

Deliberazione della Giunta Regionale 30 ottobre 2018, n. 35-7778

Determinazione finanziamento delle attività assistenziali del Cral Regione Piemonte per l'anno 2018 - Avvio controlli di secondo livello sugli atti gestionali e contabili del Cral Regione Piemonte - Revisione convenzione tra la Regione Piemonte e il Cral Regione Piemonte - Disposizioni di natura autorizzatoria ai sensi dell'art. 10, c. 2, D.lgs. 118/2011 s.m.i..

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Vista la legge regionale 7 giugno 1989, n. 34, "Disciplina dello stato giuridico e del trattamento economico del personale regionale in attuazione dell'accordo sindacale di comparto, per il triennio 1985/1987", che prevede, all'art. 25, la facoltà, per l'Amministrazione regionale, di intervenire finanziariamente a favore di organismi culturali, ricreativi ed assistenziali dei dipendenti mediante assegnazione finanziaria annuale.

Considerato che il Cral Regione Piemonte (Circolo Ricreativo Assistenziale Lavoratori della Regione Piemonte) è stato costituito con atto rogito del Notaio Grazia PREVITE, Rep. n. 18894 del 22.10.1987, modificato con atto rogito del Notaio Riccardo DE MAGISTRIS Rep. n. 35799 del 25.11.1996, come associazione culturale "avente natura culturale, assistenziale e previdenziale", rispettando il dispositivo della legge citata.

Tenuto conto che la legge 24 dicembre 1993 n. 537 e s.m.i. consente, all'art. 9, comma 1, alle amministrazioni pubbliche di attribuire risorse finanziarie esclusivamente in favore di associazioni e organizzazioni di dipendenti pubblici aventi natura previdenziale o assistenziale.

Considerato che il CRAL Regione Piemonte pone in essere in via prioritaria attività di carattere assistenziale e previdenziale a favore dei propri soci, come stabilito dall'art. 2 del vigente Statuto del Circolo, approvato il 21 giugno 2017.

Dato atto che i rapporti tra Cral Regione Piemonte e Regione Piemonte sono tuttora regolati dalla convenzione, Rep. n. 8028 del 12 maggio 2003, come modificata in data 31.3.2010 Rep. n. 1562, il cui art. 10 stabilisce che l'Amministrazione regionale assicura la copertura finanziaria per lo svolgimento di attività assistenziali sino all'importo complessivo massimo, da individuarsi mediante apposita deliberazione della Giunta Regionale.

Atteso che è necessario determinare l'ammontare del finanziamento da destinare al Cral Regione Piemonte per l'anno 2018 per le attività di natura assistenziale nei confronti dei dipendenti della Regione Piemonte in € 206.000,00, sulla base della programmazione delle attività dell'Associazione.

Dato atto che il suddetto finanziamento trova disponibilità sul capitolo di spesa 105911 del bilancio 2018, con uno stanziamento pari ad € 206.000,00.

Ritenuto di stabilire, ai sensi dell'art. 10, c. 2, D.lgs 118/2011 s.m.i., la disposizione di natura autorizzatoria sullo stanziamento del capitolo di spesa 105911 del bilancio 2018, per l'importo complessivo di € 206.000,00.

Ritenuto di individuare la struttura attualmente competente ad erogare il predetto finanziamento nel Settore Trattamento Economico Pensionistico, Previdenziale ed Assicurativo del Personale della Direzione Segretariato Generale.

Considerato, peraltro, che le disposizioni contenute nell'art. 25 della Legge regionale del 7 giugno 1989, n. 34 sono da riconsiderare alla luce del mutato quadro costituzionale e normativo di riferimento e che si rende, di conseguenza, necessario pervenire alla sottoscrizione di una nuova convenzione, che ridefinisca:

- condizioni e modalità di erogazione del finanziamento finalizzato alle attività assistenziali in favore di tutti i dipendenti regionali;
- modalità di rendicontazione e di verifica dell'effettivo e corretto utilizzo del finanziamento, anche alla luce delle disposizioni del vigente codice dei contratti e delle relative linee guida dell'ANAC eventualmente applicabili nonché delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione;

- condizioni e modalità di utilizzo eventuale di altre risorse e di locali dell'Amministrazione regionale.

Ritenuto, a tal fine, di dare mandato alla Direzione Segretariato Generale di predisporre il nuovo schema di convenzione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale, per disciplinare i rapporti tra la Regione ed il Cral Regione Piemonte, previa sottoscrizione delle parti, a decorrere dall'annualità 2019.

Considerato, inoltre, che, con D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016, è stata approvata la "Disciplina del sistema dei controlli interni".

Ritenuto, pertanto, di rendere da subito più efficace l'attività di controllo sull'utilizzo delle risorse erogate da Regione Piemonte, avviando specifici controlli di secondo livello sugli atti gestionali e contabili del Cral Regione Piemonte, da affidare all'apposita struttura di controllo già istituita presso la Direzione Segretariato Generale in attuazione della citata D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016.

Vista la D.G.R. 12-5546 del 29 agosto 2017 ai fini del visto preventivo di regolarità contabile;

vista la L.R. n. 34 del 7.6.1989;

vista la L. n. 537 del 24.12.1993;

vista la L. n. 556 del 24.10.1996;

visto il D.lgs. n. 118/2011;

visto D.lgs. n. 50 del 18.4.2016;

vista la D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016;

vista la L.R. n. 4 del 5.4.2018;

vista la D.G.R. n. 26-6722 del 6.4.2018;

vista la D.G.R. n. 1-7022 del 14.6.2018.

Tutto ciò premesso e considerato, la Giunta regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

delibera

Nelle more della revisione della vigente convenzione tra la Regione ed il Cral Regione Piemonte, alla luce del mutato quadro normativo di riferimento:

- di determinare l'ammontare del finanziamento da destinare al Cral Regione Piemonte per l'anno 2018 per le attività di natura assistenziale nei confronti dei dipendenti della Regione Piemonte, sulla base della programmazione delle attività dell'Associazione, in € 206.000,00, iscritti per l'anno 2018 al capitolo di spesa 105911 del bilancio regionale 2018;
- di stabilire la natura autorizzatoria sullo stanziamento del capitolo di spesa 105911 del bilancio 2018, per l'importo complessivo di € 206.000,00, ai sensi dell'art. 10, c. 2, D.lgs. 118/2011 s.m.i.;
- di dare mandato al Settore Trattamento Economico Pensionistico, Previdenziale ed Assicurativo del Personale della Direzione Segretariato Generale di erogare il predetto

finanziamento al Cral Regione Piemonte per le attività di natura assistenziale dell'anno 2018, sulla base e secondo le modalità previste dalla vigente convenzione tra la Regione ed il Cral Regione Piemonte;

- di dare mandato alla Direzione Segretariato Generale di sottoporre gli atti gestionali e contabili del Cral Regione Piemonte a controlli di secondo livello finalizzati alla verifica, prima del secondo pagamento relativo all'anno 2018, del corretto utilizzo del finanziamento erogato, utilizzando l'apposita struttura di controllo già istituita presso la medesima Direzione;
- di dare atto che il Cral Regione Piemonte è tenuto a fornire all'Amministrazione regionale la relazione finale delle attività svolte, la rendicontazione e la documentazione contabile relativa alle spese effettivamente sostenute, finalizzate agli scopi assistenziali, secondo quanto previsto dall'art. 12 della vigente convenzione;
- di dare mandato alla Direzione Segretariato Generale di predisporre il nuovo schema di convenzione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale, per disciplinare i rapporti tra la Regione ed il Cral Regione Piemonte, previa sottoscrizione delle parti, a decorrere dall'annualità 2019, al fine di ridefinire, alla luce del mutato quadro normativo di riferimento:
 - condizioni e modalità di erogazione del finanziamento finalizzato alle attività assistenziali in favore di tutti i dipendenti regionali;
 - modalità di rendicontazione e di verifica dell'effettivo e corretto utilizzo del finanziamento, anche alla luce delle disposizioni del vigente codice dei contratti e delle relative linee guida dell'Anac eventualmente applicabili, nonché delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione;
 - condizioni e modalità di utilizzo eventuale di altre risorse e di locali dell'Amministrazione regionale.

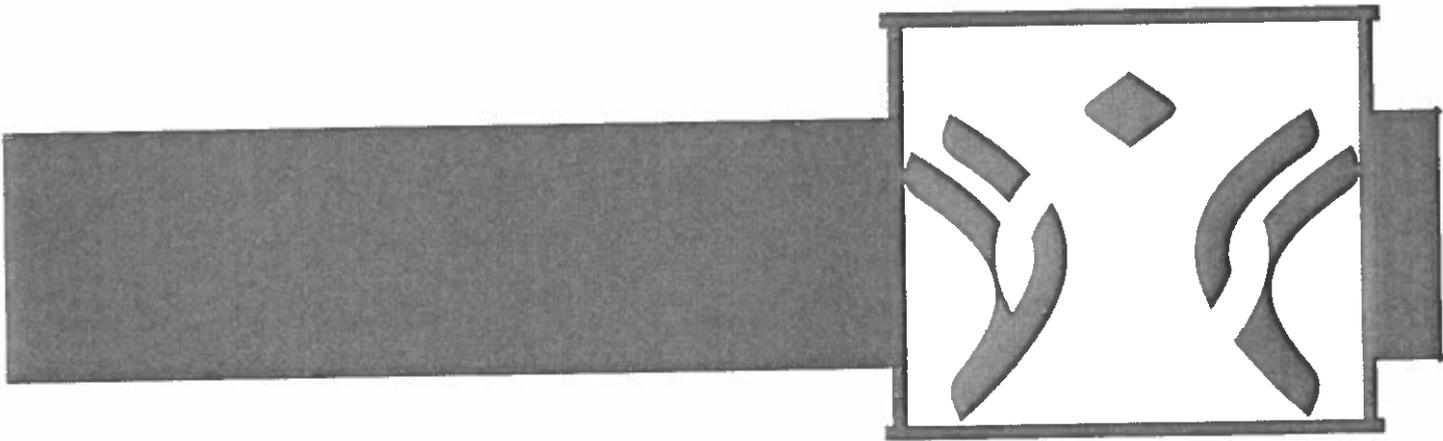
La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n. 22/2010.

(omissis)



REGIONE PIEMONTE
AGENZIA PIEMONTE LAVORO
CENTRI PER L'IMPIEGO

Piano Attività APL anno 2018



INDICE

Premessa.....	4
La cornice di riferimento istituzionale	5
L'Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'Impiego piemontesi	6
Il modello organizzativo APL-CPI	8
Le fasi della riorganizzazione di APL, CPI e dei servizi offerti.....	13
Obiettivi generali APL 2018	15
1. AREA DIREZIONALE	17
1.1 AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO	17
1.2 PROGETTAZIONE E FUNDRAISING	21
1.3 PERSONALE APL E CONTRATTI	23
1.3.1 Personale APL	23
1.3.2 Contratti.....	23
1.3.3 Legale Normativa.....	24
1.4 CENTRI PER L'IMPIEGO	24
1.4.1 Accesso agli atti	27
1.4.2 Formazione del personale	27
1.4.3 Strumenti	28
1.4.4 Convenzione regione ANPAL Servizi S.P.A.	28
1.4.5 Orari degli sportelli	28
1.4.6 Tirocini	28
1.4.7 LSU presso i CPI.....	29
1.4.8 Strumenti di formalizzazione assegnazione incarico sui progetti.....	30
1.4.9 Sistemi informatici	30
2. AREA SERVIZI IN LINE	30
2.1 PROMOZIONE DEI RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI D'IMPRESA E CATEGORIA	30
2.2.1 IOLAVORO	30
2.2.2 Campionati Dei Mestieri WORLDSKILLS.....	31
2.2.3 Salone Internazionale Del Libro	31
2.2.4 Altre iniziative previste	31
2.3 MONITORAGGIO E ANALISI.....	31
2.3.1 I rapporti di monitoraggio.....	32
2.3.2 Osservatorio Interistituzionale Stranieri Città Metropolitana Di Torino	34
2.3.3 La Collaborazione Con Anpal Servizi	34
2.3.4 La Collaborazione Con Ires Piemonte E Osservatorio Regionale Del Mercato Del Lavoro.	35
2.5 INSERIMENTO E REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO.....	37
2.5.1 Bandi 1.B "Percorsi Formativi Per Il Lavoro" E 2.B "Incentivi All'assunzione"	37
2.5.2 Cantieri Lavoro Art. 32 Della L.R. 34/2008.....	37
2.5.3 Lavori Socialmente Utili (Uffici Regionali).....	37
2.5.4 Lavori Socialmente Utili (Uffici Giudiziari)	38
2.5.5 Chiamata Pubblica	38
2.6 CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO.....	39
2.6.1 Garanzia Giovani	39
2.6.2 Assegno Di Ricollocazione (ADR)	39
Conclusione e analisi della sperimentazione:	40
Attività relative l'entrata a regime:.....	40
2.6.3 Buono Servizio per laboratori di politica attiva	40
2.6.4 Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro Ex L.R. 25/2007	41
2.6.5 Orientamento	41
2.6.6 Alternanza Scuola Lavoro – Sperimentazione Apprendistato.....	42
2.6.6 Sperimentazione PIAAC	42
3. SERVIZI SPECIALISTICI	43
3.1 COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA	43
3.2 LEGALE E NORMATIVA	43
3.3 ALTE PROFESSIONALITÀ E GRANDI RECLUTAMENTI.....	44
3.4 EURES EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES	45



3.4.1 PROGETTO POTENZIAMENTO DELLA RETE EURES – POR FSE 2014 / 2020	46
3.4.2 PROGETTAZIONE EUROPEA E FUNDRAISING	46
3.4.3 DISOCCUPAZIONE EUROPEA	46
3.4.4 ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO SPECIFICO	46
3.4.5 PARTECIPAZIONE A SALONI INTERNAZIONALI:	47
3.4.6 Quadrante Metropolitan e Coordinamento Regionale	47
Organizzazione, Gestione e Partecipazione a Infoday e Fiere:	47
3.4.7 QUADRANTE ASTI - ALESSANDRIA	48
3.4.8 QUADRANTE CUNEO	48
3.4.9 QUADRANTE BIELLA – NOVARA – VERCELLI - VCO	48
3.5 ANTIDISCRIMINAZIONE	49
3.5.1 Attività a favore dei cittadini stranieri	49
3.5.2 PROGETTO FORWORK - Fostering Opportunities of Refugee WORKers	49
3.5.3 Tirocini formativi e di orientamento a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero, inclusi disoccupati e inoccupati	50
3.5.4 WHITE JOBS	50
3.5.5 Fondo Nazionale per l'occupazione dei Disabili	51
3.5.6 Gestione Fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili	51
3.5.7 Garanzia Giovani Disabili	52
3.5.8 Strumenti di inclusione attiva (S.I.A.) e reddito di inclusione (R.E.I.)	52
3.5.9 Ulteriori attività	52
3.6 SISTEMI INFORMATIVI	53
4. AFFARI AMMINISTRATIVI	55
4.1 AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DEI CPI	55
4.2 FACILITY MANAGEMENT	56
4.3 PRIVACY ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	57
4.4 COLLOCAMENTO MIRATO L. 68/99	57



Premessa

Il **presente piano** nasce in un contesto giuridico non ancora definito rispetto agli assetti istituzionali, in particolar modo per quel che riguarda la missione e il ruolo di APL rispetto all'assetto dei Centri per l'Impiego e del relativo personale, oggetto questo delle decisioni strategiche della Regione Piemonte.

Ne consegue che fino alla definitiva scelta si procederà con programmazioni e con una divisione delle responsabilità a carattere transitorio, ove la stessa dialettica con la Regione e l'Agenzia Nazionale ANPAL, anche nell'attuazione degli strumenti previsti dal Jobs Act, non vedrà un definito allineamento. Il personale inoltre non definitivamente collocato, continua a determinare complesse relazioni con le Province e ad avere conseguenze critiche nella gestione della logistica.

Da questa situazione ancora aperta ne deriva una complessità generale nelle attività di management dei Centri per l'Impiego pubblici che ne determina la loro efficacia.

Per affrontare al meglio questo contesto APL conferma l'assetto organizzativo a carattere temporaneo varato nell'ottobre 2016 e che serviva a transitare l'organizzazione, **a parità di risorse e personale**, verso una definitiva ri-organizzazione dei servizi e quindi di parte delle politiche attive della Regione Piemonte.

Si prosegue quindi anche per l'intero 2018 con una programmazione annuale in attesa di poter superare il momento transitorio e proporre un assetto definitivo dell'organizzazione e i relativi obiettivi.

A ulteriore premessa si aggiunge inoltre che un **documento organizzativo sui servizi pubblici per l'impiego** è stato prodotto da APL nel mese di maggio 2018 in coerenza con la concertazione tra Regione Piemonte e O.O.S.S. sul futuro del personale dei Centri per l'impiego. Entro la fine del 2018 sarà inoltre prodotto il documento relativo alla **riorganizzazione definitiva di APL** che non può che essere successivo alla decisione sul futuro dei CPI.

Ad oggi si sta affrontando inoltre un lavoro, che permetta di **far transitare l'intera parte logistica e gestionale dei CPI**, attraverso una serie di incarichi e procedure ad esperti o aziende specializzate per supportare APL nel difficile passaggio che potrà verificarsi dopo la decisione sul personale dei CPI e i successivi atti che le province auspicano rispetto al passaggio della titolarità dei CPI. (vulture, informatica, sicurezza informatica, acquisti materiali, manutenzione sedi, pulizie, guardineria, auto, buste paga, gestione personale ecc..).

Tale ultimi documenti e processi dovranno essere sostenuti e accompagnati da **alcuni principi cardine rispetto al ruolo futuro di APL** allo scopo di rendere l'Agenzia operativa e sostenibile nella gestione dei CPI:

- Un ragionamento relativo alla gestione del personale, anche in termini di fabbisogni. Ad oggi gli spazi assunzioni di APL sono assenti, gravando in questo modo il personale

storicamente impiegato, non sufficiente in termini numerici e di competenze, con nuovi compiti ereditati dal ruolo di coordinamento dei CPI affidato ad APL a seguito L.R. 29 ottobre 2015, n. 23 "Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province".

- Fondamentale un aumento di personale (anche tramite appalti di servizi) dedicato alla gestione ordinaria di una rete di 45 sedi sparse su tutto il territorio regionale. Potrebbe essere utile che inoltre alcuni uffici regionali competenti su tali materie, accompagnassero APL nella realizzazione di tutte le attività gestionali, per lo meno nella fase transitoria.
- Velocizzare i processi di assunzione di personale per i CPI per svolgere i compiti previsti dai Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP, Decreto Ministeriale nr. 4/2018). Se tale scelta non si potrà compiere in base al Piano per il rafforzamento dei servizi per l'impiego, previsto dal governo ma non ancora in avvio a causa di complessità a livello nazionale, una possibilità sarebbe quella di utilizzare temporaneamente altre risorse, sotto forma di anticipo, a disposizione della Regione (Fondi Strutturali Europei), attraverso la forma del finanziamento ad attività legate all'erogazione dei servizi dei CPI in una logica di progetto, così come già sperimentato da altre Regioni.
- Utile sarebbe in ambito di strumenti e sistemi informatici la gestione diretta per APL delle attività e servizi dei CPI come previsto da molte agenzie di diverse regioni. Lo sviluppo del SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte) basato sugli Addendum inviati dal Ministero del Lavoro e finalizzati alla corretta gestione sui servizi informativi in cooperazione applicativa, degli stati occupazionali e della loro durata, così come definiti e modificati dal d.lgs. 150/2015, risulterebbe più fluida. Una maggiore autonomia di APL sulle scelte tecniche e operative potrebbe accelerare i tempi di gestione dei servizi informativi dei CPI.

Se fatte queste scelte permetteranno ad APL di svolgere più efficacemente tutte le attività, a differenza di ciò che è avvenuto negli ultimi due anni, dove la carenza di personale, di risorse e di tempi certi, ha determinato una serie numerosa di complessità e una conseguente minore efficienza dei servizi, rischiando di lasciare allo stesso tempo APL come unico attore coinvolto nella complessa situazione.

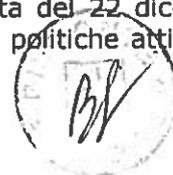
La cornice di riferimento istituzionale

L'intesa da parte dello Stato e delle Regioni sul rinnovo dell'Accordo quadro per le politiche attive 2017 risponde alla necessità di garantire i servizi per il lavoro e di rilanciare le politiche attive a livello nazionale con il riconoscimento reciproco del ruolo strategico delle amministrazioni centrali e delle amministrazioni regionali nell'ambito della competenza concorrente, così come riaffermata in esito al Referendum costituzionale del 4 dicembre u.s.

Il 22 dicembre del 2016 nella Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, si sancisce l'accordo che tra il Governo e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano va a "confermare la fondamentale importanza e la necessità di un forte rilancio delle politiche attive del lavoro a livello nazionale, riconoscendo reciprocamente, a tal fine, un ruolo strategico sia alle amministrazioni centrali, sia alle amministrazioni regionali e nel ritenere che la rilevanza delle politiche attive del lavoro sia funzionale a un miglior funzionamento del mercato del lavoro e alla creazione di occupazione di qualità e che, quindi, una gestione sinergica di tali servizi riveste una fondamentale importanza".

La Regione Piemonte con la Deliberazione della Giunta Regionale 29 dicembre 2016, n. 50-4524 recepisce il rinnovo, per l'anno 2017, dell'Accordo Quadro tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni e le Province Autonome approvato nella seduta del 22 dicembre 2016 della Conferenza Stato-Regioni in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro.

L'Accordo raggiunto, che è valido per l'annualità 2017, garantisce quindi:



- 1) le risorse finanziarie per la continuità di funzionamento dei Centri per l'Impiego per attuare i livelli essenziali delle prestazioni, definiti dalla riforma, attraverso interventi in sinergia tra le istituzioni;
- 2) conferma la ripartizione, già in atto per gli anni 2015 e 2016, basata sul numero effettivo di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato impiegati nell'erogazione di servizi per l'impiego e di politiche attive con i 2/3 del fabbisogno finanziario a carico dello Stato e il rimanente terzo a carico delle Regioni;
- 3) la definizione di un piano congiunto di rafforzamento dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di risorse contenute nei Piani Operativi Nazionali e Regionali, nel rispetto delle attuali allocazioni delle risorse e nel rispetto dei Regolamenti dell'Unione Europea in maniera di fondi strutturali.

Non ancora definito nel metodo di trasferimento delle risorse il piano congiunto di rafforzamento dei servizi per l'impiego e delle politiche attive prevedrebbe da parte del Governo una proposta di assegnazione ai CPI di 1.000 unità aggiuntive di personale appositamente formato e di 600 ulteriori unità di personale che avrà il compito di favorire il collocamento al lavoro delle persone più deboli, essendo dedicate al rafforzamento del SIA (Sostegno all'Inclusione Attiva). I costi relativi, pari a € 60 milioni, saranno coperti per metà con risorse del Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione e per metà con risorse del Programma Operativo Nazionale Inclusione. L'investimento nel sistema dovrebbe creare le condizioni di reale sostenibilità di miglioramento, soprattutto nell'attuale contesto di carico amministrativo e di sofferenza che i Servizi per l'Impiego stanno fronteggiando da anni con grande impegno e responsabilità.

Rispetto al personale dei CPI con la legge di stabilità per il 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205), all'articolo 1 (commi 793-807) il legislatore introduce disposizioni riguardanti il completamento del processo di transizione delle funzioni inerenti i servizi per l'impiego, riconfigurati dal D. Lgs. n. 150/2015 come strutture regionali, mediante il trasferimento del relativo personale in capo alle Regioni o alle agenzie costituite per la gestione dei servizi per l'impiego, con il conseguente e corrispondente incremento della relativa dotazione organica. A tal fine, la norma determina anche lo stanziamento a favore delle Regioni a statuto ordinario, a decorrere dal 2018, di risorse stabili nazionali, per la copertura del costo degli operatori di servizi per l'impiego titolari di un contratto a tempo indeterminato, coinvolti nel percorso di attuazione della legge n. 56/2014. La norma di bilancio, inoltre, introduce finanziamenti pari a 16 milioni euro a favore del personale dei CPI impiegato con contratti a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa, per la proroga delle relative forme contrattuali e per la possibile stabilizzazione del personale a tempo determinato attraverso l'estensione dell'applicabilità delle procedure descritte all'art. 20, comma 4 del D. Lgs. n. 75 del 2017 (nell'ambito dell'attuazione della legge 124/2015, cd. Legge Madia di Riforma della pubblica amministrazione), per gli aventi diritto secondo i requisiti fissati dalla norma e in deroga ai limiti vigenti in materia di assunzioni da parte delle amministrazioni regionali. I contratti a tempo determinato e le collaborazioni coordinate e continuative, in essere alla data del 31 dicembre 2017, sono prorogati dalla legge fino al 31 dicembre 2018, ovvero fino alla conclusione delle citate procedure di stabilizzazione. Tali trasferimenti del personale, stabile ed a termine, alle Regioni ed alle agenzie o enti regionali sono effettuati in deroga e non sono computati ai fini del calcolo dei limiti assunzionali vigenti.

Accordata in conferenza stato regioni la convenzione tipo per regolare i rapporti tra Regioni e province per i primi sei mesi del 2018 che nel caso Piemonte viene regolata in fase di accordo nell'Osservatorio in una convenzione da stipulare tra Regione Piemonte, APL, Province/Città metropolitana.

L'Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'Impiego piemontesi

L'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) istituita con la L.R. 14 dicembre 1998, n. 41 "Organizzazione delle funzioni regionali e locali in materia di mercato del lavoro" come ente regionale strumentale della Regione Piemonte, con la L.R. 29 ottobre 2015, n. 23 "Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province" in attuazione della L. 7 aprile 2014, n. 56 concernente le disposizioni sulle Città Metropolitane, si conferma anche in attesa di una risoluzione del

collocamento dei CPI, con il ruolo di coordinamento e gestione dei Servizi Pubblici per l'Impiego con il medesimo assetto organizzativo varato a fine 2016 con la Det. del 26 ottobre 2016, n. 802.

L'Agenzia riconferma quindi i compiti esercitati nel **2017** principalmente con il supporto alla Regione nella programmazione del FSE e con il coordinamento e gestione dei Centri per l'Impiego regionali, lavorando per rafforzare la propria efficacia anche attraverso servizi specialistici rivolti alle imprese e ai cittadini.

L'Agenzia si trova ad agire il nuovo compito e a gestire i diversi CPI del territorio piemontese organizzati in 44 sedi territoriali: 30 sedi di Centri per l'Impiego oltre a 14 "antenne" e il relativo personale.

La situazione degli organici dei CPI ha subito un ulteriore decremento di operatori impegnati all'interno dei servizi (**da 480 operatori a tempo indeterminato nel 2014 a 420 operatori nel 2016 a 409 nel 2017**) con un prevedibile incremento delle attività per il **2018** determinato dalle nuove politiche introdotte dalla normativa nazionale che entrano a regime (Assegno di ricollocazione e Reddito di Inclusione - REI).



I centri per l'impiego (CPI) in Piemonte



Sede CPI	Operatori CPI*
ACQUI TERME	11
ALBA	13
ALESSANDRIA	13
ASTI	33
BIELLA	11
BORGOMANERO	9
BORGOSIESIA	4
CASALE MONFERRATO	9
CHIERI	8
CHIVASSO	12
CIRIÉ'	14
CUNEO	25
CUORGNE'	6
FOSSANO	8
IVREA	13
MONCALIERI	19
MONDOVI'	8
NOVARA	10
NOVI LIGURE	9
OMEGNA	17
ORBASSANO	8
PINEROLO	19
RIVOLI	18
SALUZZO	9
SETTIMO TORINESE	12
SUSA	8
TORINO	56
TORTONA	5
VENARIA	13
VERCELLI	9
Totale	409

* 87 operatori con contratto tempo indeterminato, 22 operatori con contratto tempo determinato

Il modello organizzativo APL-CPI

Nelle more della definizione da parte della Regione della destinazione del personale dei CPI e dell'approvazione del testo della legge regionale che adegui l'attuale assetto istituzionale ed organizzativo dell'Agenzia ai nuovi compiti che a questa si intendono assegnare, la Direzione intende confermare l'organizzazione temporanea frutto della revisione attuata con determinazione 26 ottobre 2016, n. 802. Si procederà ad una ulteriore riorganizzazione e alla conseguente reingegnerizzazione dei processi in una fase successiva.

Pertanto la struttura organizzativa che implementerà le attività di seguito descritte è sostanzialmente identica a quella descritta nella determinazione 802/2016 citata. Alcuni adattamenti sono già stati apportati per consentire una razionale attribuzione di incarichi ai 4 dirigenti di cui l'Agenzia dispone dalla fine del 2017. Tali adattamenti non inficiano la sostanza della riorganizzazione operata, ma si limitano a meglio dettagliare il contenuto dei singoli conferimenti dirigenziali che prevedono, oltre all'attribuzione della responsabilità di quadrante, anche la delega alla gestione di materie di natura amministrativa e gestionale.

Per rafforzare il ruolo di coordinamento e gestione dei CPI, nel 2018 la Direzione di APL, in coerenza con la riorganizzazione della struttura organizzativa (rif. Det. 26 ottobre 2016, n. 802), descritta successivamente, proseguirà nella definizione del modello organizzativo, attribuendo alle 4 aree e alle specifiche strutture, il personale della sede centrale, attraverso una declinazione delle attività assegnate singolarmente, coerenti con l'obiettivo macro di sistema "rafforzamento di APL e dei Servizi pubblici per l'Impiego della Regione Piemonte per rispondere alle nuove richieste normative" oltre che "allo sviluppo di un'offerta omogenea dei servizi da erogarsi all'utenza".

Tutte le attività infra descritte saranno declinate sia in termini di responsabilità prescritte al ruolo assegnato, sia in termini di sistema di competenze ed *expertise* maturate o di potenziale posseduto dal personale assegnato direttamente o in avvalimento, operante nella struttura centrale di APL.



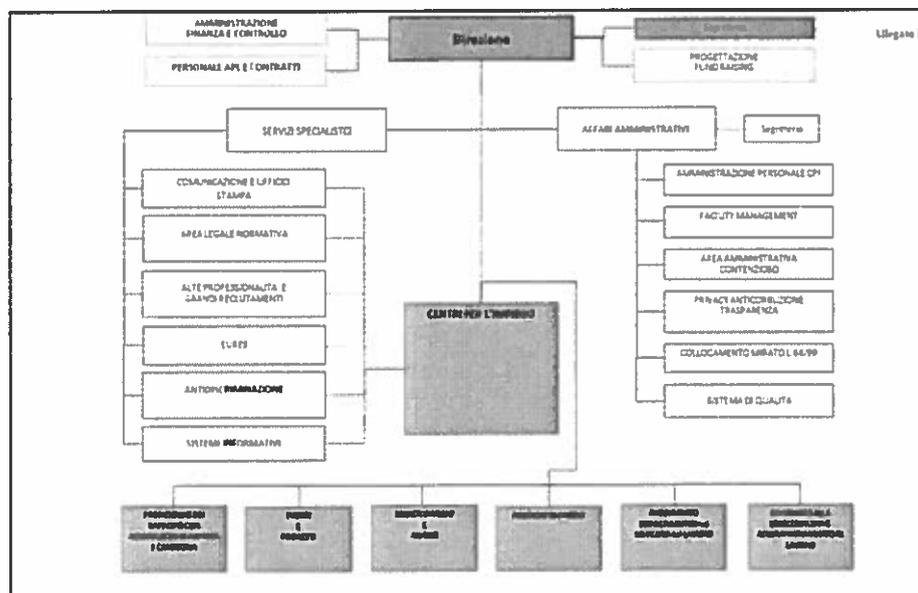
Il **mansionario di ruolo** sarà l'*output* che raccoglierà la descrittiva del ruolo e le aree di operatività e di responsabilità, sarà condiviso dalla Direzione con ogni professionista per la propria area di competenza e validato da quest'ultima. Il mansionario sarà perfettamente allineato con le aree organizzative definite nel 2016 e confermate nel 2017 e riportate nella parte sottostante.

Il personale viene quindi assegnato ad una delle **4 macro-aree organizzative** e alle relative articolazioni:

1. **DIREZIONALE:** Amministrazione finanza e controllo, Progettazione e *fundraising*, Personale e contratti, Centri per l'Impiego;
2. **SERVIZI IN LINE:** Promozione dei rapporti con associazioni di impresa e categoria, Eventi e progetti, Monitoraggio e analisi, Politiche di parità, Garanzia Giovani Disabili, Inserimento reinserimento nel Mercato del Lavoro, Contrasto alla disoccupazione e Accompagnamento al lavoro;
3. **SERVIZI SPECIALISTICI:** Comunicazione e Ufficio stampa, Legale e Normativa, Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti, Eures, Antidiscriminazione, Sistemi Informativi;
4. **AFFARI AMMINISTRATIVI:** Amministrazione Personale dei Centri per l'Impiego, *Facility Management*, Area Amministrativa e contenzioso, *Privacy* anticorruzione e Trasparenza, Collocamento mirato (L. 68/99), Gestione del sistema qualità.

Modello organizzativo transitorio adottato (ottobre 2016)

L'organigramma di APL adottato ad ottobre 2016, mette al centro dei compiti da esercitare la gestione dei CPI, l'Agenzia è passata da 31 risorse a tempo indeterminato a circa 450. APL per esercitare tale compito oltre alle 31 risorse già presenti storicamente ha spostato nella sede centrale altre 15 risorse precedentemente già impegnate in compiti di coordinamento o supporto ai CPI.



Di seguito si riporta la descrizione delle 4 aree presenti nell'organigramma.

Tale organizzazione nel momento in cui si arrivasse ad una definizione della struttura dei CPI sarà riformulata. Alcune modifiche all'organizzazione determinata sono state già apportate per rendere l'organizzazione più coerente ed armonica con l'inserimento di quattro figure dirigenziali che attualmente operano in APL.



1. AREA DIREZIONALE

Amministrazione finanza e controllo. Supervisiona, organizza e coordina i servizi contabili e finanziari dell'Ente; gestisce il trattamento contabile delle transazioni economiche patrimoniali e finanziarie in base alla normativa vigente e sovrintende alla realizzazione del bilancio di esercizio; analizza gli scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato, individuando i fattori e le cause determinati, prospettando interventi migliorativi nella gestione aziendale e proposte sulla strategia di medio termine; gestisce il portale della fatturazione elettronica e i rapporti con il Collegio di Revisione dei Conti; predisporre e custodisce il registro verbali e la relativa documentazione allegata e i rapporti con la Tesoreria, i funzionari regionali, ed i consulenti fiscali. Conduce l'istruttoria finalizzata all'erogazione di contributi/indennità; cura la gestione, la certificazione e la rendicontazione degli interventi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo; cura l'attività di controllo sulla spesa in qualità di beneficiario nonché sulla spesa dichiarata dai beneficiari dei programmi di cooperazione; provvede alla rendicontazione e certificazione alla Regione e all'Unione Europea delle spese sostenute relativamente ai programmi comunitari di competenza; predisporre il rendiconto fisico/economico dei sostegni erogati; gestisce i trasferimenti delle risorse alle Province e Città Metropolitana ancora titolari della gestione economica del personale assegnato ai Servizi Pubblici per l'Impiego; trattamento economico del personale dipendente di APL ad eccezione del personale in comando; anticipo cassa integrazione straordinaria.

Progettazione e fundraising. Identifica possibili fonti di finanziamento per attivare progettualità di supporto e sperimentazione. L'obiettivo dell'area è quello di monitorare i diversi canali di finanziamento pubblici e privati nazionali ed internazionali, sviluppare *partnership* coinvolgendo attori locali, nazionali o stranieri, ed elaborare progettualità allo scopo di incrementare il potenziale di conoscenza, di esperienza e di scambio di prassi e lo sviluppo di nuove iniziative.

Personale e contratti. Nell'ambito dei compiti istituzionali di APL, svolge attività di approfondimento giuridico per l'Ente. Si occupa della gestione del personale di APL, ad eccezione di quello in comando, e della relativa normativa; coordina e gestisce le procedure di affidamento di beni e servizi, ex D.Lgs. 50/2016. Opera, nelle materie di competenza in raccordo con le altre amministrazioni, con l'Avvocatura regionale, con quella degli altri soggetti interessati, e con il libero foro. Cura i rapporti con le rappresentanze dei lavoratori.

Centri per l'Impiego. Gestisce il passaggio alla rete regionale dei Centri per l'Impiego, costruendo un modello che garantisca sia gli standard di servizio prefissati sia il rispetto delle specificità locali tramite il potenziamento della condivisione delle informazioni e della documentazione; l'attivazione di un sistema di co-decisione coinvolgendo i centri mediante i loro responsabili implementando le linee di applicazione dettate dalla normativa nazionale. L'area a supporto della rete, nella logica del *peer to peer*, attua la *mission* attraverso la valorizzazione delle risorse e del clima organizzativo; attuazione riforma del lavoro ex D.Lgs. 150/2015 (Jobs Act) e s.m.i; offerta minima di servizi ai lavoratori e attuazione delle Misure e dei progetti di politica attiva del lavoro, sistema Informativo Lavoro Piemonte, sperimentazione di nuovi modelli e metodologie di servizi di politica attiva del lavoro rivolti all'offerta; analisi in itinere ed ex post delle attività amministrative e di servizio erogate dai CPI; formazione degli Operatori dei CPI.

2. AREA SERVIZI IN LINE

Promozione dei rapporti con associazioni di impresa e categoria. Promuove progetti ed eventi coinvolgendo le Associazioni di impresa e di categoria per favorire la collaborazione tra CPI e imprese, inoltre promuove presso le aziende i servizi e i progetti attivi. Favorisce la sinergia tra i servizi offerti dalle associazioni di impresa e quelli offerti dai CPI per sostenere la cultura di impresa e dell'autoimpiego. Collabora con l'area Monitoraggio e Analisi per la ricognizione dei fabbisogni aziendali e l'individuazione della domanda di profili professionali specialistici, in stretto raccordo con le associazioni di impresa. Elabora una mappatura a livello regionale, suddivisa per filiere produttive, di aziende con disponibilità all'assunzione che permetta di fare *scouting* per i referenti marketing. Cura l'applicazione dei tirocini in azienda.

Eventi e progetti. Pianifica, sviluppa e gestisce gli eventi e le manifestazioni inerenti le funzioni istituzionali dell'APL; Progetta e organizza la partecipazione a manifestazioni organizzate da altre realtà, perseguendo gli obiettivi della struttura e assicurandone la comunicazione. Analizza i bisogni espressi e definisce il *concept* principale; realizza l'analisi di fattibilità tecnica ed Economica della partecipazione al progetto; organizza gli allestimenti, gestisce e progetta il marketing e la comunicazione in sinergia con l'area di comunicazione di APL; rendiconta, monitora e valuta l'andamento e i risultati dell'evento in collaborazione con l'area di monitoraggio. Sviluppa e realizza la Job Fair IOLAVORO e le attività legate a WorldSkills. Collabora nella progettazione, pianificazione e sviluppo di progetti e gestisce progetti di Cooperazione transfrontaliera e transnazionale di interesse dell'Ente, in particolare con la Francia.

Monitoraggio e analisi. Cura la funzione di approfondimento richiesta dal committente istituzionale sulle tematiche riguardanti le Politiche Attive del Lavoro, che per essere incisive devono necessariamente tener conto delle specificità territoriali su cui vengono attuate; analizza i dati provenienti da fonti di carattere amministrativo e informatizzati nel SILP e riveste la funzione di descrivere l'andamento del Mercato del Lavoro, sia per quanto concerne l'incontro della domanda con l'offerta, sia per determinare l'entità dello stock e del flusso dei disoccupati presenti nei territori. L'analisi riguarda tre ambiti: la domanda di lavoro in Piemonte, l'Osservatorio delle Professioni, le analisi territoriali.

Politiche di parità. L'area si configura come un soggetto attivo nella promozione della cultura di parità e del principio di non discriminazione nel mondo del lavoro. Tale obiettivo è perseguito sia mediante la diffusione della conoscenza delle azioni positive e delle informazioni finalizzate a veicolare in maniera efficace i messaggi di cultura di parità, al fine di favorire il cambiamento culturale; sia attraverso la partecipazione ai gruppi di lavoro delle reti formali istituzionalizzate per la progettazione e realizzazione di interventi volti a rimuovere la discriminazione di genere ed ogni altra forma di discriminazione, a promuovere le pari opportunità e ad incentivare la partecipazione attiva. Organizza la rete delle referenti di parità dei CPI, per individuare, con particolare riguardo alle misure ed alle prestazioni a carattere sociale a gestione regionale, modalità operative che agevolino la conoscenza e l'accesso da parte dell'utenza.

Garanzia Giovani Disabili. All'interno della misura rivolta ai giovani iscritti al collocamento mirato e gestita dalla Regione Piemonte l'APL interviene nel riconoscimento del contributo pubblico per la copertura a rimborso dell'indennità di tirocinio. Le istanze di accesso al contributo e le relative domande di rimborso sono presentate all'APL dagli Operatori dei Servizi al Lavoro sia pubblici sia privati accreditati a livello regionale. Nell'ambito dell'attuazione delle misure di politica attiva prevista e delle attività di erogazione dei servizi da parte degli operatori pubblici o accreditati, l'area si occupa di fornire assistenza tecnica sulle modalità operative e sulle fasi del collegato procedimento amministrativo.

Inserimento reinserimento nel Mercato del Lavoro. Titolare della gestione di misure di inserimento lavorativo previste nell'ambito della programmazione regionale quali Progetto Riattivo, Cantieri di Lavoro ed Lsu; tali misure hanno lo scopo di facilitare l'inserimento lavorativo di determinate tipologie di lavoratori/lavoratrici attraverso un percorso che prevede una *work experience*. (es. Progetto Riattivo, Cantieri di lavoro, Lavori Socialmente Utili).

Contrasto alla disoccupazione e Accompagnamento al lavoro. Interventi di politica attiva del lavoro atte ad aumentare l'occupabilità delle persone con particolare attenzione ai giovani; partecipazione ai tavoli tecnici di progettazione e gestione degli interventi, oltre a gestire il contributo per il sostegno ai superstiti delle persone colpite da incidenti sul lavoro (es. Buoni servizi per Laboratori di Politica Attiva, Alternanza scuola lavoro, l'Atto di Indirizzo sulle azioni di Orientamento finalizzate al successo formativo e all'occupabilità, L. 25/2007 - Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro).

3. SERVIZI SPECIALISTICI

Comunicazione e Ufficio stampa. Pianifica e sviluppa le attività previste dal Piano di Comunicazione di APL, assolve i compiti istituzionali di informazione; partecipa alla definizione del piano di comunicazione, valuta le necessità di informazione e dello stile comunicativo. Organizza e promuove conferenze stampa, eventi istituzionali, convegni e seminari, sviluppa e coordina le campagne di informazione. Mantiene in costante aggiornamento la rete dei contatti giornalistici e degli addetti stampa Istituzionali. Interviene nelle emergenze di comunicazione con i media. Redige e coordina informazioni per sito web e social; coordina la realizzazione del Piano annuale delle attività di Apl e del Consuntivo annuale delle attività previsto dallo Statuto dell'Agenzia Piemonte.

Area Legale Normativa. Svolge il supporto giuridico amministrativo in materia di lavoro ed in particolare nella stesura di bozze di circolari, note e comunicati destinati a regolare l'attività del Centri per l'Impiego ed il supporto nella gestione del contenzioso verso l'esterno (predisposizione dell'istruttoria per la valutazione della Direzione).

Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti. Le aree di implementazione del servizio sono confermate anche per il 2018. Nello specifico:

- Servizi impresa ed integrazione tra servizi
- Grandi reclutamenti per nuovi insediamenti o ampliamenti aziendali
- Ricerca e selezione di personale altamente qualificato
- Sviluppo di azioni di sistema e progetti di local employment partnership

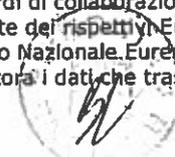
Servizi impresa ed integrazione tra servizi: azioni di rinforzo e potenziamento delle competenze degli operatori sia sui servizi alle imprese (es. scouting, analisi della domanda e stile di comunicazione orientato al cliente impresa) che sulla realizzazione del matching al fine di rendere gli operatori autonomi nella progettazione di un processo costruito ad hoc rispetto alle esigenze dell'azienda. Tutte le azioni e i percorsi di sviluppo delle competenze saranno progettati e realizzati in stretto raccordo con l'area Formazione di APL o con altri servizi specialistici di APL. Potenziamento del sistema di gestione integrato (SGI) di intercettazione di aziende e dello scouting in collaborazione con il servizio Eures. In capo ai "Servizi impresa" sarà possibile strutturare una rete di referenti marketing per Quadrante, attingendo anche dal modello già collaudato in Città Metropolitana. Sviluppa e innova metodologicamente i servizi e gli strumenti rivolti alla domanda, in collaborazione con la rete degli SPI, partendo dalla analisi dei fabbisogni delle aziende del territorio. Collabora nella progettazione di interventi finalizzati al confronto ed allo scambio di esperienze e buone prassi a livello locale, nazionale ed europeo relativi ai servizi alla domanda. Il Servizio sarà coinvolto in progetti di sperimentazione di nuovi modelli organizzativi di servizi rivolti alle imprese e di ricerca e selezione del personale altamente specializzato. Collabora con il proprio know-how esperienziale, mettendo a disposizione la rete di imprese e di contatti fidelizzati per progetti, azioni, o servizi che necessitino di un contatto specifico con le aziende del territorio regionale.

Grandi reclutamenti a seguito di nuovi insediamenti o ampliamenti aziendali. Raccoglie le segnalazioni del territorio tramite i CPI o altri stakeholders, cura il rapporto e la relazione con l'impresa e con tutti gli attori coinvolti, la governance del processo di ricerca e selezione customizzato, il raccordo con i CPI e l'eventuale loro rinforzo. Progetta e definisce eventuali protocolli di collaborazione volti a incrementare l'occupabilità con le aziende di nuovo insediamento o plurilocalizzate sul territorio al fine di garantire omogeneità dei servizi erogati tra tutti gli attori coinvolti, la trasparenza del processo di selezione per i cittadini, le linee di azione uniformi per gli SPI coinvolti nel progetto.

Ricerca e selezione di personale altamente qualificato. Sviluppo azioni di sistema e progetti di local employment partnership collaborando nella progettazione e nella realizzazione di interventi finalizzati allo sviluppo delle imprese del territorio regionale nell'ambito del lavoro; progetti integrati con attori pubblici o privati finalizzati alla ricerca di personale. Fornisce il supporto all'unità di crisi regionale per la pianificazione, la modellizzazione e la realizzazione di progetti di outplacement specifici. Sperimenta interventi (ad esempio career day, Eurofidi, ...) rivolti alle aziende, in collaborazione con il sistema universitario (Università e Politecnico), gli enti formativi, le organizzazioni pubbliche e private che si occupano di inserimento lavorativo e di rinforzo delle competenze.

Eures (Eures - European Employment Services). È la rete europea dei servizi per l'impiego coordinata dalla Commissione Europea, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Facilita la libera circolazione dei lavoratori e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nei Centri per l'Impiego del Piemonte opera una rete di assistenti Eures che promuove il servizio su tutto il territorio. È rivolto alle persone in cerca di lavoro (*Jobseekers*) e ai datori di lavoro (*employers*). Pianifica, organizza e gestisce eventi sul territorio, partecipa a fiere europee e nazionali ed inoltre collabora alla stesura di progetti sia in ambito locale che europeo; gestisce progetti europei, in particolar modo nell'ambito del programma EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI), Erasmus Plus (Lifelong Learning Programme) e, in collaborazione con gli *stakeholders* del territorio, partecipa a progetti finanziati dalle risorse della Direttiva regionale- Mobilità Transnazionale. Favorisce gli accordi di collaborazione degli *stakeholders* del territorio regionale e nazionale con quelli di altri paesi europei per il tramite dei rispettivi Eures Advisers; formazione degli assistenti Eures in collaborazione e per conto del Coordinamento Nazionale Eures. Utilizza la *peer education* per il trasferimento delle buone prassi a livello regionale e nazionale; monitora i dati che trasmette mensilmente alla Commissione Europea e redige un report annuale per attività tematiche.

Antidiscriminazione



Migranti. Implementazione, promozione e diffusione delle misure specifiche dirette ad evitare o compensare gli svantaggi spesso connessi alle condizioni personali e sociali delle persone attraverso la realizzazione di azioni positive di inclusione sociale e promozione dell'uguaglianza oltre il genere, e cioè a tutela del rispetto della razza o origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della condizione di disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale; supporta i CPI nei servizi offerti ai migranti e ai rifugiati, uniformando procedure e modelli attraverso la costruzione di strumenti unitari; sostiene la realizzazione di una rete di operatori del CPI specializzati in tema di immigrazione (aggiornamento sulla normativa e promozione alla partecipazione ai percorsi formativi organizzati nel territorio). Promuove l'inclusione socio-lavorativa dei migranti con la partecipazione a Progetti e Servizi dedicati, sostenendo i CPI nella loro realizzazione; supporto nelle attività del servizio di mediazione interculturale; partecipazione ai Tavoli di lavoro, istituzionali e/o territoriali, e promozione della rete locale; elabora documenti e pubblicazioni, quali il rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in Provincia di Torino;

Promozione di tirocini a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero. Accompagnamento delle aziende alla realizzazione di inserimenti in tirocinio di cittadini non comunitari, in particolar modo cura il progetto formativo in collaborazione con le aziende ospitanti, garantisce il servizio di supporto alle aziende e ai tirocinanti al loro arrivo in Italia nella fase di effettivo inizio del tirocinio e redige le relazioni finali di tirocinio in accordo con le aziende ospitanti.

White Jobs. Progetta, promuove e supporta la realizzazione di una rete di servizi specialistici di incontro domanda e offerta nell'ambito dell'assistenza familiare, presente all'interno dei CPI; definisce gli strumenti e le modalità di gestione degli sportelli. Sperimenta attività di incontro domanda e offerta di baby-sitter e promuove i servizi presso le aziende per lo sviluppo di collaborazioni nell'ambito del welfare aziendale; partecipazione a tavoli istituzionali e territoriali sul tema dei servizi di assistenza e welfare e partecipa alla Commissione regionale Servizi socio-sanitari per la definizione di percorsi formativi nei settori di competenza. Collabora con l'Università degli Studi di Torino per attività di ricerca e analisi relative al lavoro di cura.

Fondo Regionale Disabili. Gestisce l'erogazione delle risorse del Fondo alle Province in attuazione della D.G.R. 24 novembre 2008, n. 73 s.m.i. ed esegue il monitoraggio quali-quantitativo e finanziario *in itinere* delle risorse, ne verifica la riprogrammazione ed i correttivi apportati ai Piani Provinciali, valuta e verifica la rendicontazione. Nel 2015 la Regione Piemonte ha deliberato una ulteriore proroga delle attività che si concluderanno entro il 2017. Promuove la strutturazione di forme di collaborazione tra i CPI, i Servizi Socio Assistenziali, i Servizi Sanitari, il privato sociale e l'associazionismo. Gli interventi potranno variare in considerazione della nuova programmazione regionale di prossimo avvio.

Strumenti di Inclusione Attiva. Ruolo nuovo dei CPI che saranno soggetti attivi nella progettazione e realizzazione di percorsi di inclusione sociale dei nuclei famigliari in difficoltà e a rischio di emarginazione. In particolare l'area dovrà realizzare azioni di *governance* per evitare la sovrapposizione o l'eccessiva frammentazione degli interventi, rafforzando la partecipazione dei soggetti interessati, definendo modalità e strumenti che consentano di realizzare percorsi di uscita dalla marginalità sociale e lavorativa dei nuclei familiari ammessi a beneficiare del contributo economico.

Sistemi informativi. Pianifica, sviluppa e gestisce il sistema informativo, i siti web e i *social network* dell'APL in relazione alle esigenze dei vari uffici e dei CPI. Definisce gli standard, assicura l'approvvigionamento e la manutenzione delle dotazioni informatiche dell'Ente e concorre alla risoluzione di eventuali problemi dei sistemi informativi dei CPI in stretto raccordo con l'area Centri per l'Impiego. Cura lo sviluppo e la realizzazione di servizi sia applicativi sia infrastrutturali per l'attuazione delle politiche di competenza dell'Ente e dell'*e-government*, con particolare riguardo all'integrazione ed all'interoperatività dell'azione tra enti e soggetti territoriali e nazionali. Cura i rapporti con altri Enti e servizi regionali e nazionali in tema di "Società dell'Informazione nella P.A." e "Agenda digitale". Svolge funzioni di coordinamento in materia di protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi dell'Amministrazione; pianifica, sviluppa e gestisce il sistema di TLC dell'Ente, "linee fonia dati" fisse e mobili.

4. AREA AFFARI AMMINISTRATIVI

Composta da varie aree, cura le attività programmate dalla Direzione relative alla gestione dei CPI riferite al personale e alle strutture, l'accesso agli atti e i contenziosi, il tema della privacy, dell'anticorruzione e della trasparenza. e implementa inoltre l'attuazione della legge 68.

Amministrazione Personale dei Centri per l'Impiego. In stretto raccordo con la Direzione di APL, gestisce tutti gli aspetti relativi alla gestione amministrativa del personale dei Centri per l'Impiego. Gli emolumenti accessori, gli incentivi, la valutazione e la premialità del personale sono definiti in base alle indicazioni provenienti dalla Direzione ed ai relativi accordi da sviluppare con le Province di provenienza.

Facility management: Logistica e Sicurezza sul lavoro

Logistica: Organizza al meglio lo smistamento, la movimentazione delle merci (materiale pulizie, cancelleria, attrezzatura elettronica, ecc), la gestione dei magazzini e archivi, programma gli acquisti inerenti le attività; verifica le consegne; mantiene i rapporti con i manutentori ed i fornitori; coordina le attività di manutenzione delle sedi di lavoro e provvede alle soluzioni dei relativi problemi emergenti.

Sicurezza sul lavoro: Verifica il rispetto delle leggi e delle norme contenute nel D.Lgs. 81/2008, attinenti la salute e la sicurezza sul lavoro; vigila sulla presenza di rischi imminenti o di pericoli immediati; gestisce le operazioni di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato, partecipa a corsi periodici di formazione in materia di salute e sicurezza, assicura la realizzazione delle direttive ricevute dall'RSPP e ne supporta l'attività.

Area amministrativa contenzioso. Garantisce l'istruttoria per ottemperare alle disposizioni contenute nella L. 241/90 e s.m.i. e risponde alle istanze e ai reclami degli utenti, ove necessario in raccordo con l'ufficio che si occupa del supporto giuridico amministrativo dei Centri per l'Impiego.

Privacy anticorruzione e trasparenza. Il servizio cura la pubblicazione sul sito dell'Agenzia, secondo scadenze temporali stabilite per legge e verificate dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) tutte le informazioni relative al personale (assenze, inquadramento, autorizzazioni ad attività esterne ecc.), al bilancio (entrate uscite) ed alle attività dell'Ente che possono configurarsi come soggette a corruzione. Sostanzialmente il compito del settore, oltre a consentire al cittadino di essere informato sul personale e sulle attività, è anche quello di evidenziare i rischi suggerendo, con il supporto dell'intera struttura, eventuali azioni di prevenzione. L'Agenzia cerca di agire secondo lo spirito della legislazione che considera la possibilità di conoscenza da parte del cittadino il primo strumento contro la corruzione. Il



servizio è anche responsabile della gestione dei dati e della valutazione del livello di adeguatezza della struttura per espletare le operazioni di gestione dei dati in linea con la normativa di *privacy*.

Collocamento Mirato - Legge 68/99. L'area gestisce e coordina gli interventi di politica attiva rivolti alle persone con disabilità iscritte nelle liste del Collocamento Mirato e si rapporta con gli attori del territorio per definire percorsi di inserimento lavorativo; cura i rapporti con le imprese, offrendo loro una consulenza specifica in materia e le accompagna nella definizione e sottoscrizione delle convenzioni; collabora con gli *stakeholders* del territorio per la progettazione di percorsi di integrazione delle persone disabili; coordina ed offre assistenza tecnica ai Servizi di Collocamento Mirato nella gestione degli adempimenti amministrativi (Convenzioni, Esoneri, Sospensioni, Certificazioni e c...) e, in generale, sulla normativa vigente in materia.

Gestione sistema di qualità. Verifica l'implementazione del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) inteso come l'insieme di tutte le attività collegate e interdipendenti che influenzano la qualità del servizio, ponendo particolare attenzione ai processi di micro-organizzazione, trattando i processi di erogazione dei servizi fino al dettaglio procedurale. Le attività dell'area contribuiscono fortemente a garantire standard e livelli minimi di prestazioni omogenei in tutta la rete dei CPI.

Le fasi della riorganizzazione di APL, CPI e dei servizi offerti

La struttura organizzativa approvata con Det. 26 ottobre 2016, n. 802 sopra riportata, è stata sperimentata nel corso del 2017 come sistema che si propone di migliorare *in progress* i servizi rivolti alla popolazione ed alle imprese del territorio piemontese in termini di efficacia, efficienza e

ottimizzazione dei costi. APL focalizza il proprio impegno nel 2018, nella sperimentazione di nuovi strumenti di *matching* e nel rafforzamento di quelli già esistenti, oltre che nell'implementazione dei compiti affidati ad APL da parte della Regione. Rafforza al contempo il ruolo storico di monitoraggio delle politiche attive.

L'obiettivo generale della attuale riorganizzazione, consisterà nel rafforzamento di APL e dei Servizi pubblici per l'Impiego della Regione Piemonte per rispondere alle nuove richieste normative e nello sviluppo di un'offerta omogenea dei servizi da erogarsi all'utenza.

Vengono quindi confermati gli obiettivi già dichiarati nel 2016 e la loro declinazione in obiettivi strategici:

- strutturazione di Servizi comuni sull'intero territorio regionale;
- aumento delle relazioni con il sistema produttivo;
- strutturazione regionale del Servizio EURES;
- valorizzazione e diffusione di servizi di qualità;
- specifici servizi dedicati a target identificati;
- riassetto organizzativo della gestione della L. 68/99.

Restano imprescindibili, per il pieno rafforzamento del sistema, le seguenti azioni, alcune delle quali successive alla eventuale riorganizzazione definitiva di APL:

- identificazione di responsabili per ogni CPI del territorio piemontese ed eventuale assegnazione del ruolo di Posizione Organizzativa per la gestione del centro stesso;
- omogeneizzazione nel trattamento del personale;
- incremento del personale a disposizione dei CPI con le risorse di potenziamento previste;
- miglioramento delle dotazioni strumentali;
- dotazione economica dedicata alla gestione dei CPI;
- semplificazione delle procedure;
- interventi di ammodernamento dei CPI (logistica e sicurezza).

Molti di questi obiettivi sono infatti fortemente interconnessi con i processi negoziali che interessano non solo APL, ma le diverse Province piemontesi, Città Metropolitana, la Regione Piemonte, il Ministero del Lavoro, e ANPAL. Non da ultimo sono determinati da un definitivo assetto relativo delle risorse economiche disponibili, alla risoluzione delle posizioni contrattuali dei dipendenti dei CPI (loro definitiva assegnazione e al reale avvio del Piano di rafforzamento dei CPI nazionale previsto dal Decreto 150). Molti fattori restano fortemente esogeni ad APL ma APL si farà anche nel 2018 parte attiva nei tavoli e riunioni locali e nazionali dedicate.

Nel contempo le azioni previste per il 2018 prevedono una riprogettazione degli elementi che servono per realizzare gli obiettivi posti in essere durante la pianificazione, in coerenza con la

strategia aziendale e il contesto istituzionale in continuo mutamento; in particolare le azioni anche nel 2018 si perseguono:

- elaborare una mappa delle competenze, delle esperienze e dei ruoli professionali degli operatori al fine di valorizzare le buone prassi, trasferirle in una logica *peer to peer* e patrimonializzare il sapere attingendo le informazioni dall'indagine svolta a livello regionale nel 2016;
- valorizzare le eccellenze del settore e delle metodologie sviluppate e metterle a disposizione del territorio piemontese;
- implementare e potenziare la formazione interna prevedendo percorsi mirati per aree di competenza e omogenei sul territorio regionale e se possibile attingere dalle competenze possedute dal personale per favorire percorsi formativi *in house*;
- stabilire una comunicazione aperta, trasparente e capillare definendo flussi comunicativi condivisi verso l'interno e omogenei verso l'esterno al fine di potenziare e sviluppare il *brand* dei Centri per l'Impiego e dei Servizi sul territorio;
- definire un sistema di raccolta efficace dei "dati giusti" per costruire una base informativa oggettivata che sia la fonte e la guida sia per le azioni da avviare e che per i processi di *decision making* manageriale;
- potenziare i servizi alle imprese regionali sia nel processo di intercettazione che di acquisizione del cliente, di nuovi insediamenti e i servizi di *matching*;
- potenziare le azioni di cooperazione territoriale pubblico privato e cooperazione europea;
- sviluppare l'offerta dei servizi ai cittadini;
- adeguare l'offerta ai cittadini a quanto richiesto dal Decreto n. 150/2015.

APL, cosciente dell'eredità ricevuta dai diversi sistemi provinciali, porrà una specifica attenzione alla risorsa "interna" all'organizzazione e alla sua opportunità di favorire lo sviluppo del sistema e determinarne il successo. Lo sviluppo di un confronto tra i diversi operatori e Responsabili dei CPI di tutta la regione, diventa un elemento imprescindibile per l'attuazione del piano di sviluppo di APL/CPI e per il raggiungimento degli obiettivi posti e si svilupperà nel 2018 attraverso la costruzione di lavoro comune tra i dipendenti.

Inoltre tale attività potrà essere utile per affrontare la carenza di personale dei CPI e la stessa assenza di molti Responsabili nei CPI stessi.

APL sperimenterà quindi tre metodologie di lavoro per facilitare e fluidificare il processo di cambiamento supportando l'organizzazione nel processo di transizione: a) il gruppo di lavoro, b) la formazione per lo sviluppo, c) l'*accademy* degli specialisti.

a) Gruppi di lavoro

I gruppi di lavoro istituiti su mandato direzionale su specifiche tematiche, composti da esperti della materia e il più possibile rappresentativi dei quadranti regionali, faciliteranno il confronto e la risoluzione tempestiva delle criticità specifiche dei CPI. L'utilizzo di differenti prospettive di pensiero e approcci alle problematiche permetteranno la definizione di soluzioni, non più legate alle singole realtà, ma comprensive di tutti i punti di vista e le esperienze di conseguenza, immediatamente trasferibili.

b) Formazione per lo sviluppo

APL, dopo avere raccolto ed elaborato i fabbisogni formativi di APL e dei CPI elaborerà un piano formativo complessivo di struttura che individuerà le competenze tecniche e trasversali da implementare, utilizzando un approccio *bottom-up*. La formazione sarà finalizzata alla condivisione del linguaggio organizzativo e tecnico per raggiungere obiettivi comuni, creazione e condivisione degli standard e delle modalità di lavoro. Tra le metodologie classiche è da evidenziare quella più innovativa del *World Café*.

Il *World Café* è una metodologia che si ispira ai vecchi caffè creando un ambiente di lavoro che invita i partecipanti (responsabili dei CPI regionali e APL) ad una discussione libera ed appassionata. La sua particolarità è quella di stimolare discussioni autogestite dai partecipanti all'interno di un quadro comune e sotto la guida di alcune domande di riferimento. L'idea alla base del *World Café* è lavorare per creare conversazioni importanti, ideando in modo creativo e non convenzionale, ragionando insieme su progetti complessi, ma in modo concreto, divertente e produttivo. Per APL l'organizzazione del *World Café* significherà organizzare consapevolmente delle conversazioni importanti come le azioni di miglioramento, idee di soluzioni creative sulle tematiche cruciali dei CPI e su tematiche di struttura, contesto organizzativo e servizi erogati.

c) *Accademy degli specialisti*

L'individuazione di "comunità professionali", composte da esperti della materia, permetterà di confrontarsi in un ambiente di apprendimento che facilita la formazione tra pari e favorirà il coinvolgimento diretto: i processi di contaminazione diventano garanti del trasferimento. Sarà costituita da nuclei di esperti interni di un settore o metodologia innovativa o di eccellenza che condividono saperi, valori, comportamenti e strategie per la crescita delle professionalità e lo sviluppo e il miglioramento dei servizi offerti.

Non da ultimo anche il 2018 servirà a rafforzare la rete di relazioni di APL, rete che permetterà in una logica di scambio e apprendimento di supportare i processi di cambiamento, e di rafforzare le capacità innovative e di progetto della struttura.

La relazione istituzionali con la Regione in primis, con IRES, con ANPAL ed ANPAL Servizi, saranno ampliate con ulteriori relazioni con le Università ed il Politecnico, con il partenariato economico sociale, con gli Eni Accreditati, con INPS, con le agenzie internazionali sul territorio (ETF ed ILO), con il sistema produttivo, per citarne solo alcuni. In una logica di peer to peer e di orientamento al risultato APL si prefigge di efficientare ulteriormente il proprio lavoro rispetto ai compiti che gli sono affidati.

Un'altra azione per il 2018 sarà lo sviluppo di un nuovo "codice di comunicazione della struttura verso l'esterno" che vede nel nuovo logo un primo importante passo in coerenza con il nuovo mandato e nell'intento di perseguire gli obiettivi di omogeneità del sistema, sarà sviluppato un nuovo format comunicativo che caratterizzerà tutti i documenti di APL.

Obiettivi generali APL 2018

Di seguito sono inserite le principali attività previste da APL per il **2018** che concorreranno ai compiti previsti per l'Agenzia dalla L.R. n.34/2008 e in relazione agli obiettivi posti dalla riorganizzazione temporanea di APL a seguito della L.R. n.23/2015. Qualora al termine della negoziazione con le O.O.S.S, iniziata il 6 aprile e che terminerà presumibilmente a giugno di questo anno, la Regione decidesse per il trasferimento ad APL del personale dei CPI, il presente piano di attività dovrà necessariamente essere modificato.

L.R. 22 dicembre 2008, n. 34 smi

Rispetto alla legge 34 e quindi allo storico ruolo affidato ad APL suddiviso in compiti sotto elencati come da art. 6, si elencano per il 2018 nella tabella successiva le principali attività previste. Le attività sono descritte nei capitoli successivi.

Compiti art. 6 L.R. 34/2008 e smi.

- A. L'agenzia assicura l'erogazione dei servizi e delle misure delle politiche attive del lavoro di cui all'articolo 18, comma 1, del d.lgs 150/2015 nonché dei servizi per il collocamento mirato dei disabili;
- B. L'agenzia esercita compiti di assistenza tecnica e monitoraggio in relazioni alle funzioni di cui all' art. 4 comma 1;
- C. Supporto alle attività di programmazione delle politiche attive del lavoro nell'ambito del POR FSE;
- D. Assistenza ai lavoratori e alle imprese tramite EURES;
- E. Ricerca e studio finalizzati all'innovazione dei servizi per il lavoro.

Attività per il 2018	compiti				
	A	B	C	D	E
Raccolta dati					
Servizi alle imprese					
Progettazione e fundraising					
Piano Formazione personale APL CPI					
Organizzazione dei CPI a livello regionale					



Strumenti operativi per i CPI					
Banca dati Dirigenti					
IO LAVORO					
WORLDSKILLS					
Eventi					
Monitoraggi e analisi					
Azioni di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro					
Azioni di contrasto alla disoccupazione e accompagnamento al lavoro					
Alte professionalità e grandi reclutamenti					
EURES					
Attività rivolta ai cittadini stranieri non europei					
Attività rivolta ai cittadini stranieri richiedenti asilo					
Fondo nazionale e regionale disabili Legge 68					

¹ Tale attività viene eseguita dalla Regione a seguito del nuovo ruolo affidato ad APL dalla L.R. 23/2015.

L.R. 29 ottobre 2015, n. 23 art. 16

L'obiettivo generale previsto dalla riorganizzazione temporanea di APL a seguito dell'assegnazione del ruolo di coordinamento e gestione dei Servizi Pubblici per l'Impiego (L.R. 23/2015): "Rafforzamento di APL e dei Servizi pubblici per l'Impiego della Regione Piemonte per rispondere alle nuove richieste normative e sviluppo di un'offerta omogenea dei servizi da erogarsi all'utenza" viene perseguito attraverso obiettivi strategici che a loro volta sono serviti dalle diverse attività in sviluppo nell'organizzazione.

Gli obiettivi strategici previsti sono:

- A. Strutturazione di Servizi comuni sull'intero territorio regionale;
- B. Aumento delle relazioni con il sistema produttivo;
- C. Strutturazione regionale del Servizio EURES;
- D. Valorizzazione e diffusione di servizi di qualità;
- E. Specifici servizi dedicati a target identificati;
- F. Riassetto organizzativo della gestione della L. 68/99.

Di seguito si elenca la relazione tra le principali attività previste e gli obiettivi strategici. Le attività sono descritte nel dettaglio nei capitoli successivi.

Attività per il 2018	Obiettivi strategici					
	A	B	C	D	E	F
Mappa competenze operatori						
Valorizzazione eccellenze						
Piano Formazione personale APL CPI						
Comunicazione e brand						
Raccolta dati						
Servizi alle imprese						
Cooperazione pubblico privato						
Sviluppo offerta ai cittadini						
Adeguamento offerta decreto 150						
Gruppi di lavoro						
Riunioni mensili responsabili CPI						
Progettazione e fundraising						
Strumenti operativi per i CPI						
Banca dati Dirigenti						
IO LAVORO						
WORLDSKILLS						
Eventi						
Monitoraggi e analisi						
Politiche di parità						
Azioni di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro						
Azioni di contrasto alla disoccupazione e accompagnamento al lavoro						
Alte professionalità e grandi reclutamenti						
EURES						
Attività rivolta ai cittadini stranieri non europei						
Attività rivolta ai cittadini stranieri richiedenti asilo						

WHITE JOBS							
Fondo Nazionale disabili							
Fondo Regionale disabili							
SIA (strumenti di inclusione attiva)							
Logistica e sicurezza nei luoghi di lavoro							

Di seguito vengono illustrate le attività previste per l'anno **2018** suddivise per le quattro aree organizzative e relative sotto-aree. Gli interventi terranno conto del processo di confronto ed integrazione, già avviato nel 2016, tra il personale e le strutture di APL e quello in distacco in APL da Città metropolitana oltre che con il personale specifico dei CPI proveniente da 8 modelli organizzativi e funzionali differenti facenti capo precedentemente alle province piemontesi.

1. AREA DIREZIONALE

1.1 AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO

Il Bilancio di previsione 2018-2020 per il funzionamento istituzionale di Agenzia Piemonte Lavoro costituisce la previsione finanziaria del triennio, mirata ad assicurare le attività necessarie all'Ente per l'esercizio delle funzioni di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego, come disciplinato dalla legge regionale 23/2015, oltre alle funzioni originariamente assegnate dall'abrogata L.R. n. 41/98 e riaffermate dalla L.R. n. 34/2008.

L'anno 2018 si caratterizza per una definizione già completa e stabile del quadro normativo nazionale nell'ambito del processo di armonizzazione diretto a rendere i bilanci degli enti pubblici omogenei, confrontabili e aggregabili; dal 2016 è entrato pienamente a regime il nuovo sistema contabile introdotto dal D.Lgs n. 118/2011 che stabilisce, per tutti gli enti, regole contabili uniformi, un comune piano dei conti integrato, comuni schemi di bilancio, nonché l'affiancamento, a fini conoscitivi, di un sistema di contabilità economico-patrimoniale al sistema di contabilità finanziaria. L'avvio dell'«armonizzazione contabile» ha determinato una vera e propria rivoluzione nei meccanismi di bilancio degli enti che cambia i meccanismi contabili, ma soprattutto ha modificato competenze, responsabilità e priorità per tutti gli attori coinvolti nel sistema dei conti.

Il bilancio di previsione 2018/2020 di APL è stato predisposto secondo lo schema di cui all'allegato n. 9 al D.lgs. n.118/2011, così come modificato e integrato dai decreti di aggiornamento del Ministero dell'economia e delle finanze; è redatto nel pieno rispetto di tutti i principi contabili generali contenuti nel sopracitato D.lgs. n. 118/2011 che garantiscono il consolidamento e la trasparenza dei conti pubblici e l'adozione di sistemi informativi omogenei e rappresenta uno dei principali strumenti di programmazione, in quanto contiene le previsioni di competenza del triennio di riferimento e di cassa per il solo primo esercizio.

Il bilancio di previsione 2018-2020 è formulato come previsto dall'art. n.1, comma 5, del D.lgs. n. 118/2011 e svolge tre funzioni essenziali:

- una funzione analitico-descrittiva, che illustra dati che per la loro sinteticità non sono in grado di essere pienamente compresi;
- una funzione specificatamente informativa, con l'indicazione di ulteriori dati che non possono essere inseriti nei documenti quantitativo-contabili;
- una funzione esplicativa, che si traduce nell'evidenziazione e nella motivazione delle ipotesi assunte e dei criteri di valutazione adottati e che sono alla base della determinazione dei valori di bilancio.

La struttura del bilancio, sia per quanto riguarda le entrate che la spesa, è la seguente:

- ✓ le entrate si articolano in:
 - a) titoli, definiti secondo la fonte di provenienza delle entrate;
 - b) tipologie, definite in base alla natura delle entrate, nell'ambito di ciascuna fonte di provenienza, ai fini dell'approvazione in termini di unità di voto. Ai fini della gestione e



della rendicontazione le tipologie sono ripartite in categorie e capitoli. I capitoli si raccordano con il quarto livello di articolazione del piano dei conti integrato di cui all'allegato n. 6/1 al Dlgs n.118/2011.

- ✓ le spese si articolano in:
- a) missioni, che sono definite anche tenendo conto di quelle individuate per il Bilancio dello Stato;
 - b) programmi, articolati in titoli e, ai fini della gestione, ripartiti in macroaggregati, in capitoli ed eventualmente i capitoli, si raccordano con il quarto livello di articolazione del piano dei conti integrato. Il programma è inoltre, raccordato alla relativa codificazione COFOG di secondo livello (Gruppi), secondo le corrispondenze individuate nel glossario. Le spese di funzionamento dell'APL, ricadono nella Missione 1-Servizi istituzionali, generali e di gestione. La gestione delle risorse per lo svolgimento delle attività di cui alle L.R. n. 34/2008 e n. 23/2015, ricadono nella Missione 15-Politiche per il lavoro e la formazione professionale. Sono utilizzate inoltre le Missioni 20-Fondi e accantonamenti e Missione 99-Servizi per conto terzi, funzionali alle tecniche contabili.

Attraverso il principio della competenza finanziaria potenziata introdotto dalla nuova normativa contabile, l'Agenzia ha dato piena attuazione alle disposizioni della riforma applicando regole precise per l'imputazione degli accertamenti e degli impegni contabili a un determinato esercizio finanziario, lasciando immutato l'obbligo di effettuare tali registrazioni contabili quando sorgono le obbligazioni giuridiche. Le previsioni di bilancio sono state precedute da una rigorosa valutazione dei flussi finanziari. Sono state prese in considerazione le operazioni che si svolgeranno nel periodo di riferimento cercando di evitare che i criteri di redazione potessero portare a sottovalutazioni e sopravvalutazioni delle singole poste. Il dimensionamento degli stanziamenti è stato sostenuto da un'analisi di tipo programmatico oppure, in mancanza di dati sufficienti, da altri parametri obiettivi di riferimento, e ciò al fine di rendere affidabili tutti i documenti predisposti. Il criterio di imputazione degli accertamenti e degli impegni è fondato sull'esigibilità dell'obbligazione giuridica sottostante: i crediti e i debiti sono imputati alle scritture contabili dell'esercizio in cui l'obbligazione giuridicamente perfezionata viene a scadenza; i residui attivi e passivi dell'Agenzia rappresentano, dunque, i crediti e i debiti esigibili.

Il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2018-2020 chiude con i seguenti totali a pareggio di competenza:

- anno 2018 € 52.368.915,04
- anno 2019 € 3.355.000,00
- anno 2020 € 3.355.000,00.

Il pareggio di parte corrente è stato ottenuto senza far ricorso all'utilizzo di strumenti finanziari. La dotazione finanziaria dell'Agenzia pari a € 2.500.000,00, ha un unico vincolo di destinazione a essa riconosciuto quale copertura delle spese di funzionamento dell'Agenzia e alle attività supplementari necessarie ed essenziali per lo svolgimento delle attività istituzionali, in quanto tale, viene considerata entrata vincolata destinata all'espletamento dell'attività istituzionale assegnata all'ente fin dalla sua istituzione. I crediti vantati dall'Agenzia e iscritti a bilancio sono, principalmente, verso la Regione Piemonte quale ente finanziatore della stessa, altre entrate nascono da alcuni servizi quali l'anticipo di cassa integrazione straordinaria, dalle aziende partecipanti alla manifestazione IOLAVORO e dalla partecipazione dell'Ente a progetti europei quali progetto Eures per un ammontare pari ad € 1.124.750, progetto Forwork per € 1.314.017,64, progetto No Neets per € 18.365,00. Le entrate non ricorrenti quali le quote per il finanziamento delle spese di funzionamento dei Centri per l'impiego e del costo del personale, sono destinate alla copertura di spese non ricorrenti, ma comunque programmate.

La revisione dei budget della spesa corrente è stata prevista in bilancio in ragione delle spese necessarie e indispensabili per garantire il funzionamento e la buona gestione di tutti i servizi compreso il funzionamento dei servizi per l'impiego e quindi per far fronte al fisiologico aumento delle spese correnti.



Gli stanziamenti di competenza dal lato spesa sono quindi quantificati nella misura necessaria per lo svolgimento delle attività che, sulla base della legislazione vigente, daranno luogo a obbligazioni esigibili negli esercizi considerati nel bilancio di previsione e sono determinati esclusivamente in relazione alle esigenze funzionali e agli obiettivi concretamente perseguibili nel periodo cui si riferisce il bilancio di previsione finanziario, restando esclusa ogni quantificazione basata sul criterio della spesa storica incrementale. L'utilizzo del fondo pluriennale vincolato (FPV) costituito e ammontante ad € 155.915,75, quale quota vincolata dell'avanzo di amministrazione, per finanziare una parte della spesa che verrà sostenuta nell'anno 2018.

Analisi delle previsioni di competenza-parte entrata

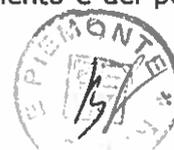
Lo schema di bilancio e gli annessi allegati sono stati redatti in collaborazione con tutta la struttura dell'Agenzia coinvolgendo dapprima gli uffici assegnatari di risorse finanziarie e successivamente la direzione, quale organo di indirizzo e programmazione dell'Ente. Gli stanziamenti del bilancio di previsione per gli anni 2018-2020 per la parte entrata, sono sintetizzati nei seguenti prospetti.

TITOLO 2 TRASFERIMENTI CORRENTI	PREVISIONI ANNO 2018	PREVISIONI ANNO 2019	PREVISIONI ANNO 2020
	4.990.878,57	2.500.000,00	2.500.000,00
TITOLO 3 ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	PREVISIONI ANNO 2018	PREVISIONI ANNO 2019	PREVISIONI ANNO 2020
	68.260,00	0,00	0,00
TITOLO 9 ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	PREVISIONI ANNO 2018	PREVISIONI ANNO 2019	PREVISIONI ANNO 2020
	855.000,00	855.000,00	855.000,00
TOTALE TITOLI	5.914.138,57	3.355.000,00	3.355.000,00

Da quanto sopra esposto si evidenzia che le entrate più significative dell'Agenzia consistono nel trasferimento fatto dalla Regione Piemonte per la dotazione finanziaria dell'ente pari ad € 2.500.000,00 per gli anni 2018-2020.

Per quanto riguarda la parte entrate, si evidenzia il fondo di cassa per € 22.114.157,59 stanziato in cassa e l'avanzo di amministrazione, in parte competenza per € 46.298.860,72. L'avanzo di amministrazione presunto applicato, al Bilancio di previsione 2018 è interamente destinato alla gestione dei fondi vincolati ed al funzionamento dell'Ente.

Per gli stanziamenti residui, al titolo 2, tra le quote principali e liquidate dalla Regione Piemonte, registriamo € 4.657.500,00 per il finanziamento dell'ApI anno 2016 e 2017, € 5.325.543,18 per la gestione del fondo nazionale disabili, € 3.000.000,00 per la gestione dei cantieri di lavoro, € 660.000,00 per l'attività lavori socialmente utili, € 2.900.000,00 per gli incentivi assunzioni e ricollocazione, € 24.048,00 per le pari opportunità, mentre per i progetti europei la quota complessiva è pari ad € 2.483.399,22 somme utilizzate per la realizzazione della manifestazione IOLAVORO e Garanzia Giovani Piemonte, € 5.937.902,00 per il fondo regionale disabili ed € 30.177.823,30 per il finanziamento del rimborso delle spese di funzionamento e del personale dei centri per l'impiego del Piemonte.



Analisi delle previsioni di competenza-parte spesa

Riepilogo per missioni-spese

DENOMINAZIONE			PREVISIONI ANNO 2018	PREVISIONI ANNO 2019	PREVISIONI ANNO 2020
TOTALE Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	previsione di competenza	3.368.288,06	2.500.000,00	2.500.000,00
		previsione di cassa	3.658.173,17		
TOTALE Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	previsione di competenza	47.485.568,89	0,00	0,00
		previsione di cassa	78.798.468,73		
TOTALE Missione 20	Fondi e accantonamenti	previsione di competenza	660.058,09	0,00	0,00
		previsione di cassa	660.058,09		
TOTALE Missione 99	Servizi per conto terzi	previsione di competenza	855.000,00	855.000,00	855.000,00
		previsione di cassa	855.086,33		
Totale missioni		previsione di competenza	52.368.915,04	3.355.000,00	3.355.000,00
		previsione di cassa	83.971.786,32		

Le previsioni di spesa sono state quantificate nel rispetto di principi contabili. Le previsioni di bilancio sono state predisposte in maniera tale da assicurare la copertura finanziaria, nel triennio 2018/2020, alle spese di funzionamento, tenuto conto delle obbligazioni giuridiche in essere, dei contratti e di tutte le altre spese di carattere rigido e incompressibile; le restanti risorse, al netto anche degli accantonamenti minimi obbligatori per legge, sono state destinate alle spese per le attività derivanti dalla funzione dell'Ente. Di seguito sono analizzate le principali voci di spesa, riepilogate per macroaggregato, al fine di illustrare i dati di bilancio e riportare ulteriori elementi che non possono essere inseriti nei documenti quantitativo-contabili; sono, inoltre, evidenziate le motivazioni assunte ed i criteri di valutazione adottati per la definizione degli importi. Si precisa che il D.lgs 118/2011 definisce i servizi per conto terzi e partite di giro solo se caratterizzati da specifiche peculiarità che comprendono le transazioni poste in essere per conto di altri soggetti in assenza di qualsiasi discrezionalità ed autonomia decisionale da parte dell'ente, quali quelle effettuate come sostituto di imposta; non comportando discrezionalità ed autonomia decisionale, le operazioni per conto di terzi non hanno natura autorizzatoria.



Bilancio di previsione gestionale-esercizio finanziario 2018
Spese per titoli e macroaggregati-Previsioni di competenza

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		PREVISIONI ANNO 2018
		Totale
	TITOLO 1 - Spese correnti	
101	Redditi da lavoro dipendente	1.979.705,95
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	150.709,80
103	Acquisto di beni e servizi	3.521.636,15
104	Trasferimenti correnti	44.958.395,05
110	Altre spese correnti	685.058,09
100	Totale TITOLO 1	51.295.505,04
	TITOLO 2 - Spese in conto capitale	
202	Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	163.410,00
205	Altre spese in conto capitale	55.000,00
200	Totale TITOLO 2	218.410,00
	TITOLO 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	
701	Uscite per partite di giro	855.000,00
700	Totale TITOLO 7	855.000,00
	TOTALE	52.368.915,04

1.2 PROGETTAZIONE E FUNDRAISING

Nel 2018 APL prosegue lo sviluppo di progetti internazionali e raccolta fondi di finanziamento finalizzata all'attivazione di attività progettuali e di sperimentazioni. Tale obiettivo si raccorda con altre Aree di APL e con i CPI in funzione dell'oggetto degli interventi proposti. L'obiettivo sarà di sviluppare partenariati e allargare la rete di relazioni di APL in una logica di reciproco apprendimento, di rafforzamento di competenze e di sviluppo e sperimentazioni di nuovi strumenti oltre che di possibile beneficio economico alla struttura. APL sarà partner e potrà essere capofila di diversi progetti coerenti con i compiti ad essa affidati.

L'obiettivo sarà pertanto quello di incrementare e sviluppare le competenze relative alla partecipazione a progetti finanziati da fondi europei e potenziare le competenze per la gestione del processo rendicontativo e di controllo delle attività a finanziamento comunitario FSE. Per il rafforzamento di queste attività APL potenzierà le competenze degli operatori dedicati al processo progettuale e rendicontativo, attività che saranno gestite completamente *self made*.

In coerenza con le linee sopra descritte, APL potenzierà anche il Servizio Eures che ha già un'esperienza consolidata sia di rete sia di gestione di progettualità europea ad alta complessità.

APL parteciperà alla promozione e realizzazione di interventi, anche tramite la partecipazione a Progetti europei, per favorire l'inclusione socio-lavorativa e l'accesso ai servizi dei CPI di migranti, richiedenti asilo e rifugiati, minori non accompagnati, tratta degli esseri umani, rom, sinti e caminanti.

Per lo specifico dei progetti sulla mobilità transazionale che saranno attivati nel 2018 tramite il servizio EURES, si veda il capitolo EURES specifico.

La promozione e lo sviluppo di progetti europei prevede il coinvolgimento dei servizi specialistici di APL e/o dei Centri per l'Impiego regionali.

Per la parte di competenza, che dovrà essere definita, si prevede la partecipazione al progetto FORWORK (Fostering Opportunities of Refugee WORKers), progetto finanziato dall'UE nell'ambito del programma EASI - PROGRESS che vede come Capofila l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).



Verrà realizzato il progetto No NEETs (New Opportunities for Not on Employment Education or Training), progetto finanziato dall'UE nell'ambito del Programma Erasmus+ Azione KA2 Partenariati Strategici. Il progetto ha come capofila la Provincia Autonoma di Trento, prevede una durata di 24 mesi e uno scambio di buone prassi tra i partner di progetto in tema di giovani NEET e di disagio giovanile. Il progetto prevede delle azioni formative e un piano di disseminazione delle attività e dei risultati. Il coinvolgimento di APL è nella partecipazione agli incontri internazionali e nell'organizzazione di un confronto sulle politiche e sui progetti locali da realizzarsi a Torino.

Si concluderanno invece le attività del Progetto MENTOR - Mediterranean Network for Training Orientation to Regular migration, finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Mobility Partnership Facility.

Il Progetto, che ha come capofila il Comune di Milano, intende contribuire al miglioramento dei meccanismi di mobilità temporanea e circolare per le/i giovani del Marocco e della Tunisia, tramite l'esperienza in tirocini professionali per stranieri residenti all'estero in Paesi extra-UE, presso aziende italiane. I giovani tirocinanti, rientrati nel paese di origine al termine del tirocinio, vengono accompagnati nell'inserimento nel mercato del lavoro locale o nell'avvio di un'attività in proprio.

EXCEPT è un progetto di ricerca che mira ad analizzare questi aspetti della situazione giovanile nel mercato del lavoro e i rischi dell'esclusione sociale e valutare le misure politiche correlate nell'UE-28 e in Ucraina. L'obiettivo principale del progetto è lo sviluppo di iniziative politiche efficaci e innovative per aiutare i giovani in Europa a superare le insicurezze del mercato del lavoro e i relativi rischi.

Le attività relative al 2018 sono quelle di diffusione e di disegno di servizi che tengano conto degli esiti della ricerca, soprattutto nella strutturazione e sperimentazione di nuovi contenuti che sostengano i giovani nella fase di transizione alla vita adulta.

APL e all'Università di Torino realizzeranno nel 2018 attività di tipo seminariale per la diffusione dei risultati nella comunità professionale e nella rete degli stakeholders.

La collaborazione tra APL e UNITO prevede inoltre il disegno e la sperimentazione di servizi per i giovani che realizzino e tengano conto delle evidenze emerse nella ricerca.

Nel corso del 2018 si prevede la continuità nella collaborazione su due progetti quali LABOUR-INT's in tema di migranti e richiedenti asilo e il progetto Except che ha per oggetto i giovani neet.

Continuità nelle azioni di coordinamento del Progetto TSUNAMI, progetto finanziato dall'UE nell'ambito del programma EASI – PROGRESS che vede come Capofila la Regione Piemonte. Il progetto prevede degli interventi innovativi nell'ambito delle politiche per l'inserimento lavorativo di persone con disagio psichico. Nel corso dell'anno si darà continuità alle azioni previste attraverso la segnalazione di neo iscritti alle liste del collocamento mirato su 15 CPI regionali, la presa in carico da parte di orientatori di progetto (Job Coach) e il supporto all'attivazione di tirocini e inserimenti lavorativi. L'attività di coordinamento prevede il raccordo con i 15 CPI attivi per aspetti di carattere gestionale, amministrativo e contabile. Attraverso la collaborazione del gruppo di progetto APL/CPI si prevede anche la gestione e liquidazione dell'indennità di tirocinio con l'utilizzo delle risorse del Fondo Regionale Disabili. Parallelamente alla gestione operativa si prevede la continuità di azioni formative e la partecipazione agli incontri di coordinamento del gruppo di progetto e del Comitato di supervisione e Gestione.

Si prevede, inoltre rispetto al Servizio Progetti Europei, la costituzione di un gruppo di lavoro finalizzato alla progettazione, sviluppo, realizzazione e monitoraggio di progetti europei.

L'attività di coordinamento del progetto prevede la collaborazione di alcuni operatori di APL, con ruoli di supporto per la parte relativa alla gestione dei dati (acquisizione dei flussi mensili di beneficiari), per aspetti di carattere amministrativo e contabile e per la parte relativa alla gestione della rendicontazione delle azioni.

Si sottolinea l'utilizzo delle risorse del Fondo Regionale Disabili per la copertura delle indennità di tirocinio e a questo proposito l'organizzazione del sistema di gestione contabile (istruttoria, liquidazione, mandato) sarà un altro aspetto di competenza di APL.



Nella logica di apprendimento *peer to peer* saranno sviluppati progetti di scambio di esperienze o di ospitalità di realtà nazionali e internazionali con ILO, ETF e OSCE che permettono di ospitare delegazioni internazionali all'interno dei CPI regionali e in APL.

- Le risorse finanziarie per la gestione del progetto Tsunami sono pari a € 48.805,00
- Le risorse finanziarie per il rimborso delle indennità di tirocinio a favore dei partecipanti al progetto Tsunami sono pari ad € 1.453.447,20.

1.3 PERSONALE APL E CONTRATTI

1.3.1 Personale APL

L'APL intende sviluppare la gestione giuridico normativa dei propri dipendenti dando attuazione agli istituti di cui alla cd. Riforma Madia previsti dalla L. 124/2015 e dai relativi decreti legislativi delegati, incrementando inoltre l'applicazione degli strumenti di lavoro flessibile, di cui al CCNL di comparto. Tutto ciò implementando le funzionalità del sistema di rilevazione presenze in uso da integrare ulteriormente con gli altri applicativi gestionali della struttura. In tale ambito rientra la gestione del personale degli ex Centri per l'impiego piemontesi, in assegnazione temporanea all'ente ex art. 16 LR 23/2015. Tale assegnazione, decorrente dall'1/1/2016, troverà specificazione nella legge di stabilità del 2018 con rinvio alle Regioni. Allo stato la gestione si svolge, per il 2018, in attesa della compiuta definizione dell'assetto dei dipendenti degli ex C.P.I., secondo il regime previsto dalla convenzione regolativa di cui alla DGR del 29/12/2016 n. 51-4525 in BURP n. 6 del 9/2/2017 attributiva della dipendenza funzionale del personale all'APL, rimanendo sostanzialmente immutata rispetto al 2017. Anche per il 2018 APL, in virtù della proroga regionale fino alla definizione del nuovo assetto organizzativo unitario, si avvale a tempo pieno presso l'ente della presenza di due dirigenti, già dirigenti provinciali, e viene supportata da tale personale nella gestione dei relativi incombenti (dai congedi, ai permessi, alla mobilità, alle più complesse questioni sia organizzative che logistiche inerenti le sedi territoriali dei centri). Essi affiancano quindi la Direzione di APL nello svolgimento degli adempimenti in materia, con specifico riferimento, da un lato, alla gestione del personale in assegnazione temporanea, e dall'altro, alla organizzazione e alla logistica dei CPI ivi compresa la sicurezza sul lavoro ex Dlgs 81/2008. Si sono aggiunti dal settembre 2017, un ulteriore dirigente, già dirigente della Provincia del V.C.O., destinato dall'ottobre 2017 e una nuova dirigente, dirigente amministrativo del Comune di Moncalieri in distacco funzionale presso l'Agenzia per 2 anni, in forza della convenzione del 2/10/2017 intercorsa tra le parti, con funzione di generale supporto direzionale anche per ciò che riguarda la gestione del personale. Adottato il piano per la formazione del personale di APL 2017-2019 rivolto anche ai dipendenti dei CPI, si prevede in corso d'anno di adeguare alla nuova realtà il piano delle performance dell'ente, tenuto conto che, ai sensi della richiamata convenzione, se gli obiettivi del personale in assegnazione temporanea rientrano nel Piano delle performance dell'Agenzia, a costoro si applica tuttavia il sistema di valutazione dell'ente di appartenenza in quanto compatibile, con tutte le difficoltà che ne conseguono sul piano della omogenizzazione degli atti.

Nel rispetto del quadro normativo vigente, e altresì intenzione dell'Agenzia considerare tutte le possibili soluzioni per porre fine al fenomeno del precariato operando per la stabilizzazione, anche ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 74/2017 e della Circolare del D.F.P. del 23/11/2017.

L'Amministrazione si propone inoltre, in sede di contrattazione decentrata integrativa per il 2018, l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali per il personale che ne abbia maturato i requisiti, reperendo le relative risorse nel quadro normativo vigente.

1.3.2 Contratti

Preso atto del correttivo al Codice Appalti di cui al Dlgs 56/2017, e delle relative Linee guida dell'ANAC, l'Agenzia, nell'ambito delle proprie procedure di scelta del contraente per la fornitura di beni e servizi, intende sviluppare, compatibilmente con le risorse disponibili, la programmazione degli acquisti e i rapporti con le centrali di committenza.



Su questo terreno si pongono le attività legate alla convezione siglata con la Società di committenza regionale S.C.R. spa ed adottata con determina n. 236 del 29/3/2017 per la qualificazione della stessa come stazione appaltante per l'espletamento delle procedure di gara volte alla fornitura di beni e servizi.

APL configurata dalla Regione Piemonte ai sensi della DGR del 28/6/2017 n. 2-5267 in BURP n. 29 del 20/07/2017 come ente in house providing è inoltre passibile di affidamenti diretti da parte della stessa, al di fuori del regime del codice appalti ex art. 5 del Dlgs 50/2016 e smi, in quanto sottoposta al controllo analogo regionale (cioè a un controllo simile a quello esercitato dalla stessa sui propri servizi).

1.3.3 Legale Normativa

L'Agenzia, nelle materie di competenza ex LR 34/2008 e smi, gestisce il precontenzioso, le conciliazioni stragiudiziali, i rapporti con l'Avvocatura regionale, con quella degli altri enti, e con il libero foro. Onde ottimizzare la propria azione APL anche in ragione dell'attività connessa alla gestione dei CPI, intende sviluppare la collaborazione con l'Avvocatura regionale, da realizzarsi in forza della convenzione per la tutela giudiziale e la consulenza legale siglata nel 2016.

1.4 CENTRI PER L'IMPIEGO

Come indicato con Det. n. 802 del 26/10/2016 la riorganizzazione attuata, persegue l'obiettivo del costante miglioramento dei servizi rivolti alla popolazione e alle imprese del territorio piemontese attraverso la definizione di obiettivi propedeutici quali, il rafforzamento dei CPI da attuarsi sia sul piano delle risorse umane mediante la valorizzazione delle competenze e dei ruoli professionali degli operatori sia sul piano dell'offerta di servizi assicurando prestazioni omogenee e coordinate sul territorio, che tengano in debito conto la valorizzazione delle specificità territoriali.

La programmazione delle attività è quindi mirata a sostenere linee di comportamento omogeneo da condividere con tutti i colleghi dei CPI del territorio tramite l'adozione di procedure partecipate che garantiscano trattamenti di non discriminazione degli utenti.

Per poter ipotizzare un efficiente programma di lavoro è necessario evidenziare il contesto in cui si agisce. Attualmente i CPI piemontesi sono 30, a cui si aggiungono 14 sedi decentrate cosiddette "antenne" per un totale di **409** dipendenti.

I **409** dipendenti garantiscono l'attivazione di prestazioni rivolte sia al lavoratore che alle imprese che sono state incrementate dal nuovo intervento legislativo, infatti i CPI organizzati precedentemente su base provinciale sono interessati a diversi cambiamenti istituzionali e organizzativi per consentire l'attuazione della riforma del mercato del lavoro D.Lgs. 150/2015 (Jobs act).

Strategico sarà il cosiddetto "piano di rafforzamento nazionale" previsto da ANPAL che dovrebbe permettere un aumento di personale (se pur a tempo determinato), decisiva sarà poi la scelta politica in merito alla assegnazione definitiva del personale che ad oggi è solo temporaneamente assegnato ad APL in termini funzionali ma risulta ancora in carico alle Province (contratti e stipendi), impedendone di fatto una completa riorganizzazione.

In questa fase transitoria potrà essere valutato lo spostamento volontario di personale da centri meno sofferenti ad altri che hanno subito forti contrazioni di personale. Sarà da valutare la possibilità di assegnare personale di APL a sostegno, anche a tempo parziale, presso sedi che richiedono incremento di personale e prevedere piani specifici di interventi per i CPI più in difficoltà, o sperimentare nuovi modelli organizzativi (orari, ecc..) per rendere più efficace il lavoro dei CPI a risorse umane ed economiche invariate.

In questo contesto e per assolvere ai nuovi compiti assegnati l'Agenzia ha anticipato e riorganizzato al proprio interno il personale così da consentire la necessaria assistenza ai CPI.

In Piemonte, negli anni, i CPI hanno garantito, attraverso competenze e metodologie specialistiche, l'offerta di servizi di politica attiva ai lavoratori disoccupati e i servizi rivolti alle imprese.

Come si può comprendere dalla serie di dati riferiti alle risorse umane impegnate nei Centri per l'Impiego, il costante ridimensionamento del numero degli operatori e dei funzionari, ha messo in serio pericolo la continuità e la sostenibilità dell'offerta di azioni di politica attiva ad un numero di persone che possa avvicinarsi alla piena soddisfazione della richiesta, quantomeno sulle azioni diagnostiche degli ostacoli all'occupazione o orientative, azioni che definiscono la presa in carico dei lavoratori disponibili. Le attività di scouting delle imprese e di promozione dei profili hanno subito un pesante ridimensionamento rispetto al numero di ore di lavoro dedicate, causato anch'esso dalla riduzione costante del personale impiegato presso i CPI.

Il ruolo dei CPI all'interno della rete dei servizi per il lavoro e l'occupazione della Regione Piemonte, ha subito inoltre profonde trasformazioni nel corso degli ultimi anni, le differenti cornici normative nazionali e regionali che via via si sono susseguite, hanno portato da un sistema dei servizi per il lavoro partecipato dal servizio pubblico e dai soggetti accreditati al lavoro con gli stessi ruoli e funzioni, all'attuale sistema, definito dal d.lgs. 150/2015, in cui il servizio pubblico costituiscono la porta di ingresso alle politiche attive. Oltre alla competenza sulla certificazione della disoccupazione, i CPI prendono in carico i bisogni dei disoccupati e con loro definiscono i percorsi individualizzati.

L'impatto della nuova normativa si traduce in un flusso costante di lavoratori, sia percettori di NASPI che non percettori, ai quali i CPI sono tenuti a fornire servizi di politica attiva rispondenti ai differenti bisogni e con percorsi individualizzati definiti nel Patto di servizio personalizzato. Il numero non sufficiente di risorse umane disponibili richiederà quindi uno sforzo organizzativo dell'offerta territoriale orientato maggiormente alla razionalizzazione dei servizi offerti e alla loro pianificazione e progettazione integrata.

Con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n.4 dell'11 gennaio 2018, attuativo del d.lgs. 150/2015, sono state definite le linee di indirizzo triennali in materia di politica attiva ai cui APL e i CPI concorrono nella loro realizzazione. Il decreto attuativo agli artt. 3 e 4 elenca gli obiettivi annuali per il 2018 e specifica i livelli essenziali delle prestazioni, all'art. 5 invece vengono definiti i tempi per la convocazione dei vari tipi di utenza da parte del CPI. Le attività prevalenti dei CPI per l'anno 2018 saranno quindi orientate alla realizzazione nella rete regionale, dei livelli essenziali delle prestazioni, sia quelle ai lavoratori che quelle alle imprese, e al rispetto dei tempi di convocazione.

I CPI piemontesi garantiscono anche servizi e prestazioni per minorenni che lasciano la scuola e restano fuori da ogni percorso formativo e studenti a grave rischio di dispersione scolastica e formativa, e persone che intendono attivare un percorso di auto impiego e imprese.

Le imprese nell'acquisizione di informazioni utili sono supportate a verificare la regolarità della propria posizione in relazione alla disciplina giuslavorista, a utilizzare nel modo appropriato sia incentivi, agevolazioni e forme contrattuali specifiche sia l'incontro domanda e offerta di lavoro.

I CPI hanno in carico l'inserimento mirato, finalizzato al collocamento di lavoratori con disabilità secondo la legge 68/99, ai quali forniscono strumenti tecnici e di supporto per la valutazione delle capacità lavorative e l'inserimento in posti di lavoro adeguati.

In ogni CPI del territorio è presente un referente della rete Eures, la rete di servizi all'impiego coordinata dall'Unione Europea con l'obiettivo di favorire la mobilità dei lavoratori sul territorio europeo e agevolare i datori di lavoro che vogliono assumere in altri paesi.

In questo contesto e per incidere sui processi di cambiamento dei Servizi pubblici per il lavoro, è necessaria la creazione di una rete regionale che risponda in maniera univoca, tramite il collegamento con il livello centrale, in particolar modo per quanto concerne gli aspetti legati all'adozione dei provvedimenti amministrativi in tema di stato occupazionale e di "condizionalità", in applicazione del D. Lgs. 150/2015 e delle circolari successive, sebbene in proposito si resti in attesa dell'emanazione di ulteriori atti ministeriali che colmino alcuni vuoti di carattere gestionale ed amministrativo collegati anche all'operatività del portale nazionale.

Per ottenere i risultati è necessario coordinare i processi dei CPI per individuare attraverso la condivisione con i Dirigenti ed i responsabili e o con rappresentanti di quadranti indetificati, lo standard più efficace per l'erogazione dei servizi.

Per armonizzare le azioni di politica attiva erogate dai singoli CPI del territorio e per una gestione più efficiente ed efficace dei servizi per il lavoro, nel rispetto delle competenze locali, si rende necessario mappare le prassi consolidate nei CPI per poi ridisegnare il nuovo modello in coerenza con i nuovi bisogni organizzativi e gestionali attivando il confronto peer-to-peer, la strategia adottata per approfondire le tematiche e proporre delle soluzioni da adottare, sono di attivare dei gruppi di lavoro sui principali temi individuati:

- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili procedura e strumenti.
- Monitoraggio
- Tirocini
- Servizio Incontro Domanda e Offerta: processo, procedura e strumenti

I gruppi di lavoro sopra elencati sono complementari e integrati tra loro. Ogni gruppo risponde ad un obiettivo certo e condiviso che può essere ampliato ed eventualmente integrato dal nascere di nuovi gruppi, il modello è flessibile e tutti condividono gli obiettivi trasversali:

- aggiornare e riorganizzare l'attività dei centri in applicazione al nuovo quadro giuridico di riferimento
- omogeneizzare le linee di intervento
- costruire una rete di colleghi di riferimento per argomento
- uniformare la comunicazione
- condividere gli obiettivi e le strategie
- rappresentanza per quadrante (vettore della comunicazione e referente territoriale)

I partecipanti dei gruppi sono scelti direttamente dalla direzione, in applicazione dei criteri di competenza sul tema e di rappresentatività territoriale di ogni quadrante, tale rappresentante avrà il mandato di fungere da riferimento per il territorio di appartenenza sia nel raccogliere sia nell'essere portatore di istanze in una logica *up-down* biunivoca. Gli argomenti sono individuati sulla base delle esigenze determinate dall'applicazione delle nuove regole che governano il mercato del lavoro, gli argomenti sono implementabili e possono essere supportati dall'introduzione di eventuali sottogruppi o con l'introduzione di nuovi argomenti.

APL prevede la mappatura dei servizi all'impresa e dello scouting e marketing in stretto raccordo come "un continuum unico" con l'incontro D/O. Tra gli obiettivi posti vi è anche quello di definire, in coerenza con il sistema dei LEP, un approccio uniforme e omogeneo per la gestione della relazione con il sistema impresa e l'analisi e la definizione di nuovi modelli operativi.

Mensilmente sono convocate in APL dal Direttore le riunioni di coordinamento atte a raccogliere le esigenze di condivisione e approfondimento e a fornire informazioni generali e specifiche sui diversi temi; dall'assetto organizzativo, ai nuovi strumenti da mettere in campo, allo stato di negoziazione e avanzamento giuridico dell'assetto dei CPI.

Alle riunioni partecipano non soltanto i dirigenti ed i responsabili dei CPI ed eventualmente gli operatori da loro indicati, ma saranno invitati come relatori degli esperti di materia e dei rappresentanti istituzionali Ministeriali, Regionali, e internazionali in coerenza con i temi da discutere nella riunione.

La riunione di coordinamento avrà funzione di *start*, ovvero, l'obiettivo è quello di fornire informazioni uguali per tutti, saranno poi i gruppi di lavoro ad analizzare e precisare eventuali necessarie integrazioni al tema analizzato.



Le strategie elencate sono la parte del sistema strutturato, parallelamente a quanto descritto, sono convocate riunioni e incontri con i singoli responsabili dei CPI per monitorare le difficoltà, e criticità dei singoli, sono frequenti infatti le situazioni che devono essere risolte singolarmente.

1.4.1 Accesso agli atti

Il servizio di accesso agli atti, ancora attuato a livello provinciale, dovendo appoggiarsi sui servizi di protocollo, pec e posta degli enti di origine, dovrà essere omogeneizzato a livello regionale di pari passo alla costruzione di servizi amministrativi unitari APL/CPI.

I dati ricavati dal flusso delle attività 2018 segnalano un ulteriore aumento significativo del numero delle richieste relative all'accertamento dello stato occupazionale e una forte crescita di richieste massive da parte di enti di riscossione e Istituti di ricerca.

Per quanto attiene l'eliminazione dell'inevaso e il contenimento dei ritardi, l'attivazione di strumenti di interrogazione dei data base e la modalità di risposta hanno permesso il superamento delle condizioni di criticità riscontrate in specifici ambiti territoriali pur permanendo una situazione di allerta per la possibilità che i carichi di lavoro subiscano ulteriori incrementi.

1.4.2 Formazione del personale

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 che indirizza verso l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane. Il Piano della Formazione elaborato nel 2017, si uniforma alle Indicazioni normative e contrattuali in materia di formazione che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale dell'Agenzia Piemonte Lavoro compreso quello dei CPI. Il Piano si sviluppa in coerenza delle disponibilità di bilancio di APL.

Il Piano della Formazione e dell'aggiornamento del personale per il triennio 2017-2019 è inteso come un processo complesso e si svilupperà in fasi differenti:

è prevista la progettazione, l'erogazione, il coordinamento di percorsi formativi che hanno già coinvolto e coinvolgeranno sia personale di APL che dei CPI (rispetto a tale personale non sono previsti voci a bilancio); la formazione toccherà sia contenuti tecnici specialistici che trasversali. I primi saranno progettati "su misura" rispetto ai settori e/o aree organizzative (direzionale, servizi di linee, servizi specialistici, affari amministrativi); i secondi coinvolgeranno il management (Responsabili di CPI e Responsabili di Area Centrale) e saranno erogati dalla Scuola di Amministrazione Aziendale.

Le metodologie scelte per l'erogazione sono state e saranno molteplici, individuate in coerenza con gli obiettivi direzionali e la complessità dei percorsi: lezioni frontali, FAD (Formazione a Distanza), addestramento tecnico, autoformazione (es. web seminar).

Gli interventi formativi compresi nel Piano della Formazione sono stati e saranno prevalentemente realizzati "a costo minimo" in quanto la docenza sarà garantita anche da esperti già presenti in organico o esterni che interverranno a titolo gratuito.

Nel 2017 gli interventi realizzati sono stati 27 con il coinvolgimento di 394 persone. Nel caso di formazione specifica per attività progettuali si farà fronte con risorse del progetto. Per questi corsi la formazione avverrà all'interno della struttura dell'Ente. Inoltre l'Ente nel contesto della collaborazione instaurata con la Regione Piemonte, potrà anche avvalersi dei corsi previsti nel Piano di formazione della Regione. Molti interventi saranno realizzati in collaborazione con ANPAL Servizi e l'INPS.



Nel 2018 inoltre, si prevede l'acquisto di strumenti digitali che assicurino ai dipendenti la fruizione continua ed aggiornata a banche dati normative e a informazioni dedicate alle materie oggetto delle attività delle pubbliche amministrazioni.

- Le risorse finanziarie per gli interventi formativi sono pari ad € 14.000,00.

1.4.3 Strumenti

Specificatamente per il coordinamento dei CPI sono iniziati i lavori che porteranno a produrre dispositivi operativi per dotare i CPI di nuova strumentazione di lavoro adeguata ai cambiamenti normativi.

1.4.4 Convenzione regione ANPAL Servizi S.P.A.

Con DGR 109-6301 del 22 dicembre 2017, è stata approvata la Convenzione tra la Regione Piemonte e Anpal Servizi in merito alle attività di assistenza tecnica sul territorio previste dal Piano Operativo di Anpal Servizi 2017-2020 (a valere sulle risorse PON-SPAO).

A seguito della Convenzione citata si concorderà tra Agenzia Piemonte Lavoro e ANPAL Servizi un documento come proposta operativa di maggior dettaglio, per la definizione delle azioni che Anpal Servizi realizzerà nel breve e medio periodo, in accordo con l'Agenzia Piemonte Lavoro, per quanto riguarda quelle attività previste dalla Convenzione che hanno una ricaduta diretta sulle competenze esercitate dall'Agenzia regionale, in particolare nella gestione dei Centri per l'Impiego.

Queste attività costituiscono il Piano di Anpal Servizi in Regione Piemonte, relativamente alla divisione Servizi per il Lavoro (Linea 5), e sono soggette ad azioni periodiche di monitoraggio, funzionali a verificarne lo stato di avanzamento e a introdurre eventuali rimodulazioni che si rendessero necessarie, per garantire un agire coerente rispetto alle politiche regionali che saranno programmate e attuate nel triennio di riferimento.

Gli ambiti di intervento definiti dal Piano e riportati in Convenzione si declinano in 5 obiettivi specifici:

- 1) Erogare il servizio di assistenza intensiva alla ricerca di occupazione al 100% dei beneficiari dell'Assegno di ricollocazione.
- 2) Erogare i servizi di riqualificazione e ricollocazione al 100% dei lavoratori coinvolti in interventi di crisi aziendale o settoriale.
- 3) Erogare i servizi per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati.
- 4) Rafforzare i servizi alle imprese e lo scouting delle opportunità occupazionali.
- 5) Migliorare l'organizzazione dei servizi e sviluppare le competenze degli operatori.

1.4.5 Orari degli sportelli

Sempre in una logica sperimentale ed in anticipazione delle direttive previste dal Decreto 150/2015, si proveranno a effettuare in alcuni CPI della regione sperimentazioni di servizi su appuntamento. Tali sperimentazioni monitorate e valutate saranno materia di ragionamento per il miglioramento dei servizi verso l'utenza.

1.4.6 Tirocini

Il servizio tirocini di APL è finalizzato a dare supporto e coordinare i CPI del territorio regionale in riferimento ai tirocini di formazione/orientamento e tirocini d'inserimento/reinserimento al lavoro.

Nel 2018 è in previsione, in riferimento alle Linee Guida del Ministero del Lavoro, l'attività di divulgazione e comunicazione della recente DGR n. 85-6277 di 22 dicembre 2017 in materia di tirocini extracurricolari di inserimento/reinserimento lavorativo.

APL in materia di tirocini svolge un'attività di assistenza tecnica, di divulgazione e comunicazione rivolta ai CPI, al fine di rendere più omogenea l'attuazione della disciplina in materia di tirocini sul territorio piemontese e finalizzata a filtrare le richieste dei singoli CPI.

Altre attività inerenti il servizio tirocini:

1. per il 2018 sarà siglato un nuovo progetto con la Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo (CRC), ne consegue la collaborazione per l'avviamento di progetti sperimentali di tirocini extracurricolari intervenendo con i partner dell'iniziativa e in particolare con la rete dei Centri per l'impiego della provincia di Cuneo.
2. Sull'esempio del progetto con la Fondazione CRC APL Intende estendere le attività con la Fondazione Cassa di Risparmio Torino.
3. Sono in programma, allo scopo di incrementare l'occupabilità di persone in condizione di disagio socio/economico, la sottoscrizione di convenzioni di tirocini con l'Ufficio PIO, Istituto San Paolo e Fondazione OPERTI.
4. Riunioni per aggiornamenti e per rafforzare i rapporti di rete fra gli operatori del Mercato del Lavoro, al fine di dare impulso a un adeguato utilizzo del tirocinio.

L'attività di monitoraggio sui tirocini effettuata dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro si avvarrà della collaborazione di APL.

1.4.7 LSU presso i CPI

In considerazione della pesante contrazione del personale dei CPI in Piemonte, sono stati avviati nel 2017 lavoratori in mobilità indennizzata in attività socialmente utili presso le sedi di Novara, Borgomanero e Tortona. Tali avviamenti sono stati sostenuti da impegni di bilancio che hanno consentito ad APL di garantire la necessaria copertura delle quote a favore dell'INAIL, ovvero le quote assicurative previste per i soggetti che aderiscono alle attività di LSU nelle misure determinate ai sensi del D.P.R. 30/06/1965 n 1124 e s.m.i.

Le persone coinvolte nelle attività LSU prestano servizio per un massimo di 20 ore settimanali, l'orario giornaliero pertanto non supera le 4 ore. I CPI coinvolti hanno individuato i lavoratori da selezionare in base alle caratteristiche previste dalla regolamentazione generale adottata con le Linee Guida regionali, pertanto, hanno selezionato lavoratori in mobilità indennizzata residenti in Piemonte garantendo la priorità ai candidati volontari e a coloro che risiedono nei comuni sedi di CPI o sedi distaccate in cui si svolgeranno le attività.

APL ha provveduto alla comunicazione obbligatoria del lavoratore e alla necessaria copertura INAIL e R.C. in atto per i dipendenti. I lavoratori LSU fruiscono dei medesimi istituti contrattuali applicati al personale in servizio (giorni di riposo proporzionati al periodo di lavoro prestato, permessi, malattia, infortunio).

Nel 2018, come previsto dalle linee guida regionali, al termine del periodo di assegnazione, l'Ente predisporrà d'intesa con il lavoratore, un documento contenente un quadro delle attività svolte e delle competenze acquisite nel corso del progetto, che sarà rilasciato come attestazione finale ad arricchimento del curriculum del lavoratore.



1.4.8 Strumenti di formalizzazione assegnazione incarico sui progetti

APL si propone per il **2018** di strutturare un sistema formalizzato e condiviso di attribuzione degli incarichi al personale dei CPI, responsabili e operatori coinvolti, su tutti i progetti indipendentemente dalla tipologia. Il format sarà uniforme e comune per tutti i CPI regionali. Tale attività sarà implementata successivamente l'assetto del personale dei CPI.

1.4.9 Sistemi informatici

Nel 2018 continuerà l'attività di adeguamento dei sistemi informatici di supporto ai CPI, nello specifico SILP, e nella costruzione del sistema di relazione tra il SIL (Sistema informativo unitario) gestito da ANPAL a livello nazionale e il sistema regionale.

2. AREA SERVIZI IN LINE

2.1 PROMOZIONE DEI RAPPORTI CON ASSOCIAZIONI D'IMPRESA E CATEGORIA

Il servizio Dirigenti per l'anno 2018 intende rafforzare la conoscenza della Banca Dati Dirigenti (di recente rilancio presso APL) nella regione, finalizzata a offrire alle imprese alte figure professionali.

Infatti essendo stato siglato un protocollo d'intesa tra APL, Associazioni sindacali dei dirigenti e dei datori di lavoro: CIDA Piemonte, Federmanager, Manageritalia, Confindustria Piemonte, Confapi, API Torino, Confcommercio e Ascom Torino, si cercherà di coinvolgere le imprese all'utilizzo del servizio incrocio Domanda/Offerta di lavoro facilitandone la ricerca e selezione di personale altamente qualificato.

Nel corso del 2018 si è orientati, tramite la collaborazione con le Associazioni Sindacali dei dirigenti e l'AIDP (Associazione Italiana Direzione Personale), a esaminare attraverso "focus" il modo in cui i dirigenti e le imprese affrontano le difficoltà del sistema economico, e quali azioni potranno essere avviate per superarle; tutto ciò tornerà utile per comprendere i cambiamenti necessari sul versante della formazione, delle produzioni e competitività sui mercati.

Il confronto sarà orientato all'analisi delle competenze e dei comportamenti manageriali e si concentrerà sui cambiamenti, al fine di far emergere eventuali nuove modalità lavorative e nuove opportunità di occupazione dei dirigenti, in particolare per quelli che hanno perso il loro impiego lavorativo.

Un confronto verrà fatto anche con le imprese, specificatamente al settore dell'industria e a quello dei servizi, per analizzare come questi settori si stiano evolvendo in rapporto alle nuove tecnologie e metodologie lavorative. Le analisi saranno orientate ai fabbisogni delle imprese in relazione alle capacità dei dirigenti.

Gli incontri potranno essere rivolti anche ai giovani laureati che abbiano già maturato esperienze a livello manageriale e che intendano approfondire i contenuti nell'area dell'internazionalizzazione, della finanza, della leadership, della negoziazione, e sviluppare le competenze che oggi risultano essenziali nel mutato contesto competitivo. Riattivazione, nei limiti di spesa possibile, con Federmanager e Manageritalia del progetto "Cross Generation".

2.2.1 IOLAVORO

Si riconferma per il 2018 la volontà di estendere la manifestazione a tutto il territorio piemontese coinvolgendo attivamente i Centri per l'Impiego sulla base del riordino delle funzioni

amministrative provinciali, che attribuisce all'Agenzia Piemonte Lavoro il ruolo di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego pubblici.
(Si veda in allegato una scheda specifica di presentazione di IOLAVORO).

2.2.2 Campionati Dei Mestieri WORLDSKILLS

Nel 2018 l'Agenzia Piemonte Lavoro organizzerà la partecipazione ai Campionati dei mestieri Euroskills Budapest 2018. Gli EuroSkills sono i Campionati Europei dei Mestieri per giovani fino a 25 anni di età.

L'evento si ripete ogni due anni in uno degli Stati membri di WorldSkills Europe promuovendo in modo alternativo e spettacolare i mestieri e le professioni.

(Si veda in allegato una scheda specifica di presentazione di IOLAVORO).

2.2.3 Salone Internazionale Del Libro

L'Agenzia Piemonte Lavoro, in collaborazione con la Direzione Coesione Sociale della Regione Piemonte, parteciperà al Salone Internazionale del Libro di Torino, rinnovando per il terzo anno consecutivo il proprio impegno nei confronti dell'importante manifestazione dedicata all'editoria.

L'iniziativa nasce dalla collaborazione con la Fondazione per il Libro, la Musica e la Cultura con l'obiettivo di creare una sede di incontro legata ai temi del lavoro. Dal 10 al 14 maggio 2018, Agenzia Piemonte Lavoro organizzerà a Lingotto Fiere uno spazio istituzionale dedicato ai Servizi per l'impiego e all'orientamento formativo, in cui saranno realizzati workshop e incontri per presentare libri sulle tematiche del lavoro, con la partecipazione di autori ed esperti.

Tale attività verrà confermata solo se la regione approverà il piano su IO Lavoro 2018 fatto da APL nei tempi idonei.

2.2.4 Altre iniziative previste

- 26 gennaio 2018 – Iniziativa "WOOOOOW" organizzata dal CPI di Ivrea- Eures e dal Gruppo Giovani Imprenditori del Canavese.
 - Primavera 2018 – Infoday Germania. Sui bottleneck jobs del mercato del lavoro tedesco.
 - Primavera 2018 - V Edizione dell'Health Care Day in collaborazione con l'Università di Torino.
 - Aprile 2018 - Career Day del Politecnico di Torino.
 - Aprile 2018 - Incontro con Confindustria Ivrea. A cura del CPI di Ivrea – EURES e in accordo con il Presidente del Gruppo Giovani Imprenditori del Canavese.
 - Maggio 2018 – Festa dell'Europa a Torino ed eventi correlati sul territorio regionale.
 - Autunno 2018 - Job Tour Germania. Settore alberghiero e ristorazione, trasporti, informatica.
 - 27 Settembre 2018 – Jobmeeting Torino al Palazzetto dello Sport, Parco Ruffini.
 - Settembre 2018 – Evento informativo in Valle Maira nell'ambito delle attività POR FSE 2014/2020.
 - Autunno 2018 – IOLavoro 22^a Edizione. Organizzazione degli stand di EURES che vedranno la partecipazione di colleghi EURES da diversi Paesi europei.
 - Autunno 2018 - VI Edizione dell'Health Care Day in collaborazione con l'Università di Torino.
 - Autunno 2018 - Engage - Talent, Skill, Careers.
 - Novembre 2018 – Iniziativa "WOOOOOW". Riedizione sempre in collaborazione tra CPI di Ivrea – EURES e Confindustria Canavese.
 - Date da definire – IOLAVORO edizione regionale ed edizioni locali. Partecipazione del servizio EURES.
 - Data da definire – Career Day dell'Istituto Luigi Einaudi.
- Le risorse finanziarie totali per gli eventi e i progetti sono pari ad € 34.982,32

2.3 MONITORAGGIO E ANALISI



Tale attività, patrimonio storico dei compiti dell'Agenzia Piemonte Lavoro, assume nel nuovo ruolo di gestione dei Centri per l'impiego un'importanza fondamentale. Viene quindi con la nuova organizzazione di APL rafforzata e resa trasversale alle attività dell'Agenzia stessa. E' una funzione di approfondimento richiesta dal committente istituzionale sulle tematiche riguardanti le politiche attive del lavoro. Fotografa la realtà e indaga in profondità i sistemi del lavoro. A seconda della strategia (standard-non standard) decisa dai Gruppi di Ricerca si utilizzano le tecniche più idonee (quantitative e/o qualitative). Software statistici avanzati permettono l'utilizzo anche di tecniche multivariate.

2.3.1 I rapporti di monitoraggio

L'attività centrale iniziata nel 2016 e ampliata nel 2017, proseguirà nel 2018 principalmente con alcuni fondamentali Rapporti:

- A. Il Rapporto sull'andamento del mercato del lavoro in Piemonte;
Costituisce uno strumento da utilizzare sull'intero territorio regionale che descrive i risultati della domanda e dell'offerta di lavoro, li analizza e li interpreta al fine di raggiungere una conoscenza del mercato del lavoro oggettiva, affidabile e verificabile. Ciò che emerge dai dati diventa indispensabile per un ruolo attivo di gestione e controllo delle politiche per il lavoro. Si tratta di un vero e proprio "capitale" rappresentato dall'enorme mole di informazioni sui flussi occupazionali che giungono dal sistema delle comunicazioni obbligatorie e dalla banca dati anagrafica dei soggetti in cerca di lavoro. Questo rapporto periodico sull'andamento del mercato del lavoro in Piemonte nel 2018 si colloca all'interno di un progetto realizzato in modo congiunto dall'Agenzia Piemonte Lavoro e dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, con la collaborazione dei referenti regionali di Anpal Servizi, la struttura di supporto all'Agenzia Nazionale per Politiche Attive.
Il progetto di una collana editoriale on line chiamata "Cronache del Lavoro" è stato avviato nel 2017 e pubblicato sul sito web di Agenzia Piemonte Lavoro. Sono seguiti approfondimenti sui quattro Quadranti territoriali della Regione e rapporti di carattere monografico (Supplementi a Cronache del Lavoro in particolare sui Tirocini e sulle Professioni) che si propongono di rispondere, in particolare, alle esigenze conoscitive dei servizi per il lavoro.
- B. Il Rapporto di monitoraggio sul sistema dei Centri per l'Impiego;
La normativa individua tra i compiti di Agenzia Piemonte Lavoro il monitoraggio dei Centri per l'impiego. Questo monitoraggio ha una natura essenzialmente informativa e descrittiva. Le "prestazioni di riferimento" dei servizi per l'impiego (definite dalla Regione nella DGR 66-3576 del 19/03/2012) costituiscono l'ambito e l'oggetto del Rapporto e cioè "cosa" monitorare.
Inoltre si farà riferimento alla metodologia individuata dalla Commissione Europea per il monitoraggio della rete PES (Public employment services).
Le "prestazioni" rappresentano "l'erogazione di attività il cui prodotto (output) costituisce risposta ad una richiesta-bisogno-interesse-esigenza degli utenti beneficiari", riflettono "finalità-indirizzi-politiche" al momento operanti, hanno a riferimento disposizioni normative e/o indicazioni programmatiche nazionali e regionali. Le prestazioni di riferimento sono classificate per "aree di prestazioni" e distinte in funzione degli utenti beneficiari: prestazioni rivolte alle "persone" e prestazioni rivolte a "datori di lavoro" (Informazione e Accesso, Accompagnamento, Orientamento, Mediazione Domanda/Offerta di lavoro).
Il monitoraggio è fondato su "indicatori" (come monitorare). Gli indicatori sono intesi come dati-informazioni relativi a indicativi di dimensioni/variabili ritenute importanti/rilevanti delle prestazioni-servizi erogati.
Gli indicatori presi in considerazione sono quelli:
- di "prestazione" che riguardano dimensioni/variabili specifiche delle singole prestazioni di riferimento;
 - di "efficienza" che riguardano le "risorse" utilizzate nella produzione-erogazione delle prestazioni;

- di "integrazione" che riguardano la rete territoriale dei soggetti implicati nella erogazione delle prestazioni (possono fare riferimento alle connessioni istituzionali-organizzative-tecniche-professionali tra diversi soggetti operanti sul territorio.
- Si aggiunge l'indicatore stock disponibili iscritti nelle liste dei CPI.

Nel 2018 si prevede una prima elaborazione dei dati riferiti alle attività dei CPI al 2017 sulla base dei sistemi di prestazioni di attività determinati dai criteri regionali, per le attività relative al 2018 si analizzeranno le attività dei CPI sulla base dei LEP, approvati con decreto ministeriale 4 del 2018. Obiettivo ulteriore è l'avvio dal primo gennaio 2019 di un sistema di raccolta dati per i CPI uniforme su tutto il territorio regionale, superando le diverse metodologie e problematiche rilevate a livello dei singoli territori.

All'interno delle attività di monitoraggio sulle attività dei CPI, è compresa quella dedicata al servizio di **Collocamento Mirato**. L'attività di monitoraggio si rivolge all'osservazione dell'azione dei servizi al lavoro pubblici competenti in materia di collocamento obbligatorio e dell'andamento generale di attuazione della Legge 68/99. Tale attività di monitoraggio sarà preceduta ad una analisi ed eventuale aggiornamento dei dati caricati su SILP che ad oggi per la Legge 68/99 non sono omogenei su tutto il territorio regionale.

C. Il Rapporto di monitoraggio sulla Domanda di Lavoro attraverso le professioni;

Obiettivo di questo contributo, che costituisce la prima anticipazione di una più articolata serie di attività di analisi del mercato del lavoro che l'Agenzia Piemonte Lavoro realizzerà a partire da quest'anno (Supplementi di Cronache del lavoro), è analizzare l'evoluzione della domanda di lavoro dipendente per livello di qualificazione e profilo professionale tra 2008 e 2016 in Piemonte.

Da una parte si intende dare evidenza dei saldi quantitativi, anche per comprendere quanta strada occorrerà percorrere per ritrovare un volume di domanda più adeguato all'offerta, dall'altra segnalare quali profili professionali risultano aver "tenuto" o essere cresciuti rispetto al 2008 e quali invece hanno perso terreno, nella convinzione che la crisi non sia connotata solo dalla riduzione delle attività, ma forse ancor più si possa caratterizzare per i mutamenti che intervengono nella composizione della domanda di lavoro, correlati alle dinamiche economiche, tecnologiche ed istituzionali.

Sono analizzati i dati relativi a tutte le procedure di assunzione derivanti dalle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro raccolte attraverso il SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte), trattate ed elaborate dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte. Gli anni individuati per l'analisi sono il 2008 e il 2016, ossia quelli che circoscrivono il ciclo recessivo senza farne tecnicamente parte.

Il trattamento della base dati ha previsto due passaggi principali. Dapprima la normalizzazione (trasformazione) delle procedure di assunzione in posti di lavoro equivalenti a tempo pieno (Full Time Equivalent), tenendo conto delle loro caratteristiche in termini di tipologia contrattuale e orario di lavoro (pesando correttamente, ad esempio, un rapporto di lavoro intermittente rispetto a uno a tempo indeterminato o un tempo parziale rispetto ad un tempo pieno). Il secondo passaggio è consistito nel calcolo della variazione del numero di posti FTE attivati tra 2008 e 2016 per Categoria Professionale (ossia per i diversi profili professionali corrispondenti al quarto livello della classificazione ISTAT delle professioni CP2011) e nella classificazione degli stessi profili in cinque categorie di performance (aumento reale, crescita relativa, tenuta, calo, forte calo).

La normalizzazione delle assunzioni in posti di lavoro FTE, si è reso necessario al fine di "pesare" correttamente ciascun avviamento. La riclassificazione dei profili in categorie di performance, è stato imposto dalla necessità di distinguere, in un quadro di mercato ancora negativo, quei profili che hanno fatto registrare andamenti relativamente migliori. Per agevolare la lettura dei risultati, l'analisi è stata impostata separatamente per ciascuno dei livelli principali di qualificazione (alta, media e bassa).

D. La sperimentazione con WollyBi;

Ben consapevoli che l'analisi della domanda del lavoro dipendente non è esaustiva della realtà, perchè non considera ad esempio per i livelli di qualificazione più elevata, quindi i Liberi Professionisti e parte delle nuove professioni che la Classificazione Istat 2011 essendo statica non è in grado di rappresentare. Si è deciso insieme all'Ires Piemonte di

“sperimentare” attraverso l’utilizzo di WollyBi, un software in grado di fornire dati in tempo reale sulla domanda di lavoro espressa direttamente dalle aziende tramite le posizioni aperte, o job vacancies, postate su Internet. Il tutto utilizzando i big data estratti dai principali siti web di incontro domanda/offerta di lavoro, e non più i tradizionali sondaggi.

Il livello di dettaglio è espresso non solo in termini di localizzazione geografica della domanda (che addirittura può arrivare a livello comunale), ma soprattutto proprio in termini di professioni e competenze. La possibilità di conoscere e analizzare a fondo la domanda di lavoro contribuirà a comprendere anche se si riusciranno a recuperare parte di quelle informazioni che l’analisi della domanda di lavoro dipendente non riesce ad individuare.

2.3.2 Osservatorio Interistituzionale Stranieri Città Metropolitana Di Torino

Si tratta di un’attività istituzionale finalizzata alla pubblicazione del Rapporto sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della provincia di Torino, che si propone come strumento di analisi dell’evoluzione della presenza dei cittadini stranieri sul territorio provinciale e patrimonio conoscitivo per studi, azioni di integrazione, dialogo e coordinamento. Il documento, unica esperienza sul territorio nazionale, nasce dalla volontà delle Istituzioni cittadine e provinciali, di contribuire con i propri patrimoni di dati e conoscenze all’attuazione di politiche e interventi idonei a sviluppare nel concreto l’integrazione come motore di sviluppo e coesione sociale.

All’interno del rapporto è previsto un contributo di APL riguarda lo studio dell’utenza straniera inserita nelle banche dati dei CPI, i relativi avviamenti e l’analisi delle professioni che hanno visto il maggior numero di assunzioni tra i lavoratori stranieri. L’analisi è svolta sulle basi dati SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte), SIFP (Sistema Informativo della formazione professionale), e GECO (Gestione online comunicazioni obbligatorie).

La sede dell’Osservatorio è presso la Prefettura di Torino. Il Rapporto 2017 sarà presentato nel mese di novembre 2018.

2.3.3 La Collaborazione Con Anpal Servizi

Ben consapevoli che indagare sulle assunzioni significa studiarne solo l’effetto ma non la causa, l’Agenzia Piemonte Lavoro ha attivato una collaborazione sul monitoraggio con Anpal Servizi mirata innanzitutto all’analisi delle Imprese utilizzando oltre a SILP anche l’archivio di Movimprese Infocamere e AAEP, al fine di disporre di uno strumento informatico in grado di individuare e di georeferenziare le imprese che negli ultimi anni hanno assunto.

A tal proposito si testerà e allimenterà una piattaforma informatica che Anpal Servizi ha sviluppato in collaborazione con Bocconi da una precedente piattaforma prodotta dall’Università di Costanza, all’interno di una strategia di scouting della domanda di lavoro con un approccio orientato ai *Big Data Analysis*. L’obiettivo della piattaforma è quello di effettuare una mappatura delle aziende attive sul territorio regionale per supportare l’attività di *scouting* e di incontro domanda offerta dei centri per l’impiego, ma anche per analizzare con maggior precisione il tessuto produttivo locale.

Inoltre si intende mettere a disposizione degli operatori dei Centri per l’Impiego uno strumento basato su dati e informazioni relativi alle tendenze socio-economiche dei territori del Piemonte. Tali indicazioni sono il frutto del confronto tra un gruppo di operatori/operatrici di Anpal Servizi e dell’Agenzia Piemonte Lavoro nell’ambito del programma “Azione di sistema Welfare to Work” sulla base dell’esperienza sviluppata in questi anni.

In particolare gli operatori di Anpal Servizi affiancheranno l’attuale organizzazione che l’Agenzia Piemonte Lavoro si è data per l’analisi dei dati. Sarà dunque presente un riferimento di Anpal Servizi negli attuali Presidi di Quadrante che vedono la presenza di Operatori dei Centri per l’impiego ed in alcuni casi anche di operatori dell’Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro (Cuneo-Piemonte Orientale). Assumeranno il ruolo di “Osservatori” sullo sviluppo locale.



Verranno così prodotti **Rapporti periodici** di sintesi sulla situazione socio-economica dei Quadranti (la dimensione provinciale sarà quella di riferimento). È evidente che una particolare attenzione sarà riservata ai settori in tensione e alle professioni emergenti.

La proposta è stata elaborata tenendo conto delle esigenze operative dei destinatari delle analisi in particolare operatori dei CPI impegnati nell'erogazione di attività di orientamento specialistico, di incontro domanda/offerta, scouting e marketing verso le imprese.

L'obiettivo è dunque quello di fornire uno strumento agile, sintetico, di facile lettura aggiornato periodicamente e finalizzato a supportare concretamente le attività degli operatori dei CPI verso utenti e imprese e di organizzare seminari informativi con gli operatori dei CPI referenti di stampe selettive per la condivisione e la diffusione dei dati.

2.3.4 La Collaborazione Con Ires Piemonte E Osservatorio Regionale Del Mercato Del Lavoro.

Tale collaborazione si articola sulle seguenti attività:

LA PULIZIA DEL DATO. Dalla fine del 2016 l'Agenzia Piemonte Lavoro fa parte di un gruppo di lavoro tecnico a cui prendono parte anche l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro e l'IRES Piemonte, con l'obiettivo di rivedere ed affinare le modalità di estrazione e di trattamento dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie online (COB), recuperando le esperienze sviluppate negli anni, sia per ricostruire una serie storica compiuta dei dati disponibili a partire dal 2008, integrando se possibile anche dati provenienti da altre fonti (ISTAT Asia o Infocamere) sia per migliorare la qualità dei dati estratti a fini congiunturali. Nel corso del 2018 verrà prodotto un documento ufficiale che riporterà le modalità definite e concordate per l'estrazione, la pulizia e l'elaborazione dei dati e si lavorerà per creare un cruscotto che possa essere un punto di accesso per gli addetti ai lavori e non solo di facile lettura ed utilizzo delle informazioni sui rapporti di lavoro attivati in Piemonte.

LA DOMANDA DI PROFESSIONI. L'obiettivo di questa collaborazione sarà l'analisi dell'evoluzione della domanda di lavoro dipendente per livello di qualificazione e profilo professionale utilizzando la stessa metodologia. L'obiettivo è individuare quali profili professionali risultano aver "tenuto" o essere cresciuti rispetto al 2008 e quali invece hanno perso terreno ma mentre le altre strutture di ricerca operano prevalentemente sul livello regionale e sui quadranti, l'Agenzia Piemonte lavoro opera più sui bacini per l'impiego. Un confronto rispetto alle informazioni ricavate sui diversi livelli territoriali è indispensabile per andare più in profondità nelle analisi.

NUOVI SCENARI SULLE PROFESSIONI. Continua il confronto con le altre strutture di ricerca sulle professioni che riguardano la green economy, la white economy e la digital economy in Piemonte. In particolare il confronto si allargherà anche alle professioni della Manifattura 4.0.

IL SUPPORTO AI CENTRI PER L'IMPIEGO Infine, avvalendosi delle competenze interne al gruppo del Monitoraggio e Analisi, si supporteranno, se richiesto, le attività dei CPI, quali ad esempio l'accesso agli atti, verificando su richieste avanzate da avvocati o da agenzie di recupero crediti, la condizione occupazionale di soggetti che risultano in posizione debitoria. Quindi obiettivi diversi ma stessa metodologia.

2.4 POLITICHE DI PARITÀ

Adesione dei Centri per l'impiego in qualità di punti informativi della Rete regionale contro le discriminazioni

In coerenza con l'attività di tutela dei principi di parità e di antidiscriminazione attuata fino ad oggi dalle referenti di parità presenti nei trenta Centri per l'Impiego regionali e riferita essenzialmente al mondo del lavoro, APL aderisce attraverso i CPI in funzione di punti informativi della Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, definita ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 5/2016, rispondendo agli avvisi/inviti diretti da parte dei nodi istituzionali della Rete regionale antidiscriminazioni; in questo modo il ruolo risulta ampliato in quanto le sedi dei



CPI, mediante le referenti di parità, diventano diffusori della cultura di parità nell'accezione di prevenzione e contrasto alle molteplici forme di discriminazione.

Le funzioni assegnate ai punti informativi, indicate all'art. 5 del relativo Regolamento attuativo regionale, consistono in:

- diffusione di informazioni sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della Legge Regionale sopra richiamata con riferimento al territorio di propria competenza o per uno specifico target di popolazione;
- accoglienza, ascolto e riconoscimento di situazioni discriminatorie nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con persone a rischio di discriminazione; orientamento delle stesse al Nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione col Nodo per l'individuazione di soluzioni.

La partecipazione all'iniziativa prevede che le referenti di parità (oppure in alternativa il referente per i migranti e/o per la disabilità individuati con scelta motivata) frequentino il percorso formativo per "Operatore/trice antidiscriminazioni", della durata complessiva di trentadue ore.

Adesione progetto di "Inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza" del Centro Antiviolenza Donne & Futuro Onlus

I Centri per l'Impiego situati nel territorio della Città metropolitana di Torino ed in quello della provincia di Vercelli si occuperanno di promuovere l'inserimento lavorativo di dodici donne vittime di violenza, già prese in carico e supportate dai partner progettuali ciascuno per la propria competenza, svolgendo le seguenti attività:

- in collaborazione con gli operatori accreditati al lavoro aderenti al partenariato, attività di accompagnamento al lavoro ed incontro domanda e offerta, mediante l'individuazione di imprese disponibili ad inserire la persona in attività lavorativa attraverso forme diverse di contratto e/o in tirocinio;
- accogliere ed informare la persona, interessata ad avviare un'iniziativa imprenditoriale in forma autonoma, sulle modalità di funzionamento del percorso MIP - Mettersi in Proprio attivato dalla Regione Piemonte;
- collaborazione all'attività di informazione/formazione in tema di parità promossa dalla Consigliera di Parità di Asti.

Il CPI di Asti, in coordinamento con la referente di parità di APL, gestirà uno dei quattro incontri della durata di due ore, rivolti in particolare ai referenti dei CUG delle istituzioni territoriali, agli Enti bilaterali, Ordini professionali ed ai componenti della rete di parità ed alle Associazioni datoriali. In particolare l'intervento del CPI verterà sulla presentazione dei dati di flusso dei disponibili al lavoro, relativi all'andamento delle professioni dal 2008 al 2016 ed alla attività dello sportello regionale MIP (Mettersi in proprio) prestando particolare attenzione alle tendenze che hanno interessato il genere femminile (relativamente ad assunzioni, settori prettamente "maschili" o "femminili" ed alle qualifiche professionali). Successivamente verranno presentati i servizi di incontro domanda/offerta di lavoro attivi nel CPI ed in particolare Eures e lo Sportello Badanti.

Le referenti di parità operanti almeno nei CPI limitrofi a quello di Asti, avranno modo di poter seguire in particolare gli incontri sulle tematiche di parità e conciliazione che saranno tenuti dai componenti della rete di parità di Asti che partecipano all'iniziativa.

A partire dall'esperienza condotta sul territorio astigiano e in quello della città metropolitana di Torino, la referente di parità di APL individuerà modalità di collaborazione anche con le Consigliere di Parità degli altri territori provinciali e con le referenti di parità dei Centri per l'Impiego ivi situati, con l'obiettivo di portare a sistema le esperienze positive maturate nei diversi territori.

Monitoraggio quantitativo secondo l'ottica di genere

Partendo dalla consapevolezza che la discriminazione di genere si possa contrastare anche attraverso un'informazione puntuale sull'evoluzione del mercato del lavoro e dei relativi sbocchi



occupazionali, in coordinamento con il gruppo di Monitoraggio sul lavoro, le elaborazioni dei dati sono condotte prioritariamente secondo l'ottica di genere, segmentando le principali variabili in esame; in questo modo i dati elaborati potranno costituire un valido supporto per le attività di orientamento rivolte alle diverse fasi della vita lavorativa della persona, e uno strumento informativo da mettere a disposizione, in particolare, delle Consigliere di parità che operano sul territorio regionale.

2.5 INSERIMENTO E REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

2.5.1 Bandi 1.B "Percorsi formativi per il lavoro" E 2.B "Incentivi all'assunzione"

Le Misure previste nell'ambito del programma Riattivo prevedevano la gestione di APL, sia delle attività di monitoraggio che del processo di gestione vera e propria delle stesse.

Per queste linee di attività di Riattivo la Regione ha stanziato con la DGR n. 20-3100 del 12/12/2011 le somme di € 4.000.000,00 per il Bando Azione 1b e di € 5.000.000,00 per il Bando Azione 2b.

La dotazione finanziaria relativa l'Azione 1.b è stata nel tempo più volte incrementata per far fronte alle numerose domande pervenute. Nel complesso le risorse destinate all'Azione 1.b sono pari a € 12.500.000,00. Il Bando dedicato all'Azione 2.b ha visto uno stanziamento iniziale pari a € 5.000.000,00 e ha avuto inizio il 20 giugno 2012, nel tempo la dotazione finanziaria è stata rideterminata in favore dell'Azione 1.b.

Tutte le attività si sono concluse il 30 giugno 2017. La rendicontazione finale dovrà essere prodotta entro il 30 giugno 2018.

2.5.2 Cantieri Lavoro Art. 32 Della L.R. 34/2008

Il cantiere di lavoro, è un'attività ausiliaria del servizio pubblico, di cui gli Enti locali possono avere necessità per realizzare determinati servizi di notevole rilevanza sociale per lo svolgimento di attività forestale e vivaistica di rimboschimento, di sistemazione montana e costruzione di opere di pubblica utilità che altrimenti difficilmente riuscirebbero a realizzare.

Con deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2015, n. 19-2599 sono stati trasferiti € 3.000.000,00 ad APL per cofinanziare la realizzazione dei cantieri di lavoro per disoccupati di cui all'art. 32 della lr 34/08 e s.m.i., esercizio 2015.

Nel 2018 si provvederà ad effettuare le ultime verifiche relative alle richieste di saldo e si procederà all'erogazione del saldo.

Con determina della Direzione Regionale Coesione Sociale n. 186/2016 è stata affidata ad APL in analogia a quanto già stabilito per i cantieri di lavoro per disoccupati di cui alla DGR n. 13-2910 del 15/2/2016, la gestione dei cantieri di lavoro riferiti ai soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale, esercizio 2015, al fine di garantire continuità e omogeneità agli interventi di politiche attive del lavoro sul territorio regionale.

Anche in questo caso nel 2018 si provvederà ad effettuare le ultime verifiche relative alle richieste di saldo e si procederà all'erogazione del saldo.

APL supporterà anche gli enti pubblici coinvolti fornendo consulenza e supporto nel processo di rendicontazione della spesa sostenuta per la richiesta del saldo.

2.5.3 Lavori Socialmente Utili (Uffici Regionali)

I Lavori Socialmente Utili sono finanziati dalla Regione Piemonte: la legge Regionale 34 art. 4 comma 2 prevede che la Regione eserciti, anche avvalendosi dell'Agenzia Piemonte Lavoro di



cui all'art. 6, comma 1, compiti di gestione delle attività connesse ad iniziative sperimentali o di rilevante interesse che per loro natura impongono la gestione unitaria a livello regionale.

Finalità: offrire un'opportunità di integrazione del reddito a lavoratori di età superiore a 50 anni prossimi a maturare i requisiti per accedere alla pensione, posti al di fuori dell'attività produttiva a causa della crisi economica e percettori dell'indennità di mobilità, parallelamente offrire a supporto del recupero di efficienza delle attività operative presso Enti individuati dalla Regione, che svolgono un servizio di fondamentale importanza per la comunità.

Ai lavoratori impegnati nelle attività socialmente utili sarà erogata ogni mese ed entro il decimo giorno del mese successivo all'attività svolta, la somma di € 500,00.

Con D.G.R. n. 29-4910 del 20 aprile 2017, l'Amministrazione Regionale ha approvato la reiterazione del Progetto. Nell'arco del 2018 si procederà con le proroghe degli avvii effettuati con le risorse stanziare per l'anno 2016 e con gli avvii e le proroghe connessi alle risorse 2017.

2.5.4 Lavori Socialmente Utili (Uffici Giudiziari)

L'Agenzia Piemonte Lavoro per il 2017 ha sottoscritto con gli Uffici Giudiziari un protocollo di intesa per la sperimentazione di un progetto che avrà la finalità di potenziare la funzionalità del servizio giudiziario, che si potrà avvalere delle prestazioni dei lavoratori che aderiranno.

L'Agenzia Piemonte Lavoro è l'Ente promotore che garantisce l'erogazione del sostegno al reddito, a titolo di sussidio, ai lavoratori che saranno individuati dai Centri per l'Impiego di competenza

Il Centro per l'impiego ha il compito di preselezionare gli interessati al progetto, trasmettendo i nominativi agli uffici giudiziari che procedono per la selezione finale.

Ai lavoratori impegnati nelle attività socialmente utili sarà erogata ogni mese ed entro il decimo giorno del mese successivo all'attività svolta, la somma di € 300,00 per il tempo parziale di 30 ore settimanali quale sussidio di sostegno al reddito corrisposto ai sensi dell'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601 ("Disciplina delle agevolazioni tributarie"). La somma è comprensiva della quota relativa alle spese per i pasti, ed è cumulabile con l'indennità di mobilità percepita, verrà liquidata per conto della Regione Piemonte, dall'Agenzia Piemonte Lavoro. L'Agenzia Piemonte Lavoro provvederà a stipulare le necessarie assicurazioni contro gli infortuni e di responsabilità civile a favore di tutti i lavoratori impiegati nel "Progetto Uffici Giudiziari del Piemonte". La durata del Progetto è di sei mesi prorogabile una sola volta per ulteriori sei mesi.

Le attività che verranno assegnate ai lavoratori ritenuti idonei saranno il ricevimento del pubblico, reperimento e classificazione degli atti anche a mezzo dei necessari supporti informatici, mansioni di tipo amministrativo e in alcuni casi, se in possesso delle adeguate competenze professionali, è previsto l'inserimento tra gli addetti ai sistemi informatici.

I requisiti richiesti per partecipare al progetto sono: lavoratori in possesso della mobilità indennizzata, residenti in Piemonte, che abbiano maturato una buona esperienza in lavori di ufficio. La priorità è data ai candidati volontari e a coloro che risiedono nei comuni sedi degli uffici giudiziari in cui si svolgeranno le attività. Sono coinvolti i seguenti territori piemontesi: Torino, Alessandria, Asti, Biella, Cuneo, Novara, Vercelli, Verbania e Ivrea.

2.5.5 Chiamata Pubblica

La DGR N 2- 14303 del 9 dicembre 2004 ha attribuito all'Agenzia Piemonte Lavoro la competenza relativa alla formulazione della graduatoria degli avviamenti a selezione delle Pubbliche Amministrazioni o Enti Pubblici non economici, la cui attività si esplica nell'intero territorio regionale. Si tratta di una particolare procedura di reclutamento del personale, sia a tempo indeterminato che determinato, da inquadrare nei livelli per i quali è richiesto il solo

Con la delibera N. 3/2018, ANPAL ha individuato la data del primo aprile 2018 come data di avvio dell'AdR per tutti i percettori di NASPI da più di quattro mesi, i lavoratori espulsi da aziende in crisi e beneficiari del REI.

Conclusione e analisi della sperimentazione:

- Analisi dati - **Report conclusivo**
- **Incontri con i tutor AdR.** Gli incontri hanno lo scopo di analizzare la realizzazione della sperimentazione nei CPI cogliendone gli aspetti critici e i punti di forza. Gli esiti verranno utilizzati in fase di progettazione dell'offerta del servizio di AdR a regime. Le sedi degli incontri non rispondono alla logica della divisione in quadranti poiché essendo l'AdR una politica strutturale nazionale, si ritiene più efficace la creazione di una community di operatori impegnati nell'AdR che sia trasversale alle distinzioni di bacino.
- Organizzazione di un **workshop con i responsabili dei CPI, i tutor AdR e i dirigenti APL**
- Organizzazione del **seminario conclusivo sulla sperimentazione** in Piemonte a cui saranno invitati gli operatori accreditati che hanno erogato il servizio.

Attività relative l'entrata a regime:

Preliminare alle attività sotto elencate è la definizione della **governance** e quindi la definizione dei ruoli tra APL e la Regione nella realizzazione, promozione e coordinamento dell'AdR in Piemonte. Verrà costituita una cabina di regia composta dalla Direzione Regionale competente, APL e Anpal Servizi.

- Definizione della strategia per la realizzazione dell'offerta del servizio nella rete dei CPI.
- Progettazione del servizio. Gli obiettivi della progettazione sono quelli di realizzare metodologie e strumenti per il servizio di orientamento di base e specialistico e la profilazione qualitativa; sollecitare i CPI a svolgere da una parte un ruolo di attivatore del capitale sociale e della rete sociale del lavoratore per la ricerca del lavoro, e dall'altra quello di nodo della rete "sociale collettiva" dei network dei lavoratori al fine di far circolare la domanda di lavoro nascosta sia informale che formale; sostenere l'organizzazione del servizio presso i CPI della rete regionale; realizzare una maggiore integrazione tra i servizi di orientamento e quelli di scouting e incontro domanda e offerta all'interno di ogni CPI in cui si erogherà il servizio di AdR. Parallelamente alla progettazione e realizzazione del servizio di AdR, verranno erogate azioni formative rivolte ai tutor dedicati e agli altri operatori dei CPI coinvolti nella gestione dell'AdR.

2.6.3 Buono Servizio per laboratori di politica attiva

Per il 2018 si prevede l'aggiornamento costante dei contenuti dei laboratori **1 Lavorare in Italia e in Piemonte** e **8 Contratti di lavoro** con lo scopo di mettere a disposizione degli operatori strumenti di lavoro aggiornati ma anche più esplicativi che facilitino l'attività di orientamento specialistico e che forniscano agli utenti spunti spendibili per promuoverne la ricerca attiva di lavoro.

Le attività che saranno svolte nel 2018 sono le seguenti:

- A. **Laboratorio 1 Lavorare in Italia e in Piemonte.** L'attività di revisione, che tesorizza il lavoro di informazione/formazione condotto dal gruppo sull'orientamento nei confronti degli orientatori per l'obbligo formativo, avverrà in due fasi:
- prima fase "transitoria" (copertura gennaio-maggio) - sarà assicurata la struttura dei contenuti già in essere aggiornando i dati al primo semestre 2017 confrontati con quelli del 2016; gli operatori dei CPI potranno integrare i dati in questione con le informazioni presenti sui report di quadrante riguardanti le professioni, predisposti dal gruppo di monitoraggio sul mercato del lavoro la cui attività di analisi mette in relazione dati provenienti da fonti diverse quali, in particolare, i dati Istat sulla disoccupazione/occupazione, le Comunicazioni obbligatorie estratte da SILP e la Banca dati Movimprese Infocamere. I materiali aggiornati saranno disponibili tra fine gennaio e inizio febbraio;



titolo di scuola dell'obbligo (il possesso di titoli superiori non offre vantaggi di posizione in graduatoria). Tale procedura è avviata dalla Pubblica Amministrazione, esclusi gli Enti Pubblici Economici, che è tenuta al rispetto delle procedure ex. Art.16 l.56/87 e della DGR n. 1837/04. Essa presenta la richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'Impiego specificando numero dei posti, luogo di lavoro e condizioni contrattuali, il profilo professionale ed il periodo di validità della graduatoria che quindi verrà utilizzata fino a sua scadenza per le ulteriori assunzioni nel profilo. Il riferimento alla selezione riguarda il fatto che l'Ente richiedente è tenuto a far effettuare al lavoratore una prova di idoneità alla mansione.

L'Agenzia avendo il compito di formulare le graduatorie integrate deve informare in merito all'offerta attiva e le sue caratteristiche i 30 CPI del Piemonte a cui frequentemente si aggiungono le Regioni limitrofe (Liguria e Valle D'Aosta), pertanto è necessario individuare tutti i referenti locali per reperire i nominativi selezionati dai Centri quindi articolare la graduatoria e pubblicarla su sito istituzionale.

L'attività dell'anno in corso sarà quindi articolata in base alle richieste che arriveranno dagli Enti Pubblici non economici, per darne ampia diffusione alle posizioni, è stata predisposta una pagina dedicata sul sito al seguente indirizzo:

http://agenziapiemontelavoro.gov.it/index.php?option=com_content&view=article&id=333&Itemid=207

Tutte le richieste inoltrate ai CPI del territorio saranno raccolte e pubblicate così da garantire ai cittadini massima visibilità e trasparenza.

2.6 CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

2.6.1 Garanzia Giovani

Il programma Garanzia Giovani (PON-IOG), iniziativa europea per l'occupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni gestito dalla Regione Piemonte, prevede quali soggetti attuatori i Centri per l'Impiego che contribuiscono a comporre la rete degli Youth Corner regionali. A partire dalla Det. n. 593 del 3 luglio 2017 della Regione Piemonte i Cpi hanno ricevuto l'autorizzazione a proseguire le attività di Garanzia Giovani nella modalità non rendicontabile.

Anche per il 2018 APL contribuirà alla gestione delle procedure telematiche di presa in carico, profilazione e accesso agli incentivi di assunzione; inoltre si occuperà di coordinare e omogeneizzare a livello regionale linee e comportamenti applicativi attraverso la redazione di una Guida operativa condivisa.

In vista della nuova edizione del Programma le attività nella prima parte del 2018 saranno soprattutto finalizzate alla quantificazione dei beneficiari, alla loro distribuzione territoriale e all'analisi del contesto di riferimento. I risultati delle analisi quantitative, basate soprattutto sulla serie storica della partecipazione alla Garanzia Giovani in Piemonte, costituiranno elementi utili allo sviluppo del piano organizzativo per l'erogazione dei servizi all'interno della rete dei CPI. Una seconda linea di attività, preliminare alla gestione del programma, sarà la progettazione del contenuto dei servizi in modo integrato e armonico con l'offerta di servizi di politica attiva già esistente.

2.6.2 Assegno Di Ricollocazione (ADR)

L'assegno di ricollocazione (AdR) è la politica attiva gestita dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e realizzata tramite la rete dei servizi per il lavoro pubblici e privati, che prevede l'attivazione di un tutoraggio individuale e il supporto alla ricerca intensiva di opportunità occupazionali, per i disoccupati percettori di NASPI, i lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali e i beneficiari del REI. Il servizio fa parte dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP). Nel corso del 2018 si concluderà la fase di sperimentazione dell'AdR, attivata nel corso del 2017.

- seconda fase, sempre in collaborazione con il gruppo di monitoraggio ed Anpal Servizi i dati elaborati copriranno l'intero anno 2017, saranno introdotte nuove slides in cui saranno presentati i dati più significativi di andamento delle professioni e dei settori, articolati per alcune variabili anche per genere. La fase di elaborazione si prevede che possa essere conclusa entro il mese di giugno;
- prima della diffusione agli orientatori dei CPI, il nuovo materiale sarà testato dal CPI di Chieri che lo attiva regolarmente, pensando anche di presentarlo agli orientatori dei Centri in una apposita giornata info/formativa.

B. **Laboratorio 8 Contratti di lavoro.** In coerenza con gli eventuali aggiornamenti del quadro normativo di riferimento, si assicurerà in tempo utile l'aggiornamento dei contenuti relativi ai contratti e al sistema di incentivazione alle assunzioni.

- Allargamento dell'offerta dei Laboratori. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 5 del relativo Protocollo di Intesa sottoscritto tra Regione Piemonte e APL, entro il primo trimestre verrà presentato al Settore regionale Lavoro un nuovo elenco che prevede l'allargamento dell'offerta dei Laboratori articolato per sede.
- Valutazione prima fase attività. Da attuarsi entro il primo trimestre con la collaborazione dei gruppi di lavoro di microprogettazione laboratori 2, 4, 5, 6, 7 per valutare la tenuta della struttura di erogazione dei laboratori ed apportare, nel caso, gli opportuni aggiustamenti.
- Monitoraggio. Saranno effettuate, con cadenza mensile, estrazioni periodiche dal cruscotto regionale delle politiche attive del lavoro con lo scopo di monitorare l'attuazione della misura in modo da poter apportare in tempo utile i necessari correttivi; le estrazioni trimestrali invece, mirano a verificare il rispetto delle tempistiche previste dal Protocollo di riferimento anche ai fini di assicurare il corretto iter di rendicontazione.
- Collaborazione con Anpal Servizi. Aggiornamento dei contenuti dei laboratori 1 e 7 richiamati in precedenza, e ottimizzazione dei processi di erogazione dei laboratori anche mediante affiancamento ai Centri per l'Impiego che necessitano di questo tipo di assistenza tecnica.

2.6.4 Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro Ex L.R. 25/2007

L'APL provvede all'istruzione e all'evasione delle domande di contributo di cui alla LR n. 25/07, "Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro", secondo quanto previsto dal Regolamento n. 9/R del 26/05/2008 "Attuazione dell'art. 2 della LR 25/2007" e s.m.i. in attesa del rifinanziamento del relativo fondo, da parte della Regione Piemonte anche per il 2018.

A seguito del rifinanziamento del Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro stabilito dalla DGR 5-4886 del 20/04/2017, rimangono ancora in istruttoria 14 casi che saranno liquidati nei primi mesi del 2018. Il rifinanziamento di Euro 127.080,00 ha visto il riconoscimento di 50 casi.

Sarà realizzato un monitoraggio che evidenzierà la situazione rispetto ai contributi erogati sottolineando la necessità di rifinanziare nuovamente tale fondo in quanto l'elenco delle vittime fornito da INAIL conta ancora numerosi casi in sospeso (2016 e 2017).

2.6.5 Orientamento

Obiettivo Orientamento Piemonte. Proseguiranno le attività di coordinamento APL (a seguito degli Accordi di rete) con i Responsabili dei CPI, i referenti dell'orientamento dei CPI, i coordinatori dei Raggruppamenti Territoriali (RT) e i loro referenti specifici sempre in accordo con i Referenti regionali dell'Orientamento nell'ambito della Cabina di Regia regionale. Saranno confermate e rinforzate le seguenti attività:

- presenza di uno Sportello informativo OOP presso ciascun CPI che ospiterà in maniera concordata un orientatore RT.



- Gli operatori CPI continueranno a segnalare alle RT i casi di minorenni che si rivolgono agli sportelli in età di obbligo formativo e non solo di istruzione, nonché quelli del maggiorenne fino a 22 anni che evidenziano un bisogno di orientamento formativo.
- Laddove possibile si potenzieranno gli affiancamenti degli operatori CPI nei colloqui individuali erogati in sede CPI a orientatori RT; gli interventi (seminari o laboratori) nelle scuole, agenzie formative o presso CPI in raccordo con RT in compresenza ma anche in autonomia.
- Si incrementerà una presenza maggiore dei CPI presso i Saloni di orientamento e gli IOLAVORO anche territoriali; la collaborazione nel desk SOS CURRICULUM e partecipazione ai workshop.
- Sarà predisposto un report di monitoraggio (attività 2017) che evidenzierà il contributo dei CPI all'interno del Progetto OOP attraverso la lettura dei dati imputati dell'ambiente SILP Orientamento e sulle segnalazioni dei giovani che si sono rivolti agli sportelli CPI.
- APL organizzerà ulteriori giornate di approfondimento (in ciascun quadrante) sul mercato del lavoro e sulle professioni rivolte a tutti gli operatori del Progetto OOP.
- Saranno proposte attività di potenziamento della rete dei servizi di orientamento attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei diversi attori presenti sui territori ai tavoli territoriali al fine di contrastare la dispersione scolastica e formativa.
- Gli operatori dei CPI verranno dotati, quale supporto ai servizi di orientamento, del software SORPRENDO anche in ottica di crescita professionale attraverso momenti formativi.

2.6.6 Alternanza Scuola Lavoro – Sperimentazione Apprendistato

APL è coinvolta sia nella Strategia regionale WBL_4.0 Alternanza Scuola Lavoro sia nella sperimentazione del Contratto di Apprendistato per il Diploma di Istruzione secondaria.

A seguito di incontri specifici con Regione Piemonte, Anpal Servizi, Responsabili dei CPI e Operatori referenti dei CPI è in fase di costruzione e perfezionamento il contributo che verrà erogato della rete dei CPI nella fase di promozione della sperimentazione. I CPI saranno promotori sia presso le aziende interessate a attivare percorsi di apprendistato sia come facilitatori delle stesse nei rapporti con le scuole.

2.6.6 Sperimentazione PIAAC

Sperimentazione promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'utilizzo dello strumento di self assessment denominato "PIAAC -Formazione & Competenze online" per la valutazione delle competenze individuali di base (cognitive e non cognitive) in ambienti tecnologicamente sviluppati. Il progetto è realizzato dall'OCSE con il supporto della Commissione europea – DG Employment e si colloca altresì nel più ampio contesto europeo dell'iniziativa della Commissione europea "Skills agenda for Europe - Un'agenda per le nuove competenze e l'occupazione".

La sperimentazione (a carico del Fondo sociale europeo, nell'ambito del PON SPAO a titolarità dell'ANPAL) è inserita tra le attività previste dal Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, che lo indica quale strumento per la valutazione e identificazione di potenzialità e debolezze degli utenti dei Servizi per l'impiego in quanto consente l'autovalutazione delle competenze fondamentali per agire efficacemente nella società contemporanea, applicabili anche nel contesto lavorativo. L'obiettivo prioritario è quello di verificare l'efficacia e l'utilità del test a supporto delle attività degli operatori dei Centri per l'impiego, con particolare riferimento alla fase di analisi delle caratteristiche formative, professionali e sociali del lavoratore, alla fase di orientamento alle scelte formative e lavorative e alla fase di definizione degli atti di ricerca attiva di lavoro con la condivisione dei risultati per le possibili connessioni con le politiche formative. Si tratta di una sperimentazione da realizzare su alcuni CPI regionali con la previsione di somministrare 300 test, che vedranno il coinvolgimento di circa 20 utenti per CPI.

Ogni utente individuato, dopo una fase di presentazione dello strumento da parte dell'operatore del CPI, svolgerà in autonomia presso il centro stesso il test, che avrà una durata variabile che si autoregola sulla base delle precedenti risposte fornite. Al termine del test il sistema produrrà

un report, che sarà consegnato al destinatario accompagnato da un momento di confronto e riflessione con l'operatore del CPI.

La sperimentazione partita a luglio 2017 proseguirà nel corso del 2018 con le seguenti attività:

- seconda fase della formazione rivolta agli operatori dei Centri per l'impiego coinvolti a cura di Anpal servizi;
- selezione dei destinatari a cui proporre il test, da individuare fra persone disoccupate da almeno 6 mesi e coinvolte in percorsi di politica attiva;
- auto-somministrazione dei test fra gli utenti;
- restituzione dei report finali.

Il Ministero ha prorogato i termini per la somministrazione dei test all'utenza al 30 aprile 2018 e la conclusione della sperimentazione con il monitoraggio e l'analisi dei risultati a cura di Anpal al 30 giugno 2018. Durante questa fase sperimentale l'APL ne monitorerà l'andamento, attraverso l'analisi dei test somministrati e le caratteristiche dei destinatari effettivamente coinvolti, confrontandosi anche con gli operatori dei CPI al fine di individuare punti di forza e debolezza dello strumento.

Qualora la sperimentazione sia valutata in maniera positiva e quindi utile all'operatività dei CPI nella gestione del percorso di orientamento e ricerca di un'opportunità lavorativa per la propria utenza, l'APL cercherà di dialogare con il Ministero per la valutazione di un eventuale utilizzo dello strumento anche successivamente alla fase sperimentale.

3. SERVIZI SPECIALISTICI

3.1 COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA

Il servizio specialistico Comunicazione e Ufficio stampa prosegue nel 2018 con l'attività di sviluppo e integrazione di un sistema di comunicazione efficace per l'Agenzia Piemonte Lavoro e per i Centri per l'Impiego del Piemonte, con l'obiettivo di rapportarsi a un modello coordinato e integrato di comunicazione, in condivisione costante con la comunicazione istituzionale dell'Assessorato Istruzione, lavoro e formazione professionale della Regione Piemonte, inoltre in coerenza con le linee strategiche presenti nel Piano di attività APL 2018 e con il Piano di comunicazione.

Si proseguirà a rafforzare le attività di coordinamento della comunicazione istituzionale, con la diffusione delle attività e dei servizi di APL e dei Centri per l'Impiego del Piemonte presso le redazioni giornalistiche dei media nazionali e locali: giornali, televisioni, radio, siti web e social, con la preparazione e la redazione di contenuti per sito web e social, organizzazione di conferenze stampa anche in collaborazione con altri enti, preparazione, redazione e coordinamento per comunicati stampa condivisi con la comunicazione dell'assessorato e in collaborazione con eventuali enti coinvolti nell'iniziativa, realizzazione di convegni e seminari, e partecipazione ad attività di promozione di eventi in coordinamento con i settori della Direzione regionale Coesione sociale (come le edizioni regionali e locali della job fair IOLAVORO).

Con l'intento di rafforzare le competenze e garantire la visibilità e riconoscibilità del ruolo dell'Agenzia Piemonte Lavoro si proseguirà a verificare il corretto utilizzo dell'immagine coordinata del logo di APL e dei Centri per l'Impiego nelle differenti iniziative. L'attuale format comunicativo è stato realizzato proprio per uniformare attraverso gli aspetti grafici, valorizzare e rendere immediatamente riconducibili a un unico ambito i vari progetti.

3.2 LEGALE E NORMATIVA

L'Agenzia Piemonte Lavoro, nella fase di ristrutturazione prosegue l'attività di consulenza normativa verso i CPI della Regione Piemonte. Nello specifico ha esteso i seguenti ambiti di

supporto a tutti i CPI che operano nel territorio regionale anche con la finalità di fornire linee guida e operative il più possibile comuni e uniformi:

- aggiornamento relativo alla normativa del lavoro (ricerca di disposizioni di legge, Circolari Ministeriali, Circolari INPS...).
- Predisposizione di schede riassuntive delle disposizioni normative per la successiva definizione delle attività direttamente collegabili all'attività dei Centri per l'impiego.
- Predisposizione dell'istruttoria dei casi complessi segnalati dai Centri per l'impiego che potrebbero produrre contenzioso, per la successiva valutazione della Direzione.
- Migliorare la collaborazione tra enti pubblici e privati in materia di lavoro.

La Direzione, seguendo una logica partecipativa e concertativa ha avviato, anche sul tema normativo, alcuni gruppi di lavoro in particolare il gruppo APL-CPI relativo al decreto legislativo n. 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con compito di supporto giuridico amministrativo in materia di stato occupazionale e politiche del lavoro. La collaborazione con la Rete locale dei soggetti pubblici (INPS, INAIL, DTL, GTT...) è di particolare rilevanza e ha la finalità di garantire, in relazione all'applicazione della normativa del lavoro, una maggiore qualità dei servizi offerti dai CPI, attraverso la valorizzazione delle sinergie dei diversi attori territoriali.

3.3 ALTE PROFESSIONALITÀ E GRANDI RECLUTAMENTI

Il servizio specialistico Alte professionalità e Grandi Reclutamenti (AP) incardinato in APL, manterrà e potenzierà nel 2018 la gamma di servizi offerta nel 2017, orientando le energie verso lo sviluppo e l'integrazione dei servizi a livello di rete regionale nei CPI. Nel 2018 si consoliderà la sperimentazione del Sistema Integrato con il servizio specialistico Eures, e nella logica di un sistema DOMANDA/OFFERTA articolata con IO LAVORO e i CPI.

AP ed Eures, servizi specialistici di APL, hanno in comune il processo di intercettazione delle aziende e di ricerca e selezione di personale e hanno consolidato, già da quando operavano in Città Metropolitana, un sistema di gestione integrata di alcune azioni, pur nel rispetto delle specificità delle mission e delle linee strategiche proprie. Si evidenziano in particolare due macro tipologie di integrazione: una a livello programmatico e di obiettivi, l'altra a livello professionale attraverso la condivisione di competenze tecniche specifiche:

1. Il primo livello si è declinato e si potenzierà concretamente attraverso una costante condivisione di obiettivi di scouting tra servizi come ad esempio l'avvio di campagne di comunicazione e informazioni in comune oppure durante le visite aziendali o l'intercettazione di nuovi insediamenti di aziende nuove e/o fidelizzate.
2. Il secondo di integrazione a livello professionale, per rispondere in modo complementare alle nuove richieste di servizi o fabbisogni specifici delle imprese quali ad esempio matching che richiedono metodologie multi-metodo come l'assessment center, selezioni che richiedono professionalità per l'Europa e per l'Italia in simultanea oppure progetti che richiedono il coinvolgimento di entrambi i servizi specialistici di APL con altri attori che operano nel mercato del lavoro regionale (es. Università e Politecnico, associazioni datoriali, SAL, etc...).

Nel tempo, i due servizi, hanno incrementato le azioni di rinforzo del sistema di gestione integrato (SGI) al fine di:

- ottimizzare le risorse verso lo scouting (riducendo le duplicazioni), le tempistiche e l'efficacia delle stesse;
- prevenire i conflitti incrementando l'interfunzionalità dei servizi e allontanando il pericolo di sistemi gestionali di servizi separati;
- creare sinergie anche nei processi trasversali come la formazione, l'innovazione condividendo opportunità, percorsi e risorse.

Sarà realizzata una brochure specifica di Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti con la presentazione dei servizi offerti sia in lingua italiana che inglese con il supporto di Eures centrale in modo da essere facilmente comprensibile anche ai colleghi europei.

a) *Servizi Impresa* (1). In coerenza con le linee sopra delineate, la Direzione di APL si orienterà ad avviare una profonda analisi sulla possibilità di un investimento dedicato al potenziamento del modello dei servizi alle imprese con il coinvolgimento dei "Servizi Impresa" di AP. La costruzione e la condivisione regionale di un nuovo processo di gestione e di fidelizzazione del "cliente impresa" avrà un'importante e positiva ricaduta anche sul processo di "costruzione" della nuova immagine dell'organizzazione APL/CPI, in capo all'area Comunicazione, e sulla attrattività dei CPI con i nuovi LEP offerti sul territorio regionale ai cittadine e alle aziende.

b) *Grandi Reclutamenti*. Consolidamento del processo di intercettazione dei nuovi insediamenti e ampliamenti aziendali a livello regionale operando in stretta sinergia progettuale con la Direzione regionale, Coesione Sociale. La gestione avviene in sinergia con i CPI limitrofi alla sede dell'insediamento.

L'attività all'interno del servizio specialistico, che fa capo alla Direzione di APL, ha la finalità di raccogliere l'esigenze aziendali, progettare l'intervento di supporto nella ricerca e preselezione di tutte le figure professionali, raccordarsi metodologicamente con tutti gli attori pubblici e/o privati coinvolti per garantire la trasparenza dei processi operativi e metodologici al cittadino. Alcuni grandi reclutamenti nell'anno saranno una prosecuzione di quelli avviati nel 2017 come: Terzo Valico sull'Alessandrino, Bennet in co-realizzazione con il CPI di Chivasso di 100 tra addetti vendita, responsabili fresco e retail e galleria commerciale, Dimar - selezione di circa 30 addetti vendita GDS su Torino e Chivasso, Consorzio Atlante - selezione stagionale di magazzinieri e capi reparto e addetti al Confezionamento, Amazon con CPI di Vercelli per 300 specialisti di processo e magazzinieri in collaborazione con Manpower ed Adecco e sul quadrante di Alessandria per la sede aziendale di Piacenza in collaborazione con Manpower.

c) *Alte Professionalità*. Nel 2018 continuerà l'applicazione e il trasferimento della metodologia dell'Assessment Center nel processo di ricerca e selezione di "alti profili" nei CPI regionali potenziando i livelli di servizio offerti alle aziende dei territori e innovando le metodologie e l'approccio al processo. Anche per il 2018 saranno presenti due antenne di AP sul CPI di Rivoli, coordinate dal servizio centrale in APL. Le risorse consentiranno la prossimità del servizio e una maggiore tempestività di risposta alle richieste aziendali, difficilmente gestibili a livello centrale. Il servizio avrà anche la mission di partecipare a tutti gli eventi e career day con un focus sulle tematiche del mercato del lavoro, dei servizi alle imprese e del matching. Proseguirà il coordinamento da parte di AP del progetto MIP per APL/CPI per tutto il 2018. Nello specifico si rapporterà con la Regione e coordinerà il progetto sia da un punto di vista organizzativo, amministrativo, gestionale e operativo di supporto alla rete di 30 referenti MIP allocati in ogni CPI regionale avvalendosi di esperti di SILP.

d) Sportello AP4H (leggasi APforH), ha sperimentalmente esteso la sua collaborazione e supporto ai CPI regionali richiedenti, offrendo: analisi della domanda e del profilo, l'individuazione dei candidati appartenenti alle categorie protette e la loro presentazione all'azienda. Opererà con le aziende grandi del territorio in stretta sinergia con i Centri per l'Impiego a cui rimane in capo la gestione del processo normativo e amministrativo della risorsa individuata dall'azienda.

3.4 EURES EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES

Istituita nel 1993, EURES è una rete di cooperazione che collega la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego dei Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (i Paesi dell'UE più la Norvegia, Islanda e Liechtenstein), la Svizzera e altre organizzazioni partner. Le risorse congiunte dei membri EURES e delle organizzazioni partner forniscono una base solida che permette alla rete EURES di offrire servizi di qualità elevata a lavoratori e datori di lavoro.

I servizi previsti nel 2018 saranno di tre tipi: informazione, consulenza e placement (incontro domanda/offerta).

EURES dispone di una rete di più di 850 EURES Adviser (EA) che ogni giorno sono in contatto con persone alla ricerca di un impiego e datori di lavoro in tutta Europa. In Piemonte sono stati formati e certificati dalla Commissione Europea 6 EURES Adviser (5 in APL e 1 in Regione Piemonte) che coordinano le attività degli Assistenti dei rispettivi quadranti regionali. Gli Assistenti EURES, certificati dal coordinamento EURES nazionale, operano in rete in tutti i Centri per l'Impiego con l'obiettivo di promuovere in maniera capillare il servizio su tutto il territorio e garantire in tal modo i servizi di prossimità a tutti i cittadini.



3.4.1 PROGETTO POTENZIAMENTO DELLA RETE EURES – POR FSE 2014 / 2020

Nell'ambito del POR FSE 2014/2020 è prevista la realizzazione di interventi sulla qualità e l'efficacia dei servizi per il lavoro che ricomprendono il rafforzamento della rete EURES, migliorandone il funzionamento e le competenze della rete regionale. Le linee di intervento previste nel 2018 sulla base di un progetto predisposto sui tre anni sono:

- Formazione linguistica;
- Formazione specialistica;
- Comunicazione;
- Dotazione strumentale.

3.4.2 PROGETTAZIONE EUROPEA E FUNDRAISING

La promozione e la gestione dei progetti europei prevederà il coinvolgimento dei servizi EURES del territorio regionale. I progetti che si attiveranno saranno:

- Your First Eures Job 5.0: Schema di mobilità europeo che prevede l'erogazione di benefit a giovani jobseekers (18-35 anni) disponibili a trasferirsi in un altro Paese europeo, e alle aziende europee disponibili ad assumerli per almeno 6 mesi o a prenderli in tirocinio per almeno 3 mesi.
- Il progetto YFEJ 5.0. sarà utilizzato a supporto dei reclutamenti che EURES APL sosterrà fino a febbraio 2019.
- Reactivate – The hub: Schema di mobilità europeo che prevede l'erogazione di benefit a jobseekers over 35 disponibili a trasferirsi in un altro Paese europeo, e alle aziende europee disponibili ad assumerli per almeno 6 mesi o a prenderli in tirocinio. Il progetto Reactivate, così come YFEJ, sarà utilizzato a supporto dei reclutamenti che EURES sosterrà nel 2018.
- European Solidarity Corps (ESC): EURES aderisce ad ESC2YOUNG in qualità di partner associato. Obiettivo del progetto è definire e implementare schemi di mobilità transnazionale volti ad aumentare e rafforzare la mobilità lavorativa dei giovani inoccupati/disoccupati in Europa nell'ambito del settore della solidarietà e dell'inclusione sociale. E' inoltre prevista la creazione di reti tra gli stakeholder interessati.
- Job Labyrinth – In collaborazione con il Servizio Alte Professionalità e nell'ottica di un sistema integrato, EURES parteciperà al multiplier event (febbraio 2018) per l'attuazione e la sperimentazione del tool-game JobLAB. L'obiettivo finale sarà promuovere l'accesso e la partecipazione attiva dei giovani nel loro processo di ricerca di lavoro e facilitare la loro transizione verso il mondo del lavoro.

3.4.3 DISOCCUPAZIONE EUROPEA

Si prevede di effettuare sessioni informative e di aggiornamento in merito alla disoccupazione europea. In particolare verranno:

- effettuati approfondimenti sulla disciplina attuale;
- analizzate le modalità di registrazione del soggetto interessato presso il CPI, con particolare attenzione agli strumenti da utilizzare per rendere l'attività dell'operatore più efficiente ed efficace;
- presentate le best practice già in atto in alcuni CPI del territorio regionale.

3.4.4 ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO SPECIFICO



Attività di Orientamento di I e II livello tramite Workshop interattivi volti all'emersione della motivazione nei giovani e della consapevolezza della propria adeguatezza alle sfide del mercato del lavoro estero; i Workshop di II livello, tematici, avranno l'obiettivo di analizzare nel dettaglio il mercato del lavoro di uno specifico Paese europeo o uno specifico progetto.

Attività di sperimentazione RDA con adattamento all'estero (Reconnaissance des Acquis) dell'EURES Adviser e degli Assistenti EURES sia in staff che di alcuni CPI del Quadrante Metropolitano.

Durante il 2018 verranno inoltre organizzati:

- incontri per la ricerca attiva del lavoro in Europa per i disoccupati iscritti da meno di sei mesi (Laboratorio 3 - Buono Servizi);
- incontri di orientamento e presentazioni progetti europei inerenti le attività di EURES presso istituti alberghieri e tecnici;
- incontri di orientamento presso agenzie formative con partecipanti a progetti di mobilità transnazionale;
- attività di presentazione dello sportello EURES nelle scuole di secondo grado nell'ambito del progetto "Obiettivo Orientamento Piemonte".

3.4.5 PARTECIPAZIONE A SALONI INTERNAZIONALI:

- In data da definire - Forum Carrières Internationales di Lione, Francia, organizzato da Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes. E' prevista la partecipazione di alcuni assistenti EURES con stand di IOLavoro e presentazione di workshop.

3.4.6 Quadrante Metropolitano e Coordinamento Regionale

1. **Reclutamenti per Italia ed Estero.** Il placement costituisce la principale attività di EURES, ormai da anni specializzata nell'assistenza ad aziende o enti, durante e dopo l'iter selettivo, nella preselezione linguistica e motivazionale dei candidati e soprattutto nell'organizzazione di eventi e recruiting day specifici per realtà nuove e fidelizzate. Nello specifico le principali attività 2018 sono:

- Bulgaria - Customer experience specialists & Customer service representatives with Italian mother tongue.
- Germania - Personale alberghiero e ristorazione, food and beverage, ingegneri, informatici, autisti.
- Irlanda - Infermieri ed altre figure sanitarie.
- Italia - Vari profili settore informatico, animatori.
- Italia / Regno Unito - Educatori, istruttori sportivi, infermieri e medici, segretari/e.
- Regno Unito - Cuochi, veterinari, odontotecnici.
- Regno Unito / Irlanda / Malta / Stati Uniti / Cipro - Group leader per ragazzi in soggiorno vacanza studio.

Organizzazione, Gestione e Partecipazione a Infoday e Fiere:

- 26 gennaio 2018 - Iniziativa "WOOOOOW" organizzata dal CPI di Ivrea- Eures e dal Gruppo Giovani Imprenditori del Canavese.
- Primavera 2018 - Infoday Germania. Sul bottleneck jobs del mercato del lavoro tedesco.
- Primavera 2018 - V Edizione dell'Health Care Day in collaborazione con l'Università di Torino.
- Aprile 2018 - Career Day del Politecnico di Torino.
- Aprile 2018 - Incontro con Confindustria Ivrea. A cura del CPI di Ivrea - EURES e in accordo con il Presidente del Gruppo Giovani Imprenditori del Canavese.
- Maggio 2018 - Festa dell'Europa a Torino ed eventi correlati sul territorio regionale.
- Autunno 2018 - Job Tour Germania. Settore alberghiero e ristorazione, trasporti, informatica.
- 27 Settembre 2018 - Jobmeeting Torino al Palazzetto dello Sport, Parco Ruffini.



- Settembre 2018 – Evento informativo in Valle Maira nell’ambito delle attività POR FSE 2014 /2020.
- Autunno 2018 – IOLavoro 22^a Edizione. Organizzazione degli stand di EURES che vedranno la partecipazione di colleghi EURES da diversi Paesi europei.
- Autunno 2018 - VI Edizione dell’Health Care Day in collaborazione con l’Università di Torino.
- Autunno 2018 - Engage - Talent, Skill, Careers.
- Novembre 2018 – Iniziativa “WOOOOOW”. Riedizione sempre in collaborazione tra CPI di Ivrea – EURES e Confindustria Canavese.
- Date da definire – IOLAVORO edizione regionale ed edizioni locali. Partecipazione del servizio EURES.
- Data da definire – Career Day dell’Istituto Luigi Einaudi.

3.4.7 QUADRANTE ASTI - ALESSANDRIA

- Gennaio/Dicembre 2018 - Aperitivi Informativi ad Asti, in collaborazione con il Servizio Informagiovani del Comune di Asti.
- 29 Gennaio 2018 - Giornata informativa per la scelta del post-diploma presso UNI-ASTISS ad Asti.
- Aprile/Maggio 2018 - Job Fair IOLAVORO Acqui Terme. Partecipazione con lo stand EURES.
- 9 Maggio 2018 - Festa dell’Europa ad Asti. Porte aperte al Centro Impiego di Asti, informazioni su EURES e i suoi progetti.
- Maggio 2018 – Job Day - Evento informativo e/o reclutativo a cura di EURES presso Centro Formativo Alberghiero di Acqui Terme.
- Giugno/Luglio 2018 - Focus informativo con le aziende del territorio alessandrino e astigiano sui servizi alle imprese e incontro D/O, in collaborazione con il Sistema Alte Professionalità ed EURES presso CPI della Provincia di Alessandria e CPI della Provincia di Asti.
- Maggio/Ottobre 2018 - 4 Eventi informativi presso i CPI del Quadrante regionale Sud-Est sulla “Ricerca attiva del lavoro all’estero” e sui progetti YFEj 5.0, REACTIVATE, EUSC con eventuale reclutamento. E’ prevista la collaborazione e l’intervento dei referenti EURES locali.
- Ottobre 2018 – 12° Edizione Career Day UPO Novara “Il lavoro sta cercando proprio te”. Partecipazione con evento informativo servizio EURES.
- Autunno 2018 - Job Tour Germania. Tappa ad Asti e Alessandria del tour in collaborazione con i colleghi EURES tedeschi, evento informativo con reclutamento di personale interessato a lavorare in Germania.

3.4.8 QUADRANTE CUNEO

- Gennaio/Dicembre 2018 – Seminario “Ricerca attiva del lavoro all’estero”. 3/4 incontri formativi in collaborazione con gli assistenti EURES del CPI.
- Febbraio/Aprile 2018 - Aperitivi informativi presso le sedi di Informagiovani e InformaLavoro della provincia di Cuneo. Gli incontri saranno rivolti prevalentemente al lavoro stagionale.
- Maggio 2018 - “IOLAVORO LOCAL”. Organizzazione degli stand di EURES che vedranno la partecipazione di colleghi EURES di diversi Paesi europei e collaborazione tra EURES e la Camera di Commercio Italiana a Nizza.
- Giugno 2018 - Infoday di EURES in collaborazione con l’Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo.
- Autunno 2018 - Job Tour Germania. Settore alberghiero e ristorazione, trasporti, informatica.
- Gennaio/Dicembre 2018 - Eures per le Aziende: “Focus alle Aziende”.
- Iniziative varie sovra-quadrante.

3.4.9 QUADRANTE BIELLA – NOVARA – VERCELLI - VCO

- A partire da Gennaio 2018 – Selezioni per la Svizzera di personale italiano soprattutto nel settore edile. A cura di CPI di Domodossola – EURES.

- A partire da Febbraio 2018 - Organizzazione di corsi gratuiti di tedesco per disoccupati. A cura del CPI del VCO – EURES in collaborazione con il Liceo Scientifico Giorgio Spezia di Domodossola nell’ambito dell’alternanza scuola-lavoro.
- Autunno 2018 - Job Tour Germania. Settore alberghiero e ristorazione, trasporti, informatica.

3.5 ANTIDISCRIMINAZIONE

Il servizio nel 2018 perseguirà l’obiettivo di implementare, promuovere e diffondere politiche attive per l’inserimento socio-lavorativo di persone svantaggiate e l’inclusione di specifici target group a favore dei cittadini stranieri, attraverso la partecipazione a progetti e la collaborazione con Istituzioni ed Enti di accoglienza dei richiedenti asilo, e a favore di persone con disabilità, anche tramite la gestione del Fondo Nazionale e Regionale disabili.

Ulteriore finalità è la creazione di una rete territoriale, istituzionale e non, per l’attivazione di Strumenti di Inclusione Attiva (SIA) e per la realizzazione di una rete di servizi territoriali specialistici nell’ambito dei White Jobs.

3.5.1 Attività a favore dei cittadini stranieri

APL, attraverso il servizio specialistico Antidiscriminazione, si occuperà di:

- consolidare e coordinare la rete dei referenti per l’immigrazione del CPI della Regione Piemonte, a cui appartengono gli operatori dei CPI specializzati nella tematica;
- fornire supporto ai referenti per l’immigrazione e ai CPI nei servizi offerti ai migranti, tramite consulenze specifiche, l’aggiornamento normativo e la realizzazione di strumenti comuni finalizzata a uniformare le procedure;
- definire collaborazioni e modalità operative per facilitare l’accesso e la partecipazione ai servizi CPI da parte dei richiedenti asilo;
- progettare, promuovere e sviluppare progetti, anche europei, e servizi dedicati;
- partecipare ai Tavoli istituzionali e/o territoriali per promuovere la rete locale e regionale;
- partecipare al Consiglio Territoriale sull’immigrazione della Prefettura;
- elaborare documenti e pubblicazioni sulla tematica, ad esempio la redazione di un capitolo nel rapporto annuale dell’Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in Città Metropolitana.
- partecipare al Piano Integrato Migranti coordinato dal Settore Lavoro della Regione Piemonte.

APL continuerà a collaborare alle iniziative progettuali realizzate da Regione Piemonte a favore di persone migranti avviate nel 2017 e che si protraggono nel 2018, in particolare ai progetti finanziati dai Fondi FAMI, sia attraverso l’adesione alla formazione rivolta agli operatori dei CPI sia con la promozione di percorsi informativi/formativi rivolti all’utenza straniera, prendendo parte alla selezione dell’utenza.

3.5.2 PROGETTO FORWORK - Fostering Opportunities of Refugee WORKers

Il progetto, finanziato dalla UE nell’ambito del programma EASI – PROGRESS, vede come Capofila l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel Partenariato l’Agenzia Piemonte Lavoro e altri sei partner (per l’Italia Fondazione R. Debenedetti, ILO, Forcoop e Kairos Mestieri; per l’Albania Adriapol e AKAFP) e quattro organizzazioni associate (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell’Interno, Regione Piemonte, Prefettura di Torino).

Il Progetto, che si realizzerà nel corso del triennio 2018-2020, è finalizzato all’inclusione socio-lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati accolti nei Centri di accoglienza straordinari (CAS). Per l’Italia le attività si realizzeranno nel territorio della Regione Piemonte, identificata dal Ministero quale area pilota per sperimentare attività innovative a favore dei beneficiari del progetto.

Trattandosi di politiche attive del lavoro, l'Agenzia Piemonte Lavoro avrà un ruolo fondamentale nell'implementazione delle attività. Nello specifico le principali attività riguarderanno la valutazione delle competenze linguistiche e professionali dei beneficiari, l'accompagnamento e il tutoraggio svolte da job mentors, con il supporto di mediatori interculturali; un percorso di valorizzazione e riconoscimento delle competenze non formali e informali; l'attivazione di corsi di formazione linguistica, civica e di corsi professionali brevi, e servizi di placement personalizzato.

(In allegato una scheda sintetica del progetto)

3.5.3 Tirocini formativi e di orientamento a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero, inclusi disoccupati e inoccupati

Proseguiranno nel 2018 le attività dell'Ufficio Tirocini dall'estero collocato all'interno della sotto area Antidiscriminazione, per l'attivazione di tirocini presso un'azienda italiana e finalizzati al completamento di un percorso di formazione professionale iniziato nel paese di origine. La durata va da un minimo di 3 mesi a un massimo 12 mesi (proroghe comprese). I riferimenti normativi:

- Linee Guida (conferenza Stato Regioni) 05/08/2014
- Regione Piemonte DGR n. 30-1094 del 23 febbraio 2015

Per quanto riguarda la procedura, l'ufficio preposto svolge la funzione di soggetto promotore del tirocinio e realizza le seguenti attività:

- Istruisce la pratica acquisendo tutta la documentazione occorrente e supportando l'azienda ospitante nella stesura del progetto formativo, valida gli atti relativi ai tirocini attivati e li invia in Regione chiedendo il visto di approvazione al Nucleo di Valutazione Regionale.
- Collabora con il soggetto ospitante nel trasmettere il progetto di tirocinio al tirocinante residente all'estero ai fini della richiesta di rilascio del visto di ingresso, da presentare alla rappresentanza diplomatica o consolare competente.
- Ai fini del monitoraggio, comunica agli uffici regionali competenti il rilascio del visto d'ingresso, o l'eventuale diniego, del Consolato Italiano all'estero, l'arrivo in Italia del tirocinante ed il contestuale avvio dell'esperienza formativa, nonché l'esito del tirocinio al termine dello stesso.
- Coopera con il soggetto ospitante al fine di assicurare gli adempimenti di tutti gli obblighi previsti dalla normativa sull'immigrazione a loro carico e rendere opportuna informazione al tirocinante di quelli a suo carico; collabora nella redazione della relazione finale sull'andamento e sull'esito del tirocinio realizzato, inviandola al competente ufficio regionale.

PROGETTO MENTOR - MEditerranean Network for Training Orientation to Regular migration. Il Progetto, iniziato a giugno 2017 e della durata di 12 mesi, è finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Mobility Partnership Facility. È realizzato dal Comune di Milano in partenariato con il Comune di Torino e l'Agenzia Piemonte Lavoro, ed è svolto in collaborazione con ANOLF Piemonte e con una rete di stakeholder pubblici e privati appartenenti a tutti i territori coinvolti in Italia, Marocco e Tunisia.

Il Progetto MENTOR intende contribuire al miglioramento dei meccanismi di mobilità temporanea e circolare per le/i giovani del Marocco e della Tunisia, tramite la sperimentazione di tirocini professionali per stranieri residenti all'estero extra-UE, previsti dall'art. 27 della legge italiana sull'immigrazione (Dlgs n.286/1998). Il progetto prevede che, al termine del tirocinio formativo di tre mesi presso un'azienda italiana, il giovane tirocinante rientri nel paese di origine per avviare un'attività in proprio o per (re)inserirsi nel mercato del lavoro al fine di raggiungere la propria realizzazione professionale e contribuire allo sviluppo locale.

3.5.4 WHITE JOBS

Agenzia Piemonte Lavoro, con la sotto area Antidiscriminazione, intende partecipare al bando regionale, previsto dall'Atto di Indirizzo (approvato con D.G.R. 12 Dicembre 2016, n. 8-4336)

per la realizzazione di un intervento a favore dell'Assistenza familiare che prosegua le attività di un importante progetto, intrapreso negli anni scorsi, che aveva portato alla creazione di un modello integrato per l'assistenza familiare in Piemonte, citato dall'ONU come buona prassi sulla rivista UNECE Policy Brief on ageing.

I CPI regionali sono stati attori importanti, con altri Enti pubblici e privati, nella realizzazione del progetto che ha portato alla creazione di una rete di servizi specialistici dedicati all'incontro domanda e offerta nel settore di cura. Al termine delle attività progettuali, molti CPI hanno mantenuto il servizio di incontro domanda e offerta, con un buon andamento del flusso di utenza rappresentato da assistenti familiari e famiglie.

L'obiettivo del 2018 è di consolidare la rete dei servizi a favore del lavoro di cura coinvolgendo anche quei territori in cui non è presente il servizio, definendo un modello comune di standard dei servizi tramite la condivisione degli strumenti di lavoro e l'elaborazione di modulistica omogenea su tutti i territori, funzionali al supporto per le registrazioni e raccolta di informazioni relative ad assistenti familiari e datori di lavoro. Con la finalità della qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori della cura, si intende inoltre, collaborare nella progettazione e nell'attivazione di formazione specifica, compresa l'attivazione di percorsi di certificazione delle competenze formali, informali e non formali.

3.5.5 Fondo Nazionale per l'occupazione dei Disabili

Gestione del Fondo attraverso il quale è possibile erogare contributi alle imprese che hanno assunto persone con disabilità a partire dall'anno 2008, così come previsto dall'art. 37 della legge 247 del 24 dicembre 2007 che ha sostituito l'art. 13 della legge 68/99.

In applicazione di tale norma si possono concedere, nei limiti delle disponibilità del Fondo, un contributo pari al 60% del costo salariale in caso di assunzione di un lavoratore con disabilità superiore al 79% oppure con handicap intellettuale e psichico, oppure un contributo pari al 25% del costo salariale in caso di assunzione di un lavoratore con disabilità compresa tra il 67 e il 79%. Il contributo è erogato in una unica soluzione alla scadenza della terza annualità pertanto, seppur dal 1° gennaio 2016 la gestione del Fondo Nazionale è stata affidata all'INPS, APL dovrà gestire fino al primo semestre del 2019 la chiusura delle procedure di liquidazione dei contributi alle imprese aventi diritto che hanno assunto fino al 31/12/2015 e il cui triennio scade al 31/12/2018.

Con la legge regionale 23 del 2015 all'Agenzia Piemonte Lavoro è stato affidato il compito di coordinare le attività dei CPI, pertanto tutte le procedure relative alla gestione delle istanze da parte delle imprese, alla richiesta dei DURC, all'ammissibilità, alla verifica della permanenza del rapporto di lavoro e al perfezionamento di tutto il processo che non potranno più essere gestite dai servizi provinciali, dovranno essere coordinate e gestite da APL.

L'attività di monitoraggio elaborerà i dati richiesti dal Ministero del Lavoro attraverso il monitoraggio sull'andamento della spesa delle risorse del Fondo.

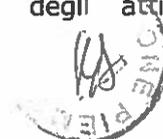
- Le risorse finanziarie per il fondo nazionale sono pari ad € 23.551.342,37.

3.5.6 Gestione Fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili

Nel corso del 2017 si sono concluse le attività legate ai Piani Provinciali e APL nel corso del 2018 inizierà le attività legate alla rendicontazione.

Sarà svolta un'attività di monitoraggio consistente in rilevazioni di tipo quali/quantitativo/finanziario utili alla lettura dei risultati raggiunti, delle buone prassi e dell'impatto di efficacia/efficienza degli interventi messi in campo. Saranno inoltre realizzate analisi sulle modalità di utilizzo dei fondi e sulla gestione dei flussi finanziari.

APL collaborerà e supporterà la Regione Piemonte nella definizione degli atti di programmazione.



Nel corso del 2018 è previsto l'avvio del nuovo Bando dedicato alle attività dei CPI a cui APL fornirà assistenza tecnica anche attraverso l'elaborazione di documenti informativi e la predisposizione di progetti.

- Le risorse finanziarie per il fondo regionale sono pari ad € 12.192.183,05.

Gestione Fondo contributi per la realizzazione di centralini per non vedenti. Gestione del Fondo per i contributi per l'adeguamento delle postazioni di lavoro delle persone con disabilità sensoriale visiva. La procedura prevede una verifica di idoneità degli ausili tecnologici effettuata da personale tecnico individuato dalla Regione Piemonte che in seguito autorizza APL all'erogazione del contributo.

3.5.7 Garanzia Giovani Disabili

Le attività si sono concluse il 31/12/2017. L'Agenzia Piemonte Lavoro, su mandato della Regione Piemonte, gestirà le risorse del Fondo Regionale dedicate al rimborso delle Indennità di tirocinio. Le procedure di rimborso e di rendicontazione si concluderanno a dicembre 2018. APL continuerà a monitorare per tutto il 2018 gli inserimenti lavorativi avvenuti in seguito alla conclusione del Programma Garanzia Giovani Disabili, sia in termini quantitativi che qualitativi, attraverso le attività dei Servizi di Collocamento Mirato.

3.5.8 Strumenti di inclusione attiva (S.I.A.) e reddito di inclusione (R.E.I.)

APL continuerà a svolgere azioni di governance, di divulgazione delle buone prassi e di facilitatore nella costruzione e nel mantenimento delle reti territoriali. Parteciperà attivamente a tavoli istituzionali nazionali, regionali e territoriali. APL fornirà assistenza tecnica ai CPI supportandoli anche attraverso l'elaborazione di documenti informativi e operando nei singoli ambiti per poter rilevare in maniera più puntuale le eventuali difficoltà e le peculiarità dei vari servizi.

A partire da dicembre 2017 le normative nazionali hanno previsto una trasformazione della misura in Reddito di Inclusione (R.E.I) e APL supporterà i CPI nel periodo di transizione tra le due misure, cercando di porre in essere strategie ed al fine di favorire l'accesso dei destinatari alle misure anche attraverso la messa in campo di strumenti e/o documenti utili ai fini della rilevazione dei fabbisogni, per monitorare e valutare gli interventi.

APL collaborerà con il gruppo regionale di gestione del SILP per trovare soluzioni utili alla gestione informatica delle attività svolte dai CPI e con il Settore Formazione Professionale per definire eventuali percorsi formativi adeguati alle esigenze degli utenti della misura.

3.5.9 Ulteriori attività

L'Area Antidiscriminazione continua la partecipazione alla "Commissione regionale sui Servizi socio-sanitari" per la definizione di percorsi formativi nei settori di competenza, e alla Commissione regionale "Certificazione e crediti" per la definizione di procedure e manuali operativi sulla tematica della validazione delle competenze. Favorisce inoltre collaborazioni con l'Università degli Studi di Torino e/o con Enti di ricerca per attività di ricerca e di analisi concernenti il lavoro di cura.

Collabora, infine, con Città metropolitana di Torino nell'ambito del Progetto di cooperazione territoriale transfrontaliera GRAIES Lab (Generazioni Rurali Attive, Innovanti E Solidali Lab), finanziato con Fondi UE - programma ALCOTRA PITER, che coinvolge le zone omogenee rurali e montane del territorio dell'area metropolitana. L'obiettivo è di rendere le aree rurali dotate di servizi di qualità pari a quelli erogati nelle aree urbane, in particolare a favore di anziani, giovani e nuove famiglie. La parte del progetto che si svilupperà nelle zone del Pinerolese e

della Valle di Susa, prevede, l'incentivazione di attività complementari al funzionamento dei servizi di assistenza familiare nei CPI ed una sperimentazione pilota, in un piccolo borgo di montagna, della figura "dell'assistente familiare di borgata", per sostenere alcune persone anziane nelle attività quotidiane.

3.6 SISTEMI INFORMATIVI

Gli obiettivi di un piano dei sistemi informativi è quello di integrare/armonizzare gli interventi previsti, fornire un quadro organico delle attività da svolgere con indicazione dei costi/benefici e definire la loro priorità, anche in ragione delle risorse disponibili.

Il "sistema informativo" è un insieme di oggetti (software, hardware, infrastruttura di comunicazione), di procedure e processi più o meno definiti ma, soprattutto, di persone (interne all'Ente ed esterne) che utilizzano ed alimentano questo eco-sistema.

Nel 2018 proseguirà dunque il miglioramento dei servizi forniti da APL attraverso la rete informatica interna e l'attività formativa del personale, per migliorare l'utilizzo del nuovo pacchetto applicativo "MS Office 365" installato nel corso del 2017 su tutti i personal computer.

Si prevede l'installazione di un nuovo software gestionale "J-Iride", fornito da Maggioli Informatica, che integrando le funzioni svolte ad oggi da quattro software diversi, che saranno dismessi, consentirà di armonizzare e rendere più efficienti le attività amministrative e contabili dell'Ente (Protocollo informatico e Atti amministrativi, Contabilità, Gestione stipendi). J-Iride, infatti, è un sistema integrato di gestione documentale e si presenta come una piattaforma modulare che realizza il tracciamento, l'aggregazione e l'esecuzione automatica dei flussi di lavoro (Work-Flow). Il software è composto da un'ampia gamma di moduli applicativi, a partire dal Protocollo Informatico, immediatamente fruibili a supporto dei processi amministrativi dell'Ente. Ai vari moduli e alle informazioni si accede in modo semplice e intuitivo con l'utilizzo di logiche di tipo multimediale. Tutte le informazioni sono convalidabili con l'apposizione della Firma Digitale e sono rigorosamente protette da accessi non autorizzati (Access Control List).

Iride sarà fruibile in modalità Cloud (cloud provider fornito da Telecom). Si provvederà a migliorare l'utilizzo del software di gestione presenze e l'aggiornamento del sito web istituzionale. Nel 2018 proseguirà il percorso di adeguamento e miglioramento dei vari applicativi gestionali in uso ai CPI per renderne uniforme l'utilizzo e l'ammodernamento dell'hardware in coerenza con le risorse economiche disponibili. A tal scopo è stato istituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di individuare un modello informatico in aggiornamento alle nuove disposizioni del Jobs Act e alle attività istituzionali dell'Ente in adeguamento alla nuova organizzazione. In generale l'Area Sistemi informativi:

- Pianifica, sviluppa e gestisce il sistema informativo, i siti web e i social network dell'APL in relazione alle esigenze dei vari uffici;
- definisce gli standard, assicura l'approvvigionamento e la manutenzione delle dotazioni informatiche dell'Ente;
- cura lo sviluppo e la realizzazione di servizi sia applicativi che infrastrutturali per l'attuazione delle politiche dell'e-government, con particolare riguardo all'integrazione ed all'interoperatività dell'azione tra enti e soggetti territoriali e nazionali;
- cura i rapporti con altri Enti e servizi regionali e nazionali in tema di "Società dell'Informazione nella P.A." e "Agenda digitale";
- progetta e coordina iniziative di preminente interesse, anche a carattere intersettoriale, per la più efficace erogazione di servizi in rete, per altri Enti, per i cittadini e per le imprese;
- cura la diffusione dell'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, allo scopo di favorire l'innovazione e la crescita del personale dipendente;
- svolge funzioni di coordinamento in materia di protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi dell'Amministrazione;
- pianifica, sviluppa e gestisce il sistema di TLC dell'Ente, linee fonia dati fisse e mobili.

Proseguiranno le attività in coerenza del Codice dell'amministrazione digitale con la nomina del responsabile interno per la transizione digitale.

Le risorse finanziarie per la gestione dei sistemi informativi sono pari ad € 86.000,00.



4. AFFARI AMMINISTRATIVI

4.1 AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DEI CPI

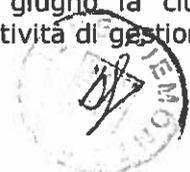
In tale ambito rientra la gestione del personale dei Centri per l'impiego piemontesi, in assegnazione temporanea all'ente ex art. 16 LR 23/2015. Tale assegnazione, decorrente dall'1/1/2016, è stata svolta per il 2017, secondo il regime previsto dalla convenzione regolativa di cui alla DGR del 29/12/2016 n. 51-4525 in BURP n. 6 del 9/2/2017 attributiva della dipendenza funzionale degli stessi all'APL, rimanendo sostanzialmente immutato rispetto al 2016. L'amministrazione del personale dei CPI piemontesi comporta un raccordo con le 7 Province e la Città metropolitana ad oggi titolari del rapporto di lavoro.

Si dovranno definire procedure operative, sia pur diverse tra territorio e territorio, per la gestione delle pratiche inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro (ferie, missioni, permessi, telelavoro, assegnazione, modifica orario).

Con la Legge di stabilità all'articolo 1 (commi 793-807) sono state introdotte disposizioni riguardanti il completamento del processo di transizione delle funzioni inerenti i servizi per l'impiego riconfigurati dal Dlgs. n.150/2015 come strutture regionali, mediante il trasferimento del relativo personale in capo alle Regioni o alle agenzie con il conseguente e corrispondente incremento della relativa dotazione organica. A tal fine, si stabilisce lo stanziamento a favore delle Regioni a Statuto Ordinario, a decorrere dal 2018, di risorse stabili nazionali, per un ammontare pari a 235 milioni di euro, per la copertura dei contratti a tempi indeterminato degli operatori di servizi per l'impiego coinvolti nel percorso di attuazione della Legge n.56/2014 (cd. Legge Delrio) e tuttora, in attesa di una chiara collocazione giuridica. La norma di bilancio, inoltre, introduce finanziamenti pari a 16 milioni euro a favore del personale dei CPI impiegato con contratti a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa, per la proroga delle relative forme contrattuali e per la possibile stabilizzazione del personale a tempo determinato attraverso l'estensione dell'applicabilità delle procedure descritte all'art. 20, comma 4 del Dlgs n.75 del 2017 (nell'ambito dell'attuazione della legge n.124/2015, cd. Legge Madia di Riforma della pubblica amministrazione), per gli aventi diritto secondo i requisiti fissati dalla norma e in deroga ai limiti vigenti in materia di assunzioni da parte delle amministrazioni regionali. I contratti a tempo determinato e le collaborazioni coordinate e continuative in essere alla data del 31 dicembre 2017, sono prorogati dalla Legge fino al 31 dicembre 2018, ovvero fino alla conclusione delle citate procedure di stabilizzazione. Tali trasferimenti del personale, stabile e a termine, alle Regioni e agli enti regionali sono effettuati in deroga e non sono computati ai fini del calcolo dei limiti assunzionali vigenti.

Con la Legge di stabilità per il 2018 giunge finalmente a termine il periodo di "congelamento" dei dipendenti delle città metropolitane e delle province in servizio presso i CPI e dichiarati soprannumerari ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.

- Per la Regione Piemonte si tratta di 409 persone, che dalla data di entrata in vigore della Legge potranno essere trasferite alle dipendenze della Regione stessa o dell'Agenzia Piemonte Lavoro.
- Alla data di stesura del presente documento non è ancora dato sapere quale sarà l'approdo di detto personale. E' in corso una trattativa tra i vertici regionali e le rappresentanze sindacali, volta a negoziare la migliore soluzione organizzativa possibile, tanto per i lavoratori quanto per la qualità e l'efficienza dei servizi per l'impiego erogati.
- E' auspicabile che la Legge che permetta il passaggio, possa essere approvata entro il periodo transitorio fissato dalla finanziaria per permettere poi di adeguare l'intero sistema.
- La Legge di stabilità 2018 fissa infatti al 30 giugno 2018 il termine ultimo entro cui le Regioni sono tenute a provvedere agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione dei contratti disposti dai commi 793 e 796 (oltre al personale a tempo indeterminato dovrà essere affrontato anche il tema della stabilizzazione dei c.d precari, che per la Regione Piemonte sono 22). Fino al 30 giugno la città metropolitana e le altre province piemontesi continueranno a svolgere le attività di gestione



del suddetto personale e anticiperanno gli oneri connessi al loro costo, rivalendosi successivamente sulle Regioni.

4.2 FACILITY MANAGEMENT

Logistica e sicurezza sono due servizi distinti e i bisogni dei CPI sono trasmessi con una modulistica uguale per tutti i centri, un modulo sulle urgenze che riguarderanno il servizio Sicurezza, e un modulo sulla manutenzione ordinaria che ha attinenza con la Logistica. Tali moduli sono portati all'attenzione degli Enti di appartenenza per i dovuti adempimenti.

Il reparto sicurezza collaborerà con il reparto logistica svolgendo le funzioni di un "ufficio tecnico" nei limiti del personale e delle attrezzature disponibili per supportare analisi e azioni sulle sedi dei CPI. In particolare collaborerà nell'individuare nuove sedi qualora quelle esistenti risultassero non più praticabili o perché gli Enti competenti ne individuassero delle nuove per questioni a loro interne. Le spese derivanti da interventi relativi alla logistica, qualora afferenti l'ordinaria amministrazione, sono state considerate rimborsabili nell'ambito delle spese di funzionamento; non è ad oggi possibile definire gli assetti correnti nel 2018.

Qualora si verificasse la transizione della titolarità in carico ad APL dei rapporti convenzionali con gli enti concedenti occorrerà:

- implementare le risorse con competenze giuridico-amministrative e /o tecniche;
- definire procedure omogenee per la transizione;
- individuare almeno una risorsa per quadrante con funzioni di coordinamento;
- individuare la forma di gestione per le attività di manutenzione ordinaria dei locali (diretta, in economia, global service);
- procedere ai relativi appalti;
- dotare l'ufficio dei necessari programmi informatici (a partire da CAD);
- dotare l'ufficio di strumenti agili per la mobilità sul territorio;
- attuare sempre più elevati livelli di integrazione con il reparto sicurezza svolgendo le funzioni di un "ufficio tecnico" nei limiti del personale e delle attrezzature disponibili per supportare analisi e azioni sulle sedi dei CPI;
- supportare la Direzione nella gestione dei processi per individuare nuove sedi qualora quelle esistenti risultassero non più praticabili;
- supportare i CPI per la riorganizzazione degli spazi.

Si provvederà con ogni probabilità ad affidare un incarico esterno per l'esecuzione di parti delle mansioni atte al passaggio dei CPI nella loro logistica ad APL.

Lo scorso anno è stato modificato l'articolo relativo alla sicurezza nello schema tipo di convenzione per l'assegnazione temporanea del personale dei CPI che ora, all'art. 15 "Applicazione del Dlgs n.81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro" prevede che il datore di lavoro ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. sia il Direttore di APL.

Mentre nel 2017 le spese derivanti da interventi relativi alla sicurezza, qualora afferenti l'ordinaria amministrazione, sono state considerate rimborsabili nell'ambito delle spese di funzionamento non è ad oggi possibile definire gli assetti correnti nel 2018.

Dal punto di vista operativo, nel corso dell'anno 2018 si procederà a:

- replicare, se necessario, le prove di evacuazione;
- stilare i documenti di legge;
- vigilare sulla sorveglianza sanitaria non solo del personale APL ma anche in relazione al personale dei CPI dove scoperto;
- attivare iniziative di formazione rivolte a tutto il personale APL/CPI;
- implementare le procedure per l'unificazione fra i diversi quadranti;
- attuare sempre più elevati livelli di integrazione con il reparto logistica svolgendo le funzioni di un "ufficio tecnico" nei limiti del personale e delle attrezzature disponibili per supportare analisi e azioni sulle sedi dei CPI;

- collaborare con la Direzione nella gestione dei processi per individuare nuove sedi qualora quelle esistenti risultassero non più praticabili;
 - supportare i CPI per la riorganizzazione degli spazi.
- Le risorse finanziarie per la sicurezza nei luoghi di lavoro sono pari ad € 88.120,00

4.3 PRIVACY ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La sotto area presenta due ambiti di intervento funzionalmente interdipendenti, l'Anticorruzione e la Trasparenza (entrambe previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, dal Dlgs 14 marzo 2013 n.33 e dal Dlgs correttivo n.97 del 2016 il cosiddetto FOIA).

Per la sotto area Trasparenza si prevede per il 2018 la pubblicazione, sul sito dell'Agenzia, degli atti amministrativi, dei bilanci, nonché dati relativi alle assenze del personale suddivisi per livelli di inquadramento; si tratta sostanzialmente di aggiornare molte informazioni già pubblicate per le annualità precedenti e di agevolare il più possibile l'accesso agli atti.

Se la Trasparenza ha come fine di consentire la conoscenza dell'Agenzia dall'esterno rendendo possibile la fruizione da parte dei cittadini delle informazioni da essa detenute l'obiettivo dell'Anticorruzione si colloca all'interno dell'ente e consiste nel sensibilizzare il personale sui temi dell'anticorruzione e far emergere eventuali comportamenti illeciti. A tale scopo oltre ai corsi di formazione già in parte attuati l'Agenzia, che si è dotata di un apposito indirizzo e-mail, monitorerà il cosiddetto "whistleblowing", vale a dire la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica da parte dei dipendenti.

E' previsto un rapporto ad inizio 2018 sulle attività attuate nell'anno 2017 e che sarà pubblicato nel sito dell'Agenzia. Per in una data successiva è previsto l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.), periodo 2018-2020.

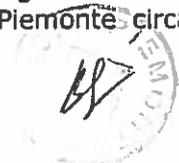
4.4 COLLOCAMENTO MIRATO L. 68/99

Come previsto dalla legge regionale 23 del 2015 l'Agenzia Piemonte Lavoro ha il compito di coordinamento delle attività dei Centri per l'impiego e, nello specifico, per quanto concerne le attività di Collocamento Mirato, fornisce le indicazioni operative provenienti dal Ministero del Lavoro a seguito dell'introduzione di tutte le novità istituite dal Dlgs 151/2015. L'Agenzia Piemonte Lavoro:

- supporta la Regione Piemonte nella definizione di percorsi e strumenti utili a rendere omogenei gli adempimenti previsti dalla legge 68/99;
- gestisce tutte le procedure relative alle istanze da parte delle imprese, alla richiesta del DURC, all'ammissibilità, alla verifica della permanenza del rapporto di lavoro ed al perfezionamento di tutto il processo.

Nel corso dell'anno sarà attuata la definizione delle procedure e le prassi operative relative alla certificazione e verifica dell'ottemperanza delle aziende pubbliche e private sul disposto dalla L.68/99 e successive modificazioni, all'applicazione del regime convenzionale e alla gestione delle graduatorie che dovranno trovare applicazione unica sul territorio piemontese, da parte dei 30 CPI attualmente operanti. In tale ottica APL partecipa alla commissione, recentemente voluta dalla norma regionale, per la definizione delle specifiche situazioni relative alla copertura dell'obbligo per le aziende private e pubbliche con personale superiore alle 38 unità.

Nel 2018, in attuazione della norma regionale, saranno costituiti e resi operativi i Comitati tecnici territoriali assicurandone la funzionalità, gestendone gli incontri e programmando le tematiche da affrontare secondo quanto stabilito con delibera della Regione Piemonte circa i criteri per l'operatività dei Comitato Tecnico per la L.68/99.



D'intesa con gli Uffici Regionali e/o ANPAL saranno programmati cicli di incontri informativi con le aziende del territorio in relazione tanto a tematiche generali quale la riorganizzazione dei servizi all'impiego quanto in relazione a esigenze specifiche legate alla normativa comunitaria, nazionale e regionale. La necessità di unificare procedure e servizi sul territorio di competenza, determina l'opportunità di prevedere modalità di formazione permanente per gli operatori spesso assegnati ex novo alle attività relative la L.68/99.

Particolare cura sarà posta nell'individuare e stabilire le modalità univoche per l'inserimento in banca dati degli elementi che concorrono alla rilevazione e allo studio delle reali situazioni territoriali sugli iscritti nelle liste e sulle aziende del territorio regionale.

Proseguiranno le attività di studio, ricerca, aggiornamento e gestione delle Politiche Attive attraverso:

- la relazione costante con uffici regionali, ministeriali, ANPALC,
- il supporto alla programmazione regionale,
- lo studio delle novità normative,
- la predisposizione degli opportuni atti amministrativi,
- la consulenza nella predisposizione delle graduatorie provinciali,
- la consulenza e verifica nella redazione dei prospetti informativi,
- i rapporti con PPAA per ottemperanza obblighi,
- la definizione, in contraddittorio, dei termini delle convenzioni pubbliche,
- la gestione graduatorie dedicate,
- il monitoraggio territoriale della gestione della L. 68/99,
- la produzione di reportistica,
- la collaborazione alla definizione dell'architettura dell'Archivio Informatico Disabili Nazionale/Regionale,
- il supporto alle commissioni regionali e Comitati Tecnici attraverso la raccolta della documentazione, la gestione segretariale e il monitoraggio degli atti dei comitati tecnici.

L'Agenzia opera attraverso la sinergia tra le funzioni centrali e le funzioni e articolazioni territoriali per il tramite del Gruppo di Supporto Tecnico, del Gruppo regionale L. 68/99, della Plenaria dei Responsabili CPI. Prosegue l'aggiornamento permanente in merito alle novità normative, procedurali e progettuali L. 68/99, alla condivisione delle prassi, i Forum professionali e formativi degli operatori del collocamento mirato e lo scambio delle buone prassi territoriali.

Per lo svolgimento efficace di alcune attività fra le quali l'adesione alla chiamata, la richiesta di ottemperanza/sospensione, la comunicazione con le aziende, sarà necessario acquisire strumenti dedicati che consentano, tra l'altro, la compilazione online di appositi moduli, la ricevuta automatica all'utente, la creazione automatica di data base dedicati, traslabili in SILP.

Per quanto concerne lo stato di attuazione della Legge 68/99, APL ai fini della realizzazione della Relazione al Parlamento APL fornirà all'ISFOL i dati richiesti attraverso un apposito Questionario che sarà compilato online.

Il 2018 servirà inoltre a regionalizzare una serie di procedure per le attività afferenti alla Legge 68/99 tra le quali il supporto nella raccolta dei dati delle persone iscritte o la correzione degli stessi ove vi fossero delle criticità, la messa a regime del sistema informativo sulle convenzioni ex art. 14, la predisposizione di graduatorie a livello di singole province con criteri uniformi su tutto il territorio regionale.



Seguono Allegati

IO LAVORO

ATTIVITÀ PREVISTE PER IL 2018

Si riconferma per il 2018 la volontà di estendere la manifestazione a tutto il territorio piemontese coinvolgendo attivamente i Centri per l'Impiego sulla base del riordino delle funzioni amministrative provinciali, che attribuisce all'Agenzia Piemonte Lavoro il ruolo di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego pubblici.

(si veda in allegato una scheda specifica di presentazione di IOLAVORO).

Si prevede di riproporre una edizione annuale principale della manifestazione in Torino e altre manifestazioni minori dislocate sul territorio piemontese oltre alla partecipazione ad iniziative organizzate da altri enti.

Nello specifico si prevedono le seguenti attività:

- Organizzazione dell'edizione principale della manifestazione IOLAVORO a Torino (date e sede da definire). Per questo evento è stata ipotizzata una collaborazione con il Festival del Lavoro organizzato dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.
- Organizzazione di almeno quattro edizioni locali l'anno. Si procederà, come per il 2017, con la pubblicazione di una "Manifestazione di interesse" rivolta agli enti locali interessati a ospitare un evento targato IOLAVORO. Tale modalità è risultata essere molto efficace e trasparente. Sarà comunque valutata, in accordo con la Direzione regionale, l'organizzazione di ulteriori edizioni locali qualora le risorse economiche disponibili lo consentissero.
- Diffusione e promozione di "IOLAVORO Virtual" quale strumento permanente di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- Partecipazione alle prossime edizioni del Salone Internazionale del Libro con uno spazio espositivo dedicato ai servizi per l'impiego e all'orientamento formativo in cui verranno inoltre realizzati incontri e workshop ad hoc sul tema del lavoro.

Nel 2018 sarà importante mantenere la fattiva collaborazione con Fondazione del Libro e prevedere nuovamente l'allestimento di uno spazio istituzionale di Agenzia Piemonte Lavoro in cui poter concentrare incontri e appuntamenti su tali tematiche con:

- presentazione testi e interventi di autori;
- confronto aperto tra operatori del settore;
- realizzazione di una "libreria" tematica.
- Partecipazione al Salone Orientamenti di Genova con l'organizzazione di uno stand in cui potranno essere fornite informazioni su IOLAVORO, WorldSkills, Eures e i principali servizi dei Centri per l'impiego piemontesi.
- Collaborazione e partecipazione in occasione del Festival del Lavoro, l'evento organizzato dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi, una tre giorni, ricca di dibattiti in contemporanea con i maggiori rappresentanti del mondo istituzionale, politico, sindacale, accademico ed imprenditoriale, nuove tutele per i lavoratori autonomi, la sussidiarietà degli Ordini, il welfare aziendale, la sicurezza, l'immigrazione e l'etica del lavoro.
- Partecipazione al Forum Carrières Internationales – Lione, con uno spazio espositivo in cui verranno presentati i servizi per l'impiego Italiani. Come per gli anni passati si prevede di mettere a disposizione un servizio di trasporto gratuito da Torino per le persone interessate ad un'opportunità di lavoro in Francia.
- Partecipazione al Forum de la Saisonnalité Albertville con uno spazio espositivo in cui verranno presentati i servizi per l'impiego Italiani. Messa a disposizione anche per l'evento di Albertville un servizio di trasporto gratuito da Torino per le persone interessate ad un'opportunità di lavoro in Francia.
- Ulteriori possibilità di partecipazione ad altri eventi potranno essere vagliate rispetto ai costi e agli obiettivi delle stesse.

Con le prossime edizioni dell'evento l'obiettivo è quello di mantenere vivo uno spazio dedicato all'Alternanza Scuola Lavoro, spazio che è stato introdotto e sperimentato in occasione dell'edizione autunnale 2017, con lo specifico intento di potenziare l'informazione sull'Alternanza Scuola Lavoro e il Sistema Duale e migliorare il raccordo tra il mondo delle imprese e scuola.

Durante la manifestazione di ottobre 2017 hanno infatti partecipato 10 istituti tecnici, 7 fondazioni ITS (Istituti tecnici superiori) del Piemonte, agenzie formative, Unioncamere Piemonte e il progetto regionale Obiettivo Orientamento Piemonte.

In un momento nel quale diventa fondamentale rafforzare il rapporto tra scuola e imprese rendendo quest'ultime sempre più partecipi del processo di formazione dei giovani così da

contrastare la disoccupazione giovanile, l'evento IOLAVORO, si propone nei prossimi anni come importante occasione di informazione sull'Alternanza Scuola Lavoro e il Sistema Duale.

WORLDSKILLS PIEMONTE

WorldSkills International è un'organizzazione internazionale a cui aderiscono 72 nazioni e regioni del mondo, nata nel 1950 con l'obiettivo di promuovere la formazione professionale e l'istruzione nei settori dell'artigianato, industria, tecnologia e servizi alla persona e permettere ai giovani tra i 17 e i 22 anni di età di confrontarsi in competizioni locali, nazionali e internazionali in oltre 45 mestieri.

In Italia a rappresentare il movimento WorldSkills dal 1995 è la Confartigianato di Bolzano cui si è unita, dal 2014, anche la Regione Piemonte attraverso l'Agenzia Piemonte Lavoro.

Il cuore di WorldSkills è rappresentato dalle competizioni di abilità dove concorrono centinaia di giovani talenti, che hanno l'occasione di mostrare le proprie capacità.

Nel corso delle competizioni le Regioni e gli Stati membri, i Partner commerciali, le Agenzie governative e i rappresentanti del mondo dell'Istruzione partecipano attivamente per innalzare gli standard professionali a livello globale. Questa sinergia tra studenti, professionisti, istituzioni statali e private e organizzazioni della società civile è unica nel panorama internazionale.

L'Agenzia Piemonte Lavoro ha già realizzato due edizioni dei Campionati Regionali dei Mestieri nel 2014 e 2015. Le competizioni hanno coinvolto 150 giovani talenti che si sono sfidati in 11 mestieri. I vincitori hanno poi partecipato ai Campionati nazionali di Bolzano nel 2014 e nel 2016 e ai Campionati europei a Lille (Francia) nel 2014 e a Goteborg (Svezia) nel 2016.

Ad oggi il palmares di WorldSkills Piemonte può vantare già la conquista di due medaglie d'argento e due di bronzo ai Campionati nazionali e la medaglia d'oro ai recenti Campionati europei in Svezia nella categoria Hotel Receptionist.

L'Agenzia Piemonte Lavoro organizza anche, in concomitanza con la job fair IoLavoro, l'Orientamento ai Mestieri, che nell'edizione 2016 ha coinvolto più di 3000 ragazzi delle scuole medie con laboratori e dimostrazioni pratiche da parte di allievi degli Istituti Professionali e Agenzie Formative piemontesi.

ATTIVITÀ PREVISTE PER IL 2018

Nel 2018 l'Agenzia Piemonte Lavoro organizzerà le seguenti attività:

1. PARTECIPAZIONE AI CAMPIONATI DEI MESTIERI EUROSILLS BUDAPEST 2018

Gli EuroSkills sono i Campionati Europei dei Mestieri per giovani fino a 25 anni di età. L'evento si ripete ogni due anni in uno degli Stati membri di WorldSkills Europe promuovendo in modo alternativo e spettacolare i mestieri e le professioni.
(si veda in allegato una scheda specifica di presentazione di IOLAVORO).

L'APL organizzerà la partecipazione di un team piemontese ai Campionati Europei dei Mestieri in programma a Budapest (Ungheria) dal 23 al 26 settembre.

Dopo la medaglia d'oro vinta nel 2016 nel mestiere di Hotel Receptionist, il team piemontese, in collaborazione con l'Associazione Provinciale dell'Artigianato APA Bolzano, concorrerà a formare il Team Italy alla prossima competizione continentale.

I mestieri in gara in rappresentanza del Piemonte saranno 8: cuoco, cameriere, grafico, meccanico d'auto, estetista, muratore, operatore socio sanitario e hotel receptionist. Da Bolzano invece parteciperanno 3 mestieri: acconciatore, lattoniere e pavimentista.

2. PARTECIPAZIONE AI CAMPIONATI NAZIONALI DEI MESTIERI WORLDSKILLS ITALY 2018

I Campionati Nazionali WorldSkills Italy rappresentano la massima competizione WorldSkills in Italia ed è organizzata dall'Associazione Provinciale per l'Artigianato (APA) di Bolzano.

Nel novembre del 2018, una delegazione Piemontese parteciperà ai Campionati Nazionali dei Mestieri WorldSkills Italy di Bolzano, valevoli per la qualificazione ai Campionati Mondiali WorldSkills International di Kazan (Russia) 2019. Il Piemonte sarà rappresentato da 13 expert e

16 competitor che gareggeranno in 10 mestieri differenti: cuoco, cameriere, pasticciere, grafico, meccanico d'auto, estetista, acconciatore, muratore, sarto, operatore socio sanitario.

3 PARTECIPAZIONE AI CAMPIONATI REGIONALI DEI MESTIERI WORLDSKILLS LIGURIA 2018

Nell'Ambito della Fiera Orientamenti di Genova, la Confartigianato Liguria con l'Agenzia Regionale ALFA Liguria, riproporranno la seconda edizione dei campionati regionali WorldSkills Liguria. Nell'ottica di una proficua collaborazione, in termini e modalità da concordare, WorldSkills Piemonte sarà presente alle competizioni regionali con Competitor ed Expert in gara.

4 ORIENTAMENTO AI MESTIERI WORLDSKILLS

In concomitanza con la job fair IOLAVORO, sarà organizzato un evento in cui gli Istituti scolastici e le Agenzie formative hanno la facoltà di presentare la propria offerta formativa anche attraverso dimostrazioni dei vari mestieri a cura degli studenti e laboratori pratici. Attraverso il Tour dei Mestieri, ragazze e ragazzi delle scuole medie potranno impegnarsi in laboratori sui mestieri di cuoco, cameriere, pasticciere, grafico, meccanico d'auto, estetista, sarto, acconciatore, muratore, hotel receptionist, fresatore e termoidraulico.

Nell'edizione 2016 l'Orientamento ai Mestieri ha coinvolto più di 3000 alunne e alunni.



Progetto FORWORK

Fostering Opportunities of Refugee WORKers

Progetto co-finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Programma EASI - PROGRESS (call for proposals VP/2016/015)

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), in collaborazione con sette partner e quattro organizzazioni associate implementerà, nel corso del triennio 2018-2020, un progetto finalizzato all'inclusione socio-lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati accolti nei Centri di accoglienza straordinari (CAS) della Regione Piemonte e in strutture di accoglienza in Albania. Il progetto è finanziato dalla Commissione Europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, nell'ambito del programma EASI - PROGRESS.

Il progetto FORWORK in Italia

Il progetto implementato in Italia prevede l'attivazione di percorsi personalizzati di inclusione socio-lavorativa, per migliorare l'occupabilità e favorire l'inserimento lavorativo dei richiedenti asilo e dei rifugiati, ospiti in circa 80 CAS della Regione Piemonte, per un totale di circa 600 beneficiari.

Nello specifico, il programma prevede:

- la preventiva valutazione delle competenze linguistiche e professionali dei potenziali beneficiari ed elaborazione di un Piano di Azioni Individuale;
- attività di accompagnamento e tutoraggio svolte da job mentors;
- supporto di mediatori interculturali;
- avvicinamento ai servizi regionali per l'impiego;
- percorso di valorizzazione e riconoscimento delle competenze non formali e informali;
- corsi di formazione linguistica, civica e corsi professionali brevi;
- servizi di placement personalizzato.

Al fine di valutare l'efficacia della misura implementata, il progetto prevede anche un'attenta raccolta dati su circa 1200 ospiti dei CAS e sui servizi a loro dedicati (i 600 beneficiari inseriti nel programma, più altrettanti ospiti "monitorati" per fornire un adeguato gruppo di confronto).
DURATA DEL PROGETTO: 36 mesi a partire dal 1 febbraio 2018.

IMPORTO TOTALE PROGETTO : Euro 2.924.471,86

DI cui Finanziamento UE: Euro 2.339658,10

DI cui a favore di Agenzia Piemonte Lavoro: Euro 1.085.73,88

Il consorzio FORWORK

Il consorzio FORWORK combina una governance multilivello (nazionale e regionale) e un partenariato misto (pubblico, privato e terzo settore), garantendo così la partecipazione di una pluralità di soggetti con competenze diverse ma tra loro complementari.

Il capofila è l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) che avrà il compito di coordinare le attività progettuali.

Il progetto implementato in Piemonte sarà coordinato, a livello locale, dall'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) in collaborazione con ANPAL, e coinvolgerà due organizzazioni non-profit che forniranno servizi di job-coaching, placement e mediazione interculturale (KAIROS Mestieri e Forcoop).

Il consorzio FORWORK

La Fondazione Rodolfo De Benedetti, un centro di ricerca indipendente, svolgerà un ruolo di monitoraggio e valutazione dell'impatto del progetto in termini di inserimento lavorativo dei beneficiari, utilizzando metodi di valutazione controfattuale.

ITCILO sarà principalmente coinvolto in attività di disseminazione dei risultati e scambio di buone pratiche.

Infine, le quattro organizzazioni associate (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, Regione Piemonte e Prefettura di Torino) avranno un ruolo chiave nel costruire una forte collaborazione tra tutti gli attori chiave nel campo delle politiche di

accoglienza e integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati in Italia e in Piemonte, nonché nella diffusione dei risultati del progetto a livello regionale, nazionale e internazionale.

Il consorzio FORWORK

Coordinatore:

Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

Partner:

Agenzia Piemonte Lavoro (APL)

Fondazione Rodolfo Debenedetti (fRDB)

FORCOOP c.s.s.c.s.i.s.

KAIROS Mestieri

Albania - Adriapol

Albania - National Agency for Vocational Education, Training and Qualifications (AKAFP)

International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO)

Organizzazioni Associate:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ministero dell'Interno

Regione Piemonte

Prefettura di Torino





Il progetto MENTOR ha l'obiettivo di contribuire al miglioramento degli schemi di migrazione temporanea e circolare per i giovani tra l'Italia, il Marocco e la Tunisia, tramite la sperimentazione di training professionali per i cittadini non comunitari residenti all'estero, previsti dall'art. 27 della legge italiana sull'immigrazione.

Paesi destinatari:

Marocco (Beni Mellal, Fquih Ben Salah e Khouribga) et Tunisia (Grand Tunis)

Partner principali

In Italia:

Città di Milano (capofila)

Città di Torino

Agenzia Piemonte Lavoro

In Marocco:

Ministero dei Marocchini residenti all'estero e delle questioni migratorie

ANAPEC – Agenzia nazionale di promozione del lavoro e delle competenze (Sezioni di Beni Mellal e di Chaouia-Tadla)

Comune di Khouribga

Facoltà Polidisciplinare di Khouribga

In Tunisia:

Osservatorio Nazionale della Gioventù (ONJ)

Città di Tunisi

Gli obiettivi

- Rafforzare la cooperazione tra i servizi di formazione e occupazione di Italia, Marocco e Tunisia
- Migliorare le competenze degli operatori che si occupano di giovani e lavoro per promuovere la migrazione circolare e temporanea
- Aumentare l'informazione dei cittadini marocchini e tunisini sulla migrazione temporanea regolare verso l'Italia
- Migliorare l'accesso al mercato del lavoro dei giovani tunisini e marocchini nel proprio paese di origine a seguito di una formazione e di un'esperienza professionale in Italia (Torino e Milano)

Attività principali

- Costituzione di gruppi di lavoro multi-attori in ciascun territorio
- Visite di studio a Milano e Torino per impiegati pubblici, autorità locali e rappresentanti dei servizi per la formazione / occupazione rivolti ai giovani
- Campagne di sensibilizzazione e di informazione per i giovani in Tunisia e in Marocco sulle migrazioni temporanee e circolari
- Selezione di giovani candidati in Marocco e in Tunisia; ricerca di aziende a Torino e a Milano e matching candidato / azienda
- Realizzazione di tirocini professionali che coinvolgeranno 20 aziende torinesi e milanesi, con formazione pre-partenza per i tirocinanti e mentoring post-stage;
- Pubblicazione di linee guida e raccomandazioni per la realizzazione o il miglioramento delle procedure per la realizzazione di stage professionali in Italia / UE, con un'attenzione alla migrazione circolare e allo sviluppo locale

Maggiori informazioni sul sito del progetto: www.networkmentor.org



ALLEGATO B

Documento di riorganizzazione | 01/10/2018

AGENZIA PIEMONTE LAVORO

**ELEMENTI PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE E
RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO REGIONALI**



Allegato al piano di attività APL 2018



SOMMARIO

PREMESSA.....	4
1. LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO E IL NUOVO ASSETTO ISTITUZIONALE.....	5
2. IL SISTEMA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO DELLA REGIONE PIEMONTE.....	8
2.1 I Centri per l'Impiego e le sue funzioni	8
2.2 La realizzazione dei servizi e misure di politica attiva	9
2.3 Il personale dei Centri per l'impiego della Regione Piemonte	11
2.3.1 Il personale di Agenzia Piemonte Lavoro	12
2.3.2 Il turn over e la perdita di know how	13
2.4 I destinatari potenziali e le carenze di organico dei CPI, gli esiti delle analisi realizzate	14
2.5 Le debolezze e le direttrici di miglioramento	17
2.5.1 Adeguamento delle competenze: formazione e aggiornamento	17
2.5.2 Qualificazione e potenziamento dei servizi del collocamento mirato	18
2.5.3 La carenza di un'efficace strategia di marketing	19
2.5.4 La mancanza di omogeneità nell'erogazione dei servizi all'utenza	19
2.5.5 Le risorse strumentali e la logistica	20
3. LA NUOVA PROPOSTA ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO.....	22
3.1 L'Agenzia Piemonte lavoro.....	22
3.2 La nuova proposta organizzativa.....	23
3.3 Il personale dei CPI e di APL, le problematiche attuali	25
3.3.1. Lo scenario successivo all'Accordo del 21 maggio 2018	27
3.4. I DIRIGENTI.....	28
3.5 Le posizioni organizzative e le alte professionalità	29
3.6 Il sistema delle competenze.....	29
3.7 La programmazione dei fabbisogni del personale.....	31
3.8. La formazione degli operatori	33
4. IL SISTEMA INFORMATIVO UNITARIO.....	34





PREMESSA

Il presente documento analizza gli elementi che costituiscono la base su cui l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) delinea una proposta per la definizione di un piano di riorganizzazione e rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego della Regione Piemonte.

Partendo da un'analisi del contesto normativo ed istituzionale, la prima parte del documento fornisce una panoramica del sistema dei servizi per l'impiego della Regione Piemonte.

Viene posta particolare attenzione ai Centri per l'Impiego, la cui gestione e coordinamento sono stati affidati dalla Regione Piemonte nel mese di ottobre 2015 ad APL attraverso la Legge Regionale n. 23/2015.

Viene altresì esaminata la condizione del personale dei centri, mettendo in evidenza le principali criticità riscontrate nella gestione.

Si passa poi all'illustrazione sintetica dei servizi e delle misure di politica attiva erogate, per finire con un cenno alle risorse strumentali in dotazione e alle problematiche connesse alla logistica.

La seconda parte, basandosi sui dati di realtà descritti nella prima, prova a disegnare uno scenario nuovo, partendo dalla riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego e della stessa agenzia e finendo con l'evidenziare i nodi ancora da sciogliere per portare a compimento *"la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150"*.

La proposta non potrà completarsi senza alcuni importanti ragionamenti rispetto al ruolo di autonomia che all'agenzia verrà riconosciuta sia in termini di gestione di personale, ma anche di gestione delle risorse economiche con una dotazione di fondi comunitari complementari a quelli già previsti da stato e regione per le ragioni più avanti illustrate, oltre che ad una autonomia nei sistemi di gestione informatica e nell'attuazione di alcune politiche.

Infine va ricordato che il documento, di cui il presente è un estratto, è da considerare in termini non definitivi, si tratta di una versione a cui seguiranno aggiornamenti, coerentemente con le risoluzioni delle tematiche ancora non definite dal legislatore.



1. LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO E IL NUOVO ASSETTO ISTITUZIONALE

A distanza di pochi anni dalla legge n. 92/2012, *c.d. legge Fornero*, allo scopo di intervenire sulla grave situazione occupazionale, nonché in risposta alle attese delle istituzioni europee circa un aspicato piano di riforme strutturali da parte del nostro Paese, è stata varata una nuova riforma in materia di lavoro ed ammortizzatori sociali, il *c.d. Jobs Act*, che ha trovato compiuta definizione nella legge delega n. 183/2014 e nei relativi decreti di attuazione.

In prima battuta sono stati emanati il D.lgs. n. 22/2015, che ha disciplinato la Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI), e il D.lgs. n. 23/2015, che ha introdotto il contratto a tutele crescenti (CATUC).

Successivamente, con il D.lgs. 80/2015 e il D.lgs. 81/2015, rispettivamente sono state definite nuove misure per la conciliazione vita-lavoro ed è stato operato il riordino dei contratti e dei rapporti di lavoro.

In attuazione della legge delega sono stati emanati i seguenti decreti legislativi:

- Il D.lgs. n. 148/2015, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- Il D.lgs. n. 149/2015, in materia di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva;
- Il D.lgs. n. 150/2015, di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive;
- Il D.lgs. n. 151/2015 per la razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Con il D.lgs. n. 150/2015 l'intenzione del legislatore è di intervenire sul secondo aspetto della *c.d. flexicurity*, che è alla base del complesso disegno riformatore attuato con il Jobs Act in particolare del D.lgs. n. 148/2015. Il decreto n. 150 ridefinisce tutto l'impianto dei servizi per l'impiego e della politica attiva del lavoro, sia in termini di competenze che di interventi, allo scopo di corrispondere maggiori garanzie di assistenza del lavoratore sul mercato, in particolare nelle fasi di transizione da una precedente occupazione ad una nuova.

La finalità dell'intervento operato con il D.lgs. n. 150/2015 è la realizzazione dell'impianto normativo, e conseguentemente organizzativo e tecnico, per la modernizzazione del mercato del lavoro, mettendo in grado le strutture pubbliche, anche in cooperazione con le strutture private, da un lato di esercitare validamente la tradizionale funzione di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, dall'altro di offrire il supporto necessario per il funzionamento del *c.d. work to fare*, in cui la fruizione di strumenti a sostegno del reddito è condizionata ad un comportamento attivo del beneficiario e infine la realizzazione di una offerta strutturata di politiche attive così come definita dai LEP (livelli essenziali delle prestazioni)

Il nodo cruciale per il passaggio effettivo a questa diversa impostazione è senza dubbio l'efficienza delle strutture che presidiano il mercato del lavoro, da quelle dell'apparato amministrativo centrale a quelle propriamente locali, nel quadro delle ampie competenze detenute dalle Regioni in materia. Non va inoltre dimenticato nell'impatto con le strutture citate e in particolare con quelle locali, i complessi mutamenti culturali e sociali che la norma richiede ai cittadini nella loro relazione con i servizi.

Modernizzare il mercato del lavoro significa innanzitutto modernizzare i servizi pubblici per l'impiego (SPI).

Date queste premesse il D.lgs. n. 150/2015 interviene ad ampio raggio nella materia.

In primo luogo, viene ridefinita l'organizzazione a livello centrale e regionale dei servizi per il lavoro e delle altre misure di politica attiva.

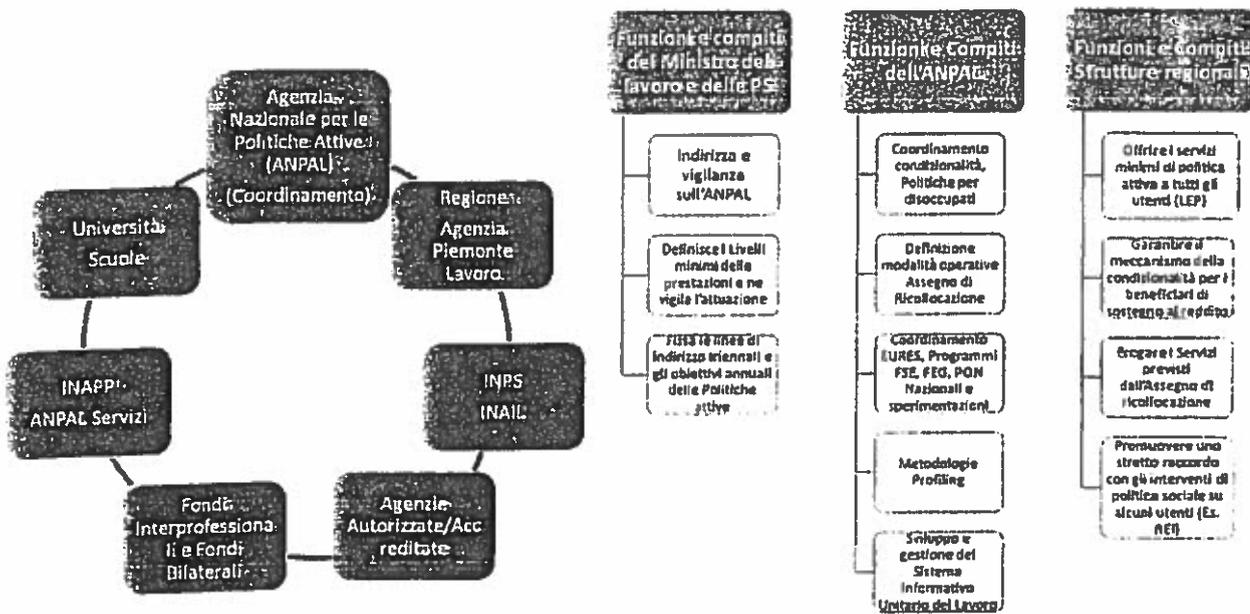
Allo Stato resta il ruolo di indirizzo politico e di coordinamento, nonché di intervento a garanzia dell'unitarietà del mercato del lavoro nazionale e l'emanazione di decreti in base ad accordi presi in Conferenza Stato Regioni.



Il ruolo del livello centrale viene esercitato tramite l'istituzione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

Le Regioni esercitano funzioni di indirizzo politico e di programmazione delle politiche attive da attuare sul proprio territorio, in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi fissati dallo Stato, ed erogano – direttamente o per il tramite di agenzie regionali – i servizi e le misure di politica attiva del lavoro, rientranti nei LEP, ai sensi di quanto disposto nel D.lgs. n. 150/2015. L'erogazione di parti di tali misure e servizi avviene di regola mediante i centri per l'impiego (ora strutture regionali per le politiche attive¹) che, insieme alle strutture private accreditate, costituiscono la rete dei servizi per il lavoro.

FIGURA 1 – IL SISTEMA DEI SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO DEL JOBS ACT



Nuova disciplina dei servizi per l'impiego, decreto attuativo Jobs Act n.150/2015

Precedentemente al varo della legge delega in materia di mercato del lavoro e dei conseguenti decreti attuativi, il legislatore si impegna sul fronte del ridisegno del ruolo e dell'organizzazione delle città metropolitane e delle province, con la legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio).

Con l'abolizione delle Province, la trasformazione di alcune di queste in Città Metropolitana e la creazione degli enti di area vasta, alcune funzioni tradizionalmente provinciali vengono trasferite alle Regioni e, con esse, il personale. Altre funzioni, come quella relativa all'erogazione dei servizi per l'impiego, ancorché trasferite alle Regioni portano con sé la definizione di "soprannumerari" del personale impiegato nei CPI. Detto personale viene caricato su un portale della funzione pubblica chiamato "Mobilità.gov" e lasciato in un sostanziale limbo giuridico fino all'emanazione della legge di stabilità per il 2018, che finalmente scongela la situazione e stabilisce il trasferimento del personale nelle Regioni o nelle agenzie regionali costituite per la gestione dei servizi per l'impiego.

Prima di giungere a tale approdo, le Regioni hanno dovuto organizzarsi per garantire la continuità nell'erogazione di servizi tanto delicati quali quelli per l'impiego. In attuazione di quanto disposto dalla L. n. 56/2014, la Regione Piemonte emana la legge n. 23/2015 per definire il riordino delle funzioni amministrative

¹D.lgs n. 150/2015, artt. 1 e 11; L.R. n. 23/2015, art. 16



conferite dalla Regione alle province, alla Città Metropolitana di Torino ed alla Provincia del Verbano-Cusio-Ossola. L'art 16 dispone che sia l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) l'ente cui compete la gestione e il coordinamento dei centri per l'impiego.

Con l'Accordo Quadro del 30 luglio 2015 ed il suo rinnovo del 22 dicembre 2016, le Regioni e lo Stato affrontano la questione relativa al personale dei Centri per l'Impiego (CPI) ed ai costi fissi di funzionamento, per garantire una continuità al sistema

L'accordo raggiunto tra la Regione Piemonte e le organizzazioni sindacali il 21 maggio 2018 sull'assetto definitivo dei Centri per l'impiego, sancito poi negli emendamenti alla Legge regionale 29 giugno 2018, n. 7, "Disposizioni urgenti in materia di bilancio di previsione finanziario 2018-2020", prevede che il personale dei Centri per l'impiego, rimasto in capo a Province e Città metropolitana e dal 1° gennaio 2016 assegnato in via temporanea all'Agenzia Piemonte Lavoro, venga inquadrato in via definitiva presso la stessa Agenzia, con uguale trattamento giuridico e salariale rispetto a quello dei dipendenti regionali, ai dipendenti è comunque lasciata la possibilità di essere inquadrati presso la Regione Piemonte con distacco funzionale ad APL, rinunciando alla mobilità interna per quattro anni dal passaggio nel ruolo regionale, con verifica ogni due anni. Gli emendamenti hanno previsto inoltre il passaggio di 22 dipendenti a tempo determinato ad APL che curerà le procedure per la loro stabilizzazione.

Con l'Intesa del 21 dicembre 2017, sono state poi codificate e declinate le prestazioni che i CPI dovranno assicurare alle persone disoccupate ed alle imprese, partendo dalla cornice normativa nazionale – che contempla anche il recente D.lgs. n. 81/2017 in materia di lavoro autonomo - e tenendo conto dell'esigenza di descrivere in modo chiaro la tipologia ed il flusso di attività per la presa in carico e per l'erogazione delle misure di politica attiva ai diversi beneficiari, con i singoli output e outcome e con i diversi step del percorso personalizzato costruito per ciascun utente.

Con l'Accordo espresso nella seduta della Conferenza Unificata del 21 dicembre 2015 aveva trovato finalizzazione anche il Piano di Rafforzamento dei servizi per il lavoro, previsto dall'articolo 15, comma 1, del DL n. 78/2015 e richiamato nei due Accordi Quadro in materia di politiche attive (accordo del 30 luglio 2015 e del 22 dicembre 2016). Il Piano di Rafforzamento, è volto a migliorare lo stato di erogazione delle misure di politica attiva nei confronti dei cittadini, mediante un utilizzo coordinato delle risorse della programmazione operativa regionale e nazionale, con l'immissione nel territorio nazionale di mille operatori aggiuntivi.

In tale contesto l'Agenzia Piemonte Lavoro inizia nel 2016 a gestire i diversi CPI (ed il relativo personale) del territorio piemontese, articolati in 44 sedi territoriali: 30 sedi di Centri per l'Impiego identificati in base alla Deliberazione della Giunta Regionale 1 marzo 1999, n.24-26752 e 14 "antenne" successivamente aperte dalle singole Province.

Specifiche convenzioni sono state stipulate per regolare i rapporti tra Regione Piemonte, APL, Province/Città Metropolitana per il 2016, successivamente per il 2017 e per i primi sei mesi del 2018, successivamente prorogate fino ad ottobre 2018, disciplinando l'assegnazione temporanea del personale dei CPI all'APL, ai sensi dell'art 16 della L.R. 23/2015 (personale a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31/12/2015). Per il 2017 la convenzione dettagliata in misura maggiore la gestione delle sedi.



2. IL SISTEMA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO DELLA REGIONE PIEMONTE

2.1 I CENTRI PER L'IMPIEGO E LE SUE FUNZIONI

I Centri per l'Impiego regionali, secondo quanto disciplinato nel d.lgs. n. 150/2015 e nella Legge regionale n. 34/2008 e s.m.i., hanno il seguente ruolo e le seguenti funzioni:

- sono punto d'accesso al sistema delle politiche attive per il lavoro per le persone disoccupate e in cerca di nuova occupazione e il luogo di raccordo e integrazione delle reti dei servizi lavorativi e sociali territoriali attorno al bisogno delle persone;
- informano, accolgono e prendono in carico le persone immediatamente disponibili al lavoro insieme alla rete dei servizi per il lavoro accreditati, nazionali e regionali;
- realizzano i servizi e le misure di politica attiva così come definiti dal d.lgs. 150/2015 (vedi par. 2.2.1),
- svolgono attività a valere su progettualità legate a finanziamenti e progettualità specifiche nonché a fronte di esigenze emerse del territorio e/o dalla cittadinanza partecipando a reti, partenariati e protocolli (vedi par. 2.2.3).



In generale il CPI rivolge i suoi servizi a persone in cerca di nuova occupazione, disoccupati e occupati, con particolare attenzione alle persone con maggiore bisogno di accompagnamento e supporto nelle fasi di transizione che interessano la loro vita professionale. Per legge, secondo quanto da ultimo stabilito nel D.lgs. 150/2015 e dal D.lgs. 151/2015, esercita funzioni esclusive assegnate dai suddetti decreti, verso i disoccupati immediatamente disponibili al lavoro.

Ad oggi i 30 CPI (a cui si aggiungono le 14 antenne territoriali) e i circa 280 sportelli degli Operatori accreditati svolgono una delle funzioni essenziali verso i cittadini di accoglienza e prima informazione. Questo servizio diffuso in modo capillare su tutto il territorio regionale garantisce un accesso informato e coerente al proprio bisogno nel sistema delle politiche del lavoro.

Per dare conto di quante sono le persone che si rivolgono ai servizi, si riporta nella tabella successiva il dato sul flusso dei disoccupati immediatamente disponibili al lavoro da marzo a ottobre del 2017, prima che entrasse in funzione la DID on line (dichiarazione immediata disponibilità) sul Portale ANPAL (vedi oltre), che hanno richiesto l'iscrizione nel sistema dei servizi al lavoro.

TABELLA 1 - ISCRITTI AI SERVIZI AL LAVORO NEL 2017

Tipologia di iscrizione	v.a	%
Nuova presentazione	101.819	79,9%
Rientro	24.872	19,5%
Trasferimento da altre Regioni	770	0,6%
Totale	127.461	100,0%



A partire da dicembre 2017 le regole per la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) hanno ricevuto una sostanziale modifica, i disoccupati effettuano la DID on line sul Portale Nazionale ANPAL in autonomia oppure, in base a quanto deciso in accordo tra Regione ed APL, con il supporto della rete dei servizi pubblici e pubblici/privati accreditati, che sono tenuti a offrire assistenza per la compilazione della DID on line.

Alla fine del 2017 si è aggiunta la possibilità da parte del cittadino di effettuare la DID Online anche recandosi presso i CPI. Il CPI si occuperà poi anche di sottoscrivere con l'utente il Patto di Servizio personalizzato, sua funzione esclusiva ai sensi del d.lgs. 150/2015, art. 20, e di orientare verso i servizi e le misure a lui dedicate, offerte dagli stessi CPI o dalla rete dei servizi per il lavoro e formativi regionali (vedi par. 2.2).



2.2 LA REALIZZAZIONE DEI SERVIZI E MISURE DI POLITICA ATTIVA

2.2.1. La garanzia dei Livelli Essenziali delle Prestazioni

L'articolo 28 del d.lgs.150/2015 identifica i livelli essenziali delle prestazioni:

- a) Esistenza e funzionalità dei CPI (articolo 11 comma 1, lettera a)
- b) Misure di attivazione dei beneficiari di AASS (articoli n.11 comma 1, lettera b), e n. 21 e n. 22
- c) Disponibilità di servizi e PAL a tutti i cittadini della Repubblica (articolo 11 comma 1, lettera c)
- d) Funzioni di cui art. 18 (servizi e misure), del collocamento dei disabili (L. 68/1999) e avviamento a selezione (art. 16 L. 56/1987)
- e) Patto di servizio personalizzato (art. 20)
- f) Meccanismi di condizionalità (art. 21)
- g) Assegno di ricollocazione (art. 23)

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL) su proposta della Conferenza Stato-Regioni ha definito e approvato con DM n. 327 del 07/12/2017, quali servizi e misure di politica attiva (a partire da quelli elencati all'art. 18) sono prestazioni essenziali per il cittadino e le imprese. Il Decreto elenca e descrive le attività che devono essere svolte e gli output/outcome di ciascuna prestazione.

Si aggiungono alle prestazioni essenziali del sistema regionale ulteriori i servizi organizzati o potenziati negli ultimi due anni: la rete EURES, i servizi di maggiore complessità legati ai fabbisogni professionali delle imprese, quali quelli legati alle "alte professionalità" e ai "grandi reclutamenti", oltre a quelli legati ai white jobs o al reddito di inclusione (REI, ex SIA).

A partire dalle indicazioni nazionali, l'Agenzia Piemonte Lavoro, in ragione della sostenibilità dei servizi e delle analisi effettuate sui servizi richiesti dal flusso annuale dei disoccupati (vedi oltre par. 2.4), dispone:

- o l'erogazione al 100% dei disponibili di tutti i Livelli Essenziali delle Prestazioni così come definiti a livello nazionale da parte di tutti i CPI regionali;
- o l'erogazione ai lavoratori disponibili per cui si rilevi un bisogno effettivo di servizi aggiuntivi di natura maggiormente specialistica ad opera dei team istituiti a livello centrale, presso alcuni CPI o in mobilità all'interno del quadrante di riferimento, a seconda delle modalità organizzative ritenute più opportune² per ogni singolo servizio.



²Le analisi condotte dall'Agenzia Piemonte Lavoro evidenziano che su 100 disoccupati che ricevono servizi di orientamento di 1° livello solo 30 di loro necessitano anche di servizi di orientamento di 2° livello in ragione di specifici bisogni di rinforzo dell'occupabilità

I servizi maggiormente richiesti dal flusso dei disponibili sono quelli di accoglienza e prima informazione (LEP A), DID e profilazione (LEP B), orientamento e firma del Patto di servizio personalizzato (LEP C e D). Questi servizi sono centrali in quanto garantiscono accessibilità e fruibilità per tutti i cittadini ai servizi della rete regionale dei servizi per il lavoro.

Si riporta nella tabella che segue il dettaglio dei LEP A, B, C e D, estratto dal Decreto ministeriale.

TABELLA 2 – LE PRESTAZIONI ESSENZIALI VERSO IL CITTADINO (ESTRATTO DAL DM N. 327 DEL 2017)

LEP	ATTIVITÀ	OUTPUT
A) Accoglienza e prima informazione cod. SAP A05	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni sulla rete dei servizi competenti; - informazione sulle modalità di accesso e di fruizione, nell'ambito della rete territoriale del lavoro e della formazione; - informazioni sugli adempimenti amministrativi legati alla registrazione presso i servizi competenti e sulla scelta del servizio di riferimento; - informazioni dei servizi offerti dallo sportello presso cui la persona è stata accolta; - informazioni sui programmi di politica attiva, sui servizi e sulle misure disponibili, regionali, nazionali e dedicati a target specifici; - messa a disposizione di strumenti di auto-consultazione delle offerte di lavoro. 	informazioni in auto-consultazione e/o in modalità assistita.
B) Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale cod. SAP A01	<ul style="list-style-type: none"> - Messa a disposizione di strumenti informatici e eventuale supporto per l'accesso diretto alla Did on line; - raccolta delle informazioni sulle persone; - registrazione dei dati sul sistema informativo unitario; - predisposizione o aggiornamento della scheda anagrafica professionale. 	Prima analisi della storia professionale della persona; assolvimento delle pratiche amministrative, aggiornamento della scheda anagrafica professionale, profilazione.
C) Orientamento di base cod. SAP A01	<ul style="list-style-type: none"> - Colloquio individuale; - raccolta delle informazioni sulle persone per la profilazione qualitativa. 	Analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione qualitativa.
D) Patto di servizio personalizzato cod. SAP A02	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione delle prestazioni di politica attiva del lavoro per la persona; - stipula del Patto di servizio; - aggiornamento dei contenuti del Patto di Servizio; - verifica periodica con le persone dello stato di avanzamento delle azioni compiute e da compiere, intervenendo con azioni correttive. 	Sottoscrizione Patto di Servizio personalizzato e conferma dello stato di disoccupazione ³

Nello specifico il LEP A è una funzione esercitata dai CPI in collaborazione con i punti informativi della rete degli Operatori pubblici/privati accreditati comprese le attività inerenti l'accesso al Sistema Informativo Unitario, mentre i CPI esercitano in funzione esclusiva il LEP B, LEP C e D.

³Il Patto di servizio "regionale", utilizzato prima del D.lgs.150/15, viene sostituito dal "Patto di servizio personalizzato", che è di fatto un Piano Di Azione Individuale.

Tali servizi necessitano di competenze professionali e di strumentazione specifica per fornire informazioni e prima accoglienza, per l'invio ai servizi mirati, per garantire una presa in carico personalizzata e per la pianificazione e il presidio delle attività concordate tra servizio e utente.

2.2.2 Centri per l'impiego e i servizi aggiuntivi, i progetti su finanziamenti dedicati, le reti, i partenariati e i protocolli.

Agenzia Piemonte Lavoro, in coerenza con il ruolo assegnatoli e allo scopo di ampliare l'offerta dei servizi agli utenti in relazione a bisogni specifici, partecipa a specifici programmi e progetti regionali, nazionali ed europei, rivolti allo sviluppo di specifiche policy su target di destinatari individuati.



Tali interventi hanno carattere di straordinarietà, o in ragione della progettualità specifica richiesta, o in ragione della tipologia di intervento o del target di destinatari; in tutti i casi sono interventi a valere su fondi dedicati e con una durata temporale e obiettivi definiti.

Stesso vale per le attività a seguito di convenzioni o accordi stipulati tra APL e altri organismi pubblici e privati, per la progettazione e realizzazione di programmi e di interventi connessi a politiche del lavoro. Gran parte di tali attività, essendo esterne ai compiti istituzionali assegnati alle strutture regionale per le politiche attive, per essere realizzate necessitano della previsione di finanziamenti dedicati che comprendano risorse utili alla sostenibilità ed esecuzione delle azioni stesse e allo stesso tempo permettano ad APL di dotarsi di personale aggiuntivo dedicato alla gestione delle attività, ovvero per l'esternalizzazione di alcune attività.

Si elencano per chiarezza alcuni esempi di progetti o attività che richiedono un rinforzo tramite finanziamenti ulteriori: i progetti a valere sul Fondo regionale disabili; le attività legate all'organizzazione di IO Lavoro; la realizzazione della misura nazionale Assegno di Ricollocazione, con riferimento alle attività di "assistenza intensiva" successive al rilascio dell'AdR; i servizi di Garanzia Giovani, dedicata ad un target specifico con bisogni di servizi di accompagnamento e rinforzo dedicati; la realizzazione dei Laboratori di orientamento specialistico, servizio intensivo di rinforzo dell'occupabilità.

2.3 IL PERSONALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA REGIONE PIEMONTE

L'analisi riportata in questo paragrafo si basa sui dati dell'indagine svolta nel corso del 2016 da APL e ANPAL Servizi. Attraverso un questionario somministrato ai singoli operatori e le successive interviste ai responsabili, è stato possibile evidenziare le criticità di seguito presentate.

Rispetto al numero e ruoli del personale proveniente dalle Province, un primo dato da considerare è la situazione degli organici effettivi, che ha subito un brusco decremento di operatori all'interno dei servizi (da 480 operatori a tempo indeterminato nel 2014 a 404 nel 2018). Vi sono inoltre 21 operatori a contratto a tempo determinato e un operatore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che operano nei Centri per l'Impiego (20 in Provincia di Torino, 1 a Biella ed 1 a Vercelli) e che, in presenza dei requisiti definiti dall'articolo 20 del D.lgs. n. 75/2017 e dei commi 795/796/797 della legge n. 205/2017, secondo l'Accordo del 21 maggio 2018 sottoscritto da Regione Piemonte APL e Organizzazioni Sindacali saranno stabilizzati e contrattualizzati da Agenzia Piemonte Lavoro, in ottemperanza a quanto disposto. Il totale ammonta quindi ad oggi a 426 operatori, tra determinati e indeterminati di questi 21 lavorano esclusivamente nella sede centrale di APL su attività di coordinamento, staff o monitoraggio; il totale del personale che opera esclusivamente nelle sedi dei CPI è pertanto di 405 operatori.



Fra gli operatori del CPI, 302 sono coloro che lavorano in modalità full time (36 ore settimanali), 23 operatori lavorano su più di una sede (18 su 2 sedi e 5 su 3 sedi). Il 62% degli operatori ha un livello C, il 19% un livello D e fra questi 10 operatori hanno la Posizione Organizzativa.

Nella tabella che segue si riporta il dato sull'inquadramento e la modalità lavorativa (tempo pieno e tempo parziale).

TABELLA 3-PERSONALE NEI CPI: INQUADRAMENTO E MODALITÀ LAVORATIVA (FULL/PART TIME)

Categoria Contratto	Tipo orario contratto		Totale operatori *
	Tempo pieno	Tempo parziale	
A	1	2	3
B	50	22	72
C	186	65	251
D	55	13	68
D con Posizione Organizzativa	10	0	10
Totale	302	102	404

*Il totale è al netto dell'operatore con contratto di Co.co.co

Le ulteriori 21 unità di personale che lavorano esclusivamente nella sede centrale di APL, con contratto a tempo indeterminato, provengono dall'ex-servizio coordinamento CPI di Città metropolitana e svolgono diversi compiti legati alle politiche del lavoro o alla gestione dei servizi.

Ancora un punto di rilievo riguarda le Posizioni Organizzative interne ai Centri, di prassi assegnate in tutte le province (solo la Provincia di Alessandria aveva scelto di tenere una unica PO di coordinamento per tutti i suoi CPI) ai Responsabili dei centri stessi, con compiti di delega nella organizzazione dei servizi, coordinamento del personale dei Centri e titolarità nella firma di alcuni degli atti relativi alle attività degli stessi. Ad oggi anche per queste figure, causa i pensionamenti, si evidenziano significative carenze. Su 30 CPI, solo per 10 si dispone di Posizione organizzativa, mentre per alcuni centri si fa riferimento alla figura non formalizzata di Responsabile (privo di posizione), e in alcuni casi manca del tutto una figura di riferimento.

Questo scenario, determina notevoli complessità e rallentamenti nell'esecuzione di alcuni servizi dovendo i relativi atti essere firmati da figure esterne ai CPI, a seconda della organizzazione che si è temporaneamente strutturata, attraverso incarichi a scavalco su più centri o a dirigenti di quadranti.

2.3.1 IL PERSONALE DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

L'APL è parte della rete nazionale per le politiche del lavoro. Prima del nuovo assetto organizzativo dei Servizi per il lavoro ha sempre svolto attività di supporto alla programmazione regionale delle politiche del lavoro, ha gestito direttamente alcuni bandi regionali per l'attuazione di attività e servizi ai disoccupati, offrendo in molti casi attività di assistenza tecnica alla rete dei CPI, e ha inoltre svolto analisi di monitoraggio dei programmi regionali e ricerche sul mercato del lavoro. Negli anni APL ha realizzato numerose iniziative per la realizzazione di servizi innovativi dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, come ad esempio la manifestazione IOLavoro.

Dopo l'affidamento della gestione e del coordinamento dei CPI, APL ha realizzato una nuova organizzazione che accompagnasse la fase transitoria della nuova Agenzia Piemonte Lavoro. L'assetto organizzativo transitorio non ha

comunque potuto prevedere un adeguato aumento delle risorse umane per far fronte ai nuovi compiti e alle nuove attività, APL ha solo beneficiato di una assegnazione di dirigenti regionali in avalimento e la copertura del posto dirigenziale già presente in organico ma mai ricoperto.

TABELLA 4 - PERSONALE APL PRECEDENTE ALL'ACCORDO PER IL TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DEI CPI

Categoria CCNL/Ruolo	Numero dipendenti
B	4
C	7
C	9
D	1
D	10
Direttore	1
Dirigente in organico APL	1
Totale APL	33
Dirigente Regionali in APL	3



2.3.2 IL TURN OVER E LA PERDITA DI KNOW HOW

Stante il quadro di cui sopra, si consideri inoltre che nei prossimi 5 anni sono previsti 85 pensionamenti.

Tabella 5-Situazione pensionamenti nei prossimi 5 anni

Anno presunto di pensionamento	N. operatori
2018	8
2019	14
2020	34
2021	5
2022	17
Anno non rilevato	7
Totale complessivo	85



In altre parole si passa dai 459 operatori del 2016 ai 352 previsti nel 2022 (- 22%). I nuovi inserimenti auspicabili andranno così calcolati al netto dei pensionamenti previsti nei prossimi anni.

Nelle interviste somministrate ai responsabili dei CPI è emersa l'impossibilità per il personale *pensionando* di effettuare un adeguato passaggio di consegne, con conseguente perdita di know how nel singolo centro per l'impiego. A questo aspetto si aggiunge il fatto che tra chi va in pensione, vi sono solitamente persone che per anzianità ricoprono ruoli di coordinamento o svolgono mansioni in "esclusiva".

2.4 I DESTINATARI POTENZIALI E LE CARENZE DI ORGANICO DEI CPI, GLI ESITI DELLE ANALISI REALIZZATE

L'Agenzia Piemonte Lavoro per individuare i gap di personale/professionalità legati all'erogazione dei LEP, ha utilizzato l'analisi svolta in collaborazione con Anpal Servizi denominata Piano di Gestione Attuativa (PGA).

All'interno della suddetta analisi, per definire la disponibilità di ore di servizi erogabili nei Centri per l'impiego dagli operatori nei confronti dei potenziali beneficiari, si è messo a confronto i dati di flusso dei disoccupati che si sono dichiarati disponibili al lavoro con la somma delle ore di lavoro annuali degli operatori per ogni centro per l'impiego.

Si riporta la relativa tabella estrapolata dal documento del Piano di Gestione Attuativa aggiornata al 2016.

Se si tiene conto che tra il 2016 e il 2018 il numero degli operatori CPI è diminuito, è facile immaginare come gli indicatori descritti in questo paragrafo abbiano subito un ulteriore deterioramento.

Tabella 6 - Rapporto beneficiari potenziali e numero operatori per Cpi confronto 2016 su 2014

QUADRANTI	PROV	DESTINATARI			ORE ANNO OPERATORI CPI ⁴			ORE DEDICABILI ALLA PERSONA IN UN ANNO.		
		2014	2016	'16 su '14	2014	2016	'16 su '14	2014	2016	16 SU '14
Q1 METRO	TO	57.753	74.205	28%	344.120	330.560	-4%	6	4,5	-26%
Q2.NE	BI	4712	6212	32%	24480	22.840	-7%	5,2	3,7	-29%
	NO	10234	13628	33%	33280	27.880	-16%	3,3	2,0	-38%
	VC	5082	7344	45%	24480	19.920	-19%	4,8	2,7	-43%
	VCO	4286	8627	101%	38880	22.720	-42%	0,1	2,5	-71%
	TOT.	24.314	35.811	47%	121.120	93.360	-23%	5,0	2,6	-48%
Q3.SE	AL	12444	14262	15%	78560	65680	-16%	6,3	4,6	-27%
	AT	5207	8260	59%	59678	44320	-26%	11,5	5,4	-53%
	TOT.	17.651	22.522	28%	138.238	110.000	-20	7,8	4,9	38%
Q4.SO	CN	11.359	26.634	134%	108.000	88.160	-18%	9,5	3,3	-65%
TOTALE		111.077 ⁵	159.172	43%	711.478	622.080	-13%	6,4	3,9	-39%

⁴Il numero degli operatori dei CPI del 2016 è aggiornato all'08/04/2016.

⁵Il numero degli operatori dei CPI del 2016 è aggiornato all'08/04/2016.

In generale negli ultimi anni il blocco delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione, che ha determinato l'innalzamento dell'età media tra gli operatori dei Centri per l'impiego (età media 51 anni e il 63% con più di 50 anni) e il naturale fenomeno dei pensionamenti, ha creato una significativa contrazione dell'organico.

Attraverso l'indagine condotta nel 2016 si è potuto inoltre rilevare la percentuale delle ore di attività di front office erogate dai singoli operatori dei Centri per l'impiego. Nella tabella successiva si evince che mediamente a livello regionale l'attività di Front Office è del 49%.

Tabella 7- Percentuale attività di Front Office per quadrante.

QUADRANTI	CPL	% Front Office
Q1 METRO	TOTALE	50%
Q2 NE	Biella	31%
	Novara	60%
	Vercelli	57%
	VCO	47%
	TOTALE	49%
Q3 SE	Alessandria	38%
	Asti	47%
	TOTALE	42%
Q4 SO	TOTALE	51%
TOTALE		49%



Stante questo scenario, per definire un fabbisogno di personale nei Centri per l'impiego coerente con le possibilità offerte dalle norme e dalle disponibilità economiche ad oggi cantierate (leggi Piano di rafforzamento nazionale dei CPI), si è deciso di semplificare il ragionamento del Piano di Gestione Attuativo⁶ secondo questi criteri:

- o annoverare tra i beneficiari dei servizi il numero dei disponibili in termini di nuove adesioni sul dato completo e disponibile del 2016;
- o considerare un servizio base per tutti i destinatari senza distinzione per target di 2 ore per ognuno di loro e un servizio aggiuntivo più approfondito di ulteriori 6 ore per il 30% del totale;
- o ottimizzare il rapporto tra le ore di Back office e di Fronte Office passando dall'attuale 49% (cfr. tab.2 capitolo precedente) di Front Office ad un più auspicabile 67%.

Come descritto nella tabella sotto riportata, partendo dal numero di ore settimanali che ogni operatore svolge, sono state calcolate le ore annue lavorate (colonna A) e di queste le ore in cui i servizi vengono erogati in front office, ossia i 2/3 delle ore totali (colonna B). Nella colonna C vengono invece riportate le ore di servizio necessarie all'erogazione dei LEP (vedi sopra par. 2.2), calcolate considerando di fornire 2 ore di servizio in front office a tutti i lavoratori del flusso di disponibili registrato nel 2016 e 6 ore di servizio per il 30% di questi. Nelle ultime due colonne infine è stato calcolato il GAP, sia orario che di operatori: la penultima colonna indica la differenza fra le ore annue rilevate e le ore annue necessarie all'erogazione dei LEP (sempre considerando



⁶ Si ricorda a questo proposito che la metodologia utilizzata nel PGA metteva in relazione le singole attività necessarie alla realizzazione dei LEP e gli operatori necessari ad erogarli in ragione di un determinato bacino di utenti potenziali, definiti i tempi di erogazione per ciascun target di destinatario.

le ore in front office); mentre l'ultima colonna indica il rapporto fra il Gap orario (B-C) e le ore annue che un operatore svolge in front office a tempo pieno (960 ore).

Tabella 8 – Fabbisogno di operatori stimato per quadrante e singolo CPI

QUADRANTE	PROV.	CPI	A. ORE ANNUE LAVORATE (Fonte: questionari)	B. ORE ANNUE IN FRONT OFFICE (2/3 dell'ora annua)	C. ORE DI SERVIZIO (Dati erogazione IEP)	GAP ORE (B-C)	GAP OPERATORI
Q1 METRO	TO	CHIERI	12.960	8.640	10.663	-2.023	-2
		CHIVASSO	14.112	9.408	9.515	-107	0
		CIRIE'	17.280	11.520	11.343	177	0
		CUORGNE'	9.792	6.528	5.993	535	1
		IVREA	18.144	12.096	12.574	-478	0
		MONCALIERI	30.240	20.160	20.501	-341	0
		ORBASSANO	13.680	9.120	11.563	-2.443	-3
		PINEROLO	27.504	18.336	18.768	-432	0
		RIVOLI	25.776	17.184	21.698	-4.514	-5
		SETTIMO T.SE	14.112	9.408	12.266	-2.858	-3
SUSA	12.384	8.256	7.931	325	0		
TORINO	116.352	77.568	84.485	-6.917	-7		
VENARIA	18.288	12.192	9.139	3.053	3		
TOTALE Q1 METRO			330.624	220.416	236.440	-16.024	-17
Q2 NE	BI	BIELLA	22.896	15.264	20.524	-5.260	-5
	NO	BORGOMANERO	13.536	9.024	19.266	-10.242	-11
		NOVARA	14.400	9.600	26.121	-16.521	-17
	VC	BORGOSIESIA	4.320	2.880	7.691	-4.811	-5
		VERCELLI	15.552	10.368	18.232	-7.864	-8
VCO	OMEGNA	22.752	15.168	33.117	-17.949	-19	
TOTALE Q2 NE			93.456	62.304	124.952	-62.648	-65
Q3 SE	AL	ACQUI TERME	14.832	9.888	7.684	2.204	2
		ALESSANDRIA	17.280	11.520	15.565	-4.045	-4
		CASALE MONF.	12.672	8.448	11.256	-2.808	-3
		NOVI LIGURE	12.240	8.160	8.691	-531	-1
	TORTONA	8.640	5.760	6.737	-977	-1	
AT	ASTI	44.352	29.568	30.685	-1.117	-1	
TOTALE Q3 SE			110.016	73.344	80.617	-7.273	-8
Q4 SO	CN	ALBA	18.864	12.576	31.643	-19.067	-20
		CUNEO	31.536	21.024	23.503	-2.479	-3
		FOSSANO	12.096	8.064	16.481	-8.417	-9
		MONDOVI'	14.400	9.600	16.146	-6.546	-7
	SALUZZO	11.376	7.584	12.259	-4.675	-5	
TOTALE Q4 SO			88.272	58.848	100.031	-41.183	-43
TOTALE REGIONE PIEMONTE			622.368	414.912	542.040	-127.128	-132

Il fabbisogno di operatori aggiuntivi, necessario in Regione Piemonte per offrire un servizio base ai potenziali destinatari, è di 132 persone con impegno full time.



Per ridurre il gap di operatori sopra descritto, l'ipotesi è quella di impiegare nei CPI il personale a tempo determinato che verrebbe assegnato alla Regione Piemonte dal piano di rafforzamento nazionale, che ad oggi prevede una assegnazione per la Regione di circa novanta persone, tra personale previsto attraverso l'utilizzo delle risorse PAC (dal coordinamento nazionale del 20 dicembre 2017 è emerso che non saranno più le risorse PON ma PAC a finanziare i tre anni di contratto per i lavoratori a tempo determinato dei CPI) e personale (circa 30) previsto a finanziamento PO politiche sociali dedicate al REI (ex SIA).

La stima del personale non è ancora esatta trattandosi in realtà di risorse economiche e non di personale dove sempre dal coordinamento regionale del 20 dicembre 2017 sembra sia emerso che a persona saranno attribuiti 33.000,00 euro all'anno e che quindi da tale cifra bisognerà partire per avere un computo del personale aggiuntivo tenendo in considerazione il costo adattato al salario di Agenzia Piemonte Lavoro.

A tale cifra di personale potrebbero essere aggiunte ulteriori risorse di personale ricavate dal delta tra il personale a tempo indeterminato riconosciuto dalla legge finanziaria alla regione Piemonte alla data del 31 dicembre 2014 (462 persone a tempo indeterminato) e l'attuale numero di persone rimasto a seguito dei pensionamenti o di fuoriuscite di altro tipo. Di queste risorse aggiuntive, circa 20 persone saranno destinate ad attività amministrative e di coordinamento.

Infine, ulteriore personale aggiuntivo potrà essere contrattualizzato tramite l'utilizzo di altre fonti di finanziamento come il Fondo Nazionale Disabili che prevede il rafforzamento dei servizi dedicati ai disabili.

E' importante sottolineare che APL potrà approntare una più puntuale programmazione del fabbisogno del personale solo dopo aver avuto contezza dell'entità precisa delle risorse economiche disponibili e del modello organizzativo successivo al collocamento definitivo del personale (per l'assetto definitivo realizzatosi in seguito all'Accordo del 21 maggio 2018 si veda il capitolo 3). Alla data di stesura del presente documento è in corso l'analisi dei dati contabili relativi al costo effettivo del personale CPI attualmente in servizio. Tali dati costituiscono gli elementi necessari per verificare la compatibilità del quadro strategico prefigurato con le disponibilità economiche e il rispetto dei vincoli di legge vigenti in materia di personale.

2.5 LE DEBOLEZZE E LE DIRETTRICI DI MIGLIORAMENTO

2.5.1 ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Sempre in base alle interventiste, emerge che gli operatori e i responsabili dei CPI chiedono una maggiore adeguamento delle competenze, anche se dalla rilevazione c'è una presenza diffusa nei CPI di competenze in quasi tutte le aree di attività. Più carenti rimangono i servizi nell'erogazione di Orientamento di II livello, nel collocamento mirato, nella realizzazione di reti sul territorio, nella comunicazione e nella realizzazione di monitoraggi/statistiche.

Una presenza più diffusa di competenze sembra presente nell'area del rapporto con le imprese e nell'Incontro Domanda Offerta.

Negli anni gli operatori hanno svolto un significativo numero di corsi di formazione, coerenti con le attività da loro svolte. Dal 2015 le iniziative formative erano diminuite, fino a scomparire del tutto in alcuni contesti, nel 2017 si sono quindi predisposte attività formative attraverso risorse di APL che ha messo a disposizione il proprio budget per un piano formativo triennale che coinvolgesse anche gli operatori dei CPI. Manca comunque un'informazione/formazione robusta e costante sulle dinamiche del MDL locale.

Un importante sostegno alla formazione potrà giungere dalle risorse messe a disposizione delle Regioni e delle loro Agenzie, a fronte della realizzazione di programmi operativi nazionali.

Tramite il piano predisposto hanno svolto attività di formazione un totale di 328 persone (alcune per più corsi) e se pur uno sforzo enorme è stato fatto nonostante le carenze economiche, un'importante risposta ai bisogni formativi deve essere prevista. Allo scopo potrebbe essere utilizzato inoltre il Programma del Fondo Sociale Europeo Regionale, oltre al fondamentale e proficuo uso delle attività che ANPAL Servizi sta predisponendo con una specifica formazione massiccia per gli operatori, attività che dovranno essere ben calibrate ai bisogni dei diversi territori regionali e alle caratteristiche degli operatori.

2.5.2 QUALIFICAZIONE E POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

A partire dal 2004 e fino al 2015 le Province hanno investito una parte delle risorse del Fondo Regionale per l'inserimento al lavoro delle persone disabili per attuare azioni di consulenza, informazione e formazione rivolta agli operatori del collocamento mirato, agli Enti che sostengono le iniziative di inserimento lavorativo e ai Datori di lavoro. Per il raggiungimento di tale obiettivo le Province avevano individuato esperti in tecniche e strumenti di inserimento nel Mercato del Lavoro di soggetti deboli, in gestione di progetti per l'inserimento lavorativo di soggetti deboli, in interventi di sviluppo delle Reti territoriali, in legislazione specifica, psicologi ed esperti del linguaggio dei segni (LIS). L'informazione/formazione veniva diffusa soprattutto attraverso l'utilizzo di brochure, dispense e l'organizzazione di focus group e seminari tematici. Tali attività erano realizzate anche grazie ad un forte supporto regionale.

Oggi si pone l'esigenza di recuperare l'esperienza fatta finalizzandola a unificare procedure e servizi sul territorio regionale prevedendo modalità di formazione permanente per gli operatori spesso assegnati ex novo alle attività della L.68/99. Nello sviluppo futuro del collocamento mirato saranno decisivi l'aggiornamento permanente sulle novità normative, procedurali e progettuali della L.68/99, la costante condivisione delle prassi attraverso i forum professionali e formativi degli operatori e lo scambio delle buone prassi territoriali.

Come previsto dalla Legge Regionale 23 del 2015, l'Agenzia Piemonte Lavoro ha il compito di coordinamento delle attività dei Centri per l'impiego e nello specifico delle attività di Collocamento Mirato. Entro la fine del 2018, in attuazione della norma regionale, saranno costituiti e resi operativi i Comitati tecnici territoriali e l'Agenzia dovrà assicurarne la funzionalità.

L'Agenzia opera attraverso la sinergia fra le funzioni centrali e fra le funzioni e le articolazioni territoriali attraverso il Gruppo di Supporto Tecnico, il Gruppo regionale L68, la Plenaria dei Responsabili CPI.

Il personale CPI addetto al collocamento mirato, a partire dal 2015, per effetto del passaggio in Regione della quota individuata come svolgente attività di politiche attive del lavoro, dei pensionamenti, dimissioni, si è ridotto in modo drastico, persino con valori superiori alla media delle altre funzioni CPI.

Per superare tale complessità vi è bisogno di un intervento massiccio e di un investimento sul personale addetto, che recuperi da una parte le informazioni carenti per migliaia di utenti iscritti alle liste L68/99 dall'altra aggiorni gli archivi per tutti gli iscritti.

Per superare la criticità un appalto ad una assistenza tecnica permetterebbe di avere un nucleo di persone che lavori sui dati agglomerandoli e ripulendoli, attingendo a risorse messe a disposizione dalla Regione tramite il Fondo Nazionale Disabili. Sarà poi da prevedere una adeguata formazione agli operatori ed un rafforzamento del servizio stesso.

Per la parte informatica nella dinamica di sempre maggior interazione on line con l'utenza, per lo svolgimento efficace di alcune attività fondamentali, sarà necessario dotarsi di programmi informatici dedicati che consentano, fra l'altro, la compilazione on line di appositi moduli, la ricezione automatica all'utente, la creazione automatica di data base dedicati, trasferibili in SILP. Inoltre si dovrà riportare l'erogazione dei servizi più sulla



parte dei servizi allo sportello e di prima accoglienza per questo tipo di utenza in linea con i LEP previsti dalla norma.

2.5.3 LA CARENZA DI UN'EFFICACE STRATEGIA DI MARKETING

La situazione riguardante la comunicazione e il marketing presenta delle sostanziali differenze territoriali. A livello generale, si coglie un atteggiamento maggiormente orientato alla comunicazione ai lavoratori (nella pubblicazione degli annunci di lavoro, nella realizzazione dei materiali informativi, nell'uso dei social network...) che non alla comunicazione nei confronti delle aziende.

Nella tabella successiva viene riportato un quadro di sintesi delle attività realizzate dai CPI.

Tabella 9 – Azioni di comunicazione e marketing verso le imprese e altri attori del Mercato del Lavoro⁷



CPI (aggregati per provincia)	Materiale cartaceo	Messaggi pubblicitari	Social media	News-letter
	Realizzazione di materiale di comunicazione/ promozione cartaceo (brochure, locandine, flyers, ecc.)	Realizzazione di messaggi pubblicitari via Radio, TV	Social per promozione (Facebook, LinkedIn, App dedicate, ecc)	News-letter
AL	A Tortona - Materiale informativa (solo utenti)	Utilizzo testate locali (solo utenti)	NO	SI - Solo nel caso di necessità di promuovere nuovi progetti
AT	SI	NO	NO	SI
BI	SI	NO	NO - BLOCCO SITI SOCIAL	SI - Solo all'occorrenza
CN	Non presente a Cuneo e a Mondovì	NO ma a Saluzzo Network Monviso e giornali locali	NO - BLOCCO SITI SOCIAL	NO
NO	NO	Vengono pubblicate domande di lavoro su: la stampa e corriere di Novara	NO - BLOCCO SITI SOCIAL	NO
TO ⁸	NO solo a Moncalieri	Utilizzo testate locali a Pinerolo, Torino, Moncalieri, Chivasso	LinkedIn e siti dedicati a Pinerolo, Rivoli, Venaria	Sia Moncalieri, Pinerolo, Torino
VCO	SI - Brochure informative progetti di Pal e strumenti di supporto alla ricerca attiva e brochure info per aziende	Utilizzo testate locali	FB e SOCIAL (solo a Domodossola per utenti)	SI
VC	SI - Brochure informative progetti di Pal e strumenti di supporto alla ricerca attiva (solo per utenti)	Utilizzo testate locali (solo per utenti)	FB (solo per utenti)	SI - Quindicinale (per utenti) per aziende sporadicamente

Sicuramente necessario un maggior coordinamento e una maggiore omogeneità su tutto il territorio. Il piano marketing risente poi dell'indisponibilità dei mezzi propri per poter spostarsi sul territorio.



2.5.4 LA MANCANZA DI OMOGENEITÀ NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI ALL'UTENZA

Emerge sempre dalle analisi fatte una diversificazione dei servizi determinata dalle diverse scelte provinciali. Anche su questa tematica attraverso diversi strumenti di analisi e condivisione vi sarà da programmare una serie di attività che portino anche in coerenza ai LEP a omogeneità nel trattamento dell'utenza, alcune come

⁷ versione aggregata della tab.15 del Piano di Gestione Attuativa

⁸ Non rilevato il dato a Ivrea e a Cuornè

prosecuzione di azioni che APL ha già intrapreso, altre ancora da definire e altre ancora da realizzare dopo una fase già avvenuta di progettazione

Sarà da predisporre materiale informativo e informatico che permetta agli operatori di accedere ad informazioni utili e condivise sulle opportunità offerte dal territorio sia che si tratti di formazione che di altre politiche utili all'utenza.

2.5.5 LE RISORSE STRUMENTALI E LA LOGISTICA

A livello complessivo la situazione generale è che pur potendo disporre quasi tutti di un pc e un telefono per la realizzazione delle attività lavorative, non sempre i software sono aggiornati e gli hardware non sempre hanno un buon livello di manutenzione o sono comunque obsoleti e non reggono il carico di lavoro richiesto dalla nuova normativa e quindi il dialogo con il portale ANPAL. Analoga situazione si riscontra per le reti informatiche e per i software. Carenti le stampanti (pressoché nulle quelle a colori) e quasi assenti i proiettori per operare nei laboratori.

Vi è poi di fondamentale importanza la gestione della transizione digitale con l'individuazione di un referente per tale incarico con le relative competenze entro il mese di maggio 2018. Ad oggi è una PO che segue la parte informatica per la struttura di APL. Transitoriamente la nomina sarà data alla PO ma vi è il bisogno di delega ad un dirigente come è stato fatto dalla Regione con il dirigente del settore informatico.

Una ulteriore problematica rispetto ai software, ereditata dai modelli provinciali è relativa ai protocolli e alla gestione degli archivi informatici. Ad oggi i diversi CPI continuano a lavorare sui sistemi provinciali distinti rispetto alla protocollazione e gestione della posta in entrata ed in uscita, non essendo dotate le strutture di unica rete informatica e quindi di software che coprano l'intero territorio regionale.

Sarà quindi da predisporre un nuovo protocollo che coinvolga l'intera rete dei CPI regionali ad oggi organizzato per province.

Da costruire quindi di conseguenza un titolare per il protocollo adatto a tutti i CPI.

Propedeutico a questi punti è la predisposizione di un Cloud ove caricare tutto il nuovo protocollo e la documentazione dei CPI, e il mantenimento in vita delle reti telefoniche o informatiche fino a processo di transizione concluso. Da verificare la possibilità poi di recuperare la documentazione archiviata negli anni passati, nelle province.

Rispetto alla gestione della posta PEC APL ha ampliato i contratti con la TIM per la dotazione di nuovi indirizzi PEC da dedicare ai CPI e a servizi specialistici (ad esempio per la legge 68). Per tali procedure la tempistica non è governabile dall'interno ma è soggetta ai tempi del fornitore.

Rispetto infine all'informatica dedicata ai servizi, le diverse Province avevano negli anni attivato software informatici di supporto al SILP o di affiancamento, software via via dismessi per la indisponibilità di continuare a finanziarli da parte delle province stesse. Si riscontra una certa eterogeneità da Provincia a Provincia sui software e portali dedicati all'incontro domanda e offerta di lavoro e sui siti utilizzati come interfaccia comunicativa verso l'esterno. Una analisi su tali sistemi ne ha rilevato in alcuni casi l'efficacia e per alcuni di essi si prevederà il mantenimento in ottica di intero territorio regionale.

Con il D.lgs. 150/2015 inoltre si ridefinisce il concetto di disoccupazione e si modificano i requisiti necessari alla richiesta e al mantenimento dello status di disoccupato (DID ON LINE). Il SILP, quale sistema di supporto delle attività dei Centri per l'Impiego, implementa il processo di gestione del disoccupato dal momento della dichiarazione di immediata disponibilità al momento del decadimento dello status a seguito di impiego o altro motivo di perdita. Il mezzo attraverso il quale viene veicolata la DID è la SAP interscambiata tra SILP e il NCN.



Queste nuove regole per la gestione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità hanno provocato un'intensa attività di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego per la messa in qualità delle procedure di scambio dati per l'emanazione dei provvedimenti relativi alla DID, attività rese ancora più complesse dall'assenza di una situazione definitiva dei diversi sistemi informatici, nazionali e di conseguenza regionali. I CPI di conseguenza si trovano ad affrontare innumerevoli difficoltà legate alle procedure informatiche con l'impossibilità, in diversi casi, di offrire il servizio richiesto dagli utenti.

Un discorso importante va fatto rispetto ai siti web di comunicazione precedentemente di titolarità delle singole province ma ora in dismissione o non più mantenuti. Tali siti contengono informazioni non più aggiornate, spesso contraddittorie.

Infine, è da prevedere un rinnovo dei sistemi di rilevazione presenze del personale, che ad oggi dialogano solamente tra i CPI e le province stesse e che in una futura riallocazione del personale andranno tutti sostituiti.

A livello di spazi, si riscontra in alcuni casi, un certo livello di criticità sulla disponibilità di spazi adeguati per l'accoglienza individuale, i colloqui di orientamento specialistico e per lo spazio di auto consultazione, mentre c'è una situazione maggiormente positiva per quanto riguarda lo spazio per gli incontri collettivi. Sono poi da verificare ed adeguare alcune sedi che hanno avuto una scarsa manutenzione nel corso degli ultimi anni per lo scarso intervento da parte di alcune province. Si riscontrano in alcuni casi gravi carenze nei sistemi di riscaldamento e raffreddamento delle sedi, o risultano urgenti interventi manutentivi non operati dalle province. Si sta procedendo a verificare per ogni singolo CPI, lo stato dello stabile per accertare la situazione che si andrà ad ereditare.

Un lavoro intenso sarà relativo al passaggio degli immobili, per il quale è in esecuzione un Piano di Censimento con relativa raccolta ed analisi della documentazione che deve portare poi alla possibilità di predisporre contratti nuovi per le utenze e i servizi di supporto.

Da affrontare nel 2018 inoltre la problematica relativa alle convenzioni stipulate dai comuni con le province per l'utilizzo delle sedi dei CPI, che andranno tutte rinnovate. Nella gran parte dei casi le sedi sono di proprietà dei comuni e solo in alcuni casi affittate dai privati. In diversi casi le Province si facevano carico di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Va inoltre evidenziata la difficoltà ad erogare servizi diffusi sul territorio e a prevedere incontri nelle aziende o le visite in azienda di verifica dei piani formativi connessi ai tirocini attivati, per assenza di vetture aziendali o, ove presenti (città metropolitana), con oltre 15 anni di servizio. Limitatissima inoltre la disponibilità di carburante per le missioni.

E' strettamente necessario affrontare e risolvere tutti gli aspetti logistici se si vuole dare continuità all'erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Tale processo si dovrebbe concordare su tavoli tecnici dell'Osservatorio come avvenuto nel 2017 per gli accordi tra APL e Province nella prosecuzione della gestione delle sedi. Fortemente a rischio il blocco delle attività per i distacchi unilaterali non concordati.



3. LA NUOVA PROPOSTA ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO

3.1 L'AGENZIA PIEMONTE LAVORO

L'Agenzia Piemonte Lavoro dal 2016 coordina e gestisce i centri per l'impiego di cui all'articolo 20 della L.R. n. 34/2008, secondo quanto previsto dall'articolo 16 della L.R. n. 23/2015 e definito dalla convenzione di cui all'articolo 11, comma 1, del D.Lgs.n. 150/2015, assicurando attraverso i CPI l'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all' articolo 18, comma 1, del D.Lgs.n. 150/2015, nonché dei servizi per il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e dell'avviamento a selezione nei casi previsti dall' articolo 16 della legge n. 56/1987.

L'Agenzia esercita inoltre compiti di assistenza tecnica e monitoraggio nei confronti della Regione Piemonte, in relazione alle funzioni di programmazione, di indirizzo e di coordinamento delle politiche attive del lavoro, nonché a quelle relative alla regolazione e organizzazione dei servizi per il funzionamento del mercato del lavoro regionale, funzioni che sono attribuite dal D.Lgs. n. 150/2015 alla Regione Piemonte.

Collabora, d'intesa con gli uffici regionali competenti, al monitoraggio delle attività di formazione professionale, materia di competenza regionale ai sensi dell'art. 117 della Costituzione e svolge, nel rispetto gli indirizzi della Giunta regionale, compiti di supporto alle attività di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE); promozione e sostegno alla qualificazione dei tirocini; realizzazione degli interventi di ricollocazione lavorativa dei dirigenti previsti dall'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266; gestione ed erogazione di forme di sostegno al reddito a favore di lavoratori in difficoltà a seguito di crisi aziendali o di perdita del posto di lavoro; supporto tecnico alla Consigliera o al Consigliere di parità, secondo quanto previsto dall' articolo 15, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

APL supporta inoltre le attività di programmazione delle politiche attive del lavoro nell'ambito del POR FSE e di altre iniziative a valere sui Programmi Operativi Nazionali e su Fondi specifici del MLPS, regionali o comunitari e offre assistenza ai lavoratori e alle imprese, attraverso la rete degli sportelli EURES dei Centri per l'impiego, per facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello Spazio economico europeo.

Con la Deliberazione 28 giugno 2017, n. 2-5267, la Giunta Regionale ha definito le prime linee guida relative all'esercizio del controllo analogo per gli affidamenti diretti in regime di "in house providing" per l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL). Per "in-house providing" si intende la fattispecie nella quale, per la gestione di un servizio, una pubblica amministrazione si avvale di un ente esterno (ossia, soggettivamente separato e dotato di personalità giuridica propria) che presenti caratteristiche tali da poter essere qualificato come una "derivazione" o una *longa manus* dell'ente stesso. In particolare, la configurabilità "in-house" rispetto a una pubblica amministrazione legittima l'affidamento diretto (ossia senza previa gara) della gestione di servizi a un soggetto giuridico diverso da parte dello stesso ente pubblico. Tuttavia, trattandosi di una deroga ai principi comunitari di concorrenza, non discriminazione e trasparenza, l'istituto dell'"in-house providing" è ritenuto ammissibile soltanto nel rispetto di alcune precise condizioni, finalmente recepite nel nostro ordinamento nel nuovo codice degli appalti.

In aggiunta ad un virtuoso utilizzo del sistema dell'*in house* sarebbe auspicabile che la Regione promuovesse la candidatura di APL come Organismo intermedio del POR-FSE per il prossimo settennato, analogamente al sistema vigente in passato per le Province, permettendo così di superare molte delle attuali criticità gestionali



determinate da una non compiuta autonomia dell'agenzia. Potrebbe essere utile recepire tali suggerimenti all'interno dello statuto di APL che dovrà a breve essere modificato.

3.2 LA NUOVA PROPOSTA ORGANIZZATIVA

Se per molte delle attività specifiche svolte da APL non si richiedono particolari cambiamenti, per le nuove funzioni derivate dall'attuazione a livello regionale della riforma avviata con il D.lgs. n. 150/2017, e quindi per l'implementazione del nuovo sistema della rete dei servizi per l'impiego che vede i CPI quale porta di accesso alle politiche attive del lavoro, si richiede una nuova organizzazione dell'Agenzia, che consideri il ruolo che la stessa è ora chiamata a svolgere e che necessariamente dovrà fare i conti con una maggiore espansione dimensionale, con la gestione di servizi territoriali e la conseguente necessità di una diversa divisione del lavoro che assicuri vantaggi in termini di efficienza, produttività e coordinamento dei servizi erogati.

Con l'aumento delle dimensioni aziendali diventa quindi indispensabile disegnare una nuova struttura organizzativa, che si avvalga di unità organizzative interdipendenti e mettere in campo opportuni meccanismi operativi in grado di garantire il coordinamento dell'intera attività dell'Ente.

Nella tabella successiva è rappresentato l'esito dell'Accordo Regione, APL e organizzazioni sindacali, rappresentato dalla scelta dei dipendenti dei CPI tra l'essere contrattualizzati in APL o in Regione Piemonte, la tabella riporta anche i 22 contratti non a tempo indeterminato.

Tabella 10-Situazione del personale CPI dopo l'Accordo del 21/05/2018

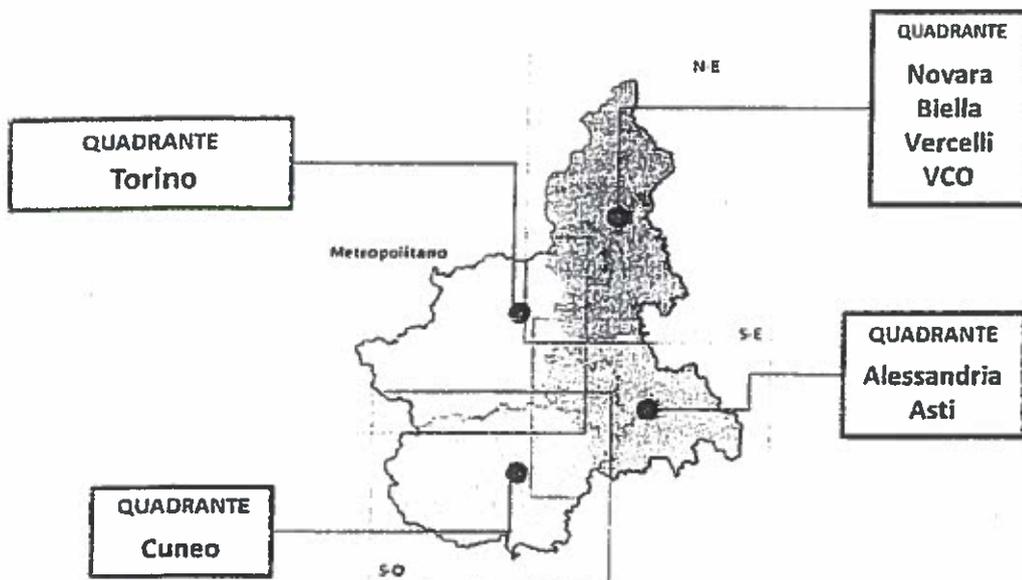
Categoria Contratto	OPZIONE		Totale
	REGIONE	APL	
Co.co.co	0	1	1
A	3	0	3
B	66	6	72
C	210	56	266
D	57	17	74
D e PO	3	7	10
Totale	339	87	426

La nuova struttura deve prevedere una organizzazione centrale che sarà collocata nella attuale sede di APL in Torino e una articolazione territoriale che copra l'intero territorio regionale, suddivisa in quadranti, come si vede nella figura successiva.

I quadranti aggrenderanno in alcuni casi diverse province e avranno all'interno i singoli CPI organizzati in servizi territoriali con le relative "antenne".



Figura 2-1 quadranti regionali definiti dalla LR n. 23 del 2015



Ad oggi restano confermati nei loro luoghi i 30 CPI già esistenti, sebbene sia auspicabile un processo di armonizzazione dei bacini territoriali degli attuali CPI con quelli dei Distretti per il Sostegno all'inclusione attiva. Tale ipotesi non viene approfondita nel presente documento ma preme evidenziare che il numero dei comuni che si troverebbero a passare da un bacino del CPI ad un altro è limitato rispetto alla numerosità dei comuni presenti in Piemonte.

Sul numero totale dei CPI è invece auspicabile un aumento di sedi per la città di Torino. Tale processo potrebbe essere avviato a breve attraverso le interlocuzioni con il Comune di Torino che dovrebbe mettere a disposizione le nuove sedi. Si arriverebbe quindi a 33 Centri per l'impiego in totale.

Diverso il processo relativo alle cosiddette "antenne" che, rispetto alla loro nascita e permanenza, andrebbero studiate singolarmente. Ad oggi risulta difficile garantire la sostenibilità di alcune di queste sedi e sarebbe invece utile dirigersi verso una differenziazione di interventi sul territorio, che veda la presenza in alcuni comuni di sportelli decentrati ove uno o più operatori del CPI a giorni stabiliti presidiano le attività. Le sedi dei comuni stessi, o altre strutture pubbliche, potrebbero ospitare tali servizi e permettere di svolgere alcuni dei compiti base dei CPI, abbattendo costi e permettendo di svolgere il servizio con un solo operatore, cosa non possibile per motivi di sicurezza se il servizio è svolto in sedi isolate.

APL nella sua articolazione territoriale si dovrà dotare di un nuovo organigramma in cui rappresentare la nuova organizzazione, da cui sia possibile desumere gli organi funzionali, la loro reciproca connessione, le linee di responsabilità e i meccanismi di coordinamento. Si rinvia ad un documento successivo (una sorta di regolamento di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi) per la definizione puntuale degli ambiti di attività dei differenti organismi, delle modalità di interconnessione, dei livelli gerarchici e di responsabilità, nonché dei compiti e mansioni delle diverse unità organizzative.



Si riportano in questa sede i soli contenuti sintetici dell'organizzazione, che si avvarrebbe di un Direttore, quattro Dirigenti (uno in ruolo e 3 provvisoriamente in avvalimento dalla Regione), e un numero di posizioni organizzative congruo a garantire una PO per ogni responsabile di Centro, oltre ad un incremento di quelle già presenti presso la struttura centrale di APL al fine di consentire un più razionale esercizio dei servizi specialistici erogati dall'Agenzia. In tale organizzazione la Direzione definisce la strategia aziendale a livello regionale, la strategia finanziaria e gestionale, l'allocazione delle risorse, assicura inoltre il coordinamento tra le diverse aree di attività e divisioni funzionali, la condivisione degli obiettivi e monitora e valuta i risultati delle differenti unità organizzative. Considerata la maggiore complessità e diversificazione delle linee di attività di Agenzia Piemonte Lavoro, la direzione si avvale di un Comitato di direzione composto dai dirigenti, che lo sostiene nella programmazione delle attività e nella gestione e soluzione di specifiche problematiche. Il comitato oltre che essere composto dai dirigenti, può prevedere la presenza dei responsabili dei CPI, dei referenti dei singoli progetti e divisioni funzionali e da specialisti; è convocato dalla direzione su specifici bisogni e si avvale della segreteria di direzione. Inoltre la direzione, nell'esercizio delle sue funzioni, si avvale di organi di staff.

I Dirigenti oltre che essere parte del comitato di direzione, hanno una delega su attività trasversali che possono essere di carattere gestionale o legate a specifiche "politiche". Tali attribuzioni vengono esercitate sull'intero sistema regionale. Inoltre, in coerenza con le decisioni prese dalla direzione i Dirigenti esercitano il coordinamento dei CPI per quadranti.

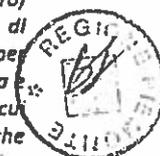
3.3 IL PERSONALE DEI CPI E DI APL, LE PROBLEMATICHE ATTUALI

Con la legge di stabilità per il 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2018) giunge finalmente a termine il periodo di "congelamento" dei dipendenti delle città metropolitane e delle province in servizio presso i centri per l'impiego e dichiarati soprannumerari ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Per il Piemonte si tratta di 404 persone a tempo indeterminato e 22 a tempo determinato (totale 426 persone provenienti dalle province e da città metropolitana), che dalla data di entrata in vigore della legge sono trasferite in parte alle dipendenze della Regione stessa e in parte ad Agenzia Piemonte Lavoro. A tale personale va aggiunto il personale di APL medesima pari a 33 persone. (totale 459).

Come è noto, all'indomani dell'entrata in vigore della legge Delrio (legge n. 56 del 7 aprile 2014) e del conseguente trasferimento di funzioni dalle province alle Regioni, APL è stata investita della gestione e coordinamento dei centri per l'impiego (cfr. articolo 16 della legge regionale n. 23/2015⁹). L'attribuzione di tale compito si è sostanziata essenzialmente in funzioni di organizzazione e *governance* dei servizi erogati dai centri; il personale, che è stato distaccato funzionalmente, ha continuato a relazionarsi con la rispettiva provincia (città metropolitana per il territorio del torinese) per quanto attiene ai profili giuridici del rapporto di lavoro (ferie, permessi, erogazione buoni pasto, rimborso missioni, etc), mentre per gli aspetti funzionali

⁹ Articolo 16. (Servizi per l'impiego) 1. Al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro di cui all'articolo 15 del d.l. 78/2015, convertita con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e nelle more della stipula della convenzione prevista dal comma 2 del medesimo articolo, la Regione individua nell'Agenzia Piemonte Lavoro di cui alla legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro) l'ente cui competono le funzioni di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego, come riformulati dalla disciplina statale di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), nonché quelle di raccordo con l'Agenzia nazionale per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, lettera e) della legge medesima. 2. Sono confermate le competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro spettanti alla Regione ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u) della l. 183/2014, da gestire con l'apporto tecnico delle competenti strutture della Giunta regionale. 3. Con successiva legge regionale si provvede ad adeguare la disciplina dell'Agenzia Piemonte Lavoro alle nuove funzioni.



(contenuto delle mansioni svolte) ha visto mutare il proprio riferimento nel direttore dell'Agenzia, a cui è stato assegnato il ruolo di datore di lavoro ex. D.Lgs 81/2008 sulla base delle Convenzioni transitorie stipulate tra Regione, Province/CM ad APL per gli anni 2016 e 2017 e prorogate fino a ottobre 2018. La Regione dovrà definire se tale ruolo continuerà ad essere attribuito al Direttore dell'Agenzia. In caso affermativo, occorrerà adeguare lo statuto di APL nonché il contratto individuale che regola il rapporto di lavoro del Direttore.

È indubbio che tale modello organizzativo ha presentato molteplici criticità, ascrivibili prevalentemente all'impossibilità per APL di agire con incisività sull'organizzazione del lavoro dei CPI con la necessaria autonomia.

La complessità di fronte alla quale ci si trova impone di fare tesoro dell'esperienza maturata in questi ultimi due anni.

Con la Legge 7/2018 la Regione ha definitivamente chiarito l'approdo del personale della Città metropolitana di Torino e delle province con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i Centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, stabilendone il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia e lasciando nel contempo l'esercizio di opzione alternativa a favore dell'inquadramento nei ruoli regionali con contestuale distacco funzionale all'Agenzia entro trenta giorni dall'entrata in vigore della citata legge.

Il trasferimento dalla Regione all'Agenzia è stato disciplinato da appositi accordi tra la Regione e le organizzazioni sindacali dei lavoratori. L'Agenzia succederà entro il 31 ottobre 2018 nei rapporti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa del personale impiegato presso i Centri per l'impiego, ai sensi dell'articolo 1, comma 795 della legge 205/2017 e ne garantirà la relativa stabilizzazione.

Definita la destinazione del personale dei Centri per l'impiego dovranno ora essere messi in campo adempimenti strumentali ed organizzativi funzionali ai compiti istituzionali affidati ai CPI e a garanzia dell'esigibilità dei Livelli Essenziali delle Prestazioni.

A tal fine sarà indispensabile delineare un piano di rafforzamento del sistema complessivo dei servizi pubblici per l'impiego che miri:

- a rivedere le figure professionali coinvolte, a partire da una descrizione dei profili professionali di riferimento;
- ad aumentare la dotazione di personale;
- a rafforzare le competenze professionali degli operatori;
- a prevedere la presenza di nuove posizioni organizzative come responsabile di ogni CPI e in APL.

Rispetto all'aumento della dotazione di personale, l'Agenzia individua quindi tre ambiti di rinforzo:

- ~~ambito-gestionale e amministrativo, sia a livello centrale che territoriale;~~
- ambito operativo a livello di territorio (servizi diffusi di primo livello);
- ambito specialistico, sia a livello centrale che di territorio (servizi di secondo livello)

Prima di affrontare le specificità organizzative sopra riportate, che non varierebbero nella loro strutturazione, individuiamo di seguito alcuni scenari possibili rispetto al trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego.



3.3.1. LO SCENARIO SUCCESSIVO ALL'ACCORDO DEL 21 MAGGIO 2018

Dopo la definizione della situazione riferita ai trasferimenti del personale dei CPI APL dovrà adottare strategie atte alla gestione per una organizzazione così complessa.

~~Occorre in particolare affrontare le sotto elencate questioni:~~

- Assunzioni per sostituzione cessati e stabilizzazione precari.
- Contrattazione decentrata
- Istituti accessori a valenza organizzativa come PO e indennità particolari responsabilità
- Sistema di valutazione della performance individuale
- Gestione orari e presenze
- Mobilità interna
- Dirigenza
- Gestione logistica del personale decentrato (trasferta, gestione sedi, sicurezza lavoro)
- Gestione delle relazioni sindacali

Nello specifico si tratta di definire con chiarezza i seguenti aspetti:

- **Spazi assunzionali.** Come è noto APL è un ente strumentale della Regione Piemonte dotato di personalità giuridica pubblica e con autonomia patrimoniale e contabile nell'ambito delle risorse ad essa attribuite dalla Regione. In quanto ente strumentale soggiace alle stesse regole a cui deve sottostare la Regione. In particolare, per quanto attiene alla disciplina in materia di assunzioni, anche per APL valgono le disposizioni di cui all'articolo 557 e 557 *quater* della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (possibilità di assumere nell'ambito della spesa media di personale del triennio 2011/2012/2013).

Con il trasferimento di 87 persone (fra tempi determinati da stabilizzare ed indeterminato, oltre ai 5 dipendenti regionali distaccati (3 dirigenti e 2 funzionari) e il distacco di altre 339 passerebbe da ente di piccole dimensioni ad un ente paragonabile ad un Comune capoluogo di provincia. Dovrebbe pertanto dotarsi di un ufficio personale all'altezza della situazione, nonché di un apparato amministrativo consono alla gestione della complessità.

Facendo un raffronto con realtà simili a quella che potrebbe valere per la nuova APL, si è ipotizzato che occorrerebbe integrare l'attuale struttura nelle aree sotto elencate:

- Ufficio personale
- Ufficio appalti e acquisti
- Ufficio facility management
- Ufficio segreteria amministrativa/protocollo
- Ufficio studi)
- Ufficio Informatica transizione digitale, gestione documentale e privacy:

Alle assunzioni nelle aree indicate occorre aggiungere anche quelle necessarie a garantire l'erogazione, da parte dei CPI, dei livelli essenziali delle prestazioni. Il presente documento, al paragrafo 2.2 – tabella 4, ha evidenziato una carenza di personale pari a 132 risorse. Tale gap potrebbe essere nell'immediato coperto quasi completamente dalle assunzioni a tempo determinato possibili grazie alle risorse messe a disposizione dal PAC nell'ambito del c.d. piano di rafforzamento dei CPI.



Se invece si definisse quanto prima la capacità assunzionale dell'Agenzia (nel caso di trasferimento del personale CPI presso la stessa), sarebbe possibile bandire un concorso a tempo indeterminato per coprire alcune figure di cessati degli anni precedenti e attingere dalla graduatoria anche per assumere le circa cento unità a tempo determinato. Per procedere alle assunzioni, APL necessita quindi di avere certezza, non solo di adeguate risorse finanziarie, ma anche di conoscere quali sono i propri spazi assunzionali.

Per consentire ad APL di procedere quanto prima alla definizione del proprio piano dei fabbisogni di personale, Regione Piemonte sta predisponendo una Deliberazione di Giunta che, coerentemente con quanto disposto dall'art. 8, comma 1 della L.R. 7/2018¹⁰, fissi i limiti di spesa di personale per l'Agenzia.

3.4. I DIRIGENTI

Come è noto, APL non contava fra il proprio personale alcuna figura dirigenziale, benché l'ultima dotazione organica approvata dalla Regione contemplasse un posto da dirigente. Presumibilmente il numero contenuto di unità di personale che ha sempre caratterizzato l'Agenzia non ha fatto emergere la necessità di disporre di una figura dirigenziale in aggiunta a quella del Direttore (fuori dotazione organica e a tempo determinato).

L'attuale situazione è però nettamente diversa dal passato e molto più complessa.

APL si è vista trasferire il compito di "coordinare e dirigere i Centri per l'impiego" (cfr. art. 16, LR 23/2015). Ciò ha comportato, non solo l'onere di gestire 436 unità di personale aggiuntive rispetto alle originarie 31, ma anche quello di implementare un sistema organizzativo in grado di assorbire la complessità. Si pensi fra tutti all'assegnazione in capo al Direttore della funzione di datore di lavoro per tutto il personale gestito. Tale incombenza comporta responsabilità addirittura di natura penale che per essere adeguatamente svolte comportano la messa in campo -integrata- di risorse umane aggiuntive (per rafforzare l'ufficio che deve occuparsi delle necessità manutentive degli stabili e l'adeguamento degli stessi alle norme in materia di sicurezza), di risorse finanziarie (per sostenere il costo dell'affidamento di lavori e servizi in materia di sicurezza, nonché per l'acquisto di attrezzature a norma) e di risorse strumentali (nuove apparecchiature hardware, arredi a norma, etc).

La complessità è tale da aver comportato la necessità di dotare l'Agenzia di tre unità dirigenziali in avvalimento dalla Regione, oltre ad un dirigente distaccato funzionalmente da un Comune dell'area metropolitana ma ascrivibile in astratto alla compagine del personale CPI e attualmente nell'organico di APL per esplicita richiesta di mobilità volontaria presso l'Agenzia.

I quattro dirigenti, oltre all'attribuzione transitoria della responsabilità di quadrante, si sono visti attribuire la delega alla gestione di materie di natura amministrativa e gestionale (es: gestione personale, appalti, sistema informativo, logistica, etc).



¹⁰ Art. 8, Comma 1. L.R. 7/2018, "L'Agenzia dispone di personale proprio. Essa adotta il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, assume e gestisce il proprio personale nell'ambito del limite di spesa definito con cadenza pluriennale dalla Giunta regionale e con le modalità e le procedure previste dalla normativa statale e regionale in materia di personale e nel rispetto della contrattazione collettiva. All'Agenzia è attribuita la competenza in materia di reclutamento del personale afferente i Centri per l'impiego, nell'ambito della propria autonomia gestionale, nel rispetto degli indirizzi regionali e delle risorse finanziarie attribuite, anche in attuazione dei piani di rafforzamento nazionali. La dotazione organica dell'Agenzia è definita con deliberazione della Giunta regionale."

Con la prossima approvazione di un regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi verranno esplicitate più nel dettaglio le competenze dirigenziali, nonché definita la cornice organizzativa della nuova APL.

~~Resta la necessità di risolvere l'assorbimento in organico delle tre figure dirigenziali regionali ad certi in~~
avvalimento presso l'APL.

3.5 LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LE ALTE PROFESSIONALITÀ

Come anticipato al paragrafo 4.2, è Intenzione della Direzione strutturare APL con un numero di posizioni organizzative consono alla complessità organizzativa derivante dal trasferimento del coordinamento e della gestione del personale dei CPI.

In particolare si ritiene indispensabile che ogni Centro per l'Impiego abbia un responsabile a cui sia conferito l'incarico di PO e che la struttura centrale dell'agenzia veda incrementate le attuali PO di un numero sufficiente a governare i servizi gestiti.

La definizione del nuovo assetto organizzativo, sarà necessariamente accompagnata da un sistema di pesatura delle PO. Si pensa alla proposta di una metodologia che si basi su logiche sia qualitative che quantitative. Analoga metodologia verrà studiata ed applicata per le posizioni dirigenziali.

Nella consapevolezza che accingersi a definire una metodologia per la graduazione delle PO e delle AP porta con sé un certo grado di soggettività del risultato finale, verrà prestata particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.

A tal fine verrà prestata particolare attenzione al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nel percorso di definizione dei criteri che verranno posti alla base della metodologia che verrà approvata.

Una volta approvata la nuova metodologia, e conseguentemente graduate le posizioni, si provvederà ad assegnare le stesse mediante un sistema trasparente che, attraverso un bando aperto a tutte le unità di personale in possesso dei requisiti per ricoprire il ruolo, miri a selezionare le migliori risorse possibili.

3.6 IL SISTEMA DELLE COMPETENZE

Risolti i problemi del personale di cui sopra, nello specifico le problematiche relative al suo trasferimento, in ragione di un nuovo modello di organizzazione l'Agenzia si propone, in linea con altre regioni Italiane (Veneto, Lombardia, Emilia Romagna...), di adottare un sistema di descrizione per competenze delle figure professionali impegnate nell'erogazione dei Livelli essenziali di Prestazione all'interno dei Centri per l'Impiego.

Il profilo professionale costituisce infatti la premessa fondamentale e imprescindibile per declinare un piano formativo coerente rispetto ai fabbisogni formativi e, ancora prima, coerente rispetto al fabbisogno professionale.

In analogia con le altre regioni e le esperienze realizzate in Regione Piemonte, per quanto riguarda la descrizione delle figure professionali, si propone di individuare tre figure professionali:

- Il Responsabile dei Centri per l'Impiego
- Il Tecnico dei servizi per l'impiego
- L'Assistente Amministrativo



Mentre i profili del Responsabile e dell'Assistente Amministrativo ad oggi non sono codificati se non in Regione Veneto (vedi oltre), il profilo del Tecnico dei servizi per l'impiego si ritrova codificato e denominato anche se in modo differente tra i diversi sistemi di classificazione delle professioni.

Stante il quadro di riferimento concettuale e metodologico, si propone di utilizzare come punto di partenza un lavoro fatto a valle della ricognizione sulle competenze degli operatori effettuata attraverso il PGA che ha permesso di elaborare un descrittivo del profilo del Tecnico dei servizi per l'impiego (che aveva come base di partenza il profilo dell'ISTAT declinato per competenze in base ai descrittivi utilizzati in Provincia di Torino).

A partire da quel descrittivo e tenendo conto delle esperienze sopra riportate, si può avviare un lavoro di 'messa in qualità' del descrittivo rivedendone alcune formulazioni, anche in base alle ultime indicazioni normative in materia (DM 30/06/2015).

Nella tabella che segue si mette a confronto il descrittivo del Tecnico dei servizi per l'impiego di cui si riportano le 'aree di attività' e il profilo dell'Operatore del Mercato del Lavoro locale della Regione Veneto.

Tabella 11 – Tecnico dei servizi per l'impiego (descrittivo PGA)

TECNICO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO (FONTE PGA)	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE REGIONE VENETO
AREA ATTIVITA' SERVIZIO	COMPETENZE
INFORMAZIONE ORIENTATIVA, ACCOGLIENZA LAVORATORI, PROFILAZIONE	Gestire colloqui di prima accoglienza per soddisfare esigenze informative di cittadini interessati a modificare la propria situazione lavorativa
ORIENTAMENTO I LIVELLO	Gestire colloqui per individuare le risorse personali e professionali del cittadino, utente del servizio, spendibili nel mercato del lavoro
ORIENTAMENTO II LIVELLO	Elaborare con il cittadino un piano professionale verificandone la fattibilità
ACCOMPAGNAMENTO ALLA RICERCA ATTIVA E ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO	Gestire l'incrocio domanda offerta di lavoro
ATTIVAZIONE E MONITORAGGIO TIROCINI	Accompagnare l'utente del servizio nel percorso di inserimento e/o reinserimento lavorativo
INCONTRO DOMANDA OFFERTA DI LAVORO	Monitorare l'andamento delle azioni poste in essere a favore degli utenti del servizio, intervenendo con eventuali azioni correttive
SERVIZI ALLE IMPRESE	
ATTIVITA' CON LE SCUOLE	
COMUNICAZIONE, SOCIAL...	

Analogia impostazione metodologica verrà utilizzata per declinare il profilo del Responsabile di Centro per l'impiego e di Assistente amministrativo.



3.7 LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La valorizzazione del piano dei fabbisogni a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017¹¹. Occorre subito evidenziare che il legislatore non "sopprime" la dotazione organica, ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno. Le indicazioni applicative sono dettate dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

APL, in quanto ente strumentale della Regione Piemonte, dovrà adeguarsi alle suddette disposizioni, pena l'impossibilità di procedere ad assunzioni. Occorre altresì che la Regione, nella revisione della legge 34/2008, tenga conto di tali novità, modificando il testo normativo (art. 8) nella parte in cui pone in capo alla Giunta Regionale l'approvazione della dotazione organica di APL. Tale impostazione sembrerebbe superata dal dettato normativo della riforma Madia che vede nel piano dei fabbisogni il fulcro della programmazione in materia di personale.

La riscrittura dell'articolo 6 del TUPI ha dunque messo in moto un processo programmatico di notevole complessità, che impone un'inversione di tendenza rispetto alla condotta a cui le amministrazioni erano tenute fino ad oggi.

Per APL la complessità sarà ancora maggiore poiché la programmazione investirà una struttura che passerà da circa 30 unità di personale a circa 470.

Le rilevanti modifiche al sistema sono tutte nell'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 6, ove si dispone: *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*.

Ciò significa che una volta entrato in vigore il sistema, non sarà più possibile programmare le assunzioni sulla base della dotazione organica.

Il piano triennale dei fabbisogni si articola, come si legge sempre nel comma 2 dell'articolo 6: *"le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata"*

¹¹ Ad essere novellato in tal senso è l'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 che a seguito dell'intervento riformatore dispone:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.(omissis)"



attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziari".

Dunque, occorre:

- 1) definire le attività amministrative da svolgere nell'arco di tre anni (il piano è scorrevole: il primo anno è quello finanziario ed ogni anno va aggiornato; conoscere le attività amministrative da gestire è fondamentale per poter tarare il personale necessario; ed è con la pianificazione triennale che si attivano gli indirizzi per il ciclo della valutazione degli obiettivi);
- 2) adottare il piano triennale coerentemente con la definizione delle attività pluriennali; queste attività andranno distinte in attività da rendere in modo continuativo e, dunque, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, come previsto dall'articolo 36, comma 2, del d.lgs 165/2001;
- 3) dimostrare, nei fatti, che per quelle attività programmate è effettivamente necessaria la presenza in servizio di quella quantità e qualità di personale; sostanzialmente, ogni anno il piano triennale deve spiegare perché non si attiva l'articolo 33 del d.lgs 165/2001.

Nel regime vigente, vale l'inversione della prova: a dotazione organica data, sempre maggiore del plafond dei dipendenti in servizio, si deve dimostrare che nonostante i vuoti della dotazione stessa vi siano i presupposti per l'eccedenza del personale. Nel nuovo sistema, è la pianificazione a dover dimostrare, anno per anno, che effettivamente il personale è necessario per l'esercizio delle attività di istituto.

Proprio perché è una valutazione costantemente aggiornata di anno in anno, essa può modificarsi nel tempo.

Quindi, nel nuovo sistema la dotazione organica cessa di avere la centralità attualmente prevista.

Allo scopo, occorre una profondità di analisi notevole. Non basta certamente affermare in termini generici ed indimostrati che per un certo servizio servano 5 dipendenti. Proprio la connessione stretta tra pianificazione e pianificazione dei risultati ci chiarisce che le amministrazioni dovranno ragionare per "prodotti" delle attività da svolgere. Per ciascuno di questi prodotti si dovrà conoscere il necessario input di risorse umane in termini di:

- a) qualità: cioè valutazione della competenza necessaria, da tradurre in profilo professionale;
- b) quantità: ore di lavoro necessarie per garantire, nell'anno, lo standard di produzione da definire.

Nel caso di APL, e nello specifico dei CPI, un'analisi puntuale dei fabbisogni è stata compiuta nel paragrafo 2.2, laddove ci si è soffermati sull'esame dell'organizzazione dei servizi resi dai centri, evidenziando le ore spese in attività di front office e di back office.

Tali fabbisogni sono strettamente legati alle necessità scaturite dal dovere di garantire livelli essenziali delle prestazioni. Non è ancora dato sapere in questa fase se Funzione Pubblica riconoscerà alle agenzie, in quanto enti-destinatari del personale CPI, deroghe in materia di spazi-assunzionali. Risulta infatti difficile comprendere come i limiti di spesa e le regole sulle capacità assunzionali possano coesistere con la necessità di incrementare l'attuale organico (personale in servizio) dei centri, proprio in ragione delle aumentate competenze attribuite dal legislatore al sistema pubblico dei servizi per l'impiego. Se in prospettiva a livello centrale non si riconoscerà tale spesa come spesa fisiologica per i centri e si confermerà la strada delle assunzioni a tempo determinato fra tre anni ci si troverà di fronte all'ennesima ondata di precari della pubblica amministrazione, con le conseguenti tensioni di ordine sociale.

Una chiara definizione delle capacità assunzionali di APL appare dunque il passaggio imprescindibile per procedere a qualunque programmazione dei fabbisogni.



3.8. LA FORMAZIONE DEGLI OPERATORI

La formazione degli operatori rientra nella strategia organizzativa dell'Agenzia, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che indirizza verso l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

In tema di sviluppo di risorse umane, non si può prescindere dall'elemento fondamentale che le qualifica che è rappresentato dalla formazione permanente del personale, vero motore dei processi di cambiamento e innovazione di ogni organizzazione, la formazione intesa quindi come una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.

Per realizzare questo processo di valorizzazione l'Agenzia, nel porre le politiche formative al centro del processo di sviluppo del personale, ha definito un piano triennale per la formazione dei dipendenti che vuole essere uno strumento di programmazione snello e concentrato sui bisogni delle singole aree organizzative.

Il programma di formazione si propone pertanto di: preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli ricoperti; promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una fase di cambiamento; aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici; favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste; garantire un adeguato utilizzo delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi; migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi.

La programmazione della formazione del personale per il triennio 2017-2019 tiene conto dell'evoluzione che ha interessato la struttura organizzativa dell'Ente negli ultimi anni e dell'assetto attuale, come si evince dal piano delle attività. Le azioni formative da attuare dovranno quindi supportare i cambiamenti intervenuti e che interverranno nell'organizzazione dell'Ente, in termini di riallocazione delle risorse umane, modifica di ruoli e nuove assegnazioni di funzioni, con il fine ultimo di sostenerne le strategie e le policy.

Per il triennio le attività formative si concentreranno sia sulle conoscenze specifiche relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'Ente, che sulle competenze trasversali e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge, secondo le seguenti direttrici di intervento: formazione amministrativa e giuridico normativa con particolare riferimento alle recenti riforme per la semplificazione e la lotta alla corruzione; reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi; formazione informatica e telematica; formazione economico finanziaria e sul controllo di gestione e comunicazione; formazione sulle principali normative del mercato del lavoro; formazione sulla sicurezza.

Ulteriore tema da tenere in considerazione è la recentissima proposta formativa verso gli operatori dei CPI proposta da Anpal Servizi.



4. IL SISTEMA INFORMATIVO UNITARIO

In attesa della realizzazione di un sistema informativo, così come indicato all'art. 13 del D.lgs. 150/2015, il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro è costituito da un Nodo di Coordinamento Nazionale e da Nodi regionali, per l'interscambio delle informazioni attraverso la cooperazione applicativa.

Le informazioni registrate su tale sistema costituiscono il patrimonio informativo comune per tutti i principali soggetti che operano nel mercato del lavoro nazionale e regionale, ivi compresi i CPI, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali.

Per la realizzazione dei servizi di politica attiva, così come definiti nel D.lgs. 150/2015, in maniera integrata su tutto il territorio regionale e al fine di garantire un coerente funzionamento della cooperazione applicativa a livello nazionale, sarà necessaria una standardizzazione delle procedure amministrative e di registrazione delle diverse azioni sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP). A questo proposito il SILP viene e verrà implementato nelle sue varie funzionalità, in relazione agli adeguamenti che risulteranno necessari nel rispetto delle indicazioni di ANPAL, condivise anche attraverso il Tavolo tecnico SIU che coinvolge referenti di Regioni e ANPAL.

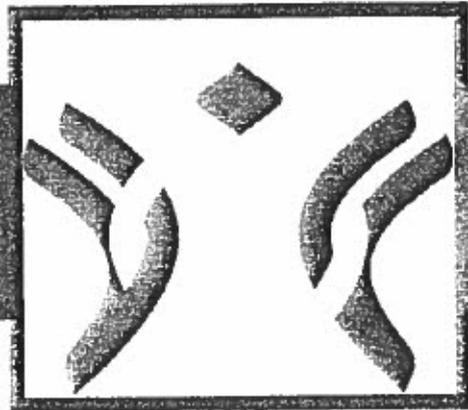
Un modello diverso di semplificazione dei sistemi informatici potrebbe prevedere la delega di parte della gestione dei sistemi informatici direttamente all'ente gestore dei CPI, quindi APL, permettendo una autonomia nelle decisioni in coerenza con le richieste di aggiornamento che dovranno essere adottate. Tale autonomia dovrebbe essere accompagnata da una dotazione di risorse specifica.

Si deve prevedere infine un impatto diretto anche sulle risorse informatiche e tecnologiche (software e hardware) delle diverse aree dell'APL (sia centrali che sul territorio presso le sedi dei CPI) che saranno da adeguare o migliorare. Servirà dotarsi di una piattaforma software per la condivisione di informazioni e/o documenti e per la gestione di messaggistica istantanea, con l'obiettivo di sostenere una più semplice gestione della rete e agevolare il flusso delle informazioni fra i diversi territori (rete intranet).

Saranno inoltre da acquistare nuove licenze software per gli operatori dei CPI, dotarli di posta elettronica, supportarli con un efficiente help desk e nuove strutture hardware. A tutto ciò potrebbero essere finalizzate le risorse economiche che il Ministero ha reso disponibili alle Regioni, rimarrebbe comunque necessario, anche in questo caso, prevedere risorse regionali che anticipino quelle statali per adeguare con urgenza il sistema informativo che risulta essere obsoleto.



Consuntivo attività anno 2017



INDICE

Premessa.....	3
La cornice di riferimento istituzionale dei Servizi per l'Impiego	3
L'Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'Impiego piemontesi	4
La riorganizzazione di APL, CPI e dei servizi offerti	5
Il modello organizzativo APL CPI 2016 DGR del 30/12/2015 n. 2-2781	6
1. AREA DIREZIONALE	7
1.1 AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO.....	7
1.2 PROGETTAZIONE E FUNDRAISING.....	12
1.3 COORDINAMENTO PROGETTO EUROPEO TSUNAMI	13
1.4 PERSONALE APL E CONTRATTI.....	13
1.4.1 Personale APL	13
1.4.2 Contratti	13
1.4.3 Legale Normativa	14
1.4.4 Organismo Intermedio	14
1.5 CENTRI PER L'IMPIEGO	14
1.5.1 Accesso agli atti	14
1.5.2 Formazione del personale.....	14
1.5.3 Azioni di politica attiva del lavoro per la realizzazione di Progetti di Pubblica Utilità PPU.....	15
1.5.4 Tirocini.....	15
2. AREA SERVIZI IN LINE	16
2.1 <i>Promozione dei rapporti con associazioni di impresa e categoria</i>	16
2.2 <i>Eventi e Progetti</i>	16
2.2.1 IOLAVORO	16
2.3 MONITORAGGIO E ANALISI	18
2.3.1 I RAPPORTI DI MONITORAGGIO	18
A) Il Rapporto sull'andamento del mercato del lavoro in Piemonte.....	18
B) Il Rapporto di monitoraggio sul sistema dei Centri per l'Impiego	18
2.3.2 Osservatorio Interistituzionale stranieri Città Metropolitana di Torino	19
2.3.3 La collaborazione con Anpal Servizi.....	19
2.3.4 Collaborazione con Ires Piemonte e Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro	19
2.4 Politiche di Parità.....	20
2.5 INSERIMENTO REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO	21
2.5.1 Gestione, monitoraggio e valutazione linee per bando 1.b "Percorsi formativi per il lavoro" e 2.b "Incentivi all'assunzione" (Riattivo)	21
2.5.2 Cantieri di lavoro art. 32 della L.R. 34/2008.....	21
2.5.3 Lavori Socialmente Utili	22
2.5.4 LSU presso gli Uffici Giudiziari	23
2.6 CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	23
2.6.1 Garanzia giovani Piemonte.....	23
2.6.2 Assegno di Ricollocazione	24
2.6.3 Buoni servizi per Laboratori di Politica Attiva	24
2.6.4 Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro	25
2.6.5 Orientamento.....	25
2.6.6 PIAAC - Formazione & Competenze on line	25
3. SERVIZI SPECIALISTICI	26
3.1 Comunicazione e Ufficio Stampa.....	26
3.2 Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti	26
3.3 EURES - European Employment Services	28
3.4 ANTIDISCRIMINAZIONE	30
3.4.1 Gestione Fondo Nazionale per l'occupazione dei disabili	30
3.4.2 Gestione Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili	30
3.4.3 Garanzia Giovani Disabili	30
3.4.4 Coordinamento dei Servizi di Collocamento Mirato	31
3.4.5 Strumenti di Inclusione Attiva	31
3.4.6 Migranti e Rifugiati.....	31
3.4.7 White Jobs.....	32
3.5 SISTEMI INFORMATIVI.....	32
4. AFFARI AMMINISTRATIVI	33
4.1 <i>Amministrazione Personale dei Cpi</i>	33
4.2 FACILITY MANAGEMENT	33
4.2.1 Relazione Logistica e Sicurezza.....	33
4.2.2 Area amministrativa e Contenzioso	34
4.2.3 Privacy Anticorruzione e Trasparenza	34
4.2.4 Collocamento Mirato (L. 68/99)	34

Premessa

Con la L.R. n. 23 del 29 ottobre 2015 si è aperta una fase complessa di transizione che ha visto assegnato dal 1 gennaio 2016 il ruolo di Coordinamento e Gestione dei Centri per l'Impiego della Regione Piemonte a APL.

~~Il Consuntivo 2017 è pertanto un documento redatto con il proposito di illustrare tale transizione, riportando non solo le attività svolte ma anche una serie di informazioni di contesto che permettano di spiegare le scelte operate.~~

Il documento è articolato in 4 macro-aree divise a loro volta in sotto-aree:

1. l'Area Direzionale in cui viene illustrata l'azione di APL in materia di amministrazione finanza e controllo, progettazione e *fundraising*, personale dell'Agenzia e contratti, Centri per l'Impiego;
2. sono oggetto dell'Area Servizi *in line*: il modo in cui sono stati promossi i rapporti con le associazioni di impresa e categoria; la descrizione di eventi e progetti che hanno avuto luogo nel corso dell'anno 2017; l'attività di monitoraggio e analisi; l'illustrazione delle Politiche di parità; le procedure di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro; introduzione alle attività e progetti finalizzati a contrastare la disoccupazione e ad orientare nel mondo del lavoro;
3. l'Area Servizi Specialistici descrive i 6 grandi Servizi all'interno di APL: Comunicazione e Ufficio Stampa, Legale e Normativa, Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti, Eures, Antidiscriminazione ed i sistemi informativi;
4. l'Area Affari Amministrativi offre una visione della parte amministrativa.

La cornice di riferimento istituzionale dei Servizi per l'Impiego

Con il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 si ridefinisce il ruolo dei Centri per l'Impiego che sono chiamati ad erogare una serie di servizi nel novero dei livelli essenziali delle prestazioni.

In relazione alla disciplina dei Centri per l'Impiego, particolare rilievo assume la L. 56/2014 c.d. Legge Delrio che ha previsto il passaggio delle funzioni, derivante dalla soppressione delle Province, in materia di politiche attive, di cui sono titolari i Centri per l'Impiego transitati in capo alle Regioni con l'art. 15, D.L. 19 giugno 2015, n. 78 (convertito in L. 6 agosto 2015, n. 125). Questa norma interviene sul funzionamento dei Servizi per l'Impiego e delle connesse funzioni amministrative inerenti alle politiche attive per il lavoro attribuendo alle Regioni il compito di organizzarne il funzionamento.

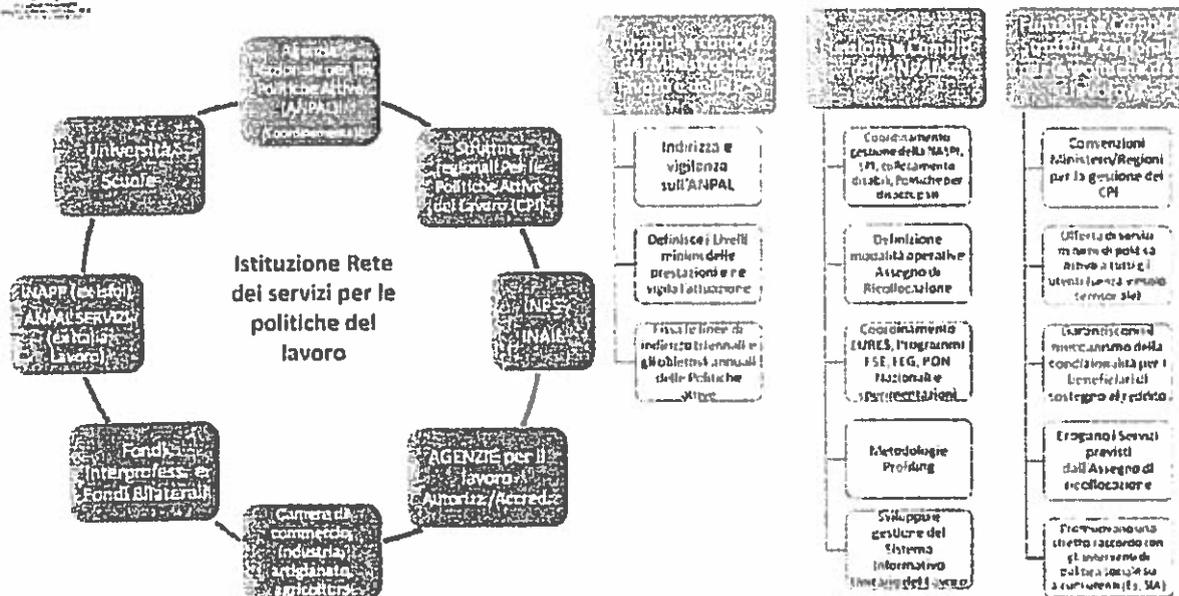
Più nel dettaglio il richiamato art. 15 del D.L. 78/2015, allo scopo di garantire i livelli essenziali delle prestazioni in materia di servizi e politiche attive per il lavoro, dispone la conclusione di un accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome relativo ad un piano di rafforzamento dei Servizi per l'Impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive mediante l'impiego coordinato di fondi nazionali, regionali ed europei. L'Accordo quadro, firmato il 30 luglio 2015 in sede di Conferenza Unificata, stabilisce che spetta al Governo, per iniziativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con le Regioni, la definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) in materia di politiche attive del lavoro validi su tutto il territorio nazionale.

All'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) spettano le funzioni di coordinamento su scala nazionale della rete degli enti attuatori delle politiche attive, il monitoraggio delle stesse, la sostituzione in caso di malfunzionamento e lo sviluppo del sistema informativo unitario delle politiche attive.

Alle Regioni spetta la gestione operativa delle politiche attive e la responsabilità delle articolazioni territoriali pubbliche (CPI) ad esse preposte.



Nuova disciplina dei Servizi per l'Impiego, decreto attuativo Jobs Act n.150/2015



Nel testo dell'Accordo, ratificato poi in Conferenza Stato-Regioni, si sottolinea "la fondamentale importanza e la necessità di un forte rilancio delle politiche attive del lavoro a livello nazionale, riconoscendo reciprocamente a tal fine un ruolo strategico sia delle amministrazioni centrali sia delle amministrazioni regionali". L'individuazione delle linee di collaborazione che consentano di "valorizzare le buone pratiche realizzate nei contesti regionali" sono importanti elementi per la riorganizzazione di un sistema di erogazione dei servizi uniforme su tutto il territorio regionale.

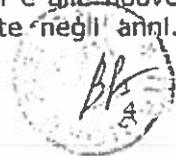
Per questo, Stato e Regioni sono impegnati a:

- "garantire congiuntamente la continuità di funzionamento dei Centri per l'Impiego [...] secondo quanto sottoscritto con gli Accordi del biennio 2015-2016";
- "reperire, per l'annualità 2017, le risorse per i costi del personale a tempo indeterminato e per gli oneri di funzionamento nella misura di 2/3 a carico del Governo e di 1/3 a carico delle Regioni, confermando la ripartizione già in atto nell'anno 2016, basata sul numero effettivo di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dell'annualità 2015";
- "finalizzare la definizione di un piano congiunto di rafforzamento dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di risorse contenute nei Piani Operativi Nazionali e Regionali, nel rispetto delle attuali allocazioni delle risorse e nel rispetto dei Regolamenti dell'Unione Europea in materia di fondi strutturali";
- ridefinire tempestivamente il contenuto dell'Accordo nel caso in cui, a seguito dell'iter legislativo della riforma in atto, venga meno la fase di transitorietà e siano rideterminate le competenze in materia di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro.

L'Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'Impiego piemontesi

L'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) è un ente strumentale della Regione Piemonte Istituita con la L.R. 14 dicembre 1998, n. 41 e confermata dalla L.R. n. 34 del 22 dicembre 2008. Con la successiva L.R. n. 23 del 29 ottobre 2015 è stata data attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 che amplia le funzioni e i compiti con l'assegnazione del nuovo ruolo di coordinamento e gestione dei Servizi Pubblici per l'Impiego (CPI).

L'Agenzia, in considerazione dei nuovi assetti normativi, attraverso la Determina n. 802 del 26 Ottobre 2016, si dota di un assetto organizzativo più cogente ai nuovi compiti e alle nuove aree di competenza, mantenendo nel contempo le proprie attività sviluppate negli anni.



L'Agenzia continua quindi ad esercitare le attività previste dallo Statuto e dalla norma regionale che la istituisce:

- esercita compiti di assistenza tecnica e monitoraggio alla Regione Piemonte in relazione alle funzioni di programmazione, di indirizzo e di coordinamento delle politiche attive del lavoro, nonché a quelle relative alla regolazione e organizzazione dei servizi per il funzionamento del mercato del lavoro regionale; funzioni che sono attribuite dal D.Lgs. 150/2015 alla Regione Piemonte;
- collabora, d'intesa con gli uffici regionali competenti, al monitoraggio delle attività di formazione professionale, materia di competenza regionale ai sensi dell'art. 117 della Costituzione;
- svolge, nel rispetto degli indirizzi della Giunta regionale, compiti di supporto alle attività di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE); promozione e sostegno alla qualificazione dei tirocini; realizzazione degli interventi di ricollocazione lavorativa dei dirigenti previsti dall'art. 20, L. 7 agosto 1997, n. 266; gestione ed erogazione di forme di sostegno al reddito a favore di lavoratori in difficoltà a seguito di crisi aziendali o di perdita del posto di lavoro; supporto tecnico alla Consigliera o al Consigliere di parità secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 4, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

In sintesi, l'Agenzia Piemonte Lavoro dal gennaio 2016 fornisce un supporto nella programmazione del FSE, coordina e gestisce i Centri per l'Impiego regionali rafforzandone l'efficacia anche attraverso l'opera di servizi specialistici rivolti alle imprese e ai cittadini (per es. il servizio Eures).

L'Agenzia si trova quindi ad agire il nuovo compito tra diverse complessità normative e organizzative, e a gestire sulla base di apposite convenzioni con le singole Province i diversi CPI del territorio piemontese, 30 sedi di CPI e 14 antenne (o sportelli decentrati).

La riorganizzazione di APL, CPI e dei servizi offerti

Con la "Nomina del Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro art. 7 L.R. 34/2008" Claudio Spadon, D.P.G.R. 29 marzo 2016, n. 31 in esecuzione della deliberazione della Giunta Regionale 29 marzo 2016, n. 23-3091, è stata messa in atto la prima importante misura della direzione APL con la riorganizzazione della struttura per poter rispondere all'importante compito affidato. La struttura organizzativa di APL è passata infatti da 31 dipendenti (e 4 dipendenti a t.d), alla gestione e al coordinamento di 409 operatori dei CPI (e 21 dipendenti a t.d.), oltre che alla gestione di 44 sedi decentrate.

L'organizzazione si sviluppa, in attesa di un nuovo sistema, nella definizione e raggiungimento di obiettivi quali il rafforzamento dei CPI, da attuarsi sul piano delle risorse umane mediante la valorizzazione delle competenze e dei ruoli professionali degli operatori, e sul piano dell'offerta dei servizi, assicurando servizi omogenei e coordinati sul territorio. L'APL sostiene in modo efficace i processi di cambiamento dei servizi pubblici per il lavoro, garantendo la creazione di una rete regionale e il collegamento con il livello centrale, in particolare per l'adozione dei provvedimenti amministrativi in tema di stato occupazionale e di "condizionalità", in applicazione del D.Lgs. 150/2015 e delle circolari successive.

Vengono inoltre declinati diversi obiettivi strategici:

- la strutturazione di servizi comuni sull'intero territorio regionale;
- l'aumento delle relazioni con il sistema produttivo;
- la strutturazione regionale del Servizio EURES;
- la valorizzazione e diffusione di servizi di qualità;
- la promozione di specifici servizi dedicati a target identificati;
- il riassetto organizzativo regionale della gestione della L. 68/99.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopracitati, sono considerate imprescindibili le seguenti azioni che hanno una portata di realizzazione necessariamente pluriennale:

- l'identificazione di Responsabili per ogni CPI del territorio piemontese ed eventuale assegnazione del ruolo di posizione organizzativa;
- l'omogeneizzazione nel trattamento del personale;



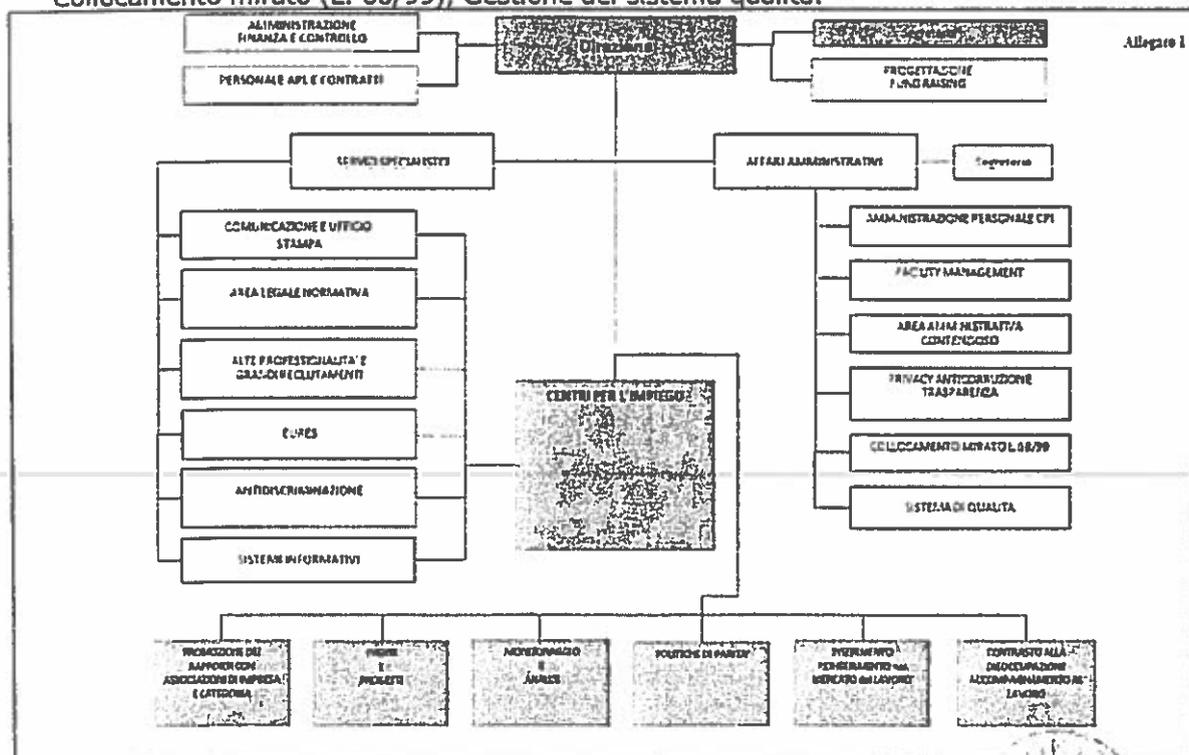
- l'incremento del personale a disposizione dei CPI con le risorse di potenziamento previste;
- il miglioramento delle dotazioni strumentali;
- la dotazione economica dedicata alla gestione dei CPI;
- la semplificazione delle procedure;
- il monitoraggio costante dei processi, progetti e sperimentazioni;
- la riorganizzazione dei servizi e potenziamento dei servizi alle imprese;
- la costituzione di gruppi di lavoro tematici per quadrante (L. 150, monitoraggio, Incontro D/O);
- interventi di ammodernamento del CPI (logistica e sicurezza);
- la strutturazione del processo di intercettazione dei nuovi insediamenti;
- il potenziamento della cooperazione territoriale pubblico privato;
- il potenziamento cooperazione europea.

Si specifica inoltre che alcune delle azioni citate sono ascrivibili a processi negoziali che interessano non solo APL ma anche le diverse Province piemontesi, Città metropolitana, la Regione Piemonte, il Ministero del Lavoro e ANPAL.

Il modello organizzativo APL CPI 2016 DGR del 30/12/2015 n. 2-2781

Si struttura in 4 macro-aree organizzative che si articolano in sotto-aree dedicate:

1. **DIREZIONALE:** Amministrazione finanza e controllo, Progettazione e *fundraising*, Personale e contratti, Centri per l'Impiego;
2. **SERVIZI IN LINE:** Promozione dei rapporti con associazioni di impresa e categoria, Eventi e progetti, Monitoraggio e analisi, Politiche di parità, Garanzia Giovani Disabili, Inserimento reinserimento nel Mercato del Lavoro, Contrasto alla disoccupazione e Accompagnamento al lavoro;
3. **SERVIZI SPECIALISTICI:** Comunicazione e Ufficio stampa, Legale e Normativa, Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti, Eures, Antidiscriminazione, Sistemi Informativi;
4. **AFFARI AMMINISTRATIVI:** Amministrazione Personale dei Centri per l'Impiego, *Facility Management*, Area Amministrativa e contenzioso, *Privacy* anticorruzione e Trasparenza, Collocamento mirato (L. 68/99), Gestione del sistema qualità.



Il Consuntivo va ad illustrare le principali attività e servizi in essere nel 2017 attivati o confermati a seguito dell'organizzazione 2016, Determina di adozione n. 802 del 26-10-2016.

Di seguito sono quindi illustrate le attività per l'anno 2017 riferite alle 4 aree. Le attività devono tenere anche conto che è stato avviato un processo di confronto ed integrazione tra il personale e le strutture di APL e quello di Città Metropolitana oltre che con il personale specifico del CPI proveniente da 6 modelli organizzativi e funzionali differenti facenti capo precedentemente alle province piemontesi.

L'avvio di un processo di integrazione lento e ad alta complessità determinato da diversi fattori prevede un confronto su conoscenze, metodologie di lavoro e regole autorizzative (APL e diverse Province) nonché la differenziazione di trattamento economico, di assegnazione e gestione di capitoli di spesa e di processo di valutazione dei risultati che incide sul processo integrativo e che potrà concludersi solo con il definitivo assetto futuro del CPI.

Di seguito le attività suddivise secondo l'organigramma nelle 4 aree.

1. AREA DIREZIONALE

1.1 AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO

L'Agenzia Piemonte Lavoro è Ente Strumentale della Regione Piemonte. Le sue competenze sono definite nella Legge 34/2008 con rimando, per le materie su cui esercita le attività di assistenza tecnica, al D.lgs. 469/97 e dalle nuove attività disciplinate dalla L.R. 23 del 22/12/2015 che assegna all'Agenzia Piemonte Lavoro in qualità di "ente di assegnazione" il personale dei Centri per l'Impiego del Piemonte. La programmazione iniziale degli interventi decisa con l'approvazione del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2017 ha indicato le finalità dell'amministrazione e precisato l'entità delle risorse da movimentare specificandone la destinazione delle stesse.

Al fine di garantire una corretta azione amministrativa APL ha dato attuazione ai disposti normativi in tema di trasparenza amministrativa, garantendo una corretta informazione a tutti i portatori di interesse coinvolti nei procedimenti ed in ottemperanza ai nuovi compiti assegnati dalla LR 23/2015 ha provveduto ad adottare un nuovo assetto organizzativo interno, a proceduto inoltre all'attuazione della riforma della contabilità della P.A. predisponendo le azioni volte alla messa in atto da quanto disposto dal D.lgs 118/2011.

APL ha operato secondo le disposizioni del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118, ovvero il processo di riforma degli ordinamenti contabili pubblici diretto a rendere i bilanci delle amministrazioni pubbliche omogenei, confrontabili e aggregabili al fine di:

- consentire il controllo dei conti pubblici nazionali;
- verificare la rispondenza dei conti pubblici alle condizioni dei Trattati UE;
- favorire l'attuazione del federalismo fiscale.

L'armonizzazione contabile ha determinato una vera e propria rivoluzione nei meccanismi di bilancio di APL cambiando competenze, responsabilità e priorità per tutti i funzionari coinvolti. Al fine di dare attuazione alla riforma anche l'APL ha dovuto adeguare il proprio sistema informativo contabile ai principi della riforma, con particolare riferimento alle scritture di contabilità finanziaria, alla classificazione del bilancio, all'affiancamento della contabilità economico-patrimoniale attraverso l'adozione di un piano dei conti integrato.

La riforma ha comportato il coinvolgimento di tutta l'organizzazione. Considerando anche l'impatto sulla gestione finanziaria delle amministrazioni pubbliche, per la transizione al nuovo ordinamento contabile è stato previsto un approccio graduale, finalizzato a garantire il definitivo passaggio e l'entrata a regime dei diversi strumenti con l'approvazione del rendiconto finanziario 2017. Nel corso dell'anno sono stati molti gli strumenti nuovi o rinnovati con cui APL si è confrontata alla luce di un quadro normativo che non è sempre apparso chiaro e preciso. La nuova contabilità armonizzata impone una modalità diversa di registrazione delle operazioni, infatti ora deve essere eseguita al momento della formazione dell'obbligazione giuridica con imputazione all'esercizio o agli esercizi in cui matura l'esigibilità.

Attraverso il potenziamento del principio della competenza finanziaria, la riforma ha imposto regole precise per l'imputazione degli accertamenti e degli impegni contabili ad un determinato

esercizio finanziario, lasciando immutato l'obbligo di effettuare tali registrazioni contabili quando sorgono le obbligazioni giuridiche.

Grazie a tale modalità di registrazione, i residui attivi e passivi rappresentano i crediti e i debiti esigibili, mentre gli accertamenti e gli impegni imputati agli esercizi successivi rappresentano i crediti e i debiti dell'ente esigibili negli esercizi successivi.

In assenza di un'obbligazione giuridicamente perfezionata non è più possibile accertare le entrate e impegnare le spese.

Infine in applicazione dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 APL ha affiancato alla contabilità finanziaria, a fini conoscitivi, un sistema di contabilità economico-patrimoniale, garantendo la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico-patrimoniale.

La contabilità economico-patrimoniale non ha sostituito la contabilità finanziaria, che resta il sistema contabile principale e fondamentale per fini autorizzatori e di rendicontazione della gestione. Nel corso del 2017 è diventata obbligatoria la registrazione contabile della singola transazione elementare, che porta la codifica di elementi economici e patrimoniali utili ad una corretta contabilità economica patrimoniale, anche se solo conoscitiva per la P.A.

L'approvazione del Rendiconto composto dal conto del bilancio e dal conto generale del patrimonio (documenti nei quali sono dimostrati e riassunti i risultati della gestione finanziaria e patrimoniale), è quindi il momento di riscontro della capacità di tradurre gli obiettivi previsti dal Piano annuale di attività in risultati materialmente conseguiti. Le procedure amministrative e contabili dell'Agenzia Piemonte Lavoro permettono di poter rappresentare in modo esaustivo sia le operazioni di erogazione dei fondi che le ordinarie registrazioni legate al funzionamento dell'ente. La relazione al conto consuntivo 2017, evidenzia che l'attività principale dell'Ente è la gestione di fondi vincolati con l'assenza di qualsiasi discrezionalità ed autonomia decisionale da parte dell'ente.

Le tabelle riepilogative riportate pongono in evidenza la situazione delle entrate e delle uscite, il saldo contabile di tutte le movimentazioni dell'anno solare 2017. Il risultato di amministrazione del conto del bilancio è composto dalla somma dei risultati rispettivamente conseguiti dalle gestioni della competenza e dei residui, il risultato della gestione della sola competenza fornisce un ottimo parametro di valutazione della capacità dell'ente di utilizzare le risorse che si sono rese disponibili nel corso dell'anno, la gestione dei residui ha offerto utili informazioni sull'esito delle registrazioni contabili relative ad esercizi precedenti presenti alla fine dell'esercizio.

Con l'entrata in vigore della riforma in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio anche APL quale ente strumentale della regione ha modificato nel corso dell'anno le proprie procedure di rilevazione contabile al fine di poter concorrere ad una chiara e corretta rappresentazione dei dati di finanza pubblica. L'adozione del nuovo ordinamento contabile ha comportato un notevole cambiamento passando da un'impostazione di rappresentazione della spesa basata sulla funzione e sui servizi ad una impostazione fondata sulle missioni e sui programmi. La transizione al nuovo ordinamento contabile ha avuto un approccio graduale finalizzato a garantire il definitivo passaggio e l'entrata a regime nel 2017. Nel corso dell'anno l'APL ha adottato il comune piano dei conti integrato, ha adottato, in parallelo gli schemi di bilancio e di rendiconto autorizzatori e dei nuovi schemi di bilancio con funzione conoscitiva, ha applicato il principio contabile generale della competenza finanziaria potenziata procedendo con il riaccertamento dei residui. La nuova contabilità ha introdotto l'obbligo del nuovo principio contabile della competenza finanziaria potenziata, le registrazioni infatti sono avvenute al momento della formazione dell'obbligazione giuridica con l'imputazione all'esercizio in cui è maturata l'esigibilità. Il conto consuntivo rappresenta uno dei documenti nei quali è possibile rappresentare correttamente le attività di gestione dell'ente, consente di effettuare l'analisi delle risultanze della gestione delle entrate e delle spese secondo le strutture del bilancio di previsione.

Dal punto di vista della gestione, le risultanze finali della gestione finanziaria evidenziano la consistenza del fondo cassa al termine dell'esercizio di € 24.114.157,59 e un avanzo di amministrazione alla stessa data di € 50.072.382,66 determinato anche grazie al lavoro attento e minuzioso di molti settori della macchina amministrativa che ha saputo ottenere risparmi ed efficienze.



Il conto patrimoniale esprime la consistenza dell'attività e passività patrimoniali all'inizio dell'esercizio e quelle al termine, evidenziando altresì i movimenti incrementativi o diminutivi del patrimonio medesimo.

Si evidenzia che per l'anno 2017 la Regione ha impegnato per le spese di funzionamento di APL la somma complessiva di € 2.500.000,00.

Per l'erogazione dei servizi gestiti è necessaria una struttura organizzativa, quale quella di APL, dove l'onere per il personale acquisisce un'importanza preponderante su ogni altro fattore produttivo. Il costo del personale visto come parte del costo complessivo delle spese correnti ammonta a € 1.525.140,16.

Con la piena applicazione delle nuove norme contabili introdotte dal d.lgs 118/2011 la contabilità economico-patrimoniale affianca definitivamente la contabilità finanziaria, che resta il sistema contabile principale e fondamentale per fini autorizzatori e di rendicontazione dei risultati della gestione finanziaria,, per rilevare i costi/oneri e i ricavi/proventi derivanti dalle transazioni poste in essere dalla P.A. al fine di predisporre il conto economico per rappresentare le utilità economiche acquisite ed impiegate nel corso dell'esercizio, anche se non direttamente misurate dai relativi movimenti finanziari, e per alimentare il processo di programmazione; consentire la predisposizione dello Stato Patrimoniale; permettere l'elaborazione del bilancio consolidato da parte della Regione Piemonte e consentire le altre finalità previste dalla legge ed in particolare consentire ai vari portatori d'interesse di acquisire ulteriori informazioni concernenti la gestione delle singole amministrazioni pubbliche.

Pur non esistendo una correlazione univoca fra le fasi dell'entrata e della spesa e il momento in cui si manifestano i ricavi/proventi e i costi/oneri nel corso dell'esercizio, i ricavi conseguiti sono rilevati in corrispondenza con la fase dell'accertamento delle entrate e i costi sono rilevati in corrispondenza con la fase della liquidazione delle spese.

La determinazione del risultato economico implica un procedimento di analisi della competenza economica dei costi e dei ricavi rilevati nell'esercizio per individuare i componenti economici positivi e negativi di competenza nell'esercizio. A tale scopo i costi/ricavi e gli oneri/proventi rilevati nel corso dell'esercizio sulla base dell'accertamento delle entrate e la liquidazione delle spese registrate in contabilità finanziaria sono oggetto di rettifica e integrazione. Considerato che le scritture di assestamento vengono effettuate alla fine dell'esercizio, la rilevazione degli effetti economici delle operazioni comporta una ricostruzione delle rilevazioni stesse.

Nella valutazione delle voci di bilancio sono stati osservati i criteri generali di prudenza e competenza.

DETERMINAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2017

FONDO CASSA al 01.01.2017	24.794.719,16
ENTRATE (reversali c/competenza)	911.352,59
ENTRATE (reversali c/residui)	4.912.226,00
USCITE (mandati c/competenza)	6.593.461,35
USCITE (mandati c/residui)	1.910.678,81
FONDO CASSA al 31.12.2017	22.114.157,59
RESIDUI ATTIVI	55.958.584,61
RESIDUI PASSIVI	27.823.988,16
FPV per spese correnti	176.371,38
RISULTATO FINANZIARIO al 31/12/2017	50.072.382,66

STATO PATRIMONIALE

Stato Patrimoniale Attivo

Immobilizzazioni Immateriali

Le immobilizzazioni immateriali sono caratterizzate dalla mancanza di tangibilità. Esse sono costituite da costi che non esauriscono la loro utilità in un solo periodo, ma manifestano i benefici economici lungo un arco temporale di più esercizi. Le immobilizzazioni immateriali sono entrate nel patrimonio dell'APL a seguito di acquisizione diretta di licenze. Le immobilizzazioni immateriali, la cui utilizzazione è limitata nel tempo, devono essere sistematicamente ammortizzate in ogni esercizio in relazione con la loro residua possibilità di utilizzazione. Gli ammortamenti così calcolati sono iscritti nel conto economico.



Immobilizzazioni Materiali

Sono iscritte al costo di acquisto ed esposte nell'attivo del bilancio al netto degli ammortamenti e delle svalutazioni effettuati nel corso dell'esercizio determinate dal fuori uso dei beni. L'ammortamento delle immobilizzazioni, la cui durata è limitata nel tempo, è stato calcolato sulla base del criterio della residua possibilità di utilizzazione. Il costo delle immobilizzazioni è ripartito attraverso la determinazione di quote di ammortamento da imputarsi al conto economico in modo sistematico, in base ad un piano di ammortamento predefinito in funzione del valore del bene.

I dati presenti al 31/12/2017 nell'inventario dell'APL sono la base sulla quale sono state effettuate le valutazioni volte a definire il valore patrimoniale delle immobilizzazioni materiali e la costituzione del fondo di ammortamento cumulato fin dal momento di utilizzo dei beni. A seguito delle disposizioni della legge regionale 23/2015 l'inventario dell'APL è in fase di revisione complessiva in virtù della gestione diretta di tutti i CPI e antenne del Piemonte: 48 sedi.

Crediti

I crediti di funzionamento sono iscritti nell'attivo dello Stato Patrimoniale in quanto obbligazioni giuridiche perfezionate ed esigibili, oltre ad i residui attivi l'APL vanta un credito di Iva come risulta dalla dichiarazione agli atti dell'ufficio. I crediti rappresentati nell'Attivo circolanti, pari a € 55.987.994,01, corrispondono all'importo dei residui attivi presenti nella contabilità finanziaria al 31/01/2017 per € 55.958.584,61 derivanti quasi esclusivamente dal credito maturato verso la Regione Piemonte e dal citato credito IVA per € 29.409,40. Crediti ritenuti certi ed esigibili non soggetti ad alcuna forma di svalutazione.

Disponibilità liquide

Le disponibilità rappresentate dall'attivo circolante, pari ad € 22.114.157,59 sono rappresentate dalle disponibilità liquide giacenti al 31/12/2017 presso il conto di tesoreria dell'Agenzia come risulta dal verbale del Tesoriere (verifica di cassa al 31/12/2017).

Stato Patrimoniale Passivo

Patrimonio netto

Il Patrimonio netto alla data di apertura del bilancio 2017 dell'Agenzia è dato dal Fondo di dotazione generato dalla differenza fra le poste dello Stato patrimoniale attivo e passivo dell'anno 2016 pari ad € 31.082.533,18, le riserve cioè il risultato dell'esercizio 2016 pari a € 6.290.071,51 per un totale complessivo pari a € 55.468.581,74.

Debiti

La corretta applicazione del principio della competenza finanziaria potenziata garantisce la corrispondenza tra i residui passivi presenti nel rendiconto finanziario 2017 pari a € 27.823.988,16. I debiti sono esposti al valore nominale.

Debiti verso fornitori

I debiti verso fornitori dell'Agenzia pari a € 250.899,47 sono iscritti nello Stato patrimoniale in quanto corrispondenti a obbligazioni perfezionate ed esigibili per le quali il servizio è stato reso o è avvenuto lo scambio di beni e/o servizi, ma che al 31/12/2017 non è ancora avvenuto il pagamento.

Debiti per trasferimenti e contributi

Sono rappresentati dai residui passivi assunti verso le Province e Città metropolitana per le spese sostenute per il funzionamento dei Centri per l'impiego, ivi compresa la spesa del personale.

Altri debiti

L'importo di € 95.359,38 indicato nello Stato Patrimoniale come altri debiti è dato da debiti tributari suddivisi tra IRAP, ritenute erariali su redditi da lavoro dipendente per conto terzi, debiti verso Istituti di previdenza e versamenti di ritenute previdenziali e assistenziali su redditi da lavoro dipendente e debiti verso creditori per servizi finanziari.



CONTO ECONOMICO

Componenti economici positivi

I componenti economici positivi dell'Agenzia sono rappresentati in poche voci essenziali composte dai proventi da trasferimenti correnti, in particolare da parte della Regione Piemonte quale dotazione finanziaria dell'Agenzia, risorse per il funzionamento dei Centri per l'impiego, risorse per il finanziamento dei progetti inseriti nel Piano annuale di attività e la quota per l'attività commerciale conclusasi nel corso dell'anno 2017, quale il subaffitto dei locali della vecchia sede di via Belfiore.

Componenti economici negativi

Acquisto per beni e servizi

Sono iscritti in tale voce i costi sostenuti per l'acquisto di beni di consumo necessari all'attività di funzionamento ed istituzionale dell'Agenzia pari a € 35.304,29.

Prestazioni di servizi

L'Agenzia è caratterizzata per l'attività di erogazioni di servizi gestione e coordinamento dei CPI, la somma iscritta nel conto economico pari a € 964.682,52 evidenzia la necessità di dover affidare in esterno servizi essenziali all'attività dell'Agenzia stessa. Rientrano in tale voce i costi relativi all'acquisizione di servizi connessi al miglioramento funzionale dei centri per l'impiego ed alla realizzazione della manifestazione IOLAVORO.

Utilizzo di beni di terzi

I costi relativi per questa voce di costo pari a euro 394.920,33 derivano dalle spese liquidate per corrispondenti spese rilevate in contabilità finanziaria e si caratterizza per la voce di fitti passivi.

Trasferimenti e contributi

In questa voce sono ricompresi i trasferimenti effettuati a favore delle Province e città metropolitana per le spese sostenute per il funzionamento dei centri per l'impiego, ivi compresa la spesa del personale.

Personale

Sono iscritti tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente dell'Agenzia liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto del principio della competenza economica. Il costo è principalmente valorizzato dal costo per stipendio fisso, indennità accessorie e contributi ed oneri del personale.

Quote di ammortamento dell'esercizio

Sono state incluse tutte le quote di ammortamento delle immobilizzazioni materiali iscritte nello Stato Patrimoniale. La procedura di ammortamento è stata applicata a tutti i costi relativi alle immobilizzazioni la cui utilizzazione è limitata nel tempo in quanto soggette a deperimento o obsolescenza. Il Registro dei beni ammortizzabili, in fase di aggiornamento, è lo strumento con il quale è possibile effettuare la corretta procedura di ammortamento. La quota di ammortamento per l'anno 2017 è pari ad € 46.849,21.

Proventi e oneri finanziari

Tale voce ricomprende l'ammontare complessivo degli interessi attivi pari ad € 226.42.

Proventi ed oneri straordinari

L'ammontare complessivo dei proventi straordinari pari a € 3.713.759,27 ricomprende la quota relativa al riaccertamento ordinario dei residui e delle spese di investimento di beni mobili ancora in fase di inventariazione.



l'impiego in Piemonte e successivamente visita guidata presso il Salone IoLavoro, comprensivo del Worldskills Piemonte, con un gruppo di partecipanti provenienti dal Montenegro.

1.3 COORDINAMENTO PROGETTO EUROPEO TSUNAMI

~~Il progetto TSUNAMI rappresenta un intervento innovativo nell'ambito delle politiche per l'inserimento lavorativo di persone con disagio psichico. In sintesi il progetto prevede l'implementazione di un intervento finalizzato all'inserimento lavorativo che si caratterizza per alta intensità e per una durata limitata. Il progetto, di durata triennale (2017-2019), vede il coinvolgimento di 15 CPI della Regione, si prevede di prendere in carico circa 500 persone con azioni di orientamento specialistico, percorsi di tirocinio e accompagnamento al lavoro (mantenimento). Il progetto ha visto la nomina di referenti locali dei Centri ed orientatori di progetto (Job Coach) che hanno dato luogo alle azioni previste. L'attività di coordinamento è collegata anche ad aspetti di carattere informativo con la gestione dei dati, di carattere amministrativo contabile per la gestione del bilancio, delle rendicontazioni e dei tirocini (gestione delle indennità in carico a risorse del F.R.D.).~~

Nel corso dell'anno è stata data attuazione al progetto con la definizione puntuale delle azioni e degli strumenti di supporto. Sono state attuate diverse azioni di coordinamento a livello territoriale su tutti i 15 CPI coinvolti nel progetto e sono stati realizzati dei momenti di coordinamento e direzione a cadenza mensile. Durante l'anno sono stati organizzati anche diversi momenti formativi rivolti ai referenti di progetto e agli operatori Job Coach. L'impegno nella realizzazione del progetto oltre alla presa in carico dei nuovi iscritti al collocamento mirato prevede anche fasi di carattere organizzativo del servizio, di carattere orientativo per la presa in carico delle persone e di carattere amministrativo contabile connesse alla rendicontazione delle azioni dei Centri e della Direzione.

1.4 PERSONALE APL E CONTRATTI

1.4.1 Personale APL

L'Agenzia ha provveduto in corso d'anno alla gestione giuridico normativa dei propri dipendenti insieme a quella del personale dei Centri per l'impiego piemontesi in assegnazione temporanea alla stessa ex art. 16 LR 23/2015. Tale assegnazione, decorrente dall'1/1/2016, si è svolta, per il 2017, secondo il regime previsto dalla convenzione regolativa di cui alla DGR del 29/12/2016 n. 51-4525 in BURP n. 6 del 9/2/2017, attributiva della dipendenza funzionale degli stessi all'APL, rimanendo sostanzialmente immutato rispetto al 2016. Su questo terreno l'Agenzia, onde essere supportata nella gestione dei relativi incumbenti (dai congedi, ai permessi, alla mobilità, alle più complesse questioni sia organizzative che logistiche inerenti le sedi territoriali dei centri) ha richiesto alla Regione Piemonte, Direzione Coesione sociale, ottenendone l'autorizzazione con determina n. 1124 del 30/12/2016 l'avvalimento a tempo pieno dal 2/01 al 31/12/2017 del Dott. Massimo Caniggia e del Dott. Enrico Chiavis, già dirigenti provinciali, in servizio presso la Regione. I dirigenti hanno affiancato la Direzione di APL nello svolgimento degli adempimenti in materia, con specifico riferimento, da un lato, alla gestione del personale in assegnazione temporanea, e dall'altro, alla organizzazione e alla logistica dei CPI, compresa la sicurezza sul lavoro ex D.lgs 81/2008. Il Piano per la formazione e l'aggiornamento del personale di APL 2017-2019 è stato adottato con determina n. 737 del 23/10/2017.

In data 20/12 è stato siglato tra le parti il Contratto decentrato Integrativo 2017 per il personale di APL.

1.4.2 Contratti

Alla luce del correttivo al Codice Appalti, di cui al Dlgs 56/2017, APL è andata adeguando al disposto normativo, le procedure di scelta del contraente per la fornitura di beni e servizi poste in essere dall'ente, sviluppando gli affidamenti tramite MEPA e i rapporti con le centrali di committenza. A tal proposito tra l'Agenzia e la Società di committenza regionale (S.C.R.) è stata siglata apposita convenzione, adottata con determina n. 236 del 29/3/2017, per la regolamentazione dell'attribuzione a quest'ultima del ruolo di stazione appaltante ex Dlgs 50/2016 e s.m.i.



APL è stata configurata dalla Regione Piemonte ai sensi della DGR del 28/6/2017 n. 2-5267 in BURP n. 29 del 20/07/2017 come ente in "house providing" per diventare destinataria di affidamenti diretti di attività o servizi da parte della stessa, al di fuori del regime del codice appalti ex art. 5 del Dlgs 50/2016, in quanto sottoposta al controllo analogo regionale (cioè ad un controllo simile a quello esercitato dalla medesima sui propri servizi), e ha sviluppato l'attività istruttoria per l'iscrizione, a opera regionale, nel relativo elenco ex art. 192 co 1 del Dlgs 50/2016.

1.4.3 Legale Normativa

L'Agenzia, nelle materie di competenza ex LR 34/2008 e sml, ha gestito il precontenzioso, le conciliazioni stragiudiziali, i rapporti con l'Avvocatura regionale, con quella degli altri enti, e con il libero foro. Anche in ragione dell'attività connessa alla gestione del CPI APL ha sottoscritto con l'Avvocatura regionale apposita convenzione per la tutela giudiziale e la consulenza legale adottata con determina n. 546/2016, e in quest'ambito è stato gestito il contenzioso in corso, già in capo alle ex Province relativo ai CPI.

1.4.4 Organismo Intermedio

APL come Organismo Intermedio, ai sensi della Convenzione del 23/10/2012 rep. regionale n. 16998, intercorsa con la Regione Piemonte Direzione Coesione sociale in qualità di Autorità di gestione per il POR FSE 2007-2013 Ob. 2 Competitività regionale e occupazione, ha svolto le attività affidate, e in particolare quelle relative al Progetto Straordinario Garanzia giovani Piemonte 014-015 (BURP n. 7 del 13/2/2014). Tale Progetto è stato approvato dall'APL con determina n. 110/2014 e il relativo Piano attuativo è stato adottato con determina n. 173/2014. In quest'ambito si è svolta nel corso del 2017, da parte dell'Autorità di audit, in collaborazione con la Direzione regionale coesione sociale in qualità di Autorità di gestione, l'attività di controllo nei confronti dell'Agenzia sulle operazioni campionate.

1.5 CENTRI PER L'IMPIEGO

1.5.1 Accesso agli atti

L'accesso agli atti è un servizio offerto a livello regionale a tutti i cittadini, società, associazioni ed enti pubblici che hanno un interesse diretto e corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento amministrativo stabilmente conservato nella Pubblica Amministrazione (PA) per cui avanza istanza di accesso.

Il servizio, fino al 2015 veniva gestito dalle 8 province, tramite i CPI, con differenti modalità di gestione, diversificate per area di competenza territoriale, dal 2016 APL, in quanto ente strumentale della Regione Piemonte, che ha il coordinamento dei CPI regionali, ne ha acquisito il coordinamento procedurale. Il procedimento consta nella verifica della completezza e correttezza dell'istanza presentata ai CPI, nella gestione del processo di comunicazione della richiesta a tutti gli interessati e nell'avvio al processo di accoglimento e di gestione del procedimento fino al completamento.

Nel 2017 le istanze hanno superato le 8000 annue.

E' in corso l'analisi delle differenti procedure per arrivare a definire delle linee guida comuni per i CPI in una logica di semplificazione amministrativa e riduzione dei costi.

Le tipologie di accesso più diffuse sono:

- richieste di accertamento dello stato occupazionale effettuate da Studi Legali, Soc. Riscossione Crediti, Guardia Finanza e Carabinieri, Tribunale;
- richieste di informazioni relative agli interventi posti in essere dai CPI in relazione alla condizione lavorativa di cittadini che hanno richiesto aiuti al Presidente della Repubblica o ad Enti.

1.5.2 Formazione del personale

Si sono realizzate le seguenti attività:

- 1) L'analisi dei fabbisogni formativi: si tratta di una delle attività più strategiche, che sta alla base della redazione del Piano della Formazione.



- 2) L'elaborazione del Piano della Formazione nel quale sono programmati gli interventi formativi che devono essere realizzati.
- 3) La gestione operativa del Piano che prevede l'organizzazione dei corsi, attraverso l'individuazione dei Percorsi formativi, gli incarichi ai docenti e soprattutto l'individuazione dei fornitori.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 che indirizza verso l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane. Il Piano della Formazione che si è elaborato nel 2017, si è uniformato alle indicazioni normative e contrattuali in materia di formazione che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale dell'Agenzia Piemonte Lavoro compreso quello dei CPI. Il Piano è stato sviluppato in coerenza delle disponibilità di bilancio di APL.

Il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento del personale per il triennio 2017-2019 è inteso come un processo complesso e si svilupperà in tre fasi differenti.

Si prevede la progettazione, erogazione, coordinamento di 45 percorsi formativi che coinvolgeranno sia personale di APL che dei CPI regionali (rispetto a tale personale non sono previste voci a bilancio); la formazione toccherà sia contenuti tecnici specialistici che trasversali. I primi sono stati progettati "su misura" rispetto ai settori e/o aree organizzative (direzionale, servizi di line, servizi specialistici, affari amministrativi); i secondi hanno coinvolto il management (Responsabili di CPI e Responsabili di Area Centrale). Le metodologie che sono state scelte per l'erogazione sono state molteplici e sono state individuate in coerenza con gli obiettivi direzionali e la complessità dei percorsi: lezioni frontali, FAD (Formazione a Distanza), addestramento tecnico, autoformazione (es. web seminar).

Gli interventi formativi compresi nel Piano della Formazione sono stati prevalentemente realizzati "a costo minimo" in quanto la docenza è stata garantita anche da esperti già presenti in organico o esterni che interverranno a titolo gratuito.

Nel caso di formazione specifica per attività progettuali si è fatto fronte con risorse del progetto. Per questi corsi la formazione è avvenuta anche all'interno della struttura dell'Ente ma anche nelle aule attrezzate della Regione Piemonte. Inoltre, l'Ente, nel contesto della collaborazione instaurata con la Regione Piemonte, si è avvalso dei corsi previsti nel Piano di formazione della Regione Piemonte. Molti interventi sono stati realizzati in collaborazione con ANPAL Servizi e INPS. Da febbraio al dicembre 2017 sono stati così realizzati 27 interventi formativi e sono state coinvolte 396 persone, alcune persone hanno usufruito di più interventi formativi.

1.5.3 Azioni di politica attiva del lavoro per la realizzazione di Progetti di Pubblica Utilità PPU

Periodo 2016-2018 in attuazione dell'atto di programmazione approvato con DGR D.G.R. n. 24-3940 del 19 settembre 2016.

In riferimento al Bando DD 217 del 20/02/2017, l'APL ha svolto attività di intermediazione tra la Regione e i CPI, in particolare si è occupata anche partecipando a riunioni, dell'assistenza tecnica a favore dei Centri per l'Impiego. I CPI costituiscono l'interfaccia dei partenariati che attuano la misura i quali sono tenuti a rivolgersi ai CPI di competenza territoriale per individuare i tirocinanti da inserire nei progetti e se richiesto ricoprono il ruolo di Promotori dei tirocini come da disciplina Regionale.

1.5.4 Tirocini

Costante è l'attività di assistenza tecnica rivolta ai soggetti promotori (CPI). Il servizio tirocini dell'APL si occupa principalmente del coordinamento con i CPI del territorio regionale in riferimento ai tirocini d'inserimento reinserimento al lavoro.

Altre attività inerenti sono:

1. Coordinamento del protocollo progetto Esperienza Lavoro 5 Fondazione Crc - interventi con la Fondazione per progetti sperimentali di tirocini extracurricolari - collaborando con i partner dell'iniziativa e in particolare con la rete dei Centri per l'impiego della provincia di Cuneo.



2. Riunioni per aggiornamenti e per rafforzare i rapporti di rete fra gli operatori del Mercato del Lavoro del CPI, al fine di dare impulso ad un adeguato utilizzo del tirocinio.
3. Interventi con l'Università per la sottoscrizione di convenzioni per avviamenti di stage curriculari.
4. Costituzione del "Gruppo Lavoro Tirocini" in relazione alla DGR 85/2017.

Tirocini a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero, con il supporto e la validazione degli atti relativi ai tirocini attivati nell'area della Città metropolitana di Torino, redatti dall'Ufficio preposto.

Nel corso del 2017 APL ha prodotto le seguenti analisi sui tirocini:

- nel mese di luglio 2017 è stato pubblicato il report annuale sui tirocini attivati in Piemonte nel 2016;
- nel mese di ottobre 2017 ha collaborato con la Regione alla produzione di dati da presentare durante una seduta della Commissione regionale di concertazione, fornendo quelli sugli esiti dei tirocini (follow up occupazionale dei tirocini conclusi nel 2015).

2. AREA SERVIZI IN LINE

2.1 Promozione dei rapporti con associazioni di impresa e categoria

Sono stati effettuati incontri presso le Associazioni Datoriali della Regione Piemonte e presso l'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

L'obiettivo è stato quello di informare, a seguito dei recenti interventi legislativi in ambito lavorativo, imprese e operatori del settore sulle opportunità offerte.

- La sperimentazione sul match fra le competenze dei manager/dirigenti uscenti dal Mercato del Lavoro e i giovani orientati alla creazione di impresa ha rilevato esito positivo.
A tal fine è stato organizzato un servizio nell'ambito della manifestazione IOLAVORO a cura di Federmanager, Manageritalia e VSP - Volontari Senior Professionali Onlus "MANAGERS'HUB A IOLAVORO Il tuo curriculum è smart? Parlane con un manager".
- L'attività del servizio Dirigenti si è dedicata all'aggiornamento della Banca Dati, finalizzata ad offrire alle imprese alla ricerca di alte figure professionali un punto di ricerca strutturato.

APL ha collaborato con Manageritalia e Federmanager alla realizzazione di iniziative per facilitare l'inserimento dei dirigenti proponendo e realizzando interventi per integrare obiettivi, azioni e risorse finanziarie legate alle politiche per il lavoro, ai percorsi di accompagnamento e sostegno all'imprenditorialità/lavoro autonomo.

Inoltre è proseguito lo sviluppo delle relazioni con i soggetti istituzionali e con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e con l'Università a livello regionale.

2.2 Eventi e Progetti

Anche per questa sotto-area si è deciso di investire oltre che sui più articolati e complessi eventi storicamente gestiti da APL come IOLAVORO, nella presenza in diversi eventi non strettamente caratterizzati o legati alle politiche del lavoro, ma ove comunque si potesse portare una serie di informazioni utili alla *mission* dell'Agenzia o si potesse incrementare il patrimonio di conoscenze e relazioni utili.

2.2.1 IOLAVORO

Con Determinazione n. 187 del 15.03.2017 la Direzione Coesione Sociale della Regione Piemonte affidava ad APL la realizzazione delle iniziative "IOLAVORO" e WorldSkills" per il 2017, approvando il Piano delle attività proposte e assegnando un contributo ex art.12 L.241/90 pari a € 500.000,00 di cui € 300.000,00 per le attività targate IOLAVORO e €



200.000,00 per le azioni WorldSkills.

In esecuzione della citata determinazione nel corso del 2017 APL ha realizzato le azioni previste nel predetto Piano come di seguito dettagliato:

1. Partecipazione alla 30ma edizione del Salone Internazionale del Libro dal 18 al 22 maggio con l'organizzazione di uno stand per informare i visitatori sulle attività IOLAVORO e WorldSkills in programma per il 2017 oltre alla realizzazione di un ricco calendario di workshop sulle tematiche del lavoro, della formazione e della riforma dei Servizi per l'impiego.
2. Organizzazione di IOLAVORO a Cuneo il 26 maggio in collaborazione con il Comune di Cuneo e altri attori territoriali. All'evento hanno preso parte oltre 30 aziende alla ricerca di personale.
3. Partecipazione al Forum de l'emploi di Lione il 14 marzo con l'organizzazione di un bus da Torino a Lione per il trasporto di persone in cerca di lavoro interessate a lavorare in Francia. Si è inoltre provveduto al presidio di uno stand per fornire informazioni sui servizi per il lavoro italiani e le iniziative IOLAVORO e Your First Eures Job.
4. Partecipazione all'iniziativa "La montagna dove tutto nasce" il 14 e 15 luglio a Torino - Cascina Marchesa - Parco della Pellerina, con l'organizzazione di uno stand dove sono state fornite informazioni su IOLAVORO, WorldSkills, Eures, Alte professionalità.
5. Organizzazione di IOLAVORO a Torino il 4 e 5 ottobre presso Lingotto Fiere. All'evento hanno partecipato 100 aziende e 6500 persone in cerca di lavoro. Sono stati effettuati oltre 10.000 colloqui di lavoro, 40 workshop sulla ricerca attiva del lavoro, la creazione d'impresa, orientamento e formazione. Sono, inoltre, stati organizzati due seminari a livello nazionale sulle tematiche dell'Alternanza Scuola Lavoro e Sistema duale. Ampio spazio è stato dato agli approfondimenti di tematiche per avvicinare Istruzione, formazione e lavoro con un'area specifica "alternanza scuola lavoro" in cui scuole, istituti tecnici superiori e agenzie formative hanno presentato le loro best practices; presenti 10 istituti scolastici, 7 Fondazioni ITS (Istituti tecnici superiori) del Piemonte, agenzie formative, Unioncamere Piemonte e progetto Obiettivo Orientamento Piemonte.
6. Organizzazione dei Campionati regionali WorldSkills Piemonte con la partecipazione di 87 competitor provenienti da Agenzie formative e Istituti scolastici piemontesi che si sono sfidati in 11 mestieri per conquistare la possibilità di partecipare ai Campionati europei di Budapest 2018 e ai Campionati nazionali di Bolzano 2018 validi per selezionare i partecipanti ai Campionati mondiali di Kazan 2019. Migliaia gli studenti piemontesi che hanno partecipato al Tour dei mestieri durante le competizioni, organizzato per favorire l'orientamento formativo e professionale.
7. Partecipazione al Salone Orientamenti di Genova, dal 14 al 16 ottobre, con l'organizzazione di uno stand dove sono state fornite informazioni su IOLAVORO, WorldSkills, Eures, Alte professionalità. Il Piemonte è, inoltre, stato invitato a partecipare alla prima edizione dei Campionati WorldSkills della Liguria nella categoria "Estetista". E' stata, quindi, organizzata la partecipazione di un competitor e di un expert piemontese quale membro della giuria di valutazione delle prove. La competitor era stata selezionata durante i Campionati regionali piemontesi classificandosi fra le migliori e a Genova ha conseguito un ottimo terzo posto.
8. Organizzazione di IOLAVORO ad Alessandria il 28 novembre con la partecipazione



di oltre 60 aziende. L'evento è stato ospitato presso i locali dell'Università del Piemonte Orientale e realizzato in collaborazione con il Comune di Alessandria e altri partner locali. Oltre 2.000 i partecipanti registrati tra persone in cerca d'impiego e studenti.

9. Organizzazione di IOLAVORO a Chieri il 7 dicembre, che ha visto la partecipazione di numerose aziende del territorio e la presenza di oltre 400 persone in cerca di lavoro. L'iniziativa è stata promossa dal Comune di Chieri in collaborazione con la Camera di Commercio e altri partner locali.
10. Programmazione delle attività formative per competitor ed expert che parteciperanno ai Campionati europei e nazionali WorldSkills nel 2018.

2.3 MONITORAGGIO E ANALISI

Tale attività, patrimonio storico dei compiti dell'Agenzia Piemonte Lavoro, assume nel nuovo ruolo di gestione dei Centri per l'impiego un'importanza fondamentale. La nuova organizzazione di APL rafforzata e resa trasversale alle attività dell'Agenzia stessa. E' una funzione di approfondimento richiesta dal committente istituzionale sulle tematiche riguardanti le politiche attive del lavoro. Fotografa la realtà e indaga in profondità i sistemi del lavoro. A seconda della strategia (standard- non standard) decisa dai Gruppi di Ricerca si utilizzano le tecniche più idonee (quantitative e/o qualitative). Software statistici avanzati permettono l'utilizzo anche di tecniche multivariate. I monitoraggi sono di tipo esplorativo: analizzano i dati e si chiedono conferme sui risultati ottenuti attraverso testimoni privilegiati, si aprono confronti per approfondire gli argomenti. L'accesso ai sistemi informativi del lavoro, i cui dati sono di proprietà della Regione vengono sistematicamente sottoposti al parere degli esperti.

2.3.1 I RAPPORTI DI MONITORAGGIO

L'attività centrale nel 2017 ha riguardato principalmente due fondamentali Rapporti:

A) Il Rapporto sull'andamento del mercato del lavoro in Piemonte

Costituisce uno strumento da utilizzare sull'intero territorio regionale che descrive i risultati della domanda e dell'offerta di lavoro, li analizza e li interpreta al fine di raggiungere una conoscenza del mercato del lavoro oggettiva, affidabile e verificabile. Ciò che emerge dai dati diventa indispensabile per un ruolo attivo di gestione e controllo delle politiche per il lavoro. Questo rapporto periodico sull'andamento del mercato del lavoro in Piemonte nel 2016 si colloca all'interno di un progetto realizzato in modo congiunto dall'Agenzia Piemonte Lavoro e dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, con la collaborazione dei referenti regionali di Anpal Servizi, la nuova struttura di supporto all'Agenzia Nazionale per Politiche Attive.

Si è realizzata così una collana editoriale on line chiamata "Cronache del Lavoro", che è stata pubblicata sul sito web di Agenzia Piemonte Lavoro e sul sito dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. A questa prima uscita, ancora di carattere sperimentale, sono seguiti approfondimenti sui quattro Quadranti territoriali della Regione ed un rapporto di monitoraggio di carattere monografico sui Tirocini attivati. I Monitoraggi si propongono di rispondere, in particolare, alle esigenze conoscitive dei servizi per il lavoro.

B) Il Rapporto di monitoraggio sul sistema dei Centri per l'Impiego

È il secondo fondamentale strumento che si occupa da un lato di analizzare in profondità i flussi dei disponibili dei Centri per l'Impiego del Piemonte, dall'altro come tale situazione si è riflessa sulle funzioni dei Centri per l'Impiego. In particolare si sono individuate le Persone trattate nei Cpi (Perceptor e Non) e le attività in cui sono state coinvolte nel 2017. Gli approfondimenti hanno riguardato anche i dispositivi di politica attiva come l'assegno di ricollocazione, buoni servizio, garanzia giovani, creazione di impresa, Eures.... Questo rapporto si configura come uno strumento di lavoro per tutti coloro che si occuperanno di servizi e

politiche in particolare in questo momento in cui sono avviati processi di riorganizzazione delle competenze e dei livelli istituzionali ma soprattutto considerando l'esigenza di garantire a chi cerca lavoro servizi moderni ed efficienti e politiche adeguate all'obiettivo occupazionale. La rilevazione ha anche riguardato le Risorse Umane dei CPI e le Reti in cui i Cpl agiscono (raccolta Accordi, protocolli d'intesa....).

2.3.2 Osservatorio interistituzionale stranieri Città Metropolitana di Torino

Si tratta di un'attività istituzionale finalizzata alla pubblicazione del Rapporto sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della provincia di Torino, che si propone come strumento di analisi dell'evoluzione della presenza dei cittadini stranieri sul territorio provinciale e patrimonio conoscitivo per studi, azioni di integrazione, dialogo e coordinamento. Il documento nasce dalla volontà delle Istituzioni cittadine e provinciali, di contribuire con i propri patrimoni di dati e conoscenze all'attuazione di politiche e interventi idonei a sviluppare nel concreto l'integrazione come motore di sviluppo e coesione sociale.

APL partecipa all'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in provincia di Torino. Il rapporto, presentato a novembre 2017, ha visto due contributi di APL, il primo relativo allo studio dell'utenza straniera del CPI e ai relativi avviamenti, il secondo l'analisi delle professioni che hanno visto il maggior numero di avviamenti tra questa tipologia di lavoratori. L'analisi è svolta sulle basi dati SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte) e SIFP (Sistema Informativo della formazione professionale) e GECO (Gestione online comunicazioni obbligatorie). La sede dell'Osservatorio è presso la Prefettura di Torino.

2.3.3 La collaborazione con Anpal Servizi

Ben consapevoli che indagare sulle assunzioni significa studiarne solo l'effetto ma non la causa l'Agenzia Piemonte Lavoro ha attivato una collaborazione sul monitoraggio con ANPAL Servizi mirata innanzitutto all'analisi delle Imprese utilizzando oltre a SILP anche l'archivio di Movimprese Infocamere e AAEP al fine di disporre di uno strumento informatico in grado di individuare e di georeferenziare le imprese che negli ultimi anni hanno assunto.

A tal proposito si è testato e alimenterà una piattaforma informatica che ANPAL Servizi ha sviluppato in collaborazione con la Bocconi da una precedente piattaforma prodotta dall'Università di Costanza, all'interno di una strategia di scouting della domanda di lavoro con un approccio orientato ai *Big Data Analysis*. L'obiettivo della piattaforma è stato quello di effettuare una mappatura delle aziende attive sul territorio regionale per supportare l'attività di *scouting* e di incontro domanda offerta dei centri per l'impiego ma anche per analizzare con maggior precisione il tessuto produttivo locale.

Inoltre si intende mettere a disposizione degli operatori dei Centri per l'Impiego uno strumento basato su dati e informazioni relativi alle tendenze socio-economiche dei territori del Piemonte. Tali indicazioni sono il frutto del confronto tra un gruppo di operatori/operatrici di ANPAL Servizi e dell'Agenzia Piemonte Lavoro nell'ambito del programma "Azione di sistema Welfare to Work" sulla base dell'esperienza sviluppata in questi anni.

Sono stati così prodotti **Rapporti periodici** di sintesi sulla situazione socio-economica dei Quadranti (la dimensione provinciale sarà quella di riferimento). È evidente che una particolare attenzione è stata riservata ai settori in tensione e alle professioni emergenti.

La proposta è stata elaborata tenendo conto delle esigenze operative dei destinatari delle analisi in particolare operatori del CPI impegnati nell'erogazione di attività di orientamento specialistico, di incontro domanda/offerta, *scouting* e marketing verso le imprese.

2.3.4 Collaborazione con Ires Piemonte e Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro

Tale collaborazione si articola sulle seguenti attività:

LA PULIZIA DEL DATO. Dalla fine del 2016 l'Agenzia Piemonte Lavoro ha fatto parte di un gruppo di lavoro tecnico a cui prendono parte anche l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro e l'IRES Piemonte, con l'obiettivo di rivedere ed affinare le modalità di estrazione e di trattamento dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie on line (COB), recuperando le esperienze sviluppate negli anni, sia per ricostruire una serie storica compiuta dei dati disponibili a partire dal 2008, integrando se possibile anche dati da altre fonti (ISTAT Asia o Infocamere) sia per migliorare la qualità dei dati estratti a fini congiunturali. Nel corso del 2017 è stato prodotto un documento ufficiale che riporterà le modalità definite e concordate per l'estrazione, la pulizia e l'elaborazione dei dati.



LA DOMANDA DI PROFESSIONI. L'obiettivo di questa collaborazione è stata l'analisi dell'evoluzione della domanda di lavoro dipendente per livello di qualificazione e profilo professionale utilizzando la stessa metodologia. L'obiettivo è individuare quali profili professionali risultano aver "tenuto" o essere cresciuti rispetto al 2008 e quali invece hanno perso terreno ma mentre le altre strutture di ricerca operano prevalentemente sul livello regionale e sui quadranti, l'Agenzia Piemonte lavoro opera più sui bacini per l'impiego; un confronto rispetto alle informazioni ricavate sui diversi livelli territoriali è indispensabile per andare più in profondità nelle analisi.

LA SPERIMENTAZIONE DI WOLLYBI. Attraverso un innovativo strumento di ricerca (WollyBi) messo a punto dall'Università Bicocca è possibile analizzare migliaia di annunci di lavoro (ricavati da 12 piattaforme on line di incontro domanda/offerta di lavoro) individuando in particolare quelli di chi svolge funzioni del tutto nuove non individuabili attraverso la Classificazione Istat delle Professioni 2011. Quindi non solo profili già codificati, ma anche del tutto nuovi (ad esempio nell'ambito della Business Intelligence) ricercati dal mercato e osservabili solo nelle offerte di lavoro on line. Questo, che potrebbe diventare un elemento innovativo rispetto agli approfondimenti sull'argomento delle professioni è stato oggetto di una sperimentazione insieme a Ires Piemonte e Osservatorio regionale del mercato del lavoro.

NUOVI SCENARI SULLE PROFESSIONI E' continuato il confronto con le altre strutture di ricerca sulle professioni che riguardano la green economy, la white economy e la digital economy in Piemonte. In particolare il confronto si è allargato anche alle professioni della Manifattura 4.0 e dell'Agricoltura 4.0.

IL SUPPORTO AI CENTRI PER L'IMPIEGO Infine, avvalendosi delle competenze interne al gruppo del Monitoraggio e Analisi, si sono supportate, come richiesto, le attività dei CPI, quali ad esempio l'accesso agli atti, verificando su richieste avanzate da avvocati o da agenzie di recupero crediti, la condizione occupazionale di soggetti che risultano in posizione debitoria. Quindi obiettivi diversi ma stessa metodologia.

2.4 Politiche di Parità

Con lo scopo di assicurare all'utenza un'offerta di servizi di qualità e omogenea su tutto il territorio regionale, l'attività è stata indirizzata a promuovere il rafforzamento delle competenze della rete delle referenti per le politiche di parità mediante l'individuazione di momenti formativi sui temi collegati alle pari opportunità anche con lo scopo di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nell'organizzazione.

Pertanto cogliendo l'opportunità formativa costituita dai laboratori di agglomeramento sulla promozione di una cultura di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, finanziati dal Progetto "Piemonte contro le discriminazioni" e destinati per APL ai referenti Immigrazione del CPI, sono stati individuati tre laboratori la cui partecipazione è stata estesa alle referenti per le politiche di parità dei CPI e cioè rispettivamente "Il mondo del lavoro", la "Comunicazione interculturale nell'ambito dei servizi pubblici", "La gestione dei conflitti".

Inoltre, nel mese di ottobre, è stato organizzato nella sede di APL il laboratorio "Le discriminazioni nell'ambito del lavoro" cui hanno partecipato i responsabili dei CPI e il personale impegnato nell'area delle politiche del lavoro del centro direzionale "Le discriminazioni nell'ambito del lavoro" rivolto ai responsabili dei CPI e al personale operante nel centro direzionale APL.

APL, in quanto componente della Rete Permanente di Parità di Asti, a seguito di sottoscrizione in data 16/05/2016 del Protocollo d'Intesa Istitutivo, nella seconda parte dell'anno ha collaborato con la Consigliera di Parità e il Partneriato (Provincia di Asti, Agenzia Piemonte Lavoro e Centro per l'Impiego di Asti, Ispettorato Territoriale del Lavoro, INPS, Direzione Asl di Asti, Ufficio Scolastico Provinciale, Organizzazioni Sindacali Territoriali, Associazioni disabili) alla progettazione di un ciclo di incontri di informazione/formazione e aggiornamento sulle tematiche relative alle politiche di parità, da tenersi con l'inizio del 2018; nello specifico la collaborazione si è sostanziata nella predisposizione di statistiche e analisi relative al mercato del lavoro locale per metterle in luce le dinamiche nell'ottica di genere, migliorando la conoscenza dei fenomeni a supporto della funzione della Consigliera.

E' proseguita la collaborazione tra la Consigliera di Parità Città Metropolitana di Torino ed i CPI situati in Città metropolitana, in coordinamento con APL. Nello specifico le referenti di parità,

poichè svolgono la funzione di supporto alla tutela, prevenzione e contrasto alle discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro o alla formazione, nello sviluppo della carriera, in relazione alla maternità o nell'ambiente di lavoro, hanno collaborato con la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino nel trasferire la segnalazione di casi (2017, n. 2), fornendo supporto in merito alla normativa sul lavoro ed allo stato di disoccupazione. L'adesione ai nodi territoriali antidiscriminazioni rappresenta l'occasione per estendere e rafforzare la collaborazione con le Consigliere del resto del territorio piemontese.

APL ha aderito al Progetto Iniziativa Lavoro WAW (Women at Work) finanziato dalla Fondazione CRT. Si tratta di un progetto di politica attiva, preselezione, formazione e tirocinio, capofila il Consorzio Sociale Il Filo da tessere, partner Enaip (per la formazione), Associazioni datoriali (Unione Industriale del Biellese, CNA del Biellese, Ascom Provincia di Biella, Legacoop Piemonte) Associazioni femminili (Associazione Mafalda, Vocididonne, Associazione Donne Nuove, Rete al femminile) e coordinamento con la Consigliera di Parità provinciale. E' stato coinvolto il CPI di Biella. Sono state svolte attività di consulenza normativa sui tirocini, sul target e sulle aziende del territorio, incrocio D/O e colloqui di preselezione, monitoraggio. Le donne over 40 sono le destinatarie del progetto, sono state raccolte 78 candidature.

Inoltre ha partecipato all'Azione Inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, Bando approvato con D.D. n. 1147 del 20/11/2017 della Regione Piemonte Settore Coesione Sociale, per l'inserimento lavorativo di donne vittime di violenza. Capofila del progetto le onlus Donne & Futuro e Svolta Donna. Hanno partecipato gli operatori dei CPI della Città metropolitana di Torino e del territorio della provincia di Vercelli con attività di accompagnamento al lavoro ed incontro domanda e offerta.

I CPI, in collaborazione con gli operatori accreditati al lavoro aderenti al partenariato, hanno svolto attività di accompagnamento al lavoro e incontro domanda e offerta, di individuazione di imprese disponibili ad inserire la persona in attività lavorativa attraverso forme diverse di contratto e/o in tirocinio; di accoglienza e informazioni alla persona interessata ad avviare un'iniziativa imprenditoriale in forma autonoma, sulle modalità di funzionamento del percorso MIP - Mettersi in Proprio attivato dalla Regione Piemonte.

2.5 INSERIMENTO REINSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

2.5.1 Gestione, monitoraggio e valutazione linee per bando 1.b "Percorsi formativi per il lavoro" e 2.b "Incentivi all'assunzione" (Riattivo)

Le Misure previste nell'ambito del programma Riattivo prevedono la gestione di APL, sia delle attività di monitoraggio che del processo di gestione.

Per queste linee di attività di Riattivo la Regione ha stanziato con la D.G.R. 12 dicembre 2011, n. 20-3100 le somme di € 1.000.000,00 per il Bando Azione 1.b e di € 975.467,37 per il Bando Azione 2.b.

La dotazione finanziaria relativa l'Azione 1.b è stata nel tempo più volte incrementata per far fronte alle numerose domande pervenute. Nel complesso le risorse destinate all'Azione 1.b sono pari a € 12.500.000,00. Nel 2017 si è proceduto oltre alla gestione della parte degli interventi, alla verifica degli esiti occupazionali, al recupero delle risorse non utilizzate che hanno permesso l'avvio degli ultimi progetti ancora non finanziati. I progetti presentati al 30 giugno 2017 sono stati 105 di cui 97 ammessi al finanziamento per complessivi 112 corsi, la media degli allievi è stata di 20 a corso e si sono concretizzati 610 avviamenti. Il riutilizzo delle economie ha comportato un impegno complessivo di circa € 15.300.000,00.

Il Bando dedicato all'Azione 2.b ha visto uno stanziamento iniziale pari a € 5.000.000,00 e ha avuto inizio il 20 giugno 2012, nel tempo la dotazione finanziaria è stata rideterminata in favore dell'Azione 1.b. Nel 2017 sono state utilizzate tutte le risorse rimanenti ed al 30 giugno 2017 sono stati presentati 15 progetti di cui 10 ammessi al finanziamento, gli avviati sono stati 125, le risorse impegnate sono state circa € 900.000,00.

2.5.2 Cantieri di lavoro art. 32 della L.R. 34/2008

Il cantiere di lavoro, è un'attività ausiliaria del servizio pubblico, di cui gli Enti locali possono avere necessità per realizzare determinati servizi di notevole rilevanza sociale per lo



svolgimento di attività forestale e vivaistica di rimboschimento, di sistemazione montana e costruzione di opere di pubblica utilità che altrimenti difficilmente riuscirebbero a realizzare. Con Deliberazione della Giunta Regionale 14 dicembre 2015, n. 19-2599 sono stati trasferiti € 3.000.000,00 ad APL per cofinanziare la realizzazione dei cantieri di lavoro per disoccupati di cui all'art. 32 della l.r. 34/08 e s.m.i., esercizio 2015.

Nel 2017 si è proseguito a effettuare le ultime verifiche relative alle richieste e all'erogazione del saldo.

Con determina della Direzione Regionale Coesione Sociale n. 186/2016 è stata affidata ad APL, in analogia a quanto già stabilito per i cantieri di lavoro per disoccupati di cui alla DGR n. 13-2910 del 15/2/2016, la gestione dei cantieri di lavoro riferiti ai soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale, esercizio 2015, al fine di garantire continuità e omogeneità agli interventi di politiche attive del lavoro sul territorio regionale.

Anche in questo caso nel 2017 si è provveduto ad effettuare le ultime verifiche relative alle richieste di saldo e all'erogazione.

APL ha supportato gli enti pubblici coinvolti, fornendo consulenza e supporto nel processo di rendicontazione della spesa sostenuta per la richiesta del saldo.

2.5.3 Lavori Socialmente Utili

I Lavori Socialmente Utili sono finanziati dalla Regione Piemonte: la legge Regionale 34 art. 4, comma 2 prevede che la Regione eserciti, anche avvalendosi dell'Agenzia Piemonte Lavoro di cui all'art. 6, comma 1, compiti di gestione delle attività connesse a iniziative sperimentali o di rilevante interesse che per loro natura impongono la gestione unitaria a livello regionale.

Finalità: offrire un'opportunità di integrazione del reddito a lavoratori di età superiore a 50 anni prossimi a maturare i requisiti per accedere alla pensione, posti al di fuori dell'attività produttiva a causa della crisi economica e percettori dell'indennità di mobilità, parallelamente offrire a supporto del recupero di efficienza delle attività operative presso Enti individuati dalla Regione, che svolgono un servizio di fondamentale importanza per la comunità.

Con D.G.R. n. 29-4910 del 20 aprile 2017, l'Amministrazione Regionale ha approvato la reiterazione del Progetto stabilendo le risorse di € 330.000,00 destinate per integrare l'assegno di mobilità di € 500,00 per 12 mesi alle 55 persone che hanno aderito al progetto presso la Regione Piemonte. Le richieste sono distribuite in base alla tabella sotto riportata.

Lavoratori divisi per sede di competenza

Sede	Lavoratori richiesti
Torino	46
Alessandria	2
Cuneo	2
Biella	2
Verbania	1
Vercelli	1
Novara	1
Totale	55

Nell'arco del 2017 si è proceduto con le proroghe degli avvisi effettuati con le risorse stanziare per l'anno 2016 e, utilizzando le risorse residue a effettuare ulteriori avvisi. Si è proceduto ovviamente con gli avvisi connessi alle risorse 2017.

Provincia	2016		2017	
	Avvio	Proroga	Avvio	Proroga
Torino	13	22	22	
Alessandria			1	
Asti	1	1		
Cuneo	1		3	
Biella			3	
Verbania		1	1	
Vercelli	2	5	2	
Novara				
Totale	17	29	32	

2.5.4 LSU presso gli Uffici Giudiziari

L'attività svolta nel 2017 relativa agli LSU, presso gli uffici Giudiziari del territorio, finanziati dalla Regione Piemonte vede il suo esordio nel dicembre 2009, l'Agenzia Piemonte Lavoro rilevato che perdurano ingenti carichi di lavoro che gravano presso gli Uffici Giudiziari del Piemonte e la insufficiente disponibilità di personale in forza ha individuato come soluzione temporanea l'attivazione di attività socialmente utili Indennizzati in applicazione della Deliberazione della Giunta Regionale 27 luglio 2016, n. 19-3737 pubblicata sul BU31 04/08/2016.

L'iniziativa che si pone, anche se in misura parziale e temporanea, a supporto del recupero di efficienza delle attività operative presso un servizio di fondamentale importanza per la comunità, quale il servizio giudiziario.

Gli uffici giudiziari piemontesi si configurano quali "ente utilizzatore", avvalendosi delle prestazioni dei lavoratori che hanno aderito al "Progetto Uffici Giudiziari del Piemonte". L'Agenzia Piemonte Lavoro è "Ente promotore" che, come sempre, garantisce l'erogazione del sostegno al reddito, ai lavoratori individuati dai Centri per l'Impiego di competenza.

Il Centro per l'impiego individua le persone interessate a partecipare al progetto, ha prontamente trasmesso i nominativi agli uffici giudiziari che hanno attivato la selezione finale.

Ai lavoratori impegnati nelle attività socialmente utili è stata erogata ogni mese la somma di € 300,00 (anziché i 500 della precedente tornata per il tempo pieno) per il tempo parziale di 30 ore settimanali. La durata del Progetto è di sei mesi prorogabile una sola volta per ulteriori sei mesi. I lavoratori si sono occupati di ricevimento del pubblico, reperimento e classificazione degli atti anche a mezzo dei necessari supporti informatici, mansioni di tipo amministrativo e in alcuni casi, se in possesso delle adeguate competenze professionali, è previsto l'inserimento tra gli addetti ai sistemi informatici. I destinatari ammessi a partecipare al progetto sono lavoratori in mobilità indennizzata residenti in Piemonte che abbiano maturato una buona esperienza in lavori di ufficio.

Nella tabella sono riportati gli effettivamente avviati e la loro distribuzione territoriale.

SEDE	LSU
Procura Generale Torino	4
Procura Minori Torino	1
Procura Torino	25
Procura Ivrea	10
Procura Asti	7
Procura Biella	2
Procura Cuneo	6
Procura Novara	3
Procura Vercelli	4
Procura Verbania	1
Totale	63

2.6 CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

2.6.1 Garanzia giovani Piemonte

Il programma Garanzia Giovani (PON-IOG), iniziativa Europea per l'occupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni gestito dalla Regione Piemonte prevede quali soggetti attuatori i Centri per l'Impiego che contribuiscono a comporre la rete degli Youth Corner regionali.

Nel 2017 APL ha contribuito alla gestione delle procedure telematiche di presa in carico, profilazione e accesso agli incentivi di assunzione; inoltre si è occupata di coordinare e distribuire ai CPI regionali, i registri di rilevazione delle attività inerenti il bando in oggetto.

APL da luglio 2017 è stata nuovamente autorizzata a proseguire tutte le attività tramite i CPI previste dalla Direttiva pluriennale per l'attuazione del Piano regionale "Garanzia Giovani" di cui alla DGR 34-521 del 3 novembre 2014 e smi. Tali attività si è declinata in servizi di orientamento professionale e di consulenza orientativa, in servizi di attivazione di tirocini



nazionali e transazionali, in servizi di avviamento al lavoro e nell'erogazione di laboratori di orientamento specialistico.

2.6.2 Assegno di Ricollocazione

L'assegno di ricollocazione (AdR) è la politica attiva gestita dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e realizzata tramite la rete dei servizi per il lavoro pubblici e privati, che prevede l'attivazione di un tutoraggio individuale e il supporto alla ricerca intensiva di opportunità occupazionali, per i disoccupati percettori di NASPI, i lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali e i beneficiari del REI. Il servizio fa parte dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP). A dicembre 2017 ANPAL ha dichiarato conclusa la sperimentazione, anche se gli appartenenti al campione hanno potuto fare richiesta fino a marzo 2018.

La partecipazione da parte dei destinatari del campione è stata molto bassa. Le attività del team di coordinamento del progetto sono state prevalentemente di tipo tecnico e in particolare modo sono state svolte attività di assistenza all'uso delle procedure sul portale ANPAL o sulle regole dell'Avviso di ANPAL. Sono state diffuse ai CPI le Linee Guida per la gestione delle procedure e la definizione del procedimento amministrativo. Le Linee Guida sono state oggetto di incontri tenuti dal team di APL con gli operatori/tutor del CPI che hanno approfondito gli aspetti di gestione e i contenuti del servizio.

I destinatari che hanno scelto di aderire sono stati 184, circa il 9% del campione assegnato al Piemonte. I richiedenti che hanno scelto un CPI del Piemonte sono stati 52.

E' in previsione la produzione e pubblicazione sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro di un report conclusivo della sperimentazione, che comprenderà anche l'esito dei focus group con gli operatori del CPI che hanno costituito una base importante per la progettazione e la costruzione del servizio all'interno della rete del CPI.

2.6.3 Buoni servizi per Laboratori di Politica Attiva

A seguito della comunicazione del Settore regionale Lavoro del 27/03 che informava l'Ente circa la possibilità di apertura dei Pali Laboratori da parte dei CPI, la Direzione APL disponeva l'operatività dei Centri con decorrenza dalla data del 13/04/2017 rif. prot. APL 0001612, trasmettendo contestualmente la versione definitiva dei materiali necessari all'erogazione degli otto laboratori che costituiscono l'Offerta dei servizi.

Conseguentemente, in corso d'anno sono state realizzate dal Coordinamento APL le seguenti attività in supporto all'attuazione della misura:

> attività di assistenza tecnica e formativa agli orientatori per la conduzione dei singoli laboratori che si è tradotta:

- nella realizzazione di un video tutorial per i laboratori

L01 - Lavorare in Piemonte e in Italia

L02 - Navigare tra i canali della ricerca in Italia

L04 - Quattro passi per ripartire

L06 - L'organizzazione aziendale

mentre per i Laboratori 05 e 07 la presentazione è stata realizzata in forma scritta;

- con riferimento ai laboratori soprari chiamati, è stato definito un calendario di incontri formativi tenuti a distanza dal Coordinamento di APL, della durata massima di due ore e gestiti attraverso le piattaforme tecnologiche, per agevolare la frequenza ed estenderne la partecipazione agli operatori dei CPI impegnati nel servizio di Accoglienza e Informazione e nell'erogazione dei laboratori.

Gli incontri sono stati effettuati a febbraio a livello provinciale coinvolgendo gli operatori dei CPI.

A supporto della corretta ed omogenea gestione del processo di rendicontazione quadrimestrale dei CPI, nel mese di aprile è stata messa a disposizione la relativa guida operativa a cui gli operatori dei Centri per l'Impiego piemontesi si attengono per l'erogazione dei laboratori di politica attiva del lavoro, e per la rilevazione delle azioni erogate sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte e sul Registro rilevazione attività, ai fini della rendicontazione.

In settembre, con lo scopo di veicolare all'utenza un'informazione più dettagliata circa l'offerta dei laboratori attivi nel Centro per l'Impiego, è stato messo a disposizione dei CPI il flyer contenente la descrizione sintetica della Misura e della finalità di ogni singolo laboratorio,

realizzato in coordinamento con la comunicazione istituzionale regionale. L'utilizzo è facoltativo.

A ottobre, per assicurare la corretta funzionalità dei laboratori, si è proceduto a trasmettere la versione aggiornata dei contenuti delle presentazioni sui contratti di lavoro.

2.6.4 Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro

~~Nel mese di maggio è stato rifinanziato il Fondo di solidarietà per le vittime degli incidenti sul lavoro (Ex L.R.25/2007).~~ Di conseguenza APL ha ripristinato il servizio di istruttoria delle Istanze nonché l'erogazione del contributo previsto ai superstiti delle vittime. Il Monitoraggio che contempla quanto realizzato a seguito della nuova assegnazione di risorse a favore di Agenzia Piemonte Lavoro così come stabilito dalla D.G.R. 5-4886 del 20.04.2017 sarà pubblicato nel 2018. L'ammontare delle risorse è di Euro 500.000,00; sono stati pertanto risarciti i familiari di 50 vittime.

2.6.5 Orientamento

Sono proseguite nel 2017 le attività di coordinamento di APL (a seguito degli Accordi di rete) con i Responsabili dei CPI, i referenti dell'orientamento dei CPI, i coordinatori delle RT e i loro referenti specifici sempre in accordo con i Referenti regionali dell'Orientamento nell'ambito della Cabina di Regia. Sono state adottate le modalità di segnalazione degli utenti del CPI alle RT, è stata data visibilità dei CPI all'interno del Progetto OOP, sono stati pianificati interventi co-progettati nelle scuole o presso i locali dei CPI. È stato adottato un sistema di rilevazione e di valorizzazione delle attività specifiche del CPI attraverso un utilizzo "convenzionale" dell'ambiente SILP Orienta.

Sono state organizzate due giornate di approfondimento sul mercato del lavoro e sulle professioni emergenti organizzate e realizzate da APL e rivolta a tutti gli operatori del Progetto OOP per quadrante e con temi specifici relativi alle nuove filiere di interesse. La prima nel mese di febbraio e la seconda in quello di novembre.

Il 20 febbraio APL-CPI di Asti ha organizzato una giornata Informativa per la scelta post-diploma presso l'ASTISS di Asti mentre per la scelta post scuola media è stata realizzata il 2 dicembre. Durante le diverse iniziative locali di IOLAVORO era presente uno stand OOP-CPI.

2.6.6 PIAAC - Formazione & Competenze on line

Nel 2017 l'Agenzia Piemonte Lavoro ha aderito a una sperimentazione promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'utilizzo dello strumento di self assessment denominato "PIAAC -Formazione & Competenze on line" per la valutazione delle competenze individuali di base (cognitive e non cognitive) in ambienti tecnologicamente sviluppati. Il progetto è realizzato dall'OCSE con il supporto della Commissione europea - DG Employment e si colloca altresì nel più ampio contesto europeo dell'iniziativa della Commissione europea "Skills agenda for Europe - Un'agenda per le nuove competenze e l'occupazione".

La sperimentazione (a carico del Fondo sociale europeo, nell'ambito del PON SPAO a titolarità dell'ANPAL) è inserita tra le attività previste dal Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, che lo indica quale strumento per la valutazione e identificazione di potenzialità e debolezze degli utenti dei Servizi per l'Impiego in quanto consente l'autovalutazione delle competenze fondamentali per agire efficacemente nella società contemporanea, applicabili anche nel contesto lavorativo.

L'obiettivo prioritario è quello di verificare l'efficacia e l'utilità del test a supporto delle attività degli operatori dei Centri per l'Impiego, con particolare riferimento alla fase di analisi delle caratteristiche formative, professionali e sociali del lavoratore, alla fase di orientamento alle scelte formative e lavorative e alla fase di definizione degli atti di ricerca attiva di lavoro.

A partire dal mese di luglio 2017, fino alla fine dell'anno, i Centri per l'impiego coinvolti hanno partecipato alla prima fase della formazione organizzata da Anpal Servizi circa il funzionamento dello strumento a cui è seguita la possibilità di testare loro stessi la piattaforma e il test.



3. SERVIZI SPECIALISTICI

3.1 Comunicazione e Ufficio Stampa

Il servizio specialistico Comunicazione e Ufficio stampa ha realizzato e sviluppato la propria attività attraverso un sistema di comunicazione Integrata per Agenzia Piemonte Lavoro e per i Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di un modello coordinato e integrato di comunicazione realizzato in coerenza con il Piano di attività APL e in condivisione costante con la comunicazione istituzionale dell'Assessorato Istruzione, lavoro e formazione professionale della Regione Piemonte.

Per una gestione operativa della comunicazione è stato realizzato il Piano di comunicazione, visto come documento di indirizzo e strumento dinamico, in coerenza con la legislazione regionale che ha attribuito ad APL compiti di coordinamento e gestione del personale e delle attività svolte dai Centri per l'Impiego regionali.

Sono proseguite e rafforzate le attività di coordinamento della comunicazione, diffusione delle attività e servizi di APL e CPI presso le redazioni dei media nazionali e locali: giornali, televisioni, radio, siti web e social, redazione contenuti per sito web e social, conferenze stampa, comunicati stampa condivisi, convegni e seminari, partecipazione e attività di promozione di eventi.

3.2 Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti

Il servizio specialistico Alte professionalità e Grandi Reclutamenti (APGR) ha mantenuto e implementato per il 2017 la gamma di servizi già presente nel 2016, orientando le energie verso lo sviluppo e l'integrazione dei servizi a livello di rete regionale nei CPI. Nel 2017 ha mantenuto sia l'operatività diretta nella gestione delle aziende sia ampliando l'interoperabilità con i CPI dell'intera rete regionale.

La ridefinizione degli ambiti di sviluppo del servizio ha permesso di potenziare le seguenti aree di azione anche in coerenza con i LEP in corso di definizione:

- Protocolli di collaborazione con enti locali e associazioni di categoria;
- Protocolli con Università per la collaborazione con i servizi di outplacement;
- Protocolli con le Camere di commercio per la promozione dei Servizi Imprese;
- Selezione di profili professionali di difficile reperimento;
- Scouting e Selezione del personale in occasione di nuovi insediamenti commerciali e industriali;
- Piano di trasferimento delle metodologie di selezione per grandi reclutamenti agli operatori dei Centri per l'Impiego.

Nello specifico, le business line operative all'interno del servizio sono state (a,b,c,d,e):

a) Servizi marketing alle Imprese, coordinamento della rete dei referenti marketing del quadrante metropolitano, progettazione ed erogazione di formazione mirata, definizione e coordinamento dei piani marketing;

b) Grandi Reclutamenti (Business line). Ricerca e selezione su "grandi numeri" a seguito di nuovi insediamenti produttivi e/o ampliamenti di strutture esistenti. I grandi reclutamenti su nuovi insediamenti in collaborazione con i Cpi regionali sono stati i seguenti: Bennet Chivasso con Retail, Dimar Chieri e Torino, Eurospin su Orbassano, Amazon VC e AL), Terzo Valico. Sperimentazioni anche su selezioni di valutazione del potenziale dei giovani laureati su grandi numeri;

c) Alte professionalità (Business line). Ricerca e selezione di "alti profili" a elevata specializzazione con tre livelli di servizio offerti: il servizio propone alle aziende la selezione con metodologie multi-metodo di applicazione innovativa per il servizio pubblico come l'assessment center progettabili ad hoc in coerenza con il sistema di competenza dell'azienda. Partecipazione ad eventi e fiere (CPI di Ivrea e Vercelli) per la ricerca e selezione del personale con proprie offerte Job Meeting, career day Politecnico;

d) Sportello AP4H supporto nella ricerca di personale di alto profilo appartenente alla L.68/99 per le medie e grandi aziende. Lo sportello in stretta sinergia con i CPI del territorio in cui l'azienda risiede opera supportando i Cpi nella ricerca delle profilature, sta sempre in capo al CPI la gestione del processo amministrativo di inserimento. Nel 2017 le aziende che si sono rivolte allo sportello sono state per un totale di 11 inseriti appartenenti alla L.68/99: Olisistem 4 segnalati e 1 assunto, FCA service con 7 segnalati e 3 assunti, CNH Industrial con 6 segnalati

e 3 assunti, Engineering con 8 segnalati e 2 assunti e Intesa Sanpaolo con 4 segnalati e 2 assunti.

e) Progetti local Employment Partnership. Nel 2017 sono stati sviluppate le seguenti aree:

- Progetti "Tailor made" e sistema di partnership pubblico/privato
- Interventi di ricollocazione di personale da aziende in crisi
- Supporto alla pianificazione e modellizzazione dei progetti del Piano Operativo Regionale e del Piano Operativo Nazionale
- Sviluppo di progetti Fondo Sociale Europeo.

Tra i principali progetti vengono segnalati: creazione di impresa con un referente MIP in ogni Cpi regionale, coinvolgimento nel gruppo tecnico del progetto POR Eures, progetti di ricollocazione del personale dipendente di Unionfidi ed Eurofidi assegnati dalla Regione Piemonte, gestione in raccordo con il CPI di competenza di processi concertativi per intercettare nuovi insediamenti aziendali, progettazione e redazione di accordi di collaborazione con gli attori del territorio che si rivolgono alle aziende (es. protocolli occupazionali e Protocollo con ODEC - Ordine dei Commercialisti di Città Metropolitana). Si è avviata, in collaborazione con Anpal Servizi, l'analisi sulla nuova proposta di riorganizzazione del servizio in coerenza con le logiche organizzative centrali.

GRANDI RECLUTAMENTI DEL 2017: le aziende clienti, gli accordi e le tipologie di servizio

Nel 2017 il servizio Alte Professionalità, Grandi Reclutamenti dell'Agenzia Piemonte Lavoro ha collaborato per la progettazione, organizzazione e gestione di 10 avvisi di selezione che hanno coinvolto un bacino di 4181 candidature. Le selezioni hanno riguardato la ricerca di profili da inserire in nuovi insediamenti e le aziende clienti sono state grandi imprese appartenenti prevalentemente al settore del commercio e della grande distribuzione ad eccezione del recruiting per Olisistem ITQ e, ancora in fase di realizzazione, per le grandi opere del Terzo Valico che coinvolge imprese dei settori delle infrastrutture.

	AZIENDE	SETTORE
1	AMAZON (Alessandria)	COMMERCIO
2	AMAZON (Vercelli)	COMMERCIO
3	CONSORZIO ATLANTE (CMTO - SettimoTo.se)	SERVIZI
4	DIMAR (CMTO - Chieri)	GDO
5	DIMAR (CMTO - Torino)	GDO
6	BENNET (CMTO - Chivasso)	GDO
7	OLISISTEM ITQ (CMTO -Torino)	SERVIZI
8	MONDO JUVE - BENNET (CMTO - Moncalieri)	GDO
9	TERZO VALICO (Alessandria)	INFRASTRUTTURE
10	CORIMA (Vercelli)	SPETTACOLO

I grandi reclutamenti in essere nel 2017 sono stati caratterizzati da multi modalità metodologica e approccio: gestione diretta da parte del servizio, co-gestione con i CPI, diretta ma co-gestione con i soggetti accreditati oppure multi attore (servizio AP/CPI e SAL).

I servizi maggiormente richiesti dalle 10 aziende hanno previsto le seguenti attività:

- ricerca e selezione (10/10);
- promozione delle vacancies (9/10);
- il coinvolgimento, con tipologie diverse di attività svolte, dei Centri per l'Impiego (7/10);
- la governance del processo e della rete dei soggetti coinvolti (4/10);
- il Piano di Comunicazione per la promozione delle vacancies con individuazione degli spazi (sportelli informativi), dei canali di diffusione (periodi, siti, ecc.) e degli strumenti (comunicati stampa, promozione della ricerca, pubblicazione offerte) (4/10);
- la consulenza normativa relativa agli incentivi alle assunzioni (2/10);
- supporto per l'attivazione dei tirocini (1/10).

La durata media delle collaborazioni per la realizzazione dei processi di ricerca e selezione è stata nel 2017 di 4 mesi con una punta minima di durata di 1 mese (Dimar Torino) e massima di 12 mesi (Terzo Valico proseguirà nel 2018). Gli esiti delle attività previste dai Protocolli e le loro ricadute sono state condivise con i territori in quattro casi; sempre in quattro casi la collaborazione ha dato il via alla stipula di altri Protocolli o all'ampliamento della



collaborazione. La rilevazione dei dati sui risultati perseguiti dal servizio di incontro domanda offerta sono inclusi all'interno del monitoraggio delle attività di APL: sono stati fortemente monitorati in quanto rilevanti per la valutazione dell'efficacia dei cambiamenti di mission e dei livelli del servizio offerto. Per ogni reclutamento è stato fatto un focus sul processo di lavoro, i servizi erogati, ruoli e attori coinvolti.

3.3 EURES – European Employment Services

Istituita nel 1993 EURES è una rete di cooperazione che collega la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego dei paesi appartenenti allo Spazio economico europeo (paesi dell'UE più la Norvegia, Islanda e Lichtenstein), la Svizzera e altre organizzazioni partner. Le risorse congiunte dei membri EURES e delle organizzazioni partner forniscono una base solida che permette di offrire servizi di qualità elevata a lavoratori e datori di lavoro.

In Piemonte sono stati formati e certificati dalla Commissione Europea 6 Eures Adviser (5 in APL e 1 in Regione Piemonte) che coordinano le attività degli assistenti dei rispettivi quadranti regionali. Gli assistenti Eures, certificati dal coordinamento Eures nazionale, operano in rete in tutti i Centri per l'Impiego (CPI) con l'obiettivo di promuovere in maniera capillare il servizio su tutto il territorio e garantire in tal modo i servizi di prossimità a tutti i cittadini.

QUADRANTE METROPOLITANO – COORDINAMENTO EURES APL

1. RECLUTAMENTI PER ITALIA E ESTERO

Il Placement, come da priorità della CE, costituisce la principale attività di EURES APL, la quale ha consolidato la sua specializzazione nel supporto alle aziende prima, durante e dopo l'iter selettivo, nella preselezione linguistica e motivazionale dei candidati e soprattutto nell'organizzazione di eventi e Recruiting day, cuciti su misura per le aziende nuove e fidelizzate (tailormade event).

Irlanda (Infermieri e infermieri pediatrici) - Le selezioni della sessione primaverile hanno fornito i seguenti risultati: 180 partecipanti alla Health Care Day (Fiera sulla Sanità) a Torino, 38 sono state le application ricevute, 25 i colloqui effettuati con reclutatori HSE Irlandese (Health Services Executive), 14 infermieri hanno ricevuto un'offerta di lavoro e 28 pratiche del progetto Your First Eures Job-Reactivate. Le selezioni della sessione autunnale hanno fornito i seguenti dati: 40 partecipanti all'Health Care Day a Torino, 56 le application ricevute, 34 i colloqui effettuati con i reclutatori HSE Irlandese (Health Services Executive), 22 gli infermieri che hanno ricevuto una proposta di lavoro, 35 pratiche del progetto Your First Eures Job-Reactivate. Le selezioni delle Nursing Homes hanno visto 12 application ricevute, 9 application sono state inoltrate a EURES Irlanda, 9 i colloqui effettuati per le nursing homes e 5 i candidati assunti.

Bulgaria (Customer care, web designer) - Nei tre Recruiting Day (marzo, maggio e ottobre) sono pervenute in totale 163 candidature, 39 candidati hanno partecipato alle selezioni e 17 sono stati assunti a tempo indeterminato.

Regno Unito (Chef de partie e demi chef de partie) - Nella selezione di marzo sono state ricevute 28 candidature di cui 5 sono risultate idonee all'incontro con il Responsabile del reclutamento inglese e 5 sono stati gli assunti a tempo indeterminato. I candidati che hanno partecipato alla selezione e sono risultati idonei all'assunzione hanno usufruito dei benefit del progetto YFEJ 5.0.

Italia/U.K. (Educatori, istruttori sportivi, infermieri e medici, segretari/e alcuni con conoscenza della lingua inglese) - L'azienda ha ricevuto per le due sessioni di reclutamento 72 candidature, 53 candidati presenti alle selezioni, 18 assunti a tempo determinato (stagione estiva).

U.K./Irlanda/Malta/Stati Uniti/Canada (Group Leaders per ragazzi in soggiorno vacanza studio con fluente conoscenza della lingua inglese) - Pervenute 46 candidature, presenti alla selezione 21 candidati, 10 assunti a tempo determinato (stagione estiva).

Germania (Camerieri e cuochi) - 20 candidati alla selezione. Assunzione di 6 persone di cui due a Düsseldorf in qualità di camerieri.

I dati riassuntivi dell'incrocio domanda/offerta e dei candidati alla mobilità europea del 2017 sono: 14.000 i candidati interessati alla mobilità europea, 85 i datori di lavoro che hanno usufruito dei servizi EURES, 1990 i lavoratori richiesti, 1030 i candidati preselezionati e presentati alle aziende, 288 gli inserimenti lavorativi.

2. ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E PARTECIPAZIONE A INFODAY E FIERE

- Marzo 2017 - Forum Carrières Internationales a Lione, Francia
- 6 Aprile 2017 - Career Day del Politecnico di Torino
- 27-28 Aprile 2017 - L.O.V. Lavoro e Orientamento a Vercelli
- 18-22 Maggio 2017 - Salone Internazionale del Libro di Torino 30[^] Ed.
- 4-5 Ottobre 2017 - IOLAVORO Torino 21[^] Edizione
- 5 Ottobre 2017 - Job Meeting a Torino
- 6-9 Novembre 2017 - Tour del Piemonte Germania/Italia
- 14-16 Novembre 2017 - 23[^] edizione di ABCD - Orientamenti a Genova

3. PROGETTAZIONE EUROPEA E FUNDRAISING

Sviluppo di progetti europei e raccolta di fonti di finanziamento relativamente alla mobilità transnazionale. La promozione e la gestione dei progetti europei ha previsto il coinvolgimento dei servizi EURES del territorio regionale. I progetti attivati sono:

- **Your First Eures Job 5.0:** L'ufficio EURES di Agenzia Piemonte Lavoro, partner associato di progetto, ha erogato le seguenti misure: 60 candidati rimborsati per le spese (interview trip allowance) sostenute per effettuare i colloqui di lavoro all'interno dei Paesi aderenti al Progetto (UE + Norvegia e Islanda), 59 candidati assunti in una nazione europea diversa da quella di residenza (relocation allowance), 25 corsi di lingua finanziati (inglese, tedesco e francese), 1 rimborso per le spese di subsistence allowance traineeship (indennità di tirocinio), 44 rimborsi per il riconoscimento delle qualifiche, 16 benefit per le aziende aderenti (Integration programme) con meno di 250 dipendenti. EURES APL ha poi diffuso capillarmente il progetto su tutto il territorio regionale, organizzando 26 laboratori informativi ai quali hanno preso parte 490 jobseekers interessati.

- **Reactivate;**
- **European Solidarity Corps (ESC);**
- **Job Labyrinth;**
- Direttiva Mobilità Transnazionale della Regione Piemonte.

4. PROGETTAZIONE E COORDINAMENTO DEL GRUPPO POR FSE EURES

Presentazione del progetto "Potenziamento della Rete EURES", a valere sui fondi POR FSE 2014-2020. Il progetto è stato approvato a dicembre 2017 dalla Regione Piemonte.

QUADRANTE ASTI - ALESSANDRIA

Nelle 2 Province si sono svolti i seguenti eventi e selezioni nel 2017: Stagisti catalani in Piemonte 2017 (1 gennaio - 31 dicembre); Incontro conclusivo progetto BEFORE (7 febbraio); Salone Provinciale dell'Orientamento post-diploma (20 febbraio); Incontro pre-partenza progetto di Mobilità Transnazionale PHP ad Asti (2 marzo); Workshop alla Festa dell'Europa a Casale Monferrato - AL (6 marzo); Incontro al termine del progetto di Mobilità Transnazionale PHP ad Asti (30 maggio); Incontro con partecipanti ai progetti di Mobilità Transnazionale PHP e Move 'n Learn ad Asti (22 giugno); Giornata dell'orientamento per il corso "Collaboratore di cucina" ad Asti (13 luglio); Scambio studenti Progetto Catalogna (19 luglio); Meeting all students catalani ad Alessandria (20 luglio); Workshop Crescere Insieme a Canelli - AT (8 agosto); Infoday Università Novara 2017 (27 ottobre); Job Tour Italia Germania ad Alessandria (7 novembre); IOLAVORO Alessandria (28 novembre).

QUADRANTE CUNEO

Nel 2017 si sono svolti i seguenti eventi e selezioni: Attività nelle scuole (aprile/maggio 2017); Workshop presso Informagiovani della Città di Savigliano (20 aprile); Festa dell'Europa ad Alba (9 maggio); Workshop presso Informagiovani della Città di Bra (23 maggio); Job fair IOLAVORO Città di Cuneo (26 maggio); Job Tour Italia Germania (6/9 novembre); "ABCD ORIENTAMENTI" a Genova (15/16 novembre).

Nel 2017 i contatti con i candidati in Provincia di Cuneo sono stati circa 2420, le persone in cerca di lavoro incontrate 904, i contatti con i datori di lavoro 102 e le persone avviate con YFEJ 5.0.



3.4 ANTIDISCRIMINAZIONE

Tale area copre le diverse problematiche legate all'antidiscriminazione in generale e negli ambienti di lavoro, gestendo politiche e attività a beneficio di diversa utenza e proponendo e sviluppando diversi percorsi specialistici.

3.4.1 Gestione Fondo Nazionale per l'occupazione dei disabili

A partire dal 2013 e fino a tutto il 2017 si è dovuto affrontare una gestione di tipo misto, ovvero le procedure legate alla concessione della fiscalizzazione e l'avvio dell'erogazione dei contributi alle imprese che hanno assunto persone con disabilità a partire dall'anno 2008, così come previsto dall'art. 37 L. 24 dicembre 2007, n. 247 che ha sostituito l'art. 13 della L. 68/99. In applicazione di tale norma si possono concedere, nei limiti delle disponibilità del Fondo, un contributo pari al 60% del costo salariale in caso di assunzione di un lavoratore con disabilità superiore al 79% oppure con handicap intellettuale e psichico, oppure un contributo pari al 25% del costo salariale in caso di assunzione di un lavoratore con disabilità compresa tra il 67% e il 79%. Il contributo è erogato in un'unica soluzione alla scadenza della terza annualità pertanto, seppur dall'1 gennaio 2016 la gestione del Fondo Nazionale sia stata affidata all'INPS, APL dovrà gestire fino al primo semestre del 2019 la chiusura delle procedure di liquidazione dei contributi alle imprese aventi diritto che hanno assunto fino al 31 dicembre 2015 e il cui triennio scade al 31 dicembre 2018.

Nel 2017 sono stati trasferiti € 485.038,00 per contributi concernenti l'assunzione di 51 persone con disabilità per un costo pari a circa € 9.511,00 ad assunzione.

3.4.2 Gestione Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

L'art. 14 della L. 68/99 prevedeva l'istituzione di un Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi di inserimento lavorativo e dei relativi servizi che hanno come obiettivo la creazione delle condizioni più favorevoli per creare un percorso adeguato, mirato, e una situazione lavorativa più confacente alle condizioni di salute del soggetto e al suo miglior inserimento nell'organizzazione del lavoro all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

La parte più consistente del Fondo regionale è stata utilizzata per la realizzazione dei progetti di inserimento lavorativo che prevedevano azioni di sostegno, di affiancamento di tutor aziendali, di adeguamento delle competenze professionali, di adeguamento del posto di lavoro e di supporto, nei casi di rischio di esclusione dall'attività lavorativa, per il mantenimento del posto di lavoro. Inoltre potevano essere messe in campo azioni di consulenza, stimolo, supporto e informazione rivolta agli enti che svolgono attività di sostegno e integrazione lavorativa dei disabili, ai datori di lavoro e a tutti gli stakeholders anche avvalendosi della collaborazione di tutor esperti.

APL collabora con la Regione Piemonte nella definizione degli atti di programmazione, fornisce assistenza tecnica e supporto ai Servizi di collocamento mirato nella realizzazione degli interventi, gestisce le risorse del Fondo Regionale e ne verifica i rendiconti, effettua monitoraggi sull'andamento delle attività e ne rileva i risultati sia sotto l'aspetto qualitativo che quantitativo.

Nel 2015 il Fondo Regionale Disabili ha sostenuto oltre 50 progetti presentati da Centri di F.P., Istituzioni, Cooperative, Associazioni e Organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone disabili. Tali progetti sono proseguiti parzialmente anche nel 2016. Degli oltre 50 progetti, 19 erano finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica o intellettuale. Nel 2015 la Regione Piemonte ha deliberato un'altra proroga delle attività che si sono concluse nel 2017.

Tutte le Province dovranno rendicontare ad APL entro marzo 2019.

Gli importi a saldo della gestione dei Piani Provinciali sono trasferiti da APL a seguito della presentazione della rendicontazione da parte delle province. Nel corso del 2017 APL ha trasferito ad alcune province euro 327.712,33 a saldo degli importi assegnati per la gestione dei Piani Provinciali.

3.4.3 Garanzia Giovani Disabili

A seguito dell'accordo firmato tra Agenzia Piemonte Lavoro e Regione Piemonte i Centri per l'Impiego hanno fornito i servizi per il lavoro previsti nell'ambito della Garanzia Giovani Disabili



finanziata con il Fondo Regionale Disabili. L'Agenzia Piemonte Lavoro ha garantito il supporto, il coordinamento e l'assistenza tecnica ai CPI. Infine l'Agenzia Piemonte Lavoro, su mandato della Regione Piemonte, ha gestito le risorse del Fondo Regionale dedicate al rimborso delle indennità di tirocinio. Nel corso del 2017 sono state trattate 340 istanze e impegnati € 566.087,88 per 311 tirocini avviati e liquidati € 149.718,60 per 57 borse lavoro riconosciute.

APL monitora i percorsi di tirocinio sia in termini quantitativi che in termini qualitativi attraverso le attività dei Servizi di Collocamento Mirato che segnalano al servizio le eventuali buone prassi e/o le anomalie di percorso.

3.4.4 Coordinamento dei Servizi di Collocamento Mirato

Così come previsto dalla L.R. 23/2015 l'Agenzia Piemonte Lavoro ha il compito di coordinamento delle attività dei Centri per l'Impiego e, nello specifico, per quanto concerne le attività di Collocamento Mirato, fornisce le indicazioni operative provenienti dal Ministero del Lavoro a seguito dell'introduzione di tutte le novità poste in essere dal D.Lgs. 151/2015. Inoltre l'Agenzia Piemonte Lavoro collabora costantemente con la Regione Piemonte per costruire percorsi e strumenti utili a introdurre un meccanismo di gestione univoca per tutti gli adempimenti previsti dalla L. 68/99 (Comitato Tecnico, Convenzioni, Esoneri).

3.4.5 Strumenti di Inclusione Attiva

Rispetto a tale politica APL ha creato una rete di operatori dei CPI che sono stati poi supportati con azioni di governance per evitare la sovrapposizione o l'eccessiva frammentazione degli interventi. Sono stati definiti le modalità e gli strumenti per realizzare percorsi di uscita dalla marginalità sociale e lavorativa dei nuclei familiari ammessi a beneficiare del contributo economico. APL ha assunto il ruolo di facilitatore nella costruzione delle buone prassi tra i Centri per l'Impiego, la Regione Piemonte, i Servizi Sociali e gli attori pubblici e privati incontrati nei diversi territori e, a tal proposito, ha elaborato documenti utili alla diffusione delle informazioni ed ha partecipato attivamente a tavoli istituzionali nazionali, regionali e territoriali.

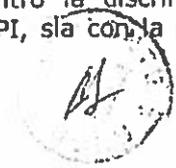
APL ha inoltre supportato i colleghi dei CPI in vari incontri preliminari con i Servizi Sociali, operando sui singoli ambiti per poter rilevare in maniera più puntuale le eventuali difficoltà e le peculiarità dei vari servizi. APL ha inoltre supportato i Servizi nella definizione di una procedura condivisa non rigida e modificabile in base alle eventuali future indicazioni regionali ed ha consigliato di effettuare una prima analisi dei casi in back office, verificando e rilevando tutte le informazioni possibili attraverso i sistemi in uso presso i servizi, incontrando il nucleo familiare solo in seguito all'analisi sopra descritta e a una condivisione delle informazioni tra gli operatori. APL si è posta alcuni obiettivi tra cui favorire l'accesso dei destinatari alle misure di inclusione attiva, secondo un approccio in rete, supportare il funzionamento dei Servizi nella presa in carico multidisciplinare supportandoli anche con la predisposizione di strumenti e/o documenti utili ai fini della rilevazione dei fabbisogni, per monitorare e valutare gli interventi. Infine APL ha coordinato le attività di interazione tra CPI e SAL accreditati per gestire i Buoni servizio della Regione Piemonte.

3.4.6 Migranti e Rifugiati

Rispetto alle politiche attive rivolte a migranti e richiedenti asilo, si è realizzata la Rete referenti per l'immigrazione, con il coinvolgimento di un operatore di ogni CPI regionale. La rete è stata coordinata a livello centrale, supportando gli operatori tramite consulenze specifiche, aggiornamenti sulla normativa e la realizzazione di strumenti comuni, finalizzati a uniformare le procedure, quale, ad esempio, la creazione di un vademecum per l'iscrizione di cittadini non comunitari.

Si è consolidata la partecipazione ai Tavoli istituzionali regionali e la collaborazione al Piano Integrato migranti della Regione Piemonte riguardante le politiche del lavoro e sociali; continua la partecipazione al Consiglio Territoriale sull'immigrazione della Prefettura di Torino.

Inoltre APL ha collaborato alle iniziative progettuali realizzate da Regione Piemonte a favore di persone migranti, avviate nel 2017 e che si protraggono nel 2018, in particolare ai progetti finanziati dai Fondi FAMI (Progetti V.E.S.T.A. e Piemonte contro la discriminazione) sia attraverso l'adesione alla formazione rivolta agli operatori dei CPI, sia con la promozione di





percorsi informativi/formativi rivolti all'utenza straniera, prendendo parte alla selezione dell'utenza.

Nel 2017, infine, sono stati approvati dalla Commissione Europea, due progetti importanti di cui APL è promotore e partner.

- Il PROGETTO FORWORK - Fostering Opportunities of Refugee WORKers, finanziato nell'ambito del programma EASI - PROGRESS, vede come capofila l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel Partenariato Agenzia Piemonte Lavoro e altri sei partner (per l'Italia Fondazione R. Debenedetti, ILO, Forcoop e Kairos Mestieri; per l'Albania Adriapoi e AKAFP) e quattro organizzazioni associate (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, Regione Piemonte, Prefettura di Torino).

Il Progetto, che si realizzerà nel corso del triennio 2018-2020, è finalizzato all'inclusione socio-lavorativa di richiedenti asilo e rifugiati accolti nei Centri di accoglienza straordinari (CAS). Per l'Italia le attività si realizzeranno nel territorio della Regione Piemonte, identificata dal Ministero quale area pilota per sperimentare attività innovative a favore dei beneficiari del progetto. Trattandosi di politiche attive del lavoro, l'Agenzia Piemonte Lavoro avrà un ruolo fondamentale nell'implementazione delle attività.

- Il PROGETTO MENTOR-Mediterranean Network for Training Orientation to Regular migration è finanziato nell'ambito del programma Mobility Partnership Facility, è iniziato a giugno 2017, della durata di 12 mesi. Il Capofila è il Comune di Milano in partenariato con Comune di Torino e Agenzia Piemonte Lavoro, ed è svolto in collaborazione con ANOLF Piemonte e con una rete di stakeholder pubblici e privati appartenenti a tutti i territori coinvolti in Italia, Marocco e Tunisia.

Il progetto prevede che, al termine di una formazione linguistica e di un tirocinio per stranieri residenti all'estero extra-UE (Art. 27 del T.U. sull'immigrazione) della durata di tre mesi presso un'azienda italiana, il giovane tirocinante rientrerà nel paese di origine per avviare un'attività in proprio o (re)inserirsi nel mercato del lavoro per raggiungere la propria realizzazione professionale e per contribuire allo sviluppo locale.

3.4.7 White Jobs

Il settore Antidiscriminazione di APL si occupa di implementare e coordinare le attività legate al lavoro di cura alle persone, nel 2017 ha realizzato le seguenti attività:

- progettazione, promozione e supporto nella realizzazione di una rete di servizi specialistici nell'ambito dell'assistenza familiare e di cura, presente all'interno dei CPI.
- Sviluppo di reti fra CPI e attori locali; partecipazione a tavoli istituzionali e territoriali sul tema dei servizi di assistenza e welfare. Collaborazione nella progettazione e nell'attivazione di percorsi formativi per lavoratrici e lavoratori della cura.
- Partecipazione alla Commissione regionale Servizi socio-sanitari per la definizione di percorsi formativi nei settori di competenza.
- Partecipazione a incontri presso l'Università degli Studi di Torino e/o con Enti di ricerca per attività di ricerca e analisi relative al lavoro di cura.

Inoltre ha attivato una collaborazione aperta verso gli altri temi oggetto della Sotto area Antidiscriminazione, in particolare nella promozione e diffusione di progetti e di servizi a favore dei disabili e delle fasce disagiate della popolazione (quali gli Strumenti di Inclusione Attiva); partecipazione ai Tavoli di lavoro, istituzionali e/o territoriali, e alla elaborazione di documenti e pubblicazioni.

3.5 SISTEMI INFORMATIVI

Nel 2017 è proseguito il miglioramento dei servizi informatici con la riconfigurazione della rete informatica e telefonica, conseguente al trasloco degli uffici di APL da via Belfiore in via Avogadro. E' stato gestito il contenzioso con l'operatore telefonico Fastweb a causa dei ritardi nell'attivazione delle linee telefoniche. Il contenzioso si è chiuso a favore di APL con l'accordo in sede di conciliazione CORECOM, che prevede la corresponsione da parte di Fastweb di una somma risarcitoria per i ritardi e i conseguenti disagi.

Queste le altre attività svolte: acquisto e configurazione di nuovi personal computer per il personale ex CPI distaccati presso la sede centrale di APL. Assistenza tecnica alle sedi regionali

dei CPI per problematiche di rete e gestione Sistema Informativo Lavoro Piemonte. Acquisto e configurazione nuova suite di software gestionali Office 365 per tutto il personale.

Acquisto ed effettuazione attività preliminari di configurazione di nuovi software per la gestione del protocollo informatico, sistema documentale, stipendi e bilancio.

Aggiornamento sito web istituzionale www.agenziapiemontelavoro.it con la creazione di una bacheca regionale per le offerte di lavoro gestite dai diversi CPI.

Gestione della rete interna, del Protocollo informatico, della telefonia fissa e mobile e assistenza agli utenti. Partecipazione al gruppo di lavoro "Servizio Incontro Domanda e Offerta: processo, procedura e strumenti" con l'obiettivo di redigere un protocollo delle procedure condiviso su tutto il territorio regionale.

Si è messo a regime il nuovo sistema informatico IOLAVORO Virtual per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, durante tutto l'anno e non solo nei giorni dedicati agli eventi fieristici targati IOLAVORO nazionali e locali. Di seguito alcuni dati di sintesi dell'attività svolta: Aziende iscritte: 156; Annunci pubblicati: 351; Posti di lavoro offerti: 5336; Persone in cerca d'impiego iscritte: 3004; Candidature a posizioni lavorative offerte: 981; Persone contattate dalle aziende: 542; esiti contatti in fase di accertamento.

4. AFFARI AMMINISTRATIVI

4.1 Amministrazione Personale dei Cpi

Per il 2017 l'amministrazione del personale dei CPI per la parte di spettanza ad APL è stata gestita dall'area Personale di APL stessa con il supporto di un dirigente regionale in Avvalimento alla fine dell'anno sulla base delle Convenzioni stipulate tra APL, Regione e Province.

CONVENZIONE PER LA REGOLAZIONE DELL'ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEL PERSONALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO ALL'AGENZIA PIEMONTE LAVORO, AI SENSI DELL'ART. 16 DELLA LEGGE REGIONALE 29 OTTOBRE 2015 N. 23 "RIORDINO DELLE FUNZIONI AMMINISTRATIVE CONFERITE ALLE PROVINCE IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 7 APRILE 2014 N. 56 (DISPOSIZIONI SULLE CITTA' METROPOLITANE, SULLE PROVINCE, SULLE UNIONI E FUNZIONI DI COMUNI)" E DELL' ART. 6 DELLA LEGGE REGIONALE 22 DICEMBRE 2008 N. 34 E S.M.I.

I problemi principali emersi nella gestione del personale hanno riguardato i sistemi di comunicazione tra le diverse amministrazioni provinciali ed APL rispetto i diversi istituti dei lavoratori che dovevano ovviamente essere patrimonio informativo sia della Amministrazione di appartenenza che ne governano la contrattazione e il salario, sia di APL che ne coordina le attività.

Molte delle problematiche emerse nell'anno sono state superate attraverso la riformulazione di alcuni articoli nelle convenzioni e con specifici incontri.

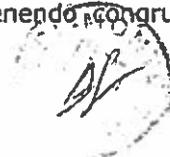
Tra le principali complessità restano comunque aperte quelle relative alla costante diminuzione del personale nei CPI così come la carenza di figure di coordinamento e responsabilità in molti dei CPI della regione. Su 30 CPI regionali, a causa dei pensionamenti, per scelte organizzative delle diverse province, solo 14 nel 2017 vantavano la presenza di una figura con Posizione Organizzativa con possibilità quindi di firma di diversi atti e documenti. Per gli altri CPI si è dovuto quindi provvedere con personale a scavalco, o con delega di firme ad altro personale spesso con forti costi organizzativi e logistici dovendo far muovere il personale per permettere di firmare in luoghi diversi.

4.2 FACILITY MANAGEMENT

4.2.1 Relazione Logistica e Sicurezza

Durante l'anno 2017 si è strutturata la sorveglianza dovuta all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro vigilando non solo sul personale e strutture dell'APL ma estendendo l'applicazione ai CPI su tutta la Regione Piemonte.

Nel corso dell'anno 2017 si è proceduto alla raccolta delle informazioni occorrenti per iniziare a monitorare le strutture dei CPI sul territorio Regionale. Ritenendo congruo affidare a una



società esterna l'incarico in quanto non vi era personale qualificato e disponibile all'interno degli Enti.

Sono stati effettuati sopralluoghi in tutte le sedi con la stesura dei relativi documenti di legge. Logistica e sicurezza sono state trattate parallelamente in quanto la documentazione di base risultava utile ai due servizi.

E' stato effettuato il trasporto del CPI di Vercelli nella nuova sede di via Lavinj e ridefinita la struttura del CPI di Cuornè.

Sono state poste le basi per i trasferimenti dei CPI di Saluzzo e Savigliano.

4.2.2 Area amministrativa e Contenzioso

L'Agenzia, nelle materie di competenza ex L.R. 34/2008 e s.m.i., ha gestito il precontenzioso, le conciliazioni stragiudiziali, i rapporti con l'Avvocatura regionale, con quella degli altri enti, e con il libero foro.

Anche in ragione dell'attività connessa alla gestione dei CPI l'APL ha sottoscritto con l'Avvocatura regionale apposita convenzione per la tutela giudiziale e la consulenza legale adottata con Determina n. 546/2016 e in quest'ambito è stato gestito il contenzioso in corso già in capo alle ex Province relativo ai CPI.

4.2.3 Privacy Anticorruzione e Trasparenza

Nel 2017 APL ha organizzato un corso, con il supporto dell'Assessorato al Lavoro della Regione Piemonte, sulla cultura della legalità coinvolgendo tutto il personale dell'Agenzia, e fornendo anche del materiale informativo. Inoltre sempre nell'ambito dell'Anticorruzione è stata formalizzata e adottata (determina n. 870 del 24/11/2017) la procedura per la segnalazione degli illeciti e delle irregolarità da parte dei dipendenti di APL. Tale procedura, collocata nella sezione Anticorruzione del sito APL, prevede l'esplicitazione delle tutele che garantiscono l'immunità al whistleblower (il dipendente pubblico che segnala condotte illecite). Inoltre nella procedura è presente l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali denunce accessibile solo al responsabile dell'anticorruzione. Per quanto concerne il versante trasparenza, nel sito dell'APL sono riportati i dati relativi ai bilanci degli ultimi anni, gli atti dell'Agenzia del 2017, nonché le informazioni attinenti la struttura organizzativa e il personale.

Il 2017 ha visto anche la presentazione della consueta relazione annuale e del programma triennale 2017-2019 dell'anticorruzione e trasparenza.

4.2.4 Collocamento Mirato (L. 68/99)

Con la presa in carico dei CPI, l'Agenzia Piemonte Lavoro:

- ha ereditato tutte le procedure relative alla gestione delle istanze da parte delle imprese, alla richiesta dei DURC, all'ammissibilità, alla verifica della permanenza del rapporto di lavoro e al perfezionamento di tutto il processo;
- fornisce le Indicazioni operative provenienti dal Ministero del Lavoro a seguito del Decreto Legislativo 151/2015;
- ha supportato la Regione Piemonte nella definizione di percorsi e strumenti utili a rendere omogenei gli adempimenti previsti dalla legge 68/99 (Comitato Tecnico, Convenzioni).

Le attività svolte dalla sede centrale, sulle funzioni relative alla gestione, certificazione e verifiche circa l'ottemperanza delle aziende Pubbliche e private sul disposto dalla L.68/99 e successive modificazioni, sono state orientate verso modalità d'applicazione unica sul territorio piemontese, da parte dei 30 CPI attualmente operanti e la gestione delle liste e degli avviamenti dei centralinisti non vedenti. Sono stati pubblicati e gestiti numerosi avvisi per posti pubblici, per lo più a tempo indeterminato.

Nel quarto trimestre 2017, oltre ai compiti istituzionali attuali, previsti dalla normativa, hanno trovato collocazione le operazioni preliminari alla costituzione, secondo quanto stabilito con delibera della Regione Piemonte dei Comitati Tecnici per la L.68/99 attraverso la costituzione di 12 Comitati tecnici territoriali, 1 per ogni distretto sanitario, coinvolgendo gli attori che ne devono far parte. Nel corso dell'anno la Regione ha stabilito gli indirizzi e i criteri per la stipula delle Convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/99, così come dal D.Lgs. 151/2015. Al fine di

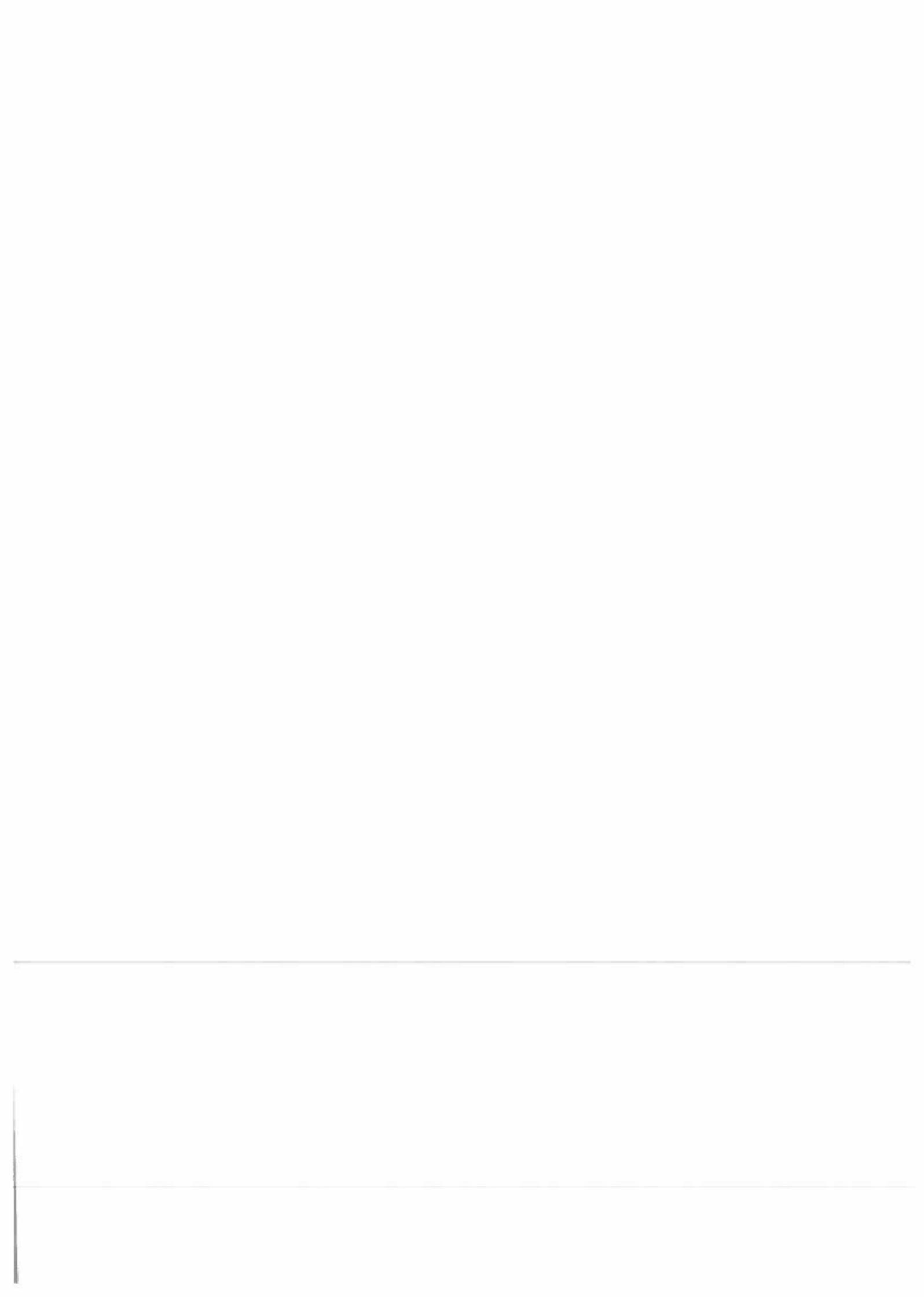


poter divulgare le nuove disposizioni, l'APL ha svolto un calendario di incontri coinvolgendo i Responsabili dei CPI, gli operatori del Collocamento Mirato, i Consulenti e le Associazioni Datoriali.

Sono continuate anche le programmazioni degli incontri informativi con le aziende del territorio. Sono continuati, secondo le esigenze manifestate dagli uffici della Regione, i tavoli di confronto, per tutte quelle parti che necessitano di coinvolgimento dei due enti.

Hanno avuto carattere periodico anche gli incontri del gruppo di lavoro interno all'APL per continuare lo sviluppo delle attività in modo univoco e per continuare le azioni propositive per un miglioramento dei servizi offerti.





ALLEGATO 



SCHEDA DI DEFINIZIONE OBIETTIVI

Direttore Agenzia Piemonte Lavoro (APL)

Cognome e Nome Spadon Claudio

Anno considerato 2018

Firma dell'Assessore

Firma del Direttore APL

Data

18/10/2018



AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 1

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Implementazione dei Centri per l'impiego a gestione APL in applicazione della L.R. 7/2018.
INDICATORE DI MISURAZIONE	<ol style="list-style-type: none">1. Effettivo passaggio del personale dalle Province entro il 01/11/20182. Presentazione proposta di revisione dello Statuto di APL entro il 15/11/20183. Presentazione piano di organizzazione dell'Agenzia e dei CPI territoriali entro il 30/11/2018
PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO	60%
TIPOLOGIA	Data _____
VALORE TARGET	<ol style="list-style-type: none">1. 01/11/20182. 15/11/20183. 30/11/2018 _____

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

Potenziale revisione organizzativa della funzione da parte del Governo centrale.



AREA DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVO N. 2

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Implementazione della gestione del Reddito di inclusione in tutti i CPI della Regione, in raccordo con gli Enti gestori socio assistenziali.

INDICATORE DI MISURAZIONE

Nomina di un referente per ciascun CPI che partecipi attivamente ai lavori delle Commissioni multidisciplinari istituite per la diagnosi e la definizione dei piani di attivazione delle persone beneficiarie del REI (reddito di inclusione).

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO

20%

TIPOLOGIA

Data _____

VALORE TARGET

31/12/2018 _____

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

IMPLEMENTAZIONE DEL REDDITO DI INCLUSIONE
CON IL REDDITO DI CITTADINANZA



AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 3

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Organizzazione procedimenti operativi della L. 68/99 di competenza dei CPI.
INDICATORE DI MISURAZIONE	Attivazione delle procedure per gli avviamenti numerici e nominativi previsti dalla norma.
PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO	20 %
TIPOLOGIA	Data _____
VALORE TARGET	31/12/2018 _____

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)



AREA DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

MACRO-FATTORI DI VALUTAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE

AREA COGNITIVA

- Flessibilità
- Consapevolezza organizzativa

AREA REALIZZATIVA

- Orientamento risultato al
- Iniziativa
- Organizzazione controllo e

AREA RELAZIONALE

- Integrazione interfunzionale
- Comunicazione
- Orientamento al cliente

AREA GESTIONALE

- Negoziazione
- Decisione
- Leadership
- Sviluppo collaboratori dei



sintesi degli obiettivi

AREA DEGLI OBIETTIVI

• Obiettivo 1:	peso%	60
• Obiettivo 2:	peso%	20
• Obiettivo 3:	peso%	20
• Obiettivo:	peso%	
	Peso totale area	100%

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

- AREA COGNITIVA
 - AREA REALIZZATIVA
 - AREA RELAZIONALE
 - AREA GESTIONALE
-