida all'uso pensata con la duplice finalità di fornire indicazioni operative per l'utilizzo della *dashboard* e per l'interpretazione delle informazioni *quali-quantitative* presenti nelle tavole.

## Allegato B

### Servizio di *Skill Gap Analysis* (SGA)

#### *Premessa*

Di seguito viene presentata una proposta di progettazione della *skill gap analysis* basata sulla stima delle distanze esistenti fra le competenze possedute dall'individuo che accede ai servizi di accompagnamento al lavoro (nello specifico nell'ambito dell'orientamento specialistico) e quelle richieste per ricoprire uno o più unità professionali, anche ai fini dell'attivazione di interventi formativi personalizzati in grado di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro. Lo strumento va considerato in sussidiarietà rispetto ad altri eventualmente già in uso presso le Regioni.

L'approccio utilizzato per misurare il gap di competenze rispetto all'unità professionale di riferimento pone le sue basi su tre principi:

- la continuità di metodologia, processo e contenuto della SGA rispetto alla fase di *assessment* quali-quantitativo: la SGA, che si inserisce nell'ambito dell'orientamento specialistico, rappresenta un servizio che arricchisce l'*assessment* iniziale di informazioni ed elaborazioni mirate ad una efficace personalizzazione dei servizi. Tuttavia, rispetto all'*assessment*, non ha carattere di prescrittività, ma si inserisce tra quel ventaglio di strumenti, già in uso presso le regioni o in via sussidiaria su base nazionale, che possono essere di supporto agli operatori nel processo di orientamento personalizzato finalizzato a mappare il deficit di competenze professionali;
- l'uso innovativo e relazionale delle tassonomie e delle classificazioni in termini di *benchmark* per il calcolo delle prossimità ed in particolare dell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni (partendo dalle Aree di attività e dai rispettivi risultati di apprendimento) e della Classificazione delle Professioni ISTAT arricchita, ove utile e al momento possibile, dai dizionari del Programma ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations);
- la possibilità di rendere coerente l'esito della SGA con le modalità di registrazione, all'interno della sezione 5 della SAP (specifica per l'attività formativa), della formazione eventualmente erogata per colmare il gap di competenze attraverso l'uso di descrittori di livello come i Risultati Attesi (RA) univocamente legati alle ADA e connessi alle competenze (conoscenze e abilità ad esse sottese) attraverso cui vengono normalmente descritti i percorsi formativi ricompresi nel Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali.

### *Verso uno strumento di bilancio di prossimità individuale*

Il modulo di rilevazione della proposta di SGA si basa su un questionario strutturato costruito a partire dal patrimonio informativo di Atlante del Lavoro e delle qualificazioni (aggiornato con cadenza annuale da parte delle rappresentanze del mondo delle imprese e delle professioni), da cui vengono mutate le aree di attività (ADA) e le relative attività richieste per ricoprire l'unità professionale ricercata.

Nello specifico, il prototipo di SGA è volto a indagare i livelli di prossimità delle competenze tecnico-professionali possedute dalla persona presa in carico rispetto a quelle richieste dalla professione desiderata/ricercata indicata nella domanda A.6<sup>2</sup> dell'*assessment* quali-quantitativo, da cui emerge un primo set di profili di occupabilità "desiderati/ricercati declinati al V digit della CP ISTAT" anche rispetto alle esperienze di studio e di lavoro pregresse (Figura 1). In ogni caso, la scelta di orientare lo strumento di SGA su uno o più unità professionali, dipenderà, oltre che dall'esito dell'*assessment* (esperienza professionale pregressa e/o professione ricercata), anche dal set di informazioni disponibili provenienti sia dal mercato del lavoro di riferimento sia dalla contestuale interazione tra l'operatore e la persona presa in carico.

A tal proposito si ritiene opportuno che vengano esplicitate le motivazioni che hanno portato alla scelta dell'unità professionale su cui viene effettuata la SGA. Sono identificate le seguenti:

- esito dell'*assessment* quali-quantitativo (in base all'esperienza professionale pregressa o alla professione desiderata/ricercata);
- proposta dell'operatore sulla base di quanto emerge dalle informazioni relative all'andamento del mercato del lavoro (servizi di LMI basati su CO, indagine Excelsior e altro supporto);
- proposta dell'operatore sulla base delle job vacancy nel territorio;
- concordato tra operatore e utente sulla base di altre motivazioni.

---

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

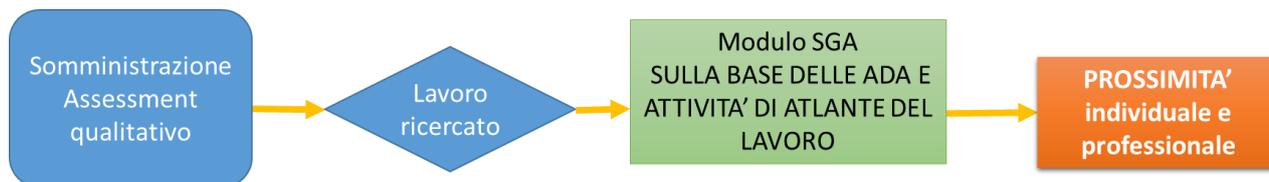
A6.1 - Se ha preferenze, indicare almeno una categoria professionale:

Prima scelta [1] Codice CP2011 - V digit

Seconda scelta [2] Codice CP2011 - V digit

Terza scelta [3] Codice CP2011 - V digit

**Figura 1 – Flusso SGA**



La classificazione CP ISTAT trova una sua corrispondenza in Atlante attraverso il Settore Economico Professionale (SEP) da cui prendono avvio le sequenze di lavoro, i processi e le specifiche ADA ad esse connessi. Lo strumento proposto va a verificare, nell'ambito di un lasso di tempo stabilito, **se e per quanto tempo (misurato in mesi) la persona ha avuto esperienze nelle attività di cui si compone ciascuna ADA e relativi risultati attesi di una o più unità professionali.** Al fine di avere lo stesso *ranking* viene utilizzata la medesima scala di esperienza utilizzata nell'*assessment* e a ciascuna delle risposte ottenute verrà assegnato un punteggio cui corrisponde il grado di esperienza (Allegato 1).

Partendo dal livello di esperienza dichiarato dal candidato in riferimento alle attività di ciascuna ADA dell'unità professionale di riferimento, il bilancio di prossimità individuale sarà dato dal livello di presidio dei risultati di apprendimento (RA) di tutte le ADA componenti l'unità professionale (Tabella 1).

In questa prima fase, il bilancio di prossimità individuale prenderà avvio dalle competenze tecnico professionali corrispondenti alle attività di Atlante del Lavoro e delle qualificazioni, mentre a tendere, in una seconda fase di sviluppo, saranno prese in considerazione anche alcune competenze di base e trasversali, coerenti o comunque correlate con i principali quadri comunitari di riferimento settoriali.

**Tabella 1 – Esempio di corrispondenza tra una delle 3 ADA relative al ‘Cuoco’ Attività e Risultati attesi (RA) così come descritta in Atlante del Lavoro e delle qualificazioni**

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

Fonte: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

### Algoritmo per il calcolo della prossimità individuale e esiti della SGA

Per la definizione dell'algoritmo si parte dall'ipotesi che tutte **le attività all'interno di ciascuna ADA** abbiano la stessa rilevanza<sup>3</sup> ai fini dell'accertamento delle competenze necessarie allo svolgimento di una o più

<sup>3</sup> In prospettiva le singole ADA potrebbero essere pesate in modo diverso in relazione all'effettiva rilevanza che ciascuna attività e RA assume ai fini dello svolgimento del lavoro. I risultati via via raccolti in fase di SGA, relazionati alle caratteristiche delle *Job vacancy*, contribuiranno nel tempo a identificare tali pesi

unità professionali. Per tale motivo, in relazione alla risposta fornita, ciascuna attività può generare un punteggio che varia da 0 a 2, *laddove 0 evidenzia un'assente o scarsa esperienza per quella attività, 1 un'esperienza relativa, ma generalmente non sufficiente a svolgerla nell'immediato e 2 una esperienza tale da aver acquisito le competenze necessarie a svolgerla* (Allegato 1). Chiaramente la rilevazione del grado di esperienza acquisito nelle diverse attività avviene sulla base di un approccio di tipo *job requirements* volto a rilevare il livello di competenza sulla base di domande che permettano al candidato di analizzare le competenze agite in funzione delle attività che ha messo in pratica per eseguire efficacemente un determinato lavoro. Pertanto, sarà necessario avere una particolare attenzione e un'accuratezza nella somministrazione del questionario anche utilizzando uno schema 'naturale' di colloquio. Importante, in tal senso, sarà la formazione dell'operatore.

I punteggi ottenuti per ciascuno degli *item* (attività) vanno a misurare in termini di percentuale (vedi allegato 2):

- la copertura dei singoli risultati attesi (R.A.) afferenti alle ADA e definiti per ciascuna unità professionale come sommatoria standardizzata dei punteggi ottenuti per ciascuna attività riconducibile in modo univoco alle specifiche R.A. In questo caso, il punteggio medio calcolato anche sulle singole RA consente di connettere più direttamente i fabbisogni formativi legati alle competenze;
- la copertura delle singole ADA come risultante della copertura dei R.A. di cui al punto precedente, riconducibili in modo univoco alle specifiche ADA dell'unità professionale. In questo caso, generando un punteggio medio complessivo rispetto a tutte le ADA, si ha il livello di prossimità rispetto alla specifica unità professionale per cui viene effettuato il servizio di SGA.

Sia le ADA che le RA ad esse associate possono essere comuni a più unità professionali. Tale aspetto, riveste una importanza particolare, poiché, come esplicitato anche più avanti, in base ai punteggi ottenuti (tassi di copertura dei RA e delle ADA), soprattutto se sono elevati su 1 o  $n$  ADA in comune, si può in teoria allargare l'esplorazione, tramite questionario, anche alle cosiddette unità professionali affini e prossime che hanno maggiori potenzialità di mercato a prescindere che siano o meno emerse in modo prioritario dall'*assessment* qualitativo (bilancio di prossimità professionale).

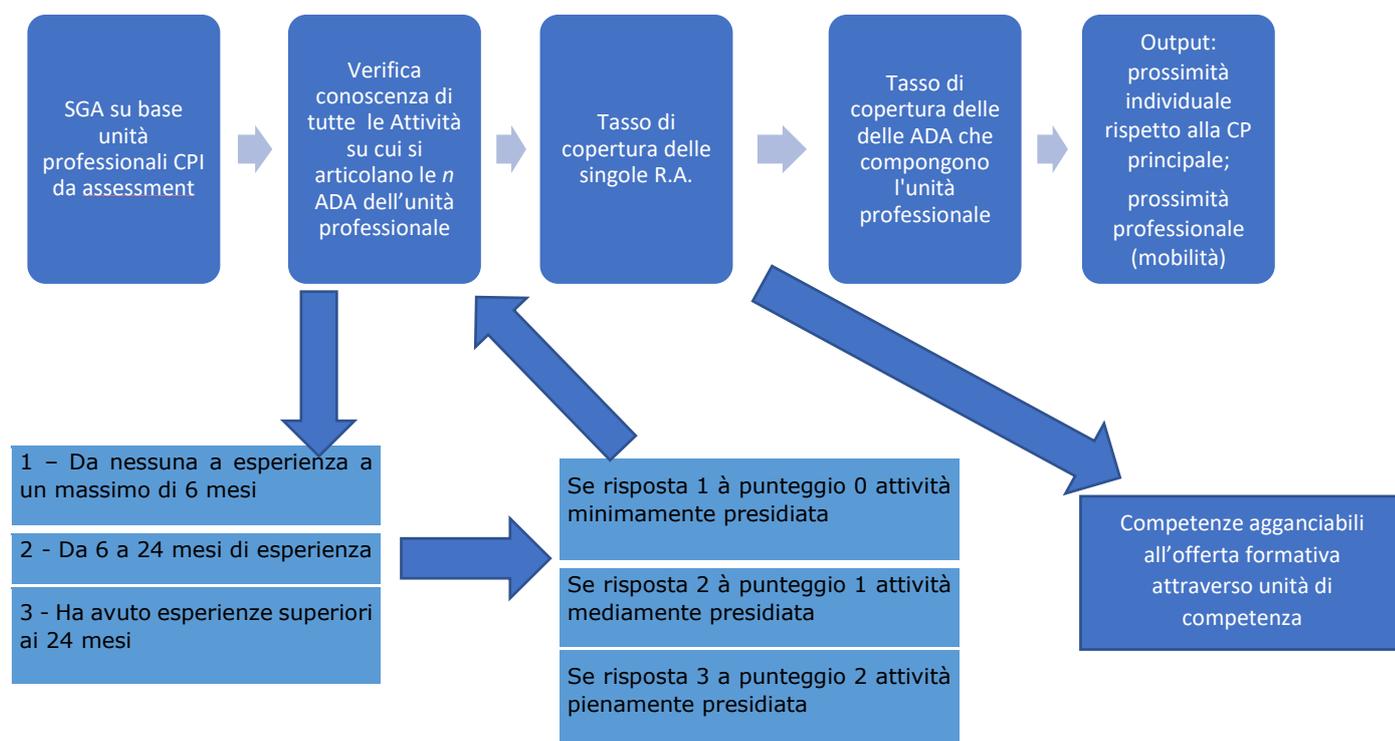
Al fine della definizione di un output complessivo della SGA i due tassi di copertura (ADA e RA) definiscono uno schema di profilo complessivo del candidato (vedi allegato 3) che consente di verificare:

- la distanza rispetto a 1 o più unità professionali con la specifica di quali siano le ADA e le R.A. coperte e con quali tassi di copertura;

- la distanza tra professioni, al fine di proporre una eventuale mobilità professionale. Questa calcolabile sulla base delle ADA comuni tra unità professionali e il grado di copertura che emerge dal test rispetto alle attività e alle R.A.;
- l'area di competenze per cui occorre definire un percorso formativo, in particolare definibile a partire dai tassi di copertura delle R.A.

**I valori soglia riportati nell'allegato 3 sono al momento indicativi. Il loro consolidamento può avvenire a seguito di una fase estesa di sperimentazione.**

**Figura 2- Modello complessivo di SGA**



## Allegato 1 – Punteggi attribuiti alle attività dell'ADA

<b>SE HA RISPOSTO "SI" per l'Ada 1 va alla D2.1</b>	<b>Ipotesi di punteggio attribuito alle singole attività</b>
<p><b>D 2.1</b> Con riguardo alle seguenti attività può indicare il suo grado di esperienza, in particolare negli ultimi 3 anni?</p>	<p>Se risposta 1 <input type="checkbox"/> punteggio 0 attività minimamente presidiata</p>
<p><b>1. Relativamente all'attività 1.1 (esemplificativa)</b></p>	<p>Se risposta 2 <input type="checkbox"/> punteggio 1 attività mediamente presidiata;</p>
<p>1 - Da nessuna a esperienza a un massimo di 6 mesi</p>	<p>Se risposta 3 <input type="checkbox"/> punteggio 2 attività pienamente presidiata</p>
<p>2 - Da 6 a 24 mesi di esperienza</p>	
<p>3 - Ha avuto esperienze superiori ai 24 mesi</p>	

## Allegato 2- Schema esemplificativo attribuzione punteggi: Unità professionale per cui si effettua la SGA

Unità professionali con AdA condivise per unità professionale sottoposta a SGA		Attività della singola ADA	R.A.	Attività riferite a specifica RA	punteggio possibile	punteggio ottenuto	esito RA	Standard (presidio % RA)	Output (presidio ADA, punteggio e %)
Ada	Elenco	Ada	R.A.	RA					
Ada 1	Elenco	<b>Ada 1</b> 1.1	A 1	1.1	0,1,2	2	3 su 4	0,75	2,25/3 (75%)
Ada 2	Elenco	1.2		1.3	0,1,2	1			
Ada 3	Elenco	<b>1.3</b>	A2	1.2	0,1,2	0	3 su 6	0,5	
		1.4		1.5	0,1,2	2			
		1.5		1.6	0,1,2	1			
		1.6	A3	1.4	0,1,2	2	4 su 4	1	
		1.7		1.7	0,1,2	2			
		<b>Ada 2</b>	B1	2.1	0,1,2	0	1 su 4	0,25	
		2.2		2.2	0,1,2	1			
		2.3	B2	2.3	0,1,2	2	4 su 4	1	1,25/2 (62,5%)
		2.4		2.4	0,1,2	2			
		<b>Ada 3</b>	C1	3.1	0,1,2	1	3 su 6	0,5	
		3.2		3.2	0,1,2	1			
		3.2		3.3	0,1,2	1			
<b>Totale</b>								1,875/3	
<b>(presidio % unità professionale)</b>								(62,5%)	

## Allegato 3 - Descrizione output

					<i>Condizioni co-esistenti in esito al test</i>				
					<i>Copertura rispetto alle ADA</i>	<i>Copertura rispetto alle R:A:</i>	<i>Output doppio da SGA e prossimità mobilità professionale</i>	<i>Incrocio con vacancy</i>	<i>Offerta formativa</i>
<b>Livello 1 di prossimità:</b> non si evidenziano particolari fabbisogni di competenze o al limite solo brevi periodi di adattamento al contesto produttivo (ad es. transizione verso professioni affini di comparto o settore differente) o di primo inserimento professionale, realizzabili anche attraverso misure di tirocinio o apprendistato.					la media di punteggio delle singole attività che compomgono le ADA raggiungono almeno il 75% rispetto al masismo possibile	R.A.: copertura delle R.A.: media totale di tutte le RA ≥ del 75% .	Work to ready - : al massimo necessità di tirocinio, acclimatemento in impresa. Individuazione delle professioni affini e prossime (in questo caso rimando a test SGA per le prossime)	Si	No
<b>Livello 2 di prossimità:</b> si evidenziano fabbisogni di interventi di formazione brevi e mirati (anche finalizzati al rafforzamento di competenze di base) per esigenze di primo ingresso o reinserimento in comparti produttivi affini o prossimi ma con livelli di autonomia e responsabilità equivalenti					la media di punteggio delle singole attività che compomgono le ADA raggiungono tra il 60% e il 75% rispetto al masismo possibile	R.A.: copertura delle R.A.: media range tra 60% e 75% (vedi punteggio presidio % R.A.).	Necessità di formazione breve di upskilling o su alcune competenze di base. Individuazione delle professioni affini e prossime (in questo caso rimando a test SGA per le prossime)	Si, ma solo se le ADA ele R.A. coperte corrispondono a professioni affini (ossia punteggi analoghi a livello di prossimità 1)	Individuazione specifica tra Risultati attesi sotto la soglia del 75% e offerta formativa specifica
<b>Livello 3 di prossimità:</b> si evidenziano fabbisogni di interventi più lunghi di formazione per esigenze di qualificazione professionale; reinserimento in ruoli professionali o comparti produttivi affini ma caratterizzati da contenuti professionali e livelli di autonomia e responsabilità più elevati; rafforzamento delle competenze di base.					la media di punteggio delle singole attività che compomgono le ADA raggiungono tra il 30% e il 60% rispetto al masismo possibile	R.A.: copertura delle R.A.: media range tra 30% e 60% (vedi punteggio presidio % R.A.).	Necessità di formazione medio-lunga di reskilling e su alcune competenze di base. Nessun output per professioni affini e prossime	No	Individuazione specifica tra Risultati attesi sotto la soglia del 75% e offerta formativa specifica
<b>Livello 4 di prossimità:</b> si evidenzia una distanza dall'area professionale individuata che risulta al di fuori della portata di un singolo intervento di reskilling e che richiedono lo sviluppo di un percorso intermedio di professionalizzazione e qualificazione in una prospettiva di career pathway, ad esempio attraverso l'offerta di percorsi di cosiddette micro-qualificazioni					la media di punteggio delle singole attività che compomgono le ADA raggiungono è al di sotto del 30% rispetto al masismo possibile	R.A.: copertura delle R.A.: media < del 30% (vedi punteggio presidio % R.A.).	Necessità di intraprendere un percorso di quaifica professionale. Nessun output per professioni affini e prossime	No	Individuazione specifica tra Risultati attesi sotto la soglia del 75% e offerta formativa specifica