

Deliberazione della Giunta Regionale 22 dicembre 2021, n. 3-4371

L.R. 34/2018, articolo 8, comma 10. Agenzia Piemonte Lavoro. Approvazione del "Piano annuale delle attività 2021" e della "Relazione delle attività svolte nell'anno 2020".

A relazione dell'Assessore Chiorino:

Premesso che:

il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 detta "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";

la L.R. 29 giugno 2018 n. 7, all'art. 7 (Sostituzione dell'art. 6 della Legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34) comma 1 testualmente cita: "È confermata l'istituzione dell'Agenzia Piemonte Lavoro (di seguito Agenzia), ente strumentale, con sede a Torino, dotato di personalità giuridica pubblica, avente autonomia patrimoniale e contabile nell'ambito delle risorse ad essa attribuite dal bilancio regionale. All'Agenzia sono attribuiti i nuovi compiti in materia di servizi per l'impiego previsti in attuazione del Decreto legislativo 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);

il comma 5 dell'articolo 6 della sopra citata L.R. n. 34/2008, come modificata dall'art. 7 della L.R. n. 7/2018, sancisce che "L'Agenzia predispone annualmente un piano generale di attività approvato dalla Giunta regionale, previo parere della commissione consiliare competente, nonché una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente, da trasmettere alla Giunta regionale e al Consiglio regionale";

il comma 10 dell'articolo 8 dispone che la vigilanza sull'Agenzia è esercitata dalla Giunta regionale, a cui sono sottoposti per la loro approvazione, tra l'altro, il piano annuale di attività e la relazione annuale dell'attività svolta;

la Legge regionale sopracitata attribuisce altresì all'Agenzia Piemonte Lavoro compiti di collaborazione per il raggiungimento dell'integrazione tra le politiche del lavoro, della formazione e dell'orientamento professionale, nonché dell'istruzione e delle politiche sociali con le politiche dello sviluppo economico-sociale, in attuazione del piano annuale di attività approvato dalla Giunta Regionale;

la D.C.R. n. 366-6856 del 25 marzo 2019 ha approvato la revisione dello Statuto dell'Agenzia Piemonte Lavoro.

Preso atto che, come da documentazione agli atti della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro:

con nota protocollata al n. 87477/A1502B del 19/07/2021 e successiva rettifica protocollata al n. 88500/A1502B del 22/07/2021, è stato trasmesso dal direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro il Piano preventivo delle attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro per l'anno 2021 adottato dal medesimo con la determinazione n. 345 del 16/07/2021 e successiva rettifica con determinazione n. 355 del 20/07/21;

con nota protocollata al n. 104668/A1502B dell'8/10/2021 è stata trasmessa, ai sensi del comma 5 dell'articolo 6 della L.R. n. 34/08, la relazione della attività svolta dall'Agenzia Piemonte Lavoro nell'anno 2020 adottata con determinazione n. 545 del 7/10/2021.

Dato atto che dall'esito dell'istruttoria effettuata dagli uffici della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro competenti per materia, entrambi i documenti di cui sopra risultano essere coerenti con le scelte regionali in materia di politiche del lavoro, della formazione, dell'orientamento professionale, delle politiche sociali e dell'istruzione.

Dato atto altresì, che anche per l'anno 2021 il permanere dell' emergenza sanitaria ha indotto l' Agenzia a ripensare, riprogrammare e modificare, anche mediante l'utilizzo di nuove metodologie, le attività programmate per l'annualità 2021 o posticipare eventi già previsti nel piano di attività sopracitato.

Dato atto inoltre della nota n. 209/UC/LFU del 10.11.2021 con cui il sopracitato piano di attività 2021 e la relazione sulle attività svolte nell'anno 2020 sono stati trasmessi alla competente Commissione consiliare.

Acquisito, ai sensi del comma 5 dell'articolo 6 della Legge regionale 34/2008, il parere favorevole della Commissione Consiliare competente espresso nella seduta del 16/12/2021.

Dato atto che:

- la copertura finanziaria delle attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i. sono attribuite nei limiti degli stanziamenti previsti sul Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con la L.R.15 aprile 2021, n. 8. Nello specifico: Euro 108.600.694,54 derivanti da trasferimenti statali, Euro 3.945.368,00 derivanti da risorse regionali (Missione 15, Programma 15.01);
- la copertura finanziaria dei singoli progetti gestiti da Agenzia Piemonte Lavoro, anche in forma diretta, presenti sul Piano attività 2021, vengono finanziati di volta in volta da specifici Bandi sia comunitari che regionali.

Ritenuto, ai sensi dell'articolo 6, comma 5, della Legge regionale 34/2008 e s.m.i., di prendere atto e approvare, il Piano generale di attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro, per l'anno 2021, allegato, alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato A) e di prendere atto e approvare la relazione dell' attività svolta nell'anno 2020, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato B).

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" s.m.i. e in particolare gli artt. 4 "Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità", 14 "Indirizzo politico-amministrativo" e 16 "Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali";

vista la Legge Regionale 28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale" s.m.i. e in particolare gli artt. 17 "Funzioni dei dirigenti" e 18 "Funzioni dirigenziali e contenuto degli incarichi";

visto il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi";

la L.R. 15 aprile 2021, n. 8 "Bilancio di previsione finanziario 2021-2023" (Bollettino Ufficiale n. 15 Supplemento ordinario n. 4 del 16 aprile 2021);

la D.G.R. n. 1-3115 del 19 aprile 2021 avente per oggetto: "Legge regionale 15 aprile 2021, n. 8 "Bilancio di previsione finanziario 2021-2023". Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2021-2023. Disposizioni di natura autorizzatoria ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del D.Lgs. 118/2011 s.m.i." .

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17/10/2016 come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14 giugno 2021.

Tutto ciò premesso, la Giunta regionale, unanime

delibera

ai sensi dell'articolo 8, comma 10, della Legge regionale 34/2008, così come modificata dall'art. 7 della Legge regionale n. 7/2018:

- di prendere atto e approvare il piano annuale di attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro per l'anno 2021 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- di prendere atto e approvare la relazione dell'attività svolta nell'anno 2020 dall'Agenzia Piemonte Lavoro, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato B);
- di dare atto che:
 - la copertura finanziaria delle attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i. sono attribuite nei limiti degli stanziamenti previsti sul Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con la L.R. 15 aprile 2021, n. 8. Nello specifico: Euro 108.600.694,54 derivanti da trasferimenti statali, Euro 3.945.368,00 derivanti da risorse regionali . (Missione 15, Programma 15.01);
 - la copertura finanziaria dei singoli progetti gestiti da Agenzia Piemonte Lavoro, anche in forma diretta, presenti sul Piano attività 2021, vengono finanziati di volta in volta da specifici Bandi sia comunitari che regionali.

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. 22/2010; nonché ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

(omissis)

Allegato

2021

Piano Attività

Sommario

PREMESSA.....	3
1 IL CONTESTO ESTERNO	5
1.1 Il territorio e la popolazione	5
1.2 Dinamiche economiche e di mercato	9
1.3 Le strategie europee, nazionali e regionali	21
2 IL CONTESTO INTERNO	23
2.1 Struttura organizzativa di APL e risorse umane	23
2.2 Il patrimonio infrastrutturale	26
3 OBIETTIVI STRATEGICI.....	27
4 LE ATTIVITA' DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO	34
4.1 I SERVIZI EROGATI ALLE PERSONE ED ALLE IMPRESE	35
4.1.1 Accoglienza e prima informazione - LEP A - P.....	37
4.1.2 DID, profilazione e aggiornamento SAP - LEP B.....	38
4.1.3 Orientamento di base e specialistico, Patto di Servizio Personalizzato, Accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1).....	39
4.1.4 Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo: tirocini (LEP F2) e apprendistato.....	40
4.1.5 Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (Assegno di ricollocazione) – LEP G - La gestione delle crisi aziendali in Piemonte -	43
4.1.6 Gestione di incentivi per la mobilità territoriale (LEP I)	44
4.1.7 Gestione di strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura verso i minori o soggetti non autosufficienti LEP J.....	46
4.1.8 Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la PA (LEP K)	48
4.1.9 Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEP L).....	51
4.1.10 Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (LEP N)	52
4.1.11 Collocamento mirato (LEP M – S).....	53
4.1.12 Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP) LEP O	59
4.1.13 Servizi alle imprese (LEP P-Q).....	59
4.1.14 Misure e progetti.....	62
Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP)	62
Garanzia Giovani	64
Reddito di Cittadinanza	64
Azioni di contrasto al fenomeno del caporalato	66
White Jobs - incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura	67
Sviluppo e gestione di progetti europei	68
4.2 LE AZIONI PER GARANTIRE E MIGLIORARE L'EROGAZIONE DEI SERVIZI	75
4.2.1 Monitoraggio, studi e ricerche.....	75
4.2.2 Benessere organizzativo.....	81
4.2.3 Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi.....	85

4.3	LE ATTIVITA' DI SUPPORTO	88
4.3.1	Staff di Direzione.....	88
4.3.2	Ragioneria e Bilancio	89
4.3.3	Gestione giuridica del personale	99
4.3.4	Gestione economica del personale	104
4.3.5	Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche del lavoro ed integrazione.....	105
4.3.6	Implementazione SILP	108
4.3.7	Fundraising e progetti europei	110
4.3.8	Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione (ICT)	111
4.3.9	Comunicazione ed eventi	117
4.3.10	Ufficio Stampa e Rapporti con i media.....	122
4.3.11	Supporto giuridico alle politiche.....	123
4.3.12	Segreteria generale, URP e Accesso agli atti.....	125
4.3.13	Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale	126
4.3.14	Coordinamento amministrativo	128
4.3.15	Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità.....	128
4.3.16	Appalti e contratti.....	132
4.3.17	Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro.....	133
4.3.18	Economato	136
	CONCLUSIONI.....	138
	GLOSSARIO.....	139

PREMESSA

Il presente documento contiene il piano dell'attività per l'anno 2021 dell'Agenzia Piemonte Lavoro e dei 31 Centri per l'Impiego da essa coordinati. In esso sono illustrate le attività ordinarie e quelle strategiche al fine di rispondere in maniera puntuale al compito affidatole dagli organi di indirizzo politico in materia di politiche attive del lavoro.

In premessa, per contestualizzare in maniera adeguata il periodo di riferimento, risulta in qualche modo necessario spendere alcune parole relativamente allo scenario attuale, che si presenta come l'indomani di uno "tsunami" di inusitata complessità, quale quello che ha rappresentato l'anno 2020, che ha segnato in maniera profonda l'intero sistema economico ed il mercato del lavoro.

I contraccolpi immediati e le ripercussioni di medio raggio dell'emergenza sanitaria hanno messo a dura prova anche il sistema dei servizi al lavoro che l'Agenzia ha il mandato di erogare attraverso il coordinamento dei Centri per l'Impiego del Piemonte.

Tuttavia, come sarebbe auspicabile imparare ad agire nelle circostanze di marcata difficoltà, si è cercato di utilizzare il contesto emergenziale come risorsa, ossia come un'opportunità di crescita per l'organizzazione e l'efficientamento dei suoi servizi.

Sin dall'inizio del primo lockdown, ad esempio, si è resa necessaria l'erogazione in modalità da remoto sia dei servizi alla persona sia di quelli alle imprese, non senza difficoltà di tipo riorganizzativo, a livello di gestione delle risorse umane e dei processi di lavoro; da questo stato di necessità, nel corso del quale l'Agenzia ha garantito la continuità dell'intera architettura dei servizi di sua competenza, è derivato un bagaglio rinnovato di conoscenze per gli operatori, che, oltre ad acquisire nuove e specifiche competenze digitali, hanno saputo convertire, al contempo, le modalità ordinarie di interlocuzione con l'utenza, sperimentando e affinando nuove metodologie e strumenti che si sono rivelati meritevoli di essere mantenuti e messi a sistema a livello strutturale.

I citati processi di innovazione e digitalizzazione, in parte già in fase embrionale e da tempo auspicati anche per il nostro ente, si sono dunque sviluppati in un tempo sicuramente minore rispetto a quello che sarebbe stato necessario in assenza di uno stato emergenziale.

Pur cogliendo, in questa traiettoria, le occasioni di crescita di cui è stata foriera la pervasività digitale, Agenzia Piemonte Lavoro ha mantenuto una forte attenzione al fenomeno del digital divide, che ha inevitabilmente penalizzato quella parte di cittadini sprovvisti di un'adeguata alfabetizzazione digitale: al fine di continuare a garantire l'accesso all'insieme dei servizi offerti anche alle fasce più deboli della popolazione, i Centri per l'Impiego, parallelamente all'erogazione dei servizi da remoto, che hanno rappresentato una facilitazione in termini di snellimento burocratico e semplificazione nella fruizione dei servizi per buona parte dei cittadini, si sono attrezzati per dare continuità agli appuntamenti in presenza per tutte le persone sprovviste di competenze tecnologiche e informatiche.

Ci sono, inoltre, due elementi specifici che si configurano come leve per affrontare le svariate ed in parte nuove criticità che stanno emergendo con forza dall'attuale scenario occupazionale in Piemonte e che riguardano, per conseguenza, i servizi di nostra competenza: da un lato, la prosecuzione del piano di assunzioni iniziato nel 2020, che si svilupperà anche nel corso del 2021, rappresenta la possibilità, sia per la struttura centrale, ma soprattutto per i CPI e per le loro sedi decentrate, di fare fronte ai fabbisogni dei cittadini e delle imprese in maniera più mirata ed efficace; dall'altro, il variegato piano formativo per tutti gli operatori dell'Agenzia, si pone come preziosa opportunità di consolidare le competenze per tutti i dipendenti, siano essi operativi da tempo, siano risorse assunte più di recente.

Questo è il contesto all'interno del quale APL sta operando con impegno e fiducia, insieme alla rinnovata consapevolezza che, solo attraverso una forte alleanza tra servizi pubblici e privati, sarà possibile ridisegnare un sistema realmente integrato di Politiche Attive del Lavoro, capace di rispondere fattivamente alle nuove istanze provenienti dalla forza lavoro e dal sistema imprese.

Il presente documento è diviso in tre sezioni.

La prima descrive il contesto esterno ed interno entro il quale si muove l'azione dell'Agenzia.

La seconda delinea, proprio a partire dalle criticità emergenti dalla lettura del contesto, gli obiettivi strategici che Regione Piemonte assegna all'Agenzia e che costituiscono il traguardo a cui tutte le attività di APL devono tendere.

La terza descrive, appunto, le attività svolte da APL, sia attraverso i Centri per l'Impiego che per il tramite dei servizi centrali della struttura.

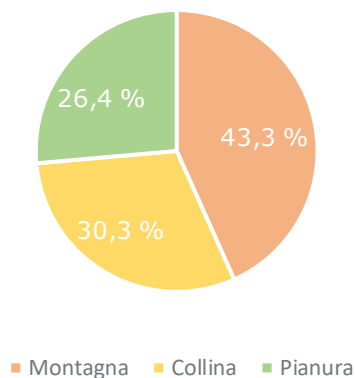
Nella lettura del documento è bene tenere presente che le attività si collocano anche nell'alveo del "Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego", approvato con la D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2020 e di un processo di revisione dei servizi e dell'organizzazione della struttura, frutto di un'attenta analisi dei processi svolta nel primo semestre dell'anno, che giungerà ad essere formalizzato nell'autunno di quest'anno.

1 IL CONTESTO ESTERNO

1.1 Il territorio e la popolazione

Il Piemonte, seconda regione italiana per estensione, occupa una superficie di 25.387 km², pari all'8,4% dell'intera superficie nazionale. Il 43,3% dell'intero territorio è costituito da zone montane, il 30,3% da zone collinari e il 26,4% da pianura.

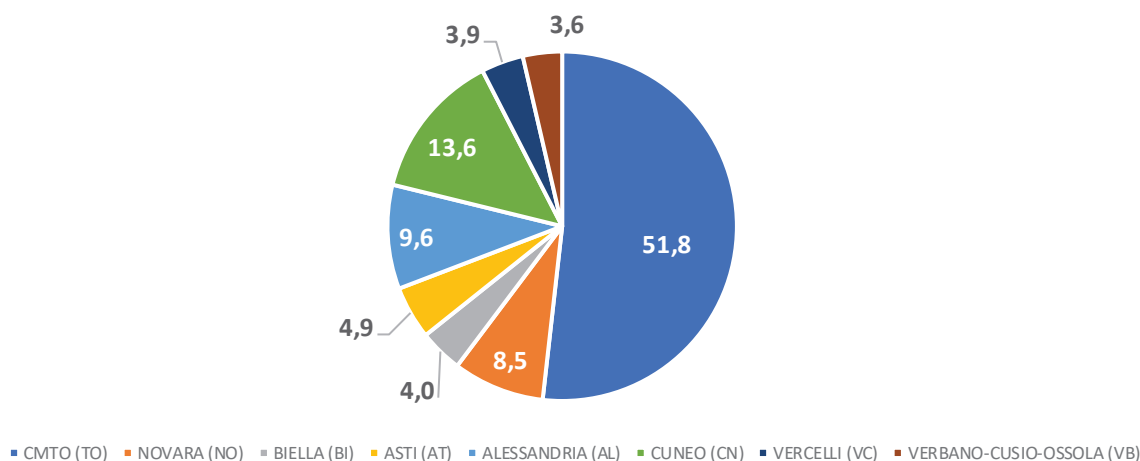
Grafico 1: zone altimetriche del Piemonte in valori percentuali



Fonte: Regione Piemonte

La Città Metropolitana rappresenta il 51,8% dell'intera popolazione piemontese, segue il cuneese con il 13,6% e chiude il Verbanco Cusio Ossola con il 3,6%. Dal punto di vista del numero di Comuni compresi in ogni aggregato amministrativo, sempre al netto della Città Metropolitana di Torino (324 comuni), la provincia di Cuneo è quella più numerosa e conta 247 comuni; seguono i 187 della provincia di Alessandria e i 118 della provincia di Asti.

Grafico 2: Distribuzione percentuale delle province per popolazione residente, 1° gennaio 2021



Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

¹ Fonte: Istat Indicatori Demografici

Tabella 1: numero di comuni, Densità di popolazione, popolazione e superficie per ripartizione amministrativa, 2020

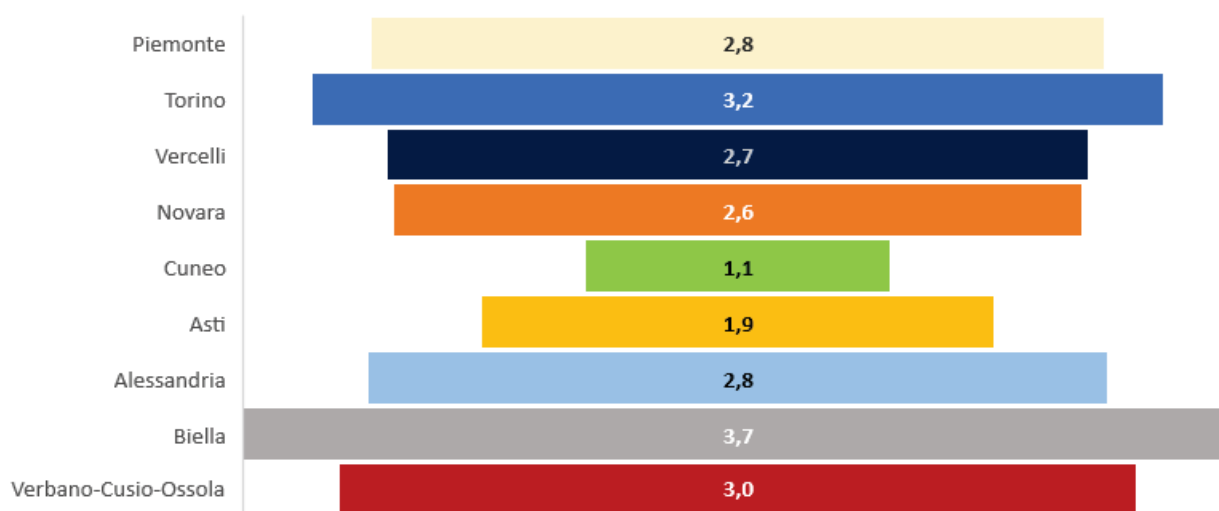
Provincia/Città Metropolitana	Popolazione <i>residenti</i>	Superficie <i>km²</i>	Densità <i>abitanti/km²</i>	Comuni <i>Numero Comuni</i>
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO (TO)	2.212.996	6.826,9	324	312
NOVARA (NO)	362.199	1.340,3	270	87
BIELLA (BI)	171.838	913,3	188	74
ASTI (AT)	209.648	1.510,2	139	118
ALESSANDRIA (AL)	411.922	3.558,8	116	187
CUNEO (CN)	582.353	6.894,8	84	247
VERCELLI (VC)	167.189	2.081,6	80	82
VERBANO-CUSIO-OSSOLA (VB)	155.065	2.260,9	69	74
Totale	4.273.210	25.386,7	168	1.181

Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

Approfondendo l'analisi per caratteristiche socio-anagrafiche della popolazione, la regione Piemonte conta 2.195.805 femmine (51,4%) e 2.077.405 maschi (48,6%), e la distribuzione nelle 8 province risulta pressoché simile: i picchi di differenziale di genere si registrano nella provincia di Biella, in cui le femmine si distanziano dai maschi di 3,7 punti percentuali, nella provincia di Torino con 3,2 punti percentuali, e nel Verbano Cusio Ossola con 3,0 punti percentuali. Posizioni proporzionalmente intermedie per Alessandria, Novara, Vercelli, più allineate con il valore regionale pari a 2,8 a favore delle femmine. Si distingue la provincia di Cuneo in cui le femmine distanziano i maschi di soli 1,1 punti percentuali.

Per quanto riguarda il genere e le classi di età la piramide regionale vede una distribuzione come indicato nel grafico n. 4. È evidente che la classe più popolata per entrambi i generi è quella 50-54 anni, immediatamente seguita dalle classi 45-49 anni e 55-59 anni, quindi persone ancora ampiamente annoverate tra la popolazione potenzialmente in forza lavoro. Marcata anche la numerosità della classe di età 70-74 anni, con maggior presenza delle femmine.

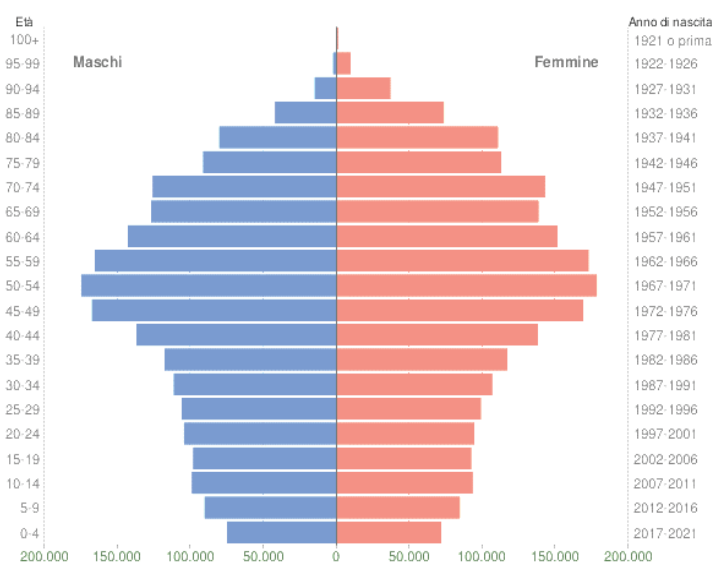
Grafico 3: Differenziale di Genere F/M in punti percentuali, 1° gennaio 2021



Fonte: Rielaborazione APL su dati Istat, Indicatori demografici e territorio

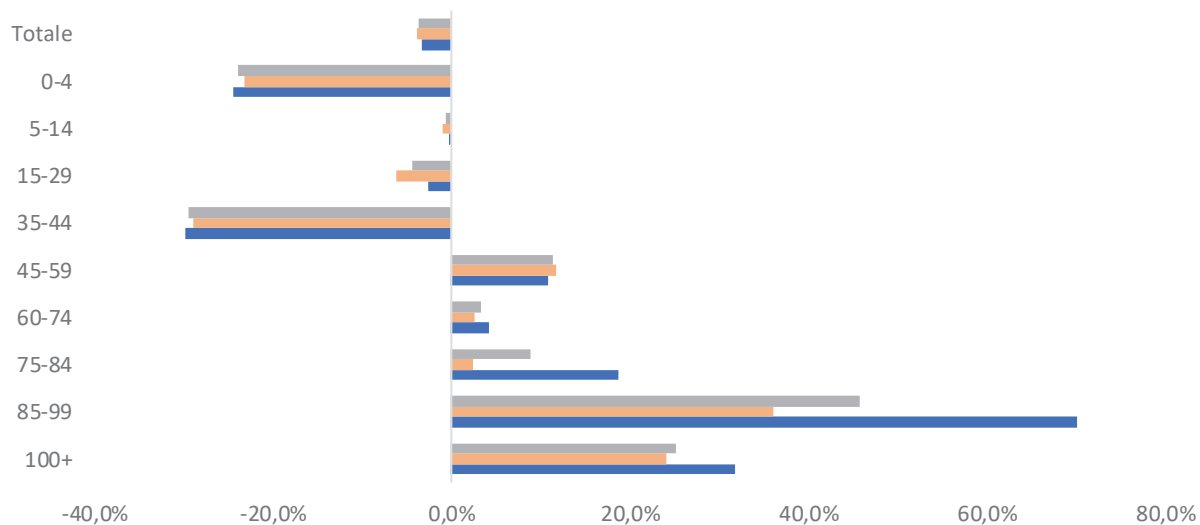
Al 1° gennaio 2021 la popolazione risulta in calo del 3,6% rispetto al 1° gennaio 2009. Questa diminuzione si distribuisce diversamente per classi di età e sesso. In perdita contenuta le classi di età 5-14 anni (-0,7%) e 15-29 anni (-4,4%) incidente soprattutto sul genere femminile; un decremento marcato invece per le classi 0-4 anni (-23,9%), indicatore del permanere del fenomeno di “degiovanimento”² della popolazione, e 35-44 anni (-29,5%). Si conferma, infatti, l’incremento, dei giovani anziani (60-74 anni) con +3,3%, degli anziani (75-84 anni) con +8,9% e dei grandi anziani (85-99 anni) con +45,9%. In queste categorie i maschi risultano in aumento percentuale maggiore rispetto a quello delle femmine. Incrementi di genere omogenei, invece, per la classe 45-59 anni: +11,8% femmine e +10,8% maschi.

Grafico 4: Distribuzione per genere e classi di età, Piemonte al 1° gennaio 2021



Fonte: Tuttitalia su dati Istat

Grafico 5: Variazione percentuale genere e classi di età, Piemonte anni 2009-2020



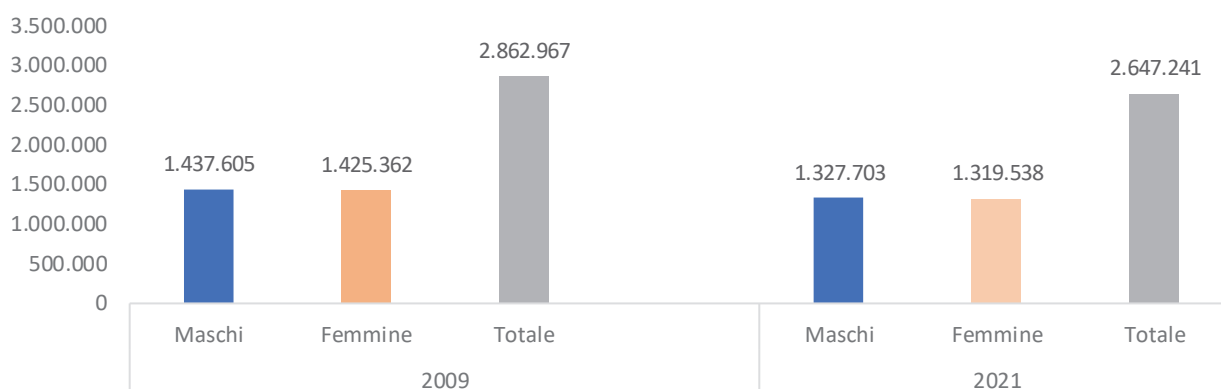
	100+	85-99	75-84	60-74	45-59	35-44	15-29	5-14	0-4	Totale
■ Totale	25,3%	45,9%	8,9%	3,3%	11,4%	-29,5%	-4,4%	-0,7%	-23,9%	-3,6%
■ Femmine	24,2%	36,2%	2,4%	2,5%	11,8%	-29,0%	-6,2%	-1,0%	-23,2%	-3,8%
■ Maschi	31,9%	70,3%	18,8%	4,2%	10,9%	-29,9%	-2,6%	-0,3%	-24,5%	-3,3%

Fonte: Rielaborazione APL su dati Istat, Indicatori demografici e territorio

² Fenomeno che descrive il processo, in atto in larga parte del mondo sviluppato, di riduzione della consistenza quantitativa delle nuove generazioni nella popolazione e nella società.

Rispetto alla classe di età delle persone considerate in età lavorativa, 15-64 anni, si registra una diminuzione pari al 7,5%, equamente distribuita tra i sessi: F -7,4% e M -7,6%.

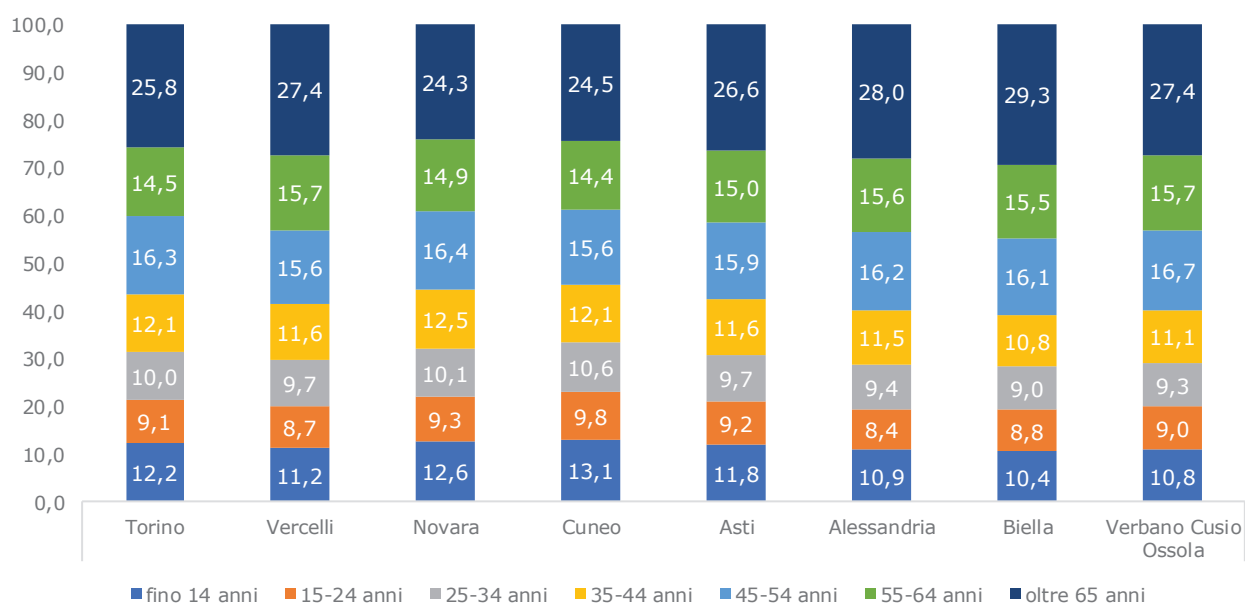
Grafico 6: Distribuzione di genere classe di età 15-65, Piemonte al 1° gennaio 2021



Fonte: Istat, Indicatori demografici e territorio

Dall'osservazione della distribuzione per classi di età nelle 8 province della regione Piemonte si evidenzia un tratto comune: la distribuzione proporzionale di ogni classe di età rispetto al totale di ogni provincia ha un andamento pressoché simile. Per esempio, la classe di età 35-44 anni oscilla tra il 10,8% di Biella e il 12,5% di Novara. La classe che mostra una più ampia variazione tra le province è quella degli over 65 che ha un valore percentuale minimo del 24,3% a Novara e massimo a Biella, pari al 29,3%. La classe 55-64 anni è più rilevante in provincia di Vercelli e nel Verbano Cusio Ossola, 15,7% rispetto al totale della popolazione locale. Il Verbano Cusio Ossola detiene il primato per la classe 45-54 anni con il 16,7%, a +0,4 punti di distanza rispetto all'area della Città Metropolitana. La classe 35-44 anni è più rappresentata nella zona del novarese (12,5%) mentre i quella 25-34 anni nel cuneese (10,6%), così come quelle 15-24 anni (9,8%) e fino 14 anni (13,1%).

Grafico 7: Distribuzione classi di età, percentuali su base provinciale Piemonte, 1° gennaio 2021



Fonte: Rielaborazione APL su dati Istat, Indicatori demografici e territorio

1.2 Dinamiche economiche e di mercato

Domanda di lavoro: professioni e settori produttivi

Nel 2020 il Covid-19 e le misure introdotte per contenerlo hanno portato alla sospensione delle attività di interi settori produttivi generando, anche in Piemonte, un trauma a seguito del quale il sistema produttivo e il mercato del lavoro si sono dovuti adattare. Questo periodo ha inoltre permesso di evidenziare criticità preesistenti e di accelerare la nascita o l'evoluzione di processi e attività da tempo in attesa di una spinta propulsiva, volta al superamento dei limiti strutturali latenti e di quelli contingenti emersi.

Le **professioni**, anche quelle più tradizionali, si inseriscono in un sostenuto processo di trasformazione a velocità differenti. In generale, ci sono profili professionali che rischiano l'estinzione, altri che faticano ad essere convertiti, altri ancora che aleggiano in un limbo indefinito di bassa qualificazione e altri, ad alto contenuto professionale che spiccano, come i programmatori e gli specialisti di sicurezza informatica. Tra tutti, i lavori digitali si sono mostrati i più adattivi, flessibili e richiesti non solo in questo periodo di distanziamento sociale ma lo saranno anche nel futuro proprio per le loro caratteristiche intrinseche.

Anche i **settori produttivi** si distinguono per pattern di mutamento differenti: alcuni hanno subito restrizioni o congelamenti, altri si sono adattati o riposizionati rispetto alla mutata fisionomia del mercato del lavoro, altri ancora sono stati portatori di resilienza trasformativa e hanno riconvertito il loro core business a favore delle impellenti necessità sanitarie e dell'intensificarsi di alcune abitudini di consumo a discapito di altre.

Complessivamente, il Piemonte nel 2020 ha perso 5.030 imprese riportando il loro numero alla cifra di 20.942. Rispetto al 2019 si registra un calo del 19,4% che fa guadagnare al Piemonte il poco invidiabile primato in termini di variazione percentuale negativa rispetto alle altre regioni italiane.³

È l'indice di prossimità fisica⁴ che evidenzia i settori economici più esposti ai contatti interpersonali e quindi più a rischio. Esaminando il peso occupazionale dei settori, aggregati sulla base di questo indice, si è visto che la maggior parte dell'occupazione nelle professioni altamente esposte opera nel settore dei servizi e nel commercio al dettaglio, nel comparto turistico alberghiero e quello dei beni culturali, nelle attività sportive, nell'intrattenimento e nelle attività legate alla mobilità delle persone. In sofferenza anche il tessile-abbigliamento, per effetto della chiusura del sistema retail, e della metalmeccanica. La manifattura occupa la maggior parte dei lavoratori il cui indice di prossimità è relativamente elevato, compreso tra il 30% e l'80%.

I settori essenziali che invece hanno ridotto in maniera marginale le attività, o non le hanno interrotte affatto, sono state le industrie alimentari, le industrie chimiche e farmaceutiche, le public utilities (acqua, luce, gas, smaltimento rifiuti), la logistica, l'ICT, il settore bancario-assicurativo, le attività professionali, l'istruzione e la sanità privata e il comparto dei servizi con un forte incremento dovuto all'inserimento degli addetti alla sanificazione e al triage Covid-19.

³ Fonte: Elaborazione Demoskopika su dati INFOCAMERE-UNIONCAMERE.

⁴ INAPPOLICYBRIEF N.16 aprile 2020 "Lavoratori a rischio di contagio da Covid-19 e misure di contenimento dell'epidemia"

Offerta di lavoro: indicatori statistici

Sul versante dell'offerta di lavoro, è opportuno prendere in esame le elaborazioni statistiche sia riferite ai dati di carattere amministrativo, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro Piemonte, sia quelle riferite alle indagini permanenti dell'Istat che riportano dati elaborati a partire da rilevazioni campionarie. I primi sono relativi all'intero universo dei flussi di persone interessate da almeno un contratto nell'arco del periodo considerato (flussi occupazionali⁵) o a quello dei flussi di persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi del D.lgs. 150/2015 (disoccupati amministrativi⁶); i secondi, invece, sono dati rappresentativi dell'intera popolazione residente in Piemonte. Pertanto, le due fonti informative non sono confrontabili direttamente ma vanno lette ed interpretate in un'ottica integrata. Rispetto ai periodi di analisi, il rapporto si concentra sull'anno 2020 e lo confronta con altre annualità a seconda della disponibilità dei dati negli archivi utilizzati. In particolare:

- i flussi occupazionali del 2020 sono confrontati con quelli del 2019 e del 2009, altro anno di crisi economica, seppur di carattere esogeno rispetto a quella indotta dal Covid-19; sono inoltre aggiornati con i dati dei primi cinque mesi del 2021;
- i flussi di disoccupati amministrativi sono confrontati con quelli del biennio, 2019 e 2018 poiché soltanto dal 1° dicembre 2017 è stata prevista la dichiarazione della disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa (DID) in forma telematica; sono anch'essi con i dati dei primi cinque mesi del 2021;
- gli indicatori statistici campionari del mercato del lavoro riguardano invece gli anni 2020 e 2019 e non prevedono aggiornamenti al 2021 perché non sono disponibili dati stabili disaggregati a livello regionale o provinciale riferiti ai primi mesi dell'anno.

Sul fronte degli **indicatori statistici campionari del mercato del lavoro**, il 2020 ha registrato 52.000 occupati in meno in Piemonte: di questi il 55,6% è costituito da soggetti di genere maschile e il 44,4% di genere femminile. Il **tasso di occupazione** in Piemonte quindi perde 1,5 punti percentuali (in Italia -1,0 punti percentuali e il Nord Italia -1,4), nonostante il blocco dei licenziamenti e la cassa integrazione abbiano evitato che le ricadute su occupazione ed economia assumessero toni drammatici, generando un impatto atipico sui flussi di cessazioni ed attivazioni contrattuali.

Proprio il blocco dei licenziamenti, unito alla chiusura di alcuni settori, fornisce una spiegazione a questi dati e ne attenua il valore negativo rispetto all'anno precedente, soprattutto della caduta delle nuove assunzioni. Permane anche il noto divario di genere, circa 13,6 punti separano il tasso di occupazione maschile (71,4%) da quello femminile (57,8%).

⁵ Flusso occupazionale: il conteggio del n. di assunzioni con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato nell'arco del periodo in oggetto, in questo caso anno 2019 e anno 2020, ai sensi del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, che ha reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06).

⁶ Dal 1° dicembre 2017, la DID può essere rilasciata esclusivamente in forma telematica, tramite uno dei seguenti canali:

- portale ANPAL, accedendo in autonomia e con proprie credenziali personali (richiesta autonoma) oppure con il supporto di un operatore di un qualsiasi CPI o di un istituto di patronato convenzionato con ANPAL (richiesta intermediata);
- Sistemi Informativi Regionali, dotati di apposite funzionalità in cooperazione applicativa con il Nodo di Coordinamento Nazionale, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di un qualsiasi CPI;
- portale INPS, contestualmente alla presentazione della domanda di NASpI o DIS-COLL, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di patronato.

Tabella 2: Indicatori statistici campionari Istat Rcfl, 2020 e 2019

	TASSO INATTIVITA' 15-64 anni % ⁷			TASSO DISOCCUPAZIONE 15 anni e più % ⁸			TASSO OCCUPAZIONE 15-64 anni % ⁹		
	2019	2020	Var p.p.	2019	2020	Var pp	2019	2020	Var p.p.
Italia	34,3	35,9	1,6	10,0	9,2	-0,8	59,0	58,1	-1,0
Nord	27,6	29,2	1,7	6,1	5,8	-0,3	67,9	66,6	-1,4
Piemonte	28,4	30,1	1,7	7,6	7,5	-0,1	66,0	64,6	-1,5

Fonte: Istat, rilevazione campionaria forze lavoro

Il calo degli occupati è riconducibile a una marcata flessione registrata dal comparto agricolo (-5,3%) e dal commercio e turismo (-4,4%), seguita da una contrazione consistente nelle altre attività di servizi (-3,6%). Una flessione in linea con la media complessiva ha caratterizzato, invece, l'industria in senso stretto (-2,8%). Unico comparto in crescita risulta quello delle costruzioni (+10,9%), spinto dal Decreto Rilancio 2020, che ha aperto nuove interessanti prospettive per il settore.

Grafico 8: Distribuzione percentuale occupati per settore anno 2020, Piemonte

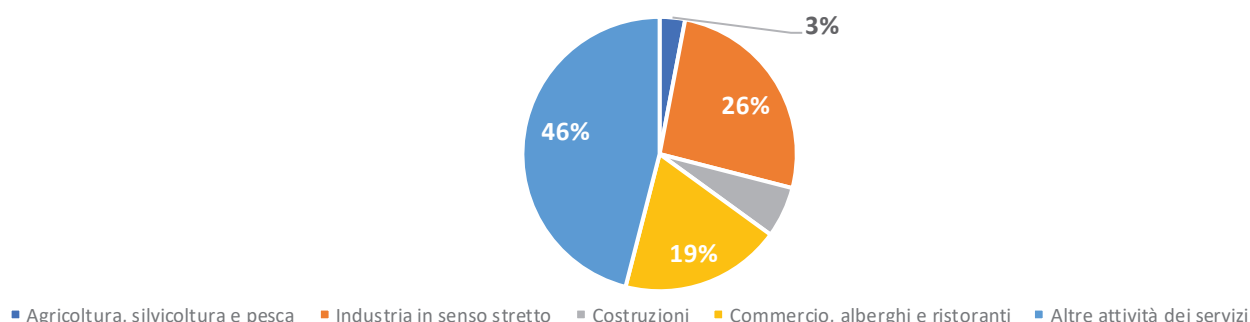
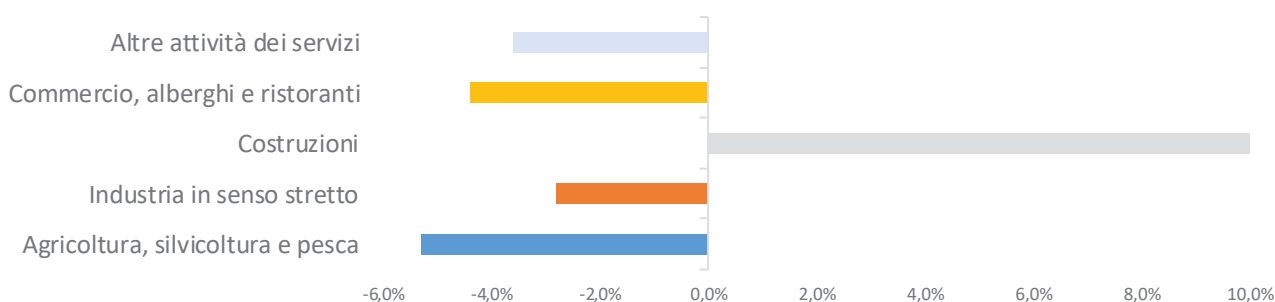


Grafico 9: Variazioni percentuali occupati per settore economico anno 2020, Piemonte



Fonte grafici 8 e 9: Unioncamere Piemonte su dati Istat, comunicato stampa 22 marzo 2021

⁷ Il tasso di inattività è un indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione non appartenente alle forze lavoro (non occupati e che non cercano occupazione) tra i 15 e i 64 anni e la corrispondente popolazione di riferimento e si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone inattive e la popolazione.

⁸ Il tasso di disoccupazione è un indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione disoccupata dai 15 anni e oltre rispetto all'insieme delle forze lavoro (occupati e disoccupati) e si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone disoccupate e quelle appartenenti alle forze lavoro nella medesima classe di età.

⁹ Il tasso di occupazione è un indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione che ha un'occupazione sul totale della popolazione e si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione.

Nel 2020 sono stati i titoli di studio meno qualificati a riportare la flessione negativa più marcata (- 9,7%). Sono apparsi invece stabili gli occupati con laurea e post-laurea, che hanno perso lo 0,3%. Pressoché simile la variazione percentuale con titolo di studio di istruzione secondaria di primo e secondo grado: rispettivamente hanno perso il 3,8% e il 3,4% degli occupati. In particolare, nel 2020 l'occupazione dipendente è calata dell'1,6%, mentre per quella indipendente la contrazione ha assunto un'intensità maggiore, pari al -6,6%. La riduzione ha interessato prevalentemente gli occupati a tempo parziale (-8,8%), mentre quelli a tempo pieno hanno evidenziato un calo inferiore alla media (-1,4%).

Grafico 10: Variazioni percentuali occupati 2020/2019 per livello di istruzione, Piemonte

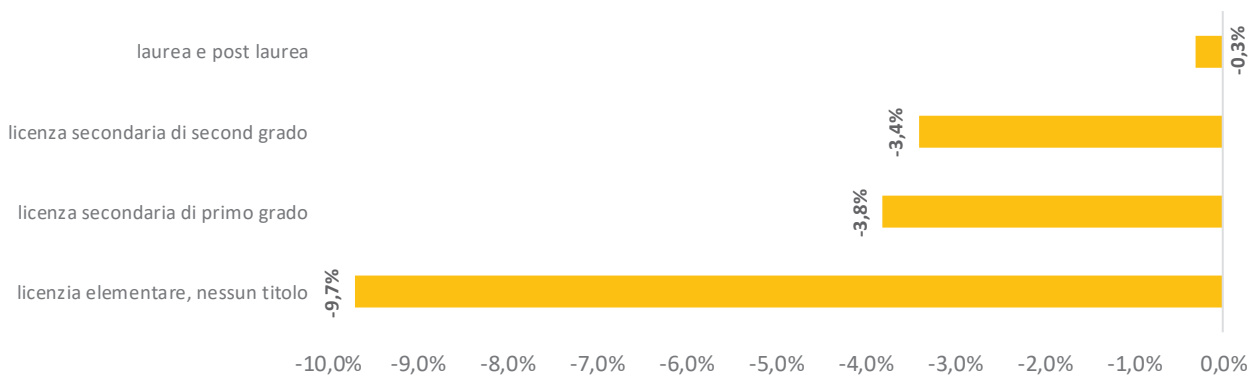
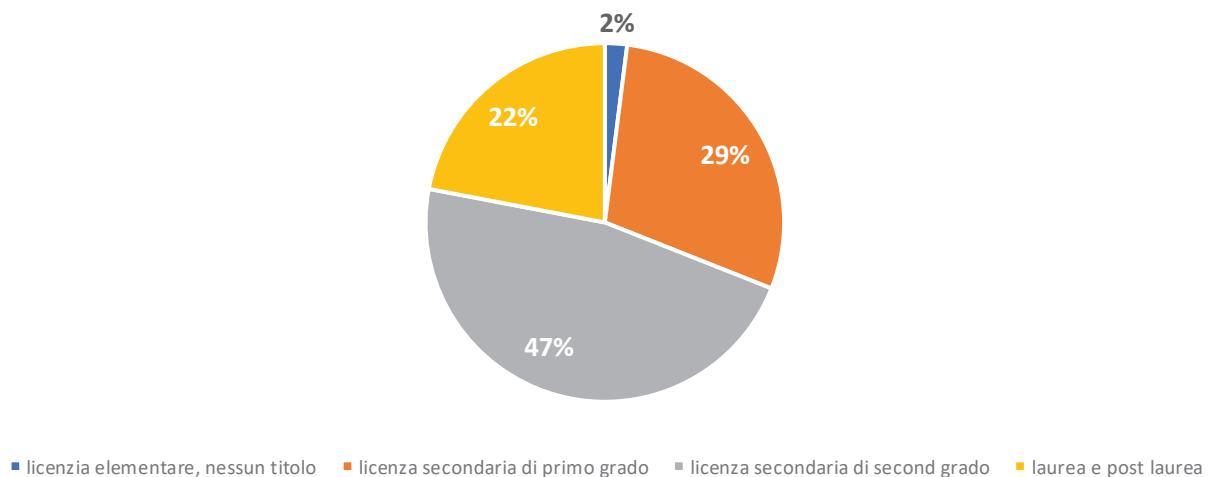


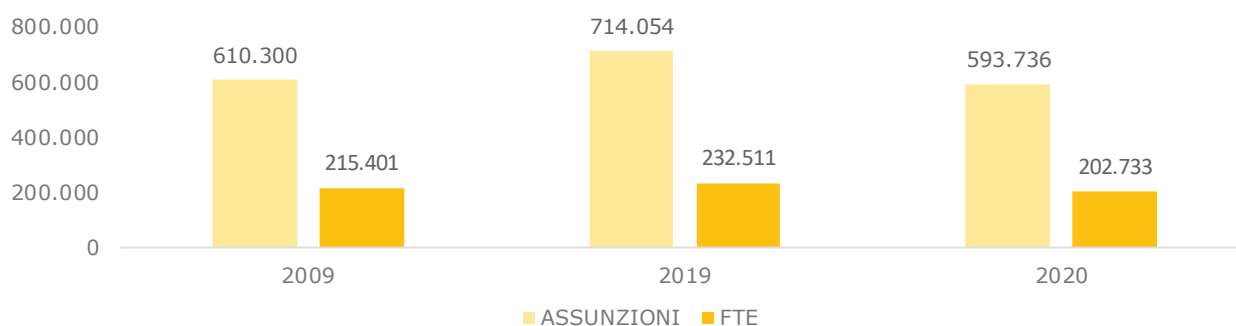
Grafico 11: Distribuzione percentuale occupati per livello di istruzione anno 2020, Piemonte



Fonte grafici 10 e 11: Unioncamere Piemonte su dati Istat, comunicato stampa 22 marzo 2021

In termini di **flussi occupazionali derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie**¹⁰ del lavoro subordinato e parasubordinato registrate su SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), i contratti attivati in Piemonte nel 2020 sono stati 593.736 a fronte dei 714.054 del 2019 con un saldo negativo del -16,8%. I contratti calano di 120.318 unità e anche i posti di lavoro in termini di indicatore F.T.E.¹¹ diminuiscono di 29.778 unità (-12,8%). Questi dati si mostrano ancora più preoccupanti rispetto alla crisi economica del 2009 che, seppur di natura differente, registrava il 2,7% di contratti attivati e il 5,9% di F.T.E. in più rispetto al 2020. I primi cinque mesi del 2021 mostrano però segni di ripresa, seppur deboli. Le assunzioni da contratto subordinato o parasubordinato, infatti, ammontano a 237.596: +6,5% rispetto al medesimo periodo dell'anno 2020 ma pur sempre -18,0% rispetto allo stesso arco temporale del 2019, anno non caratterizzato da crisi economica. Aprile si distingue come mese più florido e registra +91,0% rispetto all'aprile 2020. All'incremento dei contratti, corrisponde anche una contrazione delle cessazioni: -9,6% rispetto al periodo gennaio/maggio 2020 e -24,4% rispetto a quello del 2019.

Grafico 12: Distribuzione in valori assoluti contratti da lavoro subordinato e F.T.E, anni 2009, 2019 e 2020



Fonte: Elaborazione APL su dati SILP

Per un approfondimento, si propone di prendere in esame il flusso di assunzioni, cessazioni e il saldo occupazionale del lavoro dipendente, al netto cioè dei contratti intermittenti e da lavoro domestico. A tal proposito, dalla tabella sottostante (tab.3) in cui si prendono in esame anche l'anno 2009 il 2018 e i quadrimestri del 2019 e del 2020, emergono tre considerazioni principali:

- il 2009 ha visto un saldo negativo pari ad una perdita di quasi 36.000 assunzioni mentre il 2020 chiude con un saldo apparentemente positivo di 3.721 unità;
- il calo delle assunzioni non è un fenomeno caratteristico del 2020, ma si tratta di un'accelerazione di una tendenza già iniziata in precedenza, come mostra l'anno 2018;
- un calo delle assunzioni sembra fisiologico soprattutto in chiusura d'anno, come dimostrano i dati dei IV TRI 2019 e IV TRI 2020.

¹⁰ L'obbligo di comunicazione è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro, subordinato o autonomo o delle altre tipologie di lavoro individuate dalla legge (art.9-bisc.2 del decreto-legge n.510/96 e succ. Legge n.296/2006) deve dare comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

¹¹ L'indicatore F.T.E. (Full Time Equivalent) attribuisce ad ogni assunzione un valore pari a 1 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato full-time o a tempo determinato e pieno della durata prevista di almeno 365 giorni; pari a 0,5 se, rientrando entro tali requisiti, è a part-time; pari al rapporto tra la durata prevista in giorni e 365, dimezzato in caso di tempo parziale, se si tratta di un contratto temporaneo che scade prima di un anno. Si tratta di un calcolo grezzo, che però minimizza i rapporti di durata brevissima e valorizza quelli più stabili, incorporando quindi in un indicatore sintetico elementi di ordine più qualitativo, quali la precarietà e l'impegno lavorativo in termini di orario.

Tabella 3: Flusso assunzioni, cessazioni e relativo saldo occupazione dipendente* (2008-2020)

Anno	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
2008	660.323	646.677	13.646
2009	505.186	541.146	-35.960
2010	528.739	535.420	-6.681
2011	533.046	544.227	-11.181
2012	502.687	516.753	-14.066
2013	496.986	514.820	-17.834
2014	525.162	543.206	-18.044
2015	593.503	564.293	29.210
2016	564.406	549.131	15.275
2017	649.893	627.672	22.221
2018	646.202	617.738	28.464
2019	597.250	582.638	14.612
2020	494.866	491.145	3.721
2019_I	148.636	135.788	12.848
2019_II	139.980	125.918	14.062
2019_III	169.632	155.960	13.672
2019_IV	139.002	164.972	-25.970
2020_I	134.248	135.948	-1.700
2020_II	78.738	79.316	-578
2020_III	150.433	130.724	19.709
2020_IV	131.447	145.157	-13.710

Al netto lavoro intermittente e lavoro domestico.

Fonte: Rielaborazione OML Regione Piemonte su dati SILP

Dalle tabelle 4 e 5 si rendono evidenti le tendenze per tipologia contrattuale relative ai contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato e somministrazione.

Tabella 4: Flusso assunzioni, trasformazioni, cessazioni e saldi rapporti di lavoro indeterminati, determinati. Periodo 2008-2020

	Tempo indeterminato				Tempo determinato			
	Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
2008	133.977	43.145	138.539	38.583	352.417	36.505	336.346	-20.434
2009	87.867	39.189	114.178	12.878	294.246	32.122	299.982	-37.858
2010	81.571	40.887	102.475	19.983	295.548	32.450	283.479	-20.381
2011	78.631	42.997	94.455	27.173	291.541	34.244	286.839	-29.542
2012	73.326	40.516	88.795	25.047	275.163	33.505	272.147	-30.489
2013	68.072	32.476	82.828	17.720	272.382	26.206	275.292	-29.116
2014	66.061	25.051	87.750	3.362	283.889	21.422	280.978	-18.511
2015	123.682	46.224	89.963	79.943	280.088	38.931	280.777	-39.620
2016	78.046	30.789	84.589	24.246	265.331	23.437	249.998	-8.104
2017	67.386	24.117	84.884	6.619	312.701	17.116	282.495	13.090
2018	79.097	42.539	83.717	37.919	335.953	35.742	314.292	-14.081
2019	92.522	56.941	91.910	57.553	336.679	48.419	327.263	-39.003
2020	70.727	47.062	75.979	41.810	288.071	37.975	282.736	-32.640
2019_I	28.818	18.053	24.405	22.466	79.337	15.849	73.340	-9.852
2019_II	20.116	13.008	20.501	12.623	78.884	11.017	68.441	-574
2019_III	24.228	12.409	23.993	12.644	101.703	10.412	89.715	1.576
2019_IV	19.360	13.471	23.011	9.820	76.755	11.141	95.767	-30.153
2020_I	26.035	13.687	25.965	13.757	69.808	11.354	71.444	-12.990
2020_II	10.802	8.727	12.000	7.529	46.267	6.539	45.226	-5.498
2020_III	17.726	9.653	19.264	8.115	95.771	7.456	80.018	8.297
2020_IV	16.164	14.995	18.750	12.409	76.225	12.626	86.048	-22.449

Fonte: Rielaborazione OML Regione Piemonte su dati SILP

Tabella 5: Flusso assunzioni, trasformazioni, cessazioni e saldi rapporti di apprendistato e in somministrazione. Periodo 2008-2020

	Apprendistato				Somministrazione T.det.			
	Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
2008	34.815	6.533	32.533	-4.251	139.114	107	139.259	-252
2009	23.677	7.026	26.271	-9.620	99.396	41	100.715	-1.360
2010	23.078	8.390	24.548	-9.860	128.542	47	124.918	3.577
2011	23.433	8.629	23.120	-8.316	139.441	124	139.813	-496
2012	21.645	6.927	20.576	-5.858	132.553	84	135.235	-2.766
2013	18.239	6.152	18.622	-6.535	138.293	118	138.078	97
2014	19.151	3.564	19.562	-3.975	156.061	65	154.916	1.080
2015	14.964	6.281	18.648	-9.965	174.769	1.012	174.905	-1.148
2016	19.212	7.164	16.212	-4.164	201.817	188	198.332	3.297
2017	22.732	6.908	18.074	-2.250	247.074	93	242.219	4.762
2018	27.419	6.301	20.580	538	203.733	496	199.149	4.088
2019	29.776	7.802	22.657	-683	138.273	720	140.808	-3.255
2020	20.371	8.609	17.674	-5.912	115.697	478	114.756	463
2019_I	7.882	1.942	5.733	207	32.599	262	32.310	27
2019_II	7.960	1.874	5.382	704	33.020	117	31.594	1.309
2019_III	6.558	1.799	5.642	-883	37.143	198	36.610	335
2019_IV	7.376	2.187	5.900	-711	35.511	143	40.294	-4.926
2020_I	7.009	2.183	5.676	-850	31.396	150	32.863	-1.617
2020_II	3.163	2.132	2.537	-1.506	18.506	56	19.553	-1.103
2020_III	5.315	2.108	4.895	-1.688	31.621	89	26.547	4.985
2020_IV	4.884	2.186	4.566	-1.868	34.174	183	35.793	-1.802

Fonte: Rielaborazione OML Regione Piemonte su dati SILP

Tempo indeterminato: ha continuato a registrare un saldo annuale positivo (+41.810) seppur inferiore rispetto all'anno precedente (+57.553). Il calo del saldo è dovuto alla flessione dei flussi in ingresso.

Tempo determinato: il 2020 si chiude con un saldo annuale negativo di -32.640 posizioni lavorative, un bilancio migliore rispetto al 2019 (-39.003); è l'esito del calo registrato sia dai flussi in ingresso (-14,4% assunzioni e -21,6% trasformazioni) sia dai flussi in uscita (-13,6%). Questa tipologia contrattuale è usata in prevalenza nel settore agricolo in cui rappresenta circa un terzo del totale contratti a tempo determinato (19,8%).

Apprendistato: nel 2020 le assunzioni subiscono un calo del -31,6% rispetto all'anno precedente, ponendo così un freno alla fase espansiva avviata nel 2016. Insieme ad un incremento delle trasformazioni a tempo indeterminato (+10,3% rispetto al 2019) e ad un calo delle cessazioni (-22% rispetto al 2019) le assunzioni riportano un saldo annuale negativo (-5.912), in peggioramento rispetto al 2019 (-683). L'apprendistato è la forma contrattuale più utilizzata nei settori dell'industria, del commercio e del turismo.

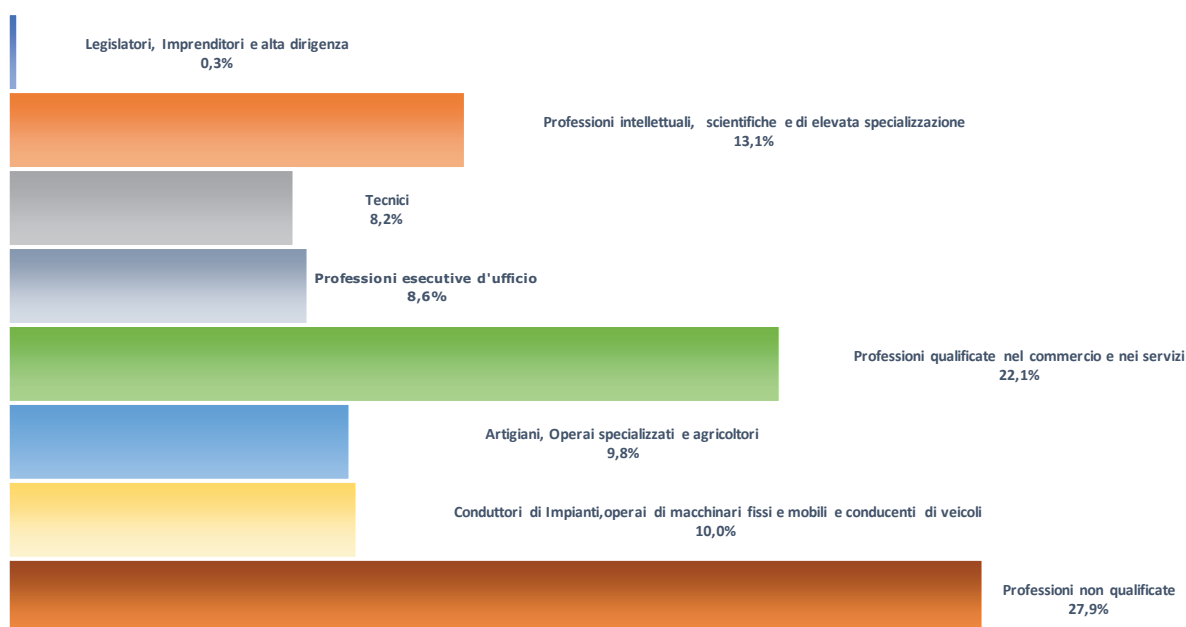
Somministrazione: continua, nel 2020, la tendenza, iniziata nel 2018, ad un sempre minor ricorso ai contratti di somministrazione. Infatti, le assunzioni con questa tipologia contrattuale sono calate del -16,3% rispetto al 2019 e, insieme alla diminuzione delle cessazioni (-18,5%) e ad uno numero pressoché esiguo di trasformazioni, hanno determinato un saldo annuale positivo (+463), comunque migliore rispetto al 2019 (-3.255). La somministrazione prevale principalmente nel settore dell'industria, seguito dalla logistica e dal commercio.

Per quanto riguarda le **qualifiche professionali**¹², l'universo delle assunzioni da lavoro subordinato e parasubordinato fornisce uno spaccato in cui, nel 2020, le "professioni non qualificate" e le "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" risultano preponderanti. Le prime, infatti, registrano il 27,9% del totale dei contratti, le seconde il 22,1%.

All'interno di questi due Grandi Gruppi professionali assumono un peso significativo i "braccianti" che risultano essere circa 1/3 dei contratti delle "professioni non qualificate" e gli "addetti all'assistenza alla persona" che ricoprono il 23,8% del totale dei contratti riferiti alle "professioni del commercio e dei servizi".

Le "professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione" registrano più contratti delle "professioni tecniche" (77.722 contro 48.648). È da evidenziare, però, che il 66,2% dei contratti delle professioni intellettuali è costituito da "personale della scuola".

Grafico 13: Distribuzione percentuale numero dei contratti per grande gruppo professionale - Anno 2020



Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Sul versante invece della **disoccupazione statistica campionaria**, tra il 2019 e il 2020 si registra una contrazione dei disoccupati pari al -4,6% che verosimilmente confluiscono nella categoria degli inattivi che passano da 762.832 unità nel 2019 a 803.760 nel 2020, +40.928 inattivi (+5,4%), di cui il 60,9% di sesso femminile. Il **tasso di inattività** piemontese è del 30,1%, lievemente superiore a quello dell'area nord, in aumento di +1,7 punti percentuali rispetto al 2019, con un confermato divario di genere: 23,5% M e 36,6% F. Il **tasso di disoccupazione** si attesta al 7,5% (-1,7 punti percentuali rispetto a quello nazionale ma +1,7 punti percentuali rispetto a quello dell'area Nord Italia) - Tabella n. 2 -. Anche per quanto concerne il tasso di disoccupazione esiste in Piemonte un evidente scarto di genere, quello maschile nel 2020 si attesta al 6,5% e quello femminile all'8,8%.

¹² Qualifiche aggregate per Grandi Gruppi Professionali, Classificazione Istat delle Professioni 2011

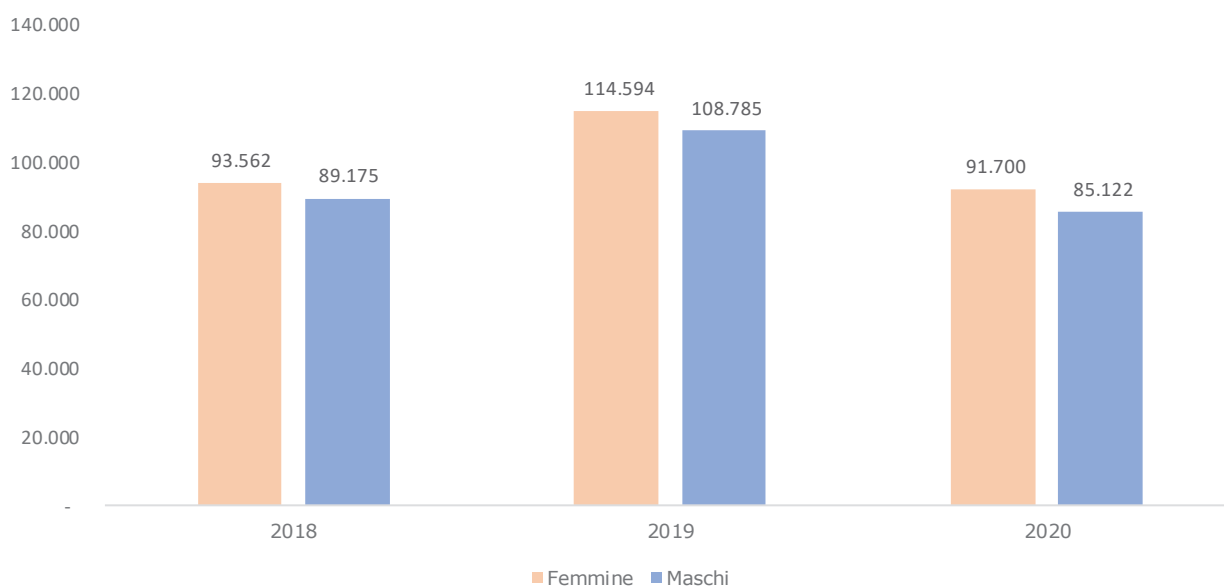
Sul fronte dei **flussi di disoccupati amministrativi** derivanti dalle Dichiarazioni di Immediata disponibilità su SILP ai sensi dell'Art.19 del D.Lgs 150/2015, nel 2020 sono state 176.822 le persone in Piemonte che hanno dichiarato, in forma telematica, secondo quanto stabilito per legge, la propria immediata disponibilità o che hanno mantenuto attiva la suddetta dichiarazione dopo aver avuto periodi lavorativi inferiori ai 180 giorni consecutivi. La diminuzione rispetto al 2019 del 20,8% è legata al particolare periodo storico in tempo di pandemia globale.

Sebbene tutta l'analisi del mercato del lavoro del 2020 sia da considerarsi anomala e difficilmente paragonabile ad altri periodi, è importante evidenziare che l'incremento del flusso annuale di disoccupati amministrativi tra il 2018 e il 2019 è del 22,2%, determinato in gran parte dai percettori di Reddito di Cittadinanza, avviato nel 2018.

Nei primi cinque mesi del 2021 i numeri delle DID raggiungono quasi la metà (48,0%) di quelle registrate nell'intero anno 2020. Sono, infatti, 84.931 le persone che hanno dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro, di cui 43.081 femmine e 41.850 maschi. Il mese più significativo è maggio che registra un incremento di 19.875 unità.

Il 75,9% del totale è di cittadinanza italiana mentre il 16,4% di provenienza non-UE. In termini di titolo di studio la distribuzione vede prevalere la categoria "fino a licenza media" con 44.677 disoccupati amministrativi, distribuiti equamente per genere. Rispetto alla classe di età, il 36,5 % è costituito da persone nella categoria "fino a 29 anni", seguita dalla quella "oltre 50 anni" che rappresenta il 23,0% del totale.

Grafico 14: disoccupati amministrativi per sesso, Piemonte 2018/2019/2020



Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Rispetto alle classi di età, i dati sui disoccupati amministrativi più giovani sono preoccupanti e si configurano in continuità con quelli sulla disoccupazione giovanile (campionaria) in Piemonte (15-24 anni) del 2020, pari al 24,6%, marcatamente superiore alla media europea (15,2%), di poco inferiore rispetto a quella nazionale (29,4%).¹³

È significativo osservare il dato relativo alla **percentuale di Neet** (15-29 anni) in Piemonte: al I trimestre 2020 era pari al 17,4%, al II trimestre al 19,5% al III trimestre al 22,2%. Cala di 2,2 punti percentuali soltanto al IV trimestre 2020 in cui si registra un valore del 20,0%, comunque superiore di circa 3 punti percentuali rispetto al medesimo periodo del 2019 (17,1%).

Dalla tabella successiva si nota come la provincia di Novara è quella che ha visto l'incremento maggiore tra 2020/2019 (+7,2%) mentre Asti e Biella registrano il maggior decremento, rispettivamente -4,9% e -2,7%.¹⁴

Tabella 6: Tasso Neet IV trimestre 2019 e 2020, Piemonte

	IV TRI 2019	IV TRI 2020	Var 2020/2019 punti percentuali	2020, Popolazione 15-29 anni	2020, NEET V.A. 2020
Piemonte	17,1	20,0	2,9	595.170	119.034
Torino	16,5	19,6	3,1	306.932	60.159
Vercelli	18,5	23,6	5,1	22.554	5.323
Novara	11,0	18,2	7,2	51.231	9.324
Cuneo	16,9	20,5	3,6	87.310	17.899
Asti	19,4	14,5	-4,9	29.320	4.251
Alessandria	23,2	23,8	0,6	53.721	12.786
Biella	12,8	10,1	-2,7	22.978	2.321
Verbano-Cusio-Ossola	26,8	33,6	6,8	21.124	7.098

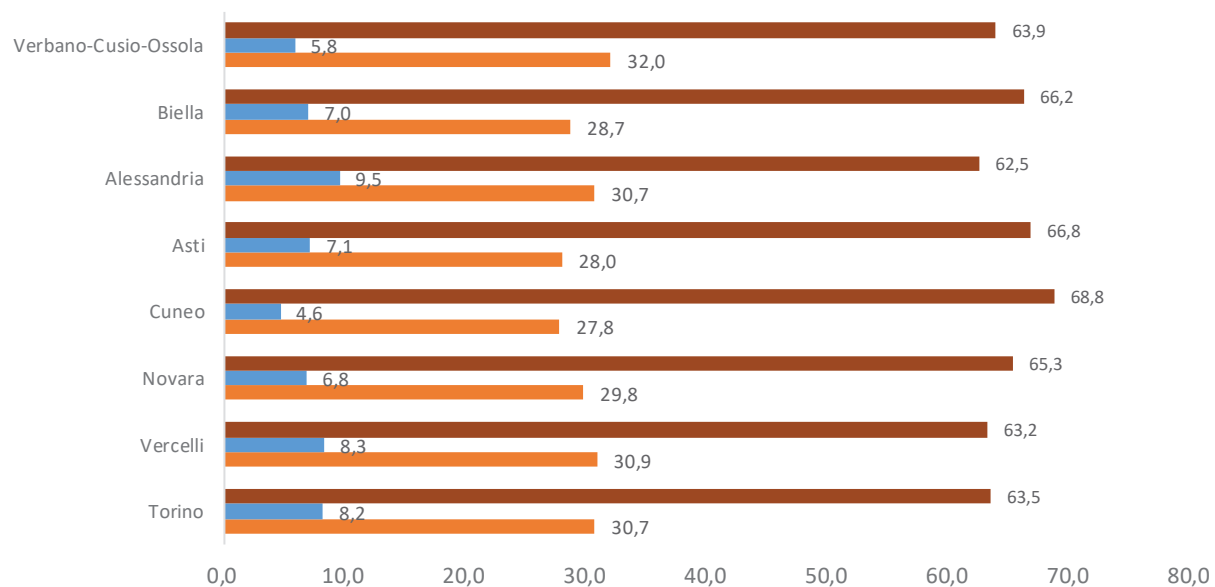
Fonte: Rielaborazione APL su dati Direzione Studi e Ricerche Applicazione Data Science Anpal Servizi

Proseguendo l'analisi su disaggregazione provinciale e rifocalizzandosi sugli indicatori campionari del mercato del lavoro, la provincia di Cuneo (68,8%) si distingue per il maggior **tasso di occupazione** mentre quella con il valore più basso è Alessandria (62,5%); questa provincia è anche quella con il **tasso di disoccupazione** più elevato (9,5%), in antitesi rispetto a quella di Cuneo che registra il valore minimo Cuneo (4,6%); il **tasso di inattività** più elevato si ritrova nel Verbano Cusio Ossola (32,0%) e nel vercellese (30,9%), quello più basso nel cuneese con 27,8%. Dal confronto tra il 2020 e il 2019 delle variazioni degli indicatori del mercato del lavoro, il tasso di inattività della provincia di Novara registra la maggior oscillazione (+2,3 punti percentuali), seguito da quelli della Città metropolitana di Torino (+2,2 punti percentuali) e della provincia di Alessandria (+2,0 punti percentuali); diminuisce invece in provincia di Asti di (-0,1 punti percentuali) e nel Verbano Cusio Ossola (-0,3 punti percentuali). Il tasso di disoccupazione in provincia di Asti incrementa di 1,6 punti percentuali, minima oscillazione invece è registrata nella Città metropolitana di Torino e nel Verbano Cusio Ossola, entrambe con -0,1 punti percentuali rispetto al 2019. Queste due aree sono caratterizzate da medesime variazioni del tasso disoccupazione che si riflettono in modo differente sulle tendenze degli altri due indicatori del mercato del lavoro: infatti il Verbano Cusio Ossola registra contemporaneamente un incremento di 0,3 punti percentuali in termini di tasso di occupazione, mentre la Città Metropolitana di Torino evidenzia una diminuzione di -1,9 punti percentuali.

¹³ Fonti: Istat e Unioncamere Piemonte su dati Istat

¹⁴ Fonte: Direzione Studi e Ricerche Applicazione Data Science Anpal Servizi

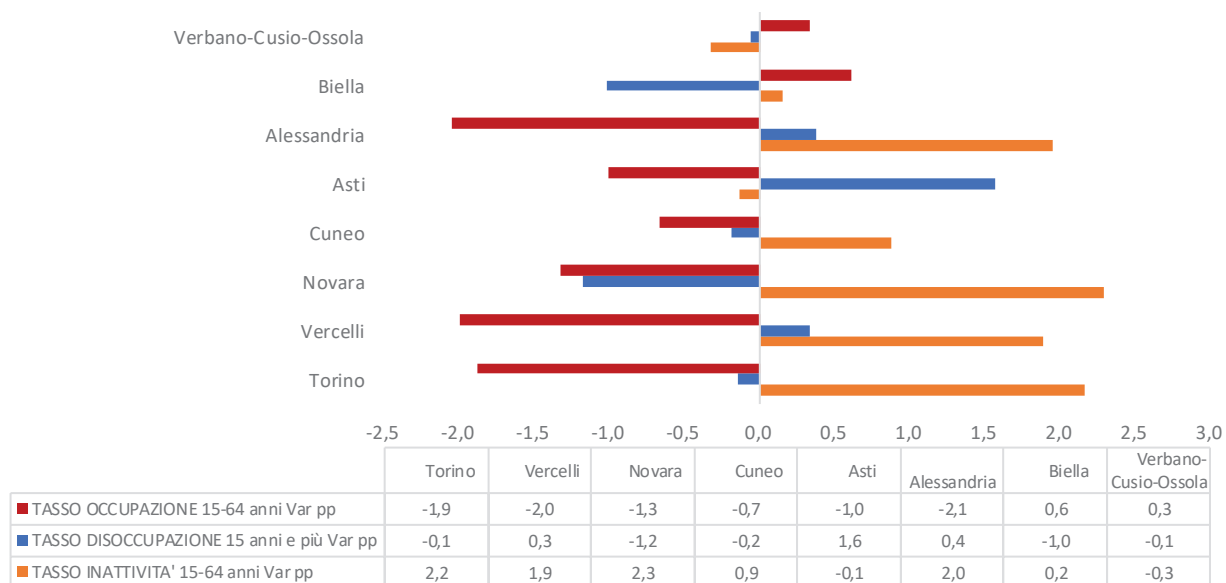
Grafico 15: Tassi di occupazione, disoccupazione e inattività, su base provinciale anno 2020



■ TASSO OCCUPAZIONE 15-64 anni 2020 ■ TASSO DISOCCUPAZIONE 15 anni e più 2020 ■ TASSO INATTIVITA' 15-64 anni 2020

Fonte: Istat, indicatori mercato del lavoro

Grafico 16: Variazione punti percentuali indicatori mercato del lavoro, 2020/2019 su base provinciale



Fonte: Rielaborazione APL su dati Istat, indicatori mercato del lavoro

Ai dati relativi agli indicatori statistici sul mercato del lavoro è opportuno affiancare quelli che mettono in relazione l'incidenza della povertà relativa familiare¹⁵. Secondo le elaborazioni dell'Istat nel 2020 è pari al 9,5% (era 7,5% nel 2019) per un incremento totale di +40.161 famiglie povere¹⁶, dato che colloca il Piemonte al secondo posto dopo il Veneto nella classifica nazionale per variazione assoluta tra 2019 e 2020.

Secondo la classifica della sofferenza economica regionale redatta da Demoskopica¹⁷, in cui vengono presi in esame un insieme di parametri tra cui anche la natimortalità delle imprese, gli indicatori del mercato del lavoro e la povertà relativa, il Piemonte risulta in prima posizione con un punteggio di 111,7, prima di Veneto, Trentino, Liguria e Calabria, anch'esse nella classe "sofferenza economica molto elevata".¹⁸

In conclusione, il 2020 si caratterizza da un peggioramento rispetto al 2019 di tutte le componenti del mercato del lavoro. I dati dell'anno appena trascorso risultano essere peggiori rispetto anche alla crisi del 2008-2009. Sul versante della domanda di lavoro ci si concentra in prevalenza sulle qualifiche "professioni non qualificate" sia nel 2019 sia nel 2020.

All'interno di questo Grande Gruppo Professionale non prevalgono solamente le professioni riferite al lavoro domestico, ma registrano pesi significativi anche le professioni non qualificate dell'industria, dell'edilizia e della logistica. L'impatto della pandemia causata dal Covid-19 ha determinato una crescita delle professioni sanitarie e socioassistenziali (Addetti all'assistenza personale, professioni sanitarie ed infermieristiche, professioni qualificate nei servizi sociali), quelle della scuola (sia docenti e educatori, sia personale impegnato nella sanificazione), e quelle della logistica (Addetti alla gestione dei magazzini). Crollano invece le altre professioni: gli Addetti agli affari generali, i Commessi alla vendita ed i Conducenti di mezzi pesanti e camion.

L'attenzione si sposta ulteriormente, quindi, sulla riattivazione in generale del popolo dei lavoratori scoraggiati, sulla questione dei giovani, dell'interruzione della trappola dei "lavoratori poveri" e sul rafforzamento della categoria di lavoratori con debole occupabilità e a bassa qualifica che la pandemia ha fatto prepotentemente riemergere.

Non è al momento possibile dire se la crisi che stiamo vivendo abbia o meno una configurazione strutturale, tuttavia è ampiamente condiviso l'immaginario che paragona il periodo attuale, o meglio quello che verrà a pandemia rientrata, ad una sorta di dopoguerra. Le opportunità che si presentano nelle fasi di ricostruzione, in questo caso sono ancor più enfatizzate dall'assenza di "devastazioni materiali", dalla stabilità delle relazioni internazionali con una rinnovata convergenza a livello europeo e da un intervento statale ed europeo sul mercato a favore di imprese e lavoratori.

Fanno ben sperare, infatti, i dati di Excelsior¹⁹ secondo cui le aziende piemontesi prevedono 86.980 assunzioni nel periodo Giugno-Agosto 2021.

¹⁵ Povertà relativa: stato mancanza di risorse necessarie per mantenere lo standard di vita corrente (medio) della società in cui si vive. L'indicatore di povertà relativa è dato dalla percentuale di individui che vivono in famiglie con un reddito disponibile equivalente inferiore ad una soglia di povertà convenzionale, data dal 60% della mediana della distribuzione del reddito familiare equivalente nel paese di residenza.

¹⁶ Fonte: Elaborazione Demoskopica su dati ISTAT. *I dati riferiti al 2020 sono stimati da Demoskopica

¹⁷ Fonte: "Covid-19. La classifica della sofferenza economica regionale", Demoskopica, 26/03/2021

¹⁸ Fonte: "Covid-19. La classifica della sofferenza economica regionale", Demoskopica, 26/03/2021

¹⁹ Il Sistema Informativo Excelsior, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale. Attraverso il Sistema Informativo Excelsior è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità previsionale.

1.3 Le strategie europee, nazionali e regionali

Prima di illustrare le attività che l’Agenzia Piemonte Lavoro svilupperà nel corso del 2021, è importante tratteggiare una breve descrizione degli scenari attuali che a livello europeo, nazionale e regionale si stanno delineando nell’ambito del mercato del lavoro.

Il 4 marzo 2021 la Commissione Europea ha pubblicato la Comunicazione “*Piano di Azione del Pilastro Europeo dei diritti sociali*” che individua i tre obiettivi di scenario dell’Unione che hanno impatto a cascata sulla programmazione dei diversi livelli istituzionali:

- aumento del tasso di occupazione (al 78% per la media dell’Unione);
- aumento della partecipazione degli adulti a formazione continua e permanente (60% degli adulti coinvolti ogni anno);
- riduzione della povertà.

Il documento indica il traguardo del dimezzamento del gender GAP, dell’aumento dell’offerta di educazione formale e la cura per la prima infanzia e del contrasto al fenomeno dei NEET. La declinazione operativa è rilevante perché ci informa che **il legislatore europeo individua nella scarsa partecipazione al lavoro di giovani e donne il vero limite alla crescita del tasso di occupazione europeo**. Relativamente alla componente femminile dell’occupazione, come è noto, tale obiettivo è legato a doppio filo alla promozione della conciliazione tra vita professionale e lavoro di cura, in particolare per l’infanzia. L’obiettivo di aumentare la partecipazione alla formazione continua e permanente è meglio declinato in obiettivi operativi: almeno l’80% delle persone tra i 16 e i 74 anni dovranno avere competenze digitali di base, si dovrà perseguire la riduzione degli abbandoni scolastici e della dispersione e aumentare la partecipazione all’ “upper secondary school”: ne consegue che l’apprendimento continuo si configura, ancora una volta, come una precondizione per partecipare compiutamente al modello sociale europeo. Tale obiettivo si sostanzia nel garantire gli strumenti e stimolare l’attitudine alla partecipazione della formazione continua e permanente lungo tutta la vita.

A livello nazionale, la misura del PNRR che riguarda il lavoro è la 5.1: “Si rivedono le politiche attive del lavoro a partire dall’assegno di ricollocazione, per arrivare all’istituzione di un programma nazionale («Garanzia di occupabilità dei lavoratori» - GOL)”, che prevede **un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale** (percettori di RdC, NASPI, CIGS). Si ridefiniscono gli strumenti di presa in carico delle persone disoccupate, con **una nuova generazione di politiche attive** che, a partire dalla profilazione della persona, permettano la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro.

Contestualmente sarà adottato il “Piano Nazionale Nuove Competenze”, mediante la definizione di standard di formazione per i disoccupati censiti dai Centri per l’Impiego e il rafforzamento del sistema della formazione professionale, promuovendo una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione e lavoro anche attraverso partenariati pubblico-privati (Riforma “Politiche attive del lavoro e formazione”).

Per i lavoratori occupati è stato attivato, a valere sulle risorse di REACT-EU, il Fondo Nuove Competenze, volto a permettere alle aziende di rimodulare l’orario di lavoro e di favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali.

L’idea perseguita è quella di riformare le politiche attive attraverso la piena integrazione dei percorsi di riqualificazione delle competenze a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale mediante l’implementazione del programma nazionale GOL, già istituito in legge di bilancio. L’elemento innovativo di GOL è la presenza di una significativa componente di formazione per **l’aggiornamento professionale, la riqualificazione o la riconversione delle competenze**. Il documento introduce infatti il concetto di “progettazione professionale personalizzata”.

Per quanto concerne la Regione Piemonte e le sfide con le quali essa si dovrà confrontare attraverso le linee di indirizzo per il prossimo ciclo di programmazione 2021-2027, l'architettura degli interventi sarà costruita sulla base dei cinque Obiettivi di Policy - OP dell'Unione Europea. In particolare, l'Obiettivo di Policy 4 dell'UE, vale a dire "Un'Europa più sociale e inclusiva", punta a garantire la piena partecipazione delle persone alla vita sociale, rivolgendosi, dunque, ad occupazione, istruzione, pari opportunità e protezione sociale.

Per l'Italia e per il Piemonte, rispondere a questo obiettivo significa essenzialmente aumentare la partecipazione di donne e giovani al mercato del lavoro, potenziare e facilitare gli apprendimenti e i percorsi di istruzione lungo tutto l'arco della vita - anche migliorando il raccordo con le esigenze del mondo produttivo e le transizioni digitale ed energetica - e rafforzare le competenze per preservare occupabilità e coesione.

Il perdurare della crisi economica e il peggioramento della condizione lavorativa e di reddito causati dalla pandemia hanno poi ampliato le disuguaglianze e fortemente stressato il sistema di welfare. Il quadro d'insieme del mercato del lavoro regionale suggerisce che il Piemonte è esposto al rischio della cosiddetta Low Skill Trap, un equilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze tendente alla dequalificazione che, pur mantenendo relativamente basso il tasso di disoccupazione, fa scivolare l'occupazione e, di conseguenza, anche le retribuzioni verso i segmenti inferiori. In questo quadro tendenziale, la parte più giovane e qualificata delle forze di lavoro, non trovando spazio per inserirsi, è indotta a rivolgersi verso altri mercati, finendo per accentuare anche il declino demografico.

Sul fronte delle competenze, oltre a ribadire la presenza del pernicioso fenomeno del mismatch (disallineamento) tra la domanda e l'offerta di lavoro, **si prevede che la crescente diffusione di automazione, tecnologie digitali e di intelligenza artificiale produrrà ulteriori e rapidi cambiamenti nelle esigenze delle imprese, che dovranno essere adeguatamente affrontati dal mondo formativo.** Un contributo rilevante a tale riguardo potrà provenire dal sistema della formazione professionale, che, anche grazie alle attività di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'Impiego, che fungeranno da cinghia di trasmissione dei fabbisogni dei lavoratori e delle imprese, potrà intercettare le esigenze di upskilling e reskilling della forza lavoro.

I fondi del Recovery Plan, su cui il Piemonte ha presentato un piano del valore di 13 miliardi di euro, e la prossima programmazione Ue 2021-2027, che disporrà di una dotazione di quasi 4 miliardi di euro (circa un miliardo in più rispetto alla precedente) si concentrerà su 5 obiettivi: **un Piemonte più intelligente e competitivo, più verde e sostenibile, più connesso, più sociale e inclusivo, più vicino ai cittadini.**

Questi due pilastri, strettamente interconnessi, dovranno necessariamente integrarsi per cogliere l'imperdibile occasione di crescita della nostra regione, anche dal punto di vista di tutto il sistema integrato dell'orientamento, della formazione professionale e del lavoro.

2 IL CONTESTO INTERNO

2.1 Struttura organizzativa di APL e risorse umane

Al fine di individuare le soluzioni organizzative e di efficientamento necessarie ad innalzare i livelli di performance di erogazione dei servizi pubblici per l'impiego e garantire i LEP, la Direzione di APL, sin dal 2020, ha avviato un percorso metodologico ed operativo che consentirà di pervenire alla definizione di un quadro conoscitivo della catena del valore tale da consentire una ridefinizione della struttura e una reingegnerizzazione dei processi, in un'ottica di Lean Organization.

Tale percorso è articolato in sei fasi dettagliate come indicato nei paragrafi successivi.

L'analisi delle attività e i carichi di lavoro del personale di APL

Attraverso la rilevazione delle attività svolte, tramite l'autoanalisi da parte di tutti gli operatori, con il supporto dei responsabili dei CPI, sono state identificate e tracciate le attività principali svolte dalle persone, nello svolgimento della loro funzione e all'interno delle rispettive unità organizzative. L'oggetto dell'analisi è stato il processo inteso come l'insieme delle attività correlate e finalizzate ad ottenere uno specifico risultato. Il focus sulle attività ha consentito di descrivere quanto operativamente viene svolto e in quale modo viene impiegato il tempo a disposizione. L'auto rilevazione è stata effettuata con schede dedicate al fine di focalizzare l'input e l'output di ogni attività, i volumi degli output, il Full Time Equivalent (FTE) assorbiti da ciascuna attività, la composizione delle attività nei processi che attraversano l'organizzazione, gli sprechi e le competenze disponibili.

Il contrasto e il miglioramento degli sprechi

Partendo dal presupposto che non tutti gli sprechi (intendendo l'impegno di risorse ed energie che non aggiunge valore a quanto viene fatto per soddisfare il cliente) possono essere evitati, la seconda fase del progetto ha inteso individuare quelli esistenti per circoscriverli in modo da non ostacolare il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dei CPI piemontesi.

L'approfondimento delle criticità rilevate

La rilevazione ha permesso di fotografare una situazione in un determinato frangente temporale e di approfondire eventuali elementi di incertezza, con interviste approfondite o osservazioni sul campo.

La modellizzazione di APL come organizzazione snella

La rilevazione e la seguente analisi critica ha prodotto un quadro di insieme delle attività svolte in una unità organizzativa o da figure specifiche declinate in:

- attività (come assegnate, come distribuite, come allocate, come attribuibili ai processi core/supporto, altro);
- FTE assorbiti da ciascuna attività;
- catena richiedente-destinatario coinvolta nelle attività (input, output, fornitore, cliente);
- volumi degli output delle attività che consentono relative parametrizzazioni e benchmarking;
- parametri dell'unità organizzativa, ovvero volumi generali, potenzialmente trasversali a più attività, la cui ampiezza risulta indicatore per la definizione del carico di lavoro dell'unità.

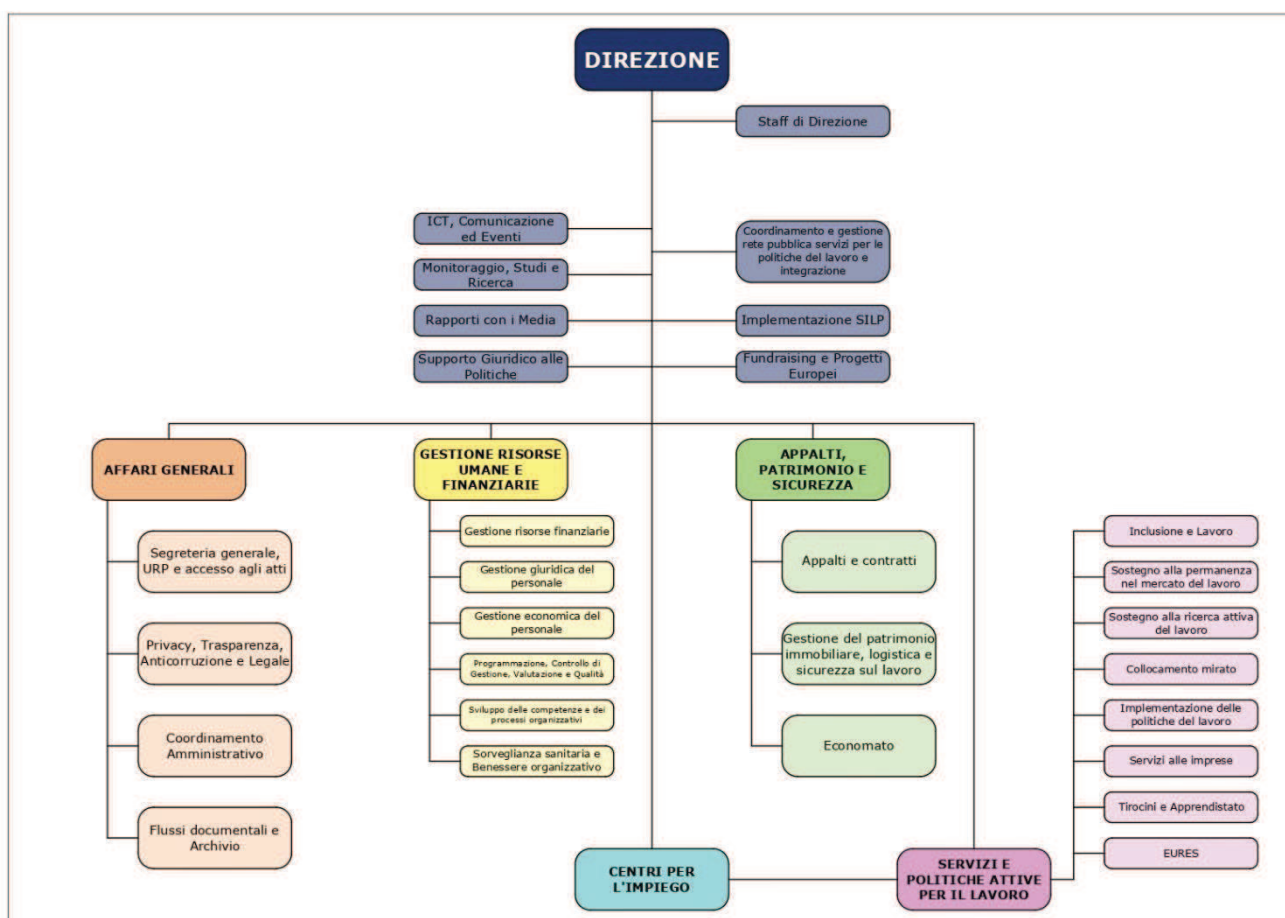
I Piani di rafforzamento si vanno ad innestare nei complessi processi organizzativi di APL, che ha visto una continua evoluzione.

Ad oggi, la sua nuova struttura organizzativa è articolata in Settori, unità organizzative di primo livello e in Servizi, unità organizzative di secondo livello, così come illustrati nell'organigramma di seguito riportato. I Settori vanno intesi quali "strutture complesse", sia in ragione dell'elevato grado di complessità delle attività gestite (in termini di dimensione, strategicità, relazioni, competenze comportamentali e tecnico-specialistiche richieste), sia in relazione all'esistenza di due funzioni dirigenziali subordinate all'interno della medesima organizzazione (Direttore e Dirigente). Per i singoli Settori vengono declinate le "attività elementari". Il disegno della microstruttura, e quindi l'articolazione interna dei Servizi in Uffici, che potrà valorizzare il lavoro sin qui svolto di individuazione ed analisi delle "attività elementari", sarà valorizzato nel corso del 2021.

In merito alla Macrostruttura organizzativa, rappresentata graficamente con l'organigramma sotto richiamato (Determinazione del Direttore n. 96 del 25.02.2021 e Determinazione del Direttore n. 100 del 01.03.2021) si è disposta una riorganizzazione dell'intero sistema come naturale prosieguo sia dell'analisi dei processi sopra esposta, sia delle risultanze dei piani di potenziamento attuati.

A seguire è stato necessario adeguare gli ambiti di responsabilità organizzative definiti con la Determinazione del Direttore n.101 del 01.03.2021 con cui è stato approvato il nuovo assetto delle posizioni di APL e la relativa graduazione della totalità delle PO.

Figura 1: Organigramma Agenzia Piemonte Lavoro



L'Agenzia attualmente è costituita da una struttura centrale, denominata sede direzionale in Torino, 31 Centri per l'Impiego e 13 sedi decentrate (denominate antenne) dislocati sul territorio regionale piemontese.

La nuova struttura di Agenzia Piemonte Lavoro conta attualmente 606 unità, di cui 491 operano esclusivamente nelle sedi dei Centri per l'Impiego dislocate sul territorio regionale e 115 nella struttura centrale su attività di staff, coordinamento politiche del lavoro, o monitoraggio, oltre alle attività essenziali per la tenuta della struttura (amministrazione, personale, logistica, legale, digitalizzazione). A questo personale si sommano un Direttore e 2 dirigenti (regionali in avvalimento).

Tabella 7: Dotazione organica dalla data 01/01/2021, categoria, ente di appartenenza e quadrante

Dotazione organica dalla data 01/01/2021								
Quadrante	Ente Appartenenza	Totale	A	B	C	D	Direttore	Dirigente
DIREZIONE	Totale	115		5	63	44	1	2
	Regione Piemonte	15		2	10	1		2
	Agenzia Piemonte Lavoro	100		3	53	43	1	
CMTO	Totale	267	3	16	201	47		
	Regione Piemonte	124	3	14	93	14		
	Agenzia Piemonte Lavoro	143		2	108	33		
NORD EST	Totale	70		11	33	23		
	Regione Piemonte	17		3	5	1		
	Agenzia Piemonte Lavoro	43		9	28	22		
SUD EST	Totale	88		9	48	31		
	Regione Piemonte	55		9	31	15		
	Agenzia Piemonte Lavoro	33			17	16		
NORD OVEST	Totale	66		17	35	14		
	Regione Piemonte	42		17	18	7		
	Agenzia Piemonte Lavoro	24			17	7		
Totale		606	3	61	380	159	1	2

Tabella 7: Dotazione organica dalla data 01/01/2021, Numero dipendenti categoria ed ente di appartenenza

Dotazione organica dalla data 01/01/2021							
Numero dipendenti per categoria ed ente di appartenenza							
Ente di appartenenza	Totale	A	B	C	D	Direttore	Dirigente
APL TEMPO DET.	24			24			
APL TEMPO INDET.	329		8	199	121	1	
REGIONE PIEMONTE TEMPO INDET.	253	3	53	157	38		2
Totale	606	3	61	380	159	1	2

La fotografia sopra richiamata è il risultato di una prima parziale attuazione del Piano di potenziamento dei CPI a seguito delle risorse stanziare dal D.M. 74/2019 che ha visto l'Agenzia impegnata in sei differenti procedure concorsuali sin dal 2019.

Occorre precisare che le procedure concorsuali hanno prodotto un numero di idonei nelle graduatorie (al lordo dei 47 vincitori), pari a 326 unità e che tali unità, al netto delle rinunce, risultano inferiori rispetto alle necessità dell’Agenzia che pertanto procederà ad avviare le procedure amministrative necessarie per arrivare a completare il quadro delle assunzioni e ad implementare la dotazione organica nel 2021 (Cfr. Gestione giuridica del personale).

L’attuazione di tale significativo piano delle assunzioni, rende ancor più necessario il processo di adeguamento della struttura organizzativa sopra sommariamente descritta, per dare le fondamenta a quello che sarà un ente complesso e di considerevoli dimensioni.

Se la prima tranche di assunzioni prevista dal D.M.74/2019 è intervenuta in prima battuta sulla condizione generale di carenza di personale in cui versavano i Centri per l’Impiego che hanno scontato anni di stallo, con il reclutamento futuro di nuovo personale, gli ulteriori ingressi, piano assunzionale 2021 (cfr. Gestione giuridica del personale), saranno finalizzati sia a proseguire nell’opera di rafforzamento dell’ossatura organizzativa dell’Agenzia e dei servizi erogati ma anche a investire nel potenziamento di tutte quelle attività strategiche cd. di servizio: analisi del mercato del lavoro, valutazione delle politiche, servizi alle imprese, orientamento specialistico.

2.2 Il patrimonio infrastrutturale

I modelli di gestione degli edifici in cui sono insediati i CPI sono molto vari e derivano dalla precedente gestione a cura delle province. Attualmente Agenzia Piemonte Lavoro gestisce direttamente i contratti relativi ai servizi di pulizia, di manutenzione delle attrezzature antincendio, degli impianti elettrici, di quelli idrico-sanitari e della minuta manutenzione edile di tutti e 45 gli immobili; inoltre ha in carico la conduzione e la manutenzione di 12 impianti di combustione per la climatizzazione invernale, per un totale di circa 400 kW, di 30 macchine di vario tipo per la climatizzazione estiva, per un totale di circa 600 kW di potenza, di circa 800 terminali degli impianti di climatizzazione (radiatori e ventilconvettori), di oltre 5.000 m² di aree verdi e di 5 impianti ascensore.

Per quanto riguarda il tema delle utenze, vengono gestiti direttamente da Agenzia Piemonte Lavoro 42 POD per la fornitura di energia elettrica, con un consumo medio mensile di 55.000 kWh, 8 PDR per la fornitura di gas metano, con un consumo medio mensile di circa 3.500,00 m³, e 7 punti prelievo di acqua. In 14 casi il pagamento delle utenze avviene tramite il pagamento delle spese condominiali mentre in altri 20 i Comuni anticipano le spese e Agenzia Piemonte Lavoro procede successivamente al rimborso.

Tramite le risorse derivanti dal Piano regionale di potenziamento dei Centri per l’Impiego 2019-2021, è in corso un profondo ripensamento delle sedi dei Centri per l’Impiego, con l’obiettivo di migliorare l’esperienza degli utenti e di coloro che vi lavorano, di omogeneizzare e modernizzare il patrimonio gestito e di promuovere la sostenibilità ambientale.

3 OBIETTIVI STRATEGICI

A fronte della complessità che la descrizione del contesto esterno ed interno ci consegna con straordinaria evidenza, nel 2021 Agenzia Piemonte Lavoro e le sue strutture territoriali, i Centri per l'Impiego, impronteranno la propria azione lungo direttrici strategiche volte a fare fronte in maniera innovativa alle molteplici istanze provenienti sia dalla forza lavoro che dal sistema imprese.

Tre le prospettive che hanno guidato la loro elaborazione. La prima si è focalizzata sul miglioramento dei servizi per le politiche del lavoro (LEP, misure e progetti) e della loro relazione con il territorio in ottica di rete e comunità di prossimità ma anche di analisi e studio delle sue peculiarità e caratteristiche. La seconda si è concentrata nell'individuare le esigenze di evoluzione riferite alle strutture, fisiche ed informatiche, al rafforzamento delle professionalità e al benessere organizzativo. La terza e ultima, ma non per importanza, ha indirizzato la propria attenzione sull'ottimizzazione dei servizi a supporto dell'implementazione delle politiche del lavoro e sui processi organizzativi per giungere alla definizione di APL come lean organization.

Tali direttive, declinate in obiettivi strategici e illustrati qui di seguito, rappresentano la value proposition di APL e costituiscono l'asse centrale su cui poggiano gli obiettivi operativi ed esecutivi che guideranno le scelte dell'Agenzia nel corso del 2021 e che verranno nel dettaglio descritti all'interno del Piano delle performance.

OBIETTIVI STRATEGICI AGENZIA PIEMONTE LAVORO, ANNO 2021

01	CONSOLIDARE IL RUOLO DEI CPI COME PORTA DI ACCESSO PER I SERVIZI AL LAVORO E SVILUPPARE LA RETE CON GLI STAKEHOLDER DEL TERRITORIO
02	POTENZIARE LA MODALITÀ DI ACCESSO AI SERVIZI DEI CPI E ALLE MISURE DI POLITICHE ATTIVE
03	MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA ANCHE ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI EVENTI
04	POTENZIARE I SERVIZI ICT E FAVORIRE LA TRANSIZIONE AL DIGITALE
05	POTENZIARE I SERVIZI ALLE IMPRESE
06	VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
07	COMPLETARE LA REINGEGNERIZZAZIONE DELL'AGENZIA NEL SUO COMPLESSO, SIA SUL FRONTE STRUTTURA (ORGANIGRAMMA, PROCESSI, PROCEDIMENTI) CHE SUL LATO SERVIZI (OFFERTA DEI SERVIZI CPI)
08	POTENZIARE LA CAPACITÀ DI ANALISI DEI DATI DEL MERCATO DEL LAVORO IN OTTICA PREDITTIVA DEI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E FORMATIVI
09	EFFICIENTARE LE PROCEDURE DI APPALTO PER ACQUISTO DI BENI E SERVIZI
10	CONSOLIDARE LA RIQUALIFICAZIONE DELLE SEDI CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE
11	PROMUOVERE LA RAZIONALIZZAZIONE E L'EFFICIENTAMENTO DELLA SPESA
12	SVILUPPARE NUOVE STRATEGIE PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO E LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
13	POTENZIARE AZIONI A CONTRASTO DELLA CORRUZIONE ED A TUTELA DELLA PRIVACY E DELLA TRASPARENZA
14	RAFFORZARE LA RETE DI COOPERAZIONE EUROPEA DEI SERVIZI PUBBLICI DELL'IMPIEGO
15	CONSOLIDARE IL PRESIDIO AMMINISTRATIVO DELL'ATTIVITÀ DI APL NEL SUO COMPLESSO
16	FAVORIRE RACCORDO ED INTEGRAZIONE FRA SERVIZI
17	PROMUOVERE I SERVIZI E LE MISURE DI POLITICHE ATTIVE DEL TERRITORIO, FAVORIRE LA PRESA IN CARICO E L'ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE FASCE MAGGIORMENTE VULNERABILI DEL MERCATO DEL LAVORO
18	AVVIARE E CONCLUDERE NUOVE PROCEDURE CONCORSUALI PER L'INSERIMENTO NEI CPI DI NUOVO PERSONALE UTILIZZANDO FORME CONTRATTUALI DI INSERIMENTO LAVORATIVO CHE PERMETTANO LA VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE PROFESSIONALE

01 Consolidare il ruolo dei CPI come porta di accesso per i servizi per il lavoro e sviluppare la rete con gli stakeholder del territorio

Le reti territoriali esistono da molti anni e sono driver di acclarata valenza strategica; in qualche misura l'emergenza sanitaria, nel fare emergere con maggiore forza una serie di problematiche preesistenti alla crisi, ha al contempo contribuito a rinforzare la consapevolezza del valore e della necessità di costruire o consolidare le reti territoriali, come viatico attraverso il quale elaborare risposte integrate e sinergiche a problemi articolati e complessi; nel 2021 sarà prioritario per Agenzia Piemonte Lavoro l'obiettivo di animare le reti territoriali, che vedranno i Centri per l'Impiego impegnati con rinnovata incisività nel facilitare la complementarità tra soggetti pubblici e privati. Grazie alla governance esercitata nell'ambito della rete con gli stakeholder del territorio, i CPI rappresenteranno in maniera più strutturata ed efficace la porta di accesso ai servizi al lavoro, consentendo ai cittadini e alle imprese di trovarsi al centro di un sistema composito volto a soddisfare le loro differenti istanze.

02 Potenziare le modalità di accesso ai servizi dei CPI e alle misure di politiche attive

Nel 2021 i Centri per l'Impiego potenzieranno le modalità di accesso a distanza ai propri servizi in alternativa, e non in sostituzione, di quella in presenza che continuerà ad essere garantita per quelle fasce di popolazione che manifesteranno un basso livello di competenze digitali o per quei servizi che richiedano, per complessità del bisogno, lo scambio diretto tra operatore e cittadino.

In particolare:

- gli operatori dei Centri per l'Impiego verranno forniti di dispositivi informatici personali (notebook) dotati di telecamere e microfoni al fine di poter garantire l'erogazione dei servizi sia dalle postazioni dell'ufficio sia in smart working;
- il portale dei servizi regionali digitali "PiemonteTu" verrà integrato con una sezione dedicata al lavoro per il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità e per l'aggiornamento del fascicolo del lavoratore;
- le informazioni inerenti ai servizi per il lavoro e le misure di politica attiva saranno resi maggiormente fruibili tramite l'attivazione di un contact center con un numero verde gratuito.

Grazie ad una rilevazione puntuale delle attività svolte nel corso del 2020 è emerso come le attività relative alle funzioni di accoglienza e prima informazione, rilascio DID e predisposizione del Patto di Servizio personalizzato assorbono il 53% del tempo lavoro (FTE) dei CPI. Tale impegno contrasta con la peculiarità delle azioni dei LEP, snelle ed agili, volte principalmente ad indirizzare il cittadino disoccupato o l'impresa verso i servizi, interni o esterni, coerenti con il fabbisogno espresso.

Proprio per favorire il graduale riversamento delle energie verso attività di secondo livello, a partire dall'autunno 2021 l'accoglienza e la prima informazione saranno gestite da un contact center, accessibile attraverso un numero verde unico regionale. L'assistenza erogata consisterà in un supporto diretto a tutte i soggetti privati alla ricerca di impiego e di un supporto di tipo giuridico alle aziende relativamente ai temi specifici trattati da APL. Il contact center, inoltre, si porrà come snodo di raccordo informativo per gli operatori accreditati servizi al lavoro, sia pubblici sia privati.

Oltre al potenziamento delle modalità di accesso, i Centri per l'Impiego avvieranno nel corso del 2021 una rivisitazione dell'offerta dei propri servizi rivolte alle persone e alle imprese anche a seguito dell'inserimento presso le varie unità territoriali di assistenti e specialisti di politiche del lavoro selezionati attraverso le procedure concorsuali realizzate nel 2019 – 2020, degli esiti finali dell'analisi organizzativa dei processi di lavoro, del rafforzamento delle competenze degli operatori e dei responsabili dei Centri per l'Impiego.

03 Migliorare la comunicazione interna ed esterna anche attraverso la promozione di eventi

Consapevole del fatto che solo attraverso una comunicazione efficace sarà possibile raggiungere in maniera capillare i cittadini e le imprese che necessiteranno di avvalersi dei servizi erogati, Agenzia Piemonte Lavoro, nel corso del 2021, metterà a punto una serie di azioni strategiche finalizzate a rendere più fluida e circolare la comunicazione interna, miglioramento che rappresenterà la conditio sine qua non per rendere i servizi alle persone e alle imprese più facilmente intercettabili e fruibili, tenendo in considerazione che la stessa efficacia dovrà essere garantita anche ai soggetti privi di adeguate competenze digitali.

APL si dedicherà altresì alla promozione di eventi di diversa natura, che potranno contemplare la partecipazione attiva di soggetti pubblici e privati e che saranno finalizzati non solo a favorire l'orientamento e l'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, ma anche a far conoscere ai differenti stakeholder la variegata architettura delle attività svolte e dei servizi erogati.

04 Potenziare i servizi ICT e favorire la transizione al digitale

Al fine di conseguire gli obiettivi del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2020, APL intende accelerare il percorso di trasformazione e rendere il governo dei propri servizi sul territorio sempre più "digitale, aperto e accessibile" attraverso il potenziale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Analogamente a quanto avvenuto in altre organizzazioni pubbliche e private, l'emergenza sanitaria ha accelerato il processo di digitalizzazione di Agenzia Piemonte Lavoro e dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego, consentendo di garantirne la piena fruibilità anche durante i periodi in cui gli spostamenti sul territorio sono stati sottoposti a rigide restrizioni.

Con l'intento di valorizzare la familiarità acquisita e dare continuità all'utilizzo di dispositivi e applicativi digitali, l'innovazione digitale sarà supportata e guidata anche dalle nuove soluzioni organizzative, da interventi formativi per il potenziamento delle competenze digitali, l'adozione di modelli lavorativi efficienti, flessibili e adattivi rispetto ai cambiamenti di contesto.

05 Potenziare i servizi alle imprese

Certi del fatto che, in questa delicata fase di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, diventa ancora più cruciale favorire il dialogo con le aziende per alimentare l'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, APL intende potenziare in special modo le attività rivolte al sistema delle imprese, riducendo la distanza dal sistema imprenditoriale.

Nel corso del 2021 i servizi rivolti alle imprese saranno coinvolti nell'immissione di nuovo personale dedicati alle specifiche funzioni, in percorsi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze e al presidio qualitativo dei servizi erogati, nella rivisitazione dell'organizzazione interna che consenta di articolare un'offerta di servizi in grado di adattarsi velocemente alle mutate condizioni del mercato del lavoro e dei trend occupazionali, nella progettazione di piani di marketing e scouting per una puntuale programmazione delle attività.

06 Valorizzare il capitale umano e promuovere il benessere organizzativo

Le politiche e le pratiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane rappresentano un valore costituente e determinante per rispondere alle finalità conferite ad APL dalla Regione Piemonte; solo attraverso la presenza di risorse umane competenti e qualificate, con caratteristiche professionali adeguate, potranno essere erogati servizi per il lavoro specialistici e si potrà contribuire all'implementazione di politiche e misure finalizzate all'inserimento lavorativo delle fasce di popolazione maggiormente vulnerabili.

All'interno di questo quadro, le evoluzioni (digitali, culturali, sociali)²⁰ dell'attuale contesto storico, accelerate dalle richieste di adattamento conseguenti all'emergenza Covid19, condizionano in modo tangibile lo sviluppo delle risorse umane e delle competenze ad esse collegate. Nel 2021, APL si propone la prosecuzione delle politiche di valorizzazione del capitale umano attraverso il perfezionamento della mappatura delle competenze e aggiornamento della relativa profilatura, il rafforzamento delle competenze attraverso percorsi formativi dedicati, la costruzione di comunità professionali anche attraverso lo scambio di best practice per il miglioramento dei processi organizzativi, l'assunzione di una cultura organizzativa ispirata al rispetto e al valore delle persone quale fondamento per la costruzione di un ambiente lavorativo gratificante e sereno.

07 Completare la reingegnerizzazione dell'Agenzia nel suo complesso, sia sul fronte struttura (organigramma, processi, procedimenti) che sul lato servizi (offerta dei servizi CPI)

Al fine di individuare le soluzioni organizzative migliorative necessarie ad innalzare i livelli di performance dei servizi pubblici per l'impiego e garantire i LEP, la Direzione di APL, sin dal 2020, ha avviato un percorso metodologico ed operativo per acquisire il quadro conoscitivo della catena del valore delle attività di APL. A partire dalle risultanze dell'analisi, il 2021 vedrà ridefinire la struttura di APL, centrale e territoriale, e la reingegnerizzazione dei processi organizzativi, in un'ottica di Lean Organization (Organizzazione Snella).

08 Potenziare la capacità di analisi dei dati del mercato del lavoro in ottica predittiva dei fabbisogni occupazionali e formativi

Per costruire risposte adeguate ai differenti fabbisogni espressi dai territori piemontesi, che sono connotati da specificità e vocazioni marcatamente differenti, Agenzia Piemonte Lavoro, nel corso del 2021, incrementerà i processi di monitoraggio e ricerca volti all'analisi dei mercati del lavoro locali, avvalendosi di una serie di strumenti e modelli di lavoro innovativi, orientati ad un'analisi previsionale dei fabbisogni occupazionali, utile anche ai decisori in materia di progettazione di politiche attive del lavoro. Questo obiettivo strategico sarà perseguibile anche grazie al consolidamento dell'architettura metodologica e dei processi organizzativi delle equipe di operatori specializzati nel Monitoraggio.

Nell'anno in corso, quindi, APL provvederà alla valorizzazione del profilo dell'operatore specialistico dislocato in ciascun Centro per l'Impiego e si avvarrà della metodologia dei futures studies, messa a punto nell'ambito del Master di previsione sociale dell'Università di Trento, con il patrocinio dell'Unesco; si doterà inoltre dell'applicativo Wollybi, l'osservatorio digitale della domanda di lavoro on line realizzato da uno spin-off dell'Università di Milano-Bicocca.

A questa pluralità di azioni, si aggiungeranno alcune sperimentazioni, volte all'integrazione di banche dati e metodologie, messe a punto in collaborazione con alcuni soggetti istituzionali di rilievo nell'ambito delle analisi del mercato del lavoro quali l'Osservatorio Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, IRES Piemonte, le Università e la Camera di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato di Torino.

Le competenze nuove ed emergenti richieste da un mercato del lavoro in continuo dinamismo, presuppongono che la persona attiva nella ricerca di un lavoro, oltre ad essere consapevole delle proprie capacità e attitudini, debba essere adeguatamente informata in ordine alle dinamiche occupazionali e ai profili professionali più richiesti, in modo tale da effettuare scelte consapevoli, ma anche coerenti con gli attuali e futuri scenari lavorativi.

²⁰ Ci si riferisce in particolare al progressivo invecchiamento della popolazione e delle comunità di pratiche, del processo di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di lavoro, della continua evoluzione delle competenze tecniche specialistiche.

09 Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi

A supporto delle funzioni svolte, APL adotterà il programma biennale (2021-2022) degli acquisti di forniture e servizi, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 50/2016. La redazione del programma, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta il viatico per cristallizzare all'interno di APL la cultura della previsione e programmazione degli acquisti attuata attraverso il coordinamento e il raccordo tra i funzionari responsabili, RUP e servizi dedicato.

10 Consolidare la riqualificazione delle sedi con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale

Nell'arco dell'anno 2021, Agenzia Piemonte Lavoro realizzerà di una serie di attività volte a continuare a soddisfare i bisogni intrinseci dell'ente, riservando, al contempo, un riguardo specifico alla sostenibilità ambientale, soprattutto nell'ambito della riqualificazione delle sedi.

La realizzazione di questo obiettivo passerà anche attraverso una modernizzazione delle strutture che, in armonia con la promozione di iniziative sostenibili e la divulgazione delle buone pratiche ambientali, possa generare ambienti più vivibili, sostenibili ed in grado di rispondere con maggiore adeguatezza sia alle specifiche esigenze dei dipendenti sia a quelle dei fruitori.

11 Promuovere la razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Nell'ottica strategica di efficientamento della spesa, le scelte attuate dall'Agenzia confermano una linea di razionalizzazione e riqualificazione della stessa, attraverso un monitoraggio puntuale dei costi sostenuti dalle sedi dei Centri per l'Impiego e dalla struttura centrale.

Nell'ambito della razionalizzazione e riqualificazione della spesa gli interventi più incisivi sono previsti sulle azioni legate:

- alla definizione di un sistema di monitoraggio delle spese di gestione e utenze (acqua, energia e gas);
- al monitoraggio delle spese per materiali di consumo;
- all'implementazione di un sistema di controllo sull'utilizzo delle autovetture in dotazione all'Agenzia;
- alla ricognizione sul fabbisogno di apparecchiature multifunzione;
- all'attività di ricognizione e analisi finalizzata alla definizione degli strumenti necessari per la predisposizione del controllo di gestione.

La razionalizzazione di queste spese sarà accompagnata da provvedimenti di carattere organizzativo e contestuali azioni di sensibilizzazione nei confronti del personale dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi operativi prefissati.

12 Sviluppare nuove strategie per la riduzione del rischio e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

In stretto collegamento con la riqualificazione degli ambienti di lavoro, le tematiche relative alla gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro costituiscono uno degli aspetti costitutivi del miglioramento dei processi di lavoro. Pertanto, APL, attuerà nel 2021 tutte le azioni necessarie per la minimizzazione dei rischi per il proprio personale e per ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008, tra cui la formazione sicurezza generale e specifica.

13 Potenziare azioni a contrasto della corruzione ed a tutela della privacy e della trasparenza

Nel 2021, a compimento del processo riorganizzativo, APL procederà a una completa revisione ed aggiornamento dell'apparato documentale, linee guida e strumenti operativi, dedicata alla tutela dei dati e protezione della privacy, completando l'adozione delle misure organizzative e tecniche. Analogamente continuerà a garantire il perseguimento degli obiettivi della disciplina preventiva dei fenomeni corruttivi così come degli obiettivi di trasparenza e pubblicità in ossequio delle disposizioni in materia (D.Lgs. 33/2013), al fine di perfezionare il più possibile e di rendere congruente all'effettiva operatività l'apparato documentale.

A consolidamento di un agire amministrativo responsabile, trasparente e consapevole della delicatezza insita nella conservazione, trattamento ed elaborazione dei dati personali, APL promuoverà la partecipazione a sessioni formative dedicate con l'intento di offrire al proprio personale sia fondamentali teorici sia occasioni per aumentare la consapevolezza del ruolo agito come funzionari pubblici e come pubblica amministrazione.

14 Rafforzare la rete di cooperazione europea dei servizi pubblici dell'impiego

Nell'alveo dello sviluppo e del potenziamento delle reti di collaborazione, APL conferma anche per il 2021 l'importanza strategica della collaborazione con servizi pubblici per l'impiego europei finalizzata alla contaminazione tra culture organizzative diverse e al favorire la mobilità dei lavoratori sul territorio comunitario.

Il rafforzamento della rete cooperazione europea trova negli obiettivi definiti dal servizio EURES la massima espressione; nel corso del 2021 verranno infatti incrementate le informazioni relative al mercato del lavoro europeo, alle offerte di lavoro europee alle modalità di fruizione dei servizi messi a disposizione dalla Commissione, sia incoming che outgoing; incrementare il recruiting a livello europeo. Dal punto di vista della propria struttura, risulterà determinante il consolidamento e lo sviluppo della rete interna dei referenti EURES e il presidio delle loro competenze attraverso la partecipazione ad attività di aggiornamento formativo, anche transnazionali.

15 Consolidare il presidio amministrativo dell'attività di APL nel suo complesso

La definizione di una nuova struttura organizzativa, l'ingegnerizzazione dei processi di lavoro, il consolidamento della rete di collaborazione pubblica privata nonché il potenziamento dei servizi per il lavoro richiede la presenza di un coerente impianto amministrativo, in grado di effettuare i necessari interventi in materia di coordinamento e indirizzo delle altre unità organizzative nella redazione degli atti amministrativi e contabili propri dell'Agenzia. Per avviare un processo di sistematizzazione e tipizzazione degli atti a rilevanza esterna, nel corso del 2021 verrà effettuata una completa revisione ed aggiornamento dell'apparato documentale, delle procedure e delle pratiche in essere anche con il supporto di percorsi formativi di base e specialistici, finalizzati alla diffusione delle conoscenze ed abilità necessarie nella redazione degli atti amministrativi.

16 Favorire raccordo ed integrazione fra servizi

Il 2021 sarà un anno significativo anche rispetto al raccordo e all'integrazione tra i servizi; attraverso la formulazione di strategie decisionali più flessibili, consapevoli e adattive, APL, anche grazie all'adozione di un sistema di politiche del lavoro implementate a matrice, costruirà catene di integrazione più robuste, volte ad accrescere e facilitare processi di lavoro cross funzionali tra tutti i settori e i servizi dell'ente.

17 Promuovere i servizi e le misure di politiche attive del territorio, favorire la presa in carico e l'accompagnamento all'inserimento lavorativo delle fasce maggiormente vulnerabili del mercato del lavoro

Anche nel 2021 APL continuerà a perseguire l'obiettivo di implementare, promuovere e diffondere politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri e delle persone in condizioni di vulnerabilità economico e sociale. Con tale finalità svilupperà interventi e servizi dedicati, parteciperà a progetti, esplorerà nuove iniziative e strumenti, collaborerà con istituzioni pubbliche ed enti privati, favorendo la partecipazione e il mantenimento delle reti territoriali.

Inoltre, APL proseguirà la collaborazione con Prefetture, Regione Piemonte, IRES Piemonte e la partecipazione all'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nella Città Metropolitana di Torino nonché ad altri enti istituzionali e privati al fine di migliorare i servizi offerti all'utenza e creare buone prassi e la partecipazione.

18 Avviare e concludere nuove procedure concorsuali per l'inserimento nei CPI di nuovo personale utilizzando forme contrattuali di inserimento lavorativo che permettano la valorizzazione del potenziale professionale

Allo scopo di completare l'organico di APL, alla cui esigenza di rafforzamento la prima tranche di assunzioni e completata nella precedente annualità ha fornito solo una prima parziale risposta, il Piano delle Assunzioni per il 2021 dovrà prevedere l'attuazione di diversi procedimenti di reclutamento, volti rispettivamente ad incrementare il personale nei CPI, a dare copertura alle quote di riserva di cui alla Legge 68/1999 s.m.i., ad acquisire specifiche professionalità per il potenziamento dell'apparato amministrativo a servizio dei CPI anche mediante procedimenti di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 ovvero scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti, nonché a rafforzare la compagine dirigenziale dell'Agenzia. In particolare, ulteriori nuovi ingressi saranno finalizzati sia a proseguire nell'opera di rafforzamento dell'ossatura organizzativa di APL e dei servizi erogati sia ad investire nel potenziamento di tutte quelle attività strategiche cosiddette di servizio

Così declinati, gli obiettivi strategici costituiscono l'orizzonte verso il quale APL indirizzerà e finalizzerà la propria attività nel corso del 2021 con l'intento di trovare una piena sinergia con gli obiettivi della Regione Piemonte, dettagliati nel nascente Documento Strategico Unitario (DSU), a partire dal consolidamento dei servizi e degli strumenti di potenziamento delle forme di accompagnamento individualizzato nell'accesso alle politiche e ai servizi, tra loro coordinati, e dall'attestare la centralità dei Centri per l'Impiego quale snodo territoriale per la realizzazione di efficaci percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo e di analisi dei bisogni e delle risorse del cittadino quale premessa per l'individuazione di coerenti politiche attive, tra cui la formazione professionale.

4 LE ATTIVITA' DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

Con il trasferimento delle competenze/funzioni in materia di politiche del lavoro ad opera della L. 7 aprile 2014, n. 59 (cd. Legge Delrio) e l'approvazione della L.R. 23 ottobre 2015 n. 23, Agenzia Piemonte Lavoro ha visto estendere le proprie competenze sulle politiche del lavoro al coordinamento dei Centri per l'Impiego e ai servizi da questi erogati. L'ampliamento della mission e il mutato core, con le relative implicazioni organizzative, hanno richiesto la rivisitazione dell'impianto interno e un ripensamento delle modalità di funzionamento, come anticipato nei capitoli precedenti, per la definizione di un disegno organizzativo a supporto dell'attuazione delle politiche attive e all'erogazione dei servizi e dei relativi Livelli Essenziali delle prestazioni (LEP).

L'accresciuto ambito di competenza, l'urgenza di fornire ai cittadini servizi volano per un rapido e soddisfacente inserimento lavorativo, la definizione degli obiettivi strategici per il 2021 portano a raggruppare le attività di APL in tre macro-aree:

1. i servizi erogati alle persone ed alle imprese

Vi rientrano tutti i servizi e le misure che APL eroga e gestisce attraverso i CPI o la struttura centrale, e rivolti a cittadini e imprese. In questa macro-area sono comprese le funzioni principali di APL, i LEP, e gli interventi di politica attiva (misure, progetti, protocolli) ad essi collegati.

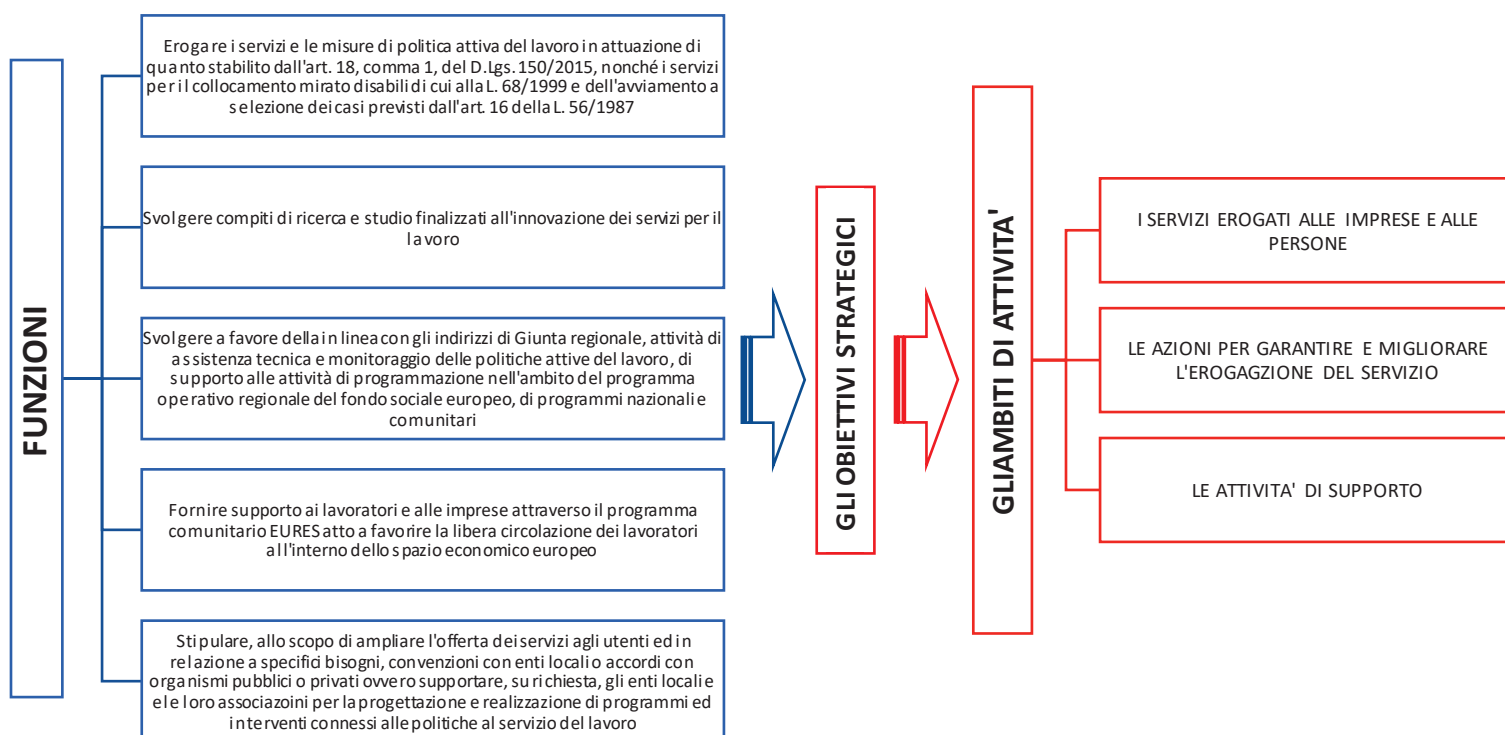
2. le azioni per garantire e migliorare l'erogazione dei servizi

In questa macroarea sono comprese tutte le attività che hanno come finalità il monitoraggio dei servizi, il loro miglioramento, il rafforzamento delle loro competenze del personale e il loro benessere organizzativo.

3. le attività di supporto

Ne fanno parte le attività che tradizionalmente afferiscono alle funzioni organizzative di staff e che ne garantiscono il corretto funzionamento insieme a quelli di caratteristica che contribuiscono alla piena attuazione della mission dell'ente.

Figura 2: Funzioni di Agenzia Piemonte Lavoro e Obiettivi Strategici per ambiti di attività



4.1 I SERVIZI EROGATI ALLE PERSONE ED ALLE IMPRESE

A seguire viene proposta la descrizione delle attività per singolo LEP, articolati in Servizi alle persone e Servizi alle imprese come da D.M. n. 4 dell'11 novembre 2018, che troveranno attuazione nel corso del 2021. Completerà la disamina la presentazione delle misure, interventi e progetti seguiti dai CPI e dai servizi afferenti alla struttura centrale e che, per le azioni previste, sono da considerarsi percorsi di politica attiva multi-LEP.

Le attività dei Centri per l'Impiego assicurano sul territorio regionale i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) fissati dall'articolo 28 del D.Lgs. 150/2015 e in via esclusiva l'accertamento dello stato di disoccupazione, la profilazione dell'utente e la stipula del patto di servizio personalizzato, il collocamento mirato dei lavoratori disabili e delle categorie protette, gli avviamenti a selezione di cui all'articolo 16 della legge 56/1987.

Nell'implementazione delle politiche attive per il lavoro i Centri per l'Impiego costituiscono lo snodo di una rete territoriale che, insieme agli operatori accreditati al lavoro, ai servizi socioassistenziali, agli istituti scolastici e alle agenzie formative nonché ai soggetti del terzo settore, è in grado di rilevare i fabbisogni della collettività contribuendo alla progettazione di interventi dedicati e all'erogazione di servizi specifici e personalizzati.

In relazione alle evidenze emerse nel corso del 2020 si ritiene che la riprogettazione degli interventi avrà nel corso del 2021 come focus di attenzione:

- **la valorizzazione dell'orientamento di base** per la predisposizione del Patto di Servizio Personalizzato quale strumento fondante della relazione fiduciaria tra cittadino e Centro per l'Impiego e a supporto dell'inserimento lavorativo;
- **l'adozione di piani di marketing e di scouting** per la valorizzazione della relazione tra CPI e imprese e la tessitura di forti relazioni territoriali con il mercato del lavoro locale;
- **la promozione di percorsi di formazione professionale** per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze delle persone in ricerca di occupazione anche attraverso l'organizzazione di eventi dedicati alla presentazione dell'offerta formativa locale o il rinvio assistito alle sedi delle Agenzie formative territoriali;
- **un puntuale controllo di gestione della programmazione degli interventi** affinché sia garantita l'erogazione di servizi specialistici e misure dedicate (bilancio di competenze, Reconnaissance des Acquis, assesment center, assegno di ricollocazione);
- **il consolidamento del portale IOLAVORO** quale strumento evolutivo a sostegno dell'incontro e domanda di lavoro;
- **la promozione della mobilità dei lavoratori** e di una cittadinanza europea grazie alla rete di cooperazione EURES (European Employment Services).

Affianca il Piano di potenziamento dei CPI il progetto pilota denominato Rafforzamento dei Centri per l'Impiego e raccordo tra gli operatori del mercato del lavoro con particolare riguardo a quelli di natura pubblica. Il progetto, finanziato con risorse POR FSE 2014-2020 (€ 3.000.000,00) - Misura 1.8vii.5.3.03 e approvato dalla Regione Piemonte con D.D. n. 865 del 20/06/2019 in attuazione della D.G.R. n. 24-8589 del 22 marzo 2019, ha un'articolazione triennale (2020-2022). Nel 2021, in particolare, saranno attuate le seguenti azioni:

- acquisizione e avvio di un **servizio di assistenza tecnica** finalizzata al rafforzamento del ruolo dei CPI in relazione all'attuazione dei LEP, all'erogazione dei servizi connessi al Reddito di cittadinanza e allo sviluppo di reti territoriali. Nel dettaglio si prevede l'inserimento di circa tredici risorse destinate a quei CPI con un maggior fabbisogno di organico per un periodo di dodici mesi, per attività di supporto amministrativo e gestionale. Alcune risorse saranno impiegate anche a livello di struttura centrale per il coordinamento del servizio, l'analisi delle reti territoriali e lo sviluppo dei LEP;
- **assunzione di personale con Contratto di Formazione Lavoro (CFL)**, con prospettiva di assunzione a tempo indeterminato e destinato prevalentemente a rinforzare l'organico dei CPI. Nel 2021 sarà avviata la procedura selettiva, saranno assunte le risorse con CFL (circa 40) e saranno avviati specifici percorsi formativi;
- **realizzazione di un'analisi organizzativa e reingegnerizzazione dei processi** delle attività svolte dai CPI e della struttura centrale in continuità con il percorso di formazione a sostegno del cambiamento organizzativo realizzato nel 2020 e rivolto ai Responsabili di CPI e alle Posizioni Organizzative;
- **avvio e sviluppo dell'attività di monitoraggio e valutazione del progetto**, sulla base di elementi quantitativi e qualitativi relativi sia all'erogazione e diffusione dei servizi (RdC, LEP) sia al potenziamento delle reti tra CPI e altri soggetti.

Le attività e i servizi erogati dai Centri per l'Impiego si avvalgono quale strumento per la tracciatura delle informazioni raccolte, dei percorsi proposti e realizzati con i cittadini disoccupati, dei servizi erogati alle imprese del **Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP)** proprietà della Regione Piemonte. Nato dall'esigenza di creare una piattaforma unica per ricondurre ad un sistema integrato le procedure di gestione in materia di politiche del lavoro, svolge anche un ruolo fondamentale di scambio in cooperazione applicativa con il nodo nazionale (SIUL) gestito da ANPAL e di fonte statistica per il monitoraggio interno dei servizi erogati.

Dalla sua istituzione e creazione il SILP è stato oggetto di sviluppo e potenziamento per adeguarlo alle mutate condizioni di implementazione delle politiche regionali (accreditamento operatori servizi al lavoro pubblici e privati) e nazionali.

In questo quadro, il Servizio Implementazione delle politiche del lavoro collocato presso la struttura centrale favorisce lo sviluppo dei sistemi informativi dedicati attraverso il coordinamento di gruppi tecnici, la relazione diretta con i CPI, con la Regione Piemonte, il CSI e gli altri attori su scala nazionale.

Relativamente al sistema informativo MyAnpal e ai lavori del Tavolo SIU, le attività avranno l'obiettivo di seguire e analizzare gli sviluppi e le modifiche che verranno progettate o implementate a livello nazionale, nel corso del 2021 e sono così declinate:

- partecipazione alle riunioni del Tavolo Tecnico SIU, analisi della documentazione tecnica, elaborazione di proposte per il la Direzione o per il Tavolo SILP Regionale;
- assistenza tecnica ai CPI per l'uso delle funzionalità dei cruscotti disponibili su MyAnpal.

Inoltre, dal 2021 APL è componente della Cabina Tecnica di Regia Interna (CTRI) istituita dalla Giunta Regionale presso la Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro, quale sede di coordinamento delle politiche del lavoro per l'attuazione del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego 2019-2021 (D.G.R. 5-2259 del 13/11/2020).

Rispetto alle attività di sviluppo e implementazione di SILP, in relazione con il CSI e la Regione Piemonte, per il 2021 sono stati programmati diversi interventi su SILP e sulla sezione Lavoro della piattaforma Piemonte TU:

- **gestione beneficiari RdC:** sviluppo del cruscotto di gestione disponibile agli operatori CPI e ai navigator, per l'efficientamento informativo della gestione delle convocazioni (registrazione da SILP alla SAP). L'obiettivo è quello di razionalizzare le informazioni esposte nelle maschere, aggiungendo alcune sottosezioni che espongono i contatti e le politiche attive legate al progetto di RdC;
- **chiamate pubbliche Art. 16:** Modifica della gestione delle candidature, delle graduatorie e introduzione della registrazione sul sistema dei Non Ammessi e dei Non Candidabili;
- **evoluzioni e correttive SILP concordate con i CPI:** creazione di una nuova maschera che aggrega le informazioni di contatto e le politiche attive per ogni singolo lavoratore; riprogettazione della maschera delle Note Lavoratore; realizzazione del servizio di invio automatico di e-mail; riprogettazione delle maschere della Scheda Professionale che gestiscono le Disponibilità e i Vicoli; progettazione del nuovo format di stampa del curriculum vitae del lavoratore;
- **titolarità della SAP:** cambiamento della logica attuale per cui alcune funzionalità SILP relative ad un lavoratore, possono essere utilizzate dal solo CPI competente per domicilio. L'attività ha l'obiettivo di permettere a tutti i CPI del Piemonte di gestire i lavoratori su SILP indipendentemente dal loro bacino di domicilio;
- **gestione DID lavoratori sotto reddito:** implementazione sul sistema regionale delle regole definite in sede di Coordinamento delle Regione e Tavolo SIU;
- **Piemonte TU - Patto di servizio Personalizzato on line:** realizzazione del servizio che consentirà agli operatori CPI e ai cittadini di interagire per la predisposizione, realizzazione e monitoraggio dei servizi di politica attiva concordati;
- **Piemonte TU – Adeguamento Agende OnLine:** l'attività ha l'obiettivo di facilitare la fase di configurazione da parte delle utenze master attive in ogni CPI.

In conclusione, si evidenzia che l'ambito di attività relativo all'implementazione e allo sviluppo di sistemi informativi ha come destinatari principali i Centri per l'Impiego ed è strettamente collegato con l'erogazione dei servizi e la gestione delle procedure. La standardizzazione delle procedure costituisce la premessa per una diffusione omogenea dei LEP sul territorio.

4.1.1 Accoglienza e prima informazione - LEP A - P

I Centri per l'Impiego svolgono quotidianamente un'attività di prima informazione sui servizi offerti a cittadini e imprese, sulle modalità di iscrizione al Centro, sui servizi di supporto presenti sul territorio. In base alle diverse disposizioni previste per il contenimento dell'infezione da Covid19, questa attività sarà svolta anche nel 2021 principalmente con due modalità: telefonicamente o tramite e-mail anche con indirizzi di posta elettronica dedicati ai servizi specialistici (preselezione, tirocini, collocamento mirato).

Nell'attività di accoglienza e prima informazione è ricompreso il rilascio di documenti e attestati (storici lavorativi, scheda anagrafico-professionale – di seguito SAP, attestati di disoccupazione, copie COB, nonché le richieste di accesso agli atti).

Con particolare attenzione alle imprese, in continuità con gli anni precedenti, i CPI forniranno informazioni e consulenza alle imprese e agli operatori o professionisti del mercato del lavoro (consulenti del lavoro, commercialisti, Associazioni di categoria) in merito ai servizi offerti (tutti a titolo gratuito), alla normativa giuslavoristica, agli incentivi economici o agli sgravi fiscali finalizzati all'incremento occupazionale.

All'ambito della consulenza alle imprese afferiscono anche le attività di abilitazione all'utilizzo del sistema regionale per le comunicazioni online (GECO), la rettifica/integrazione delle comunicazioni GECO già effettuate, le modifiche a SILP per l'aggiornamento o l'inserimento di sedi operative.

Successivamente alla prima accoglienza, gli utenti verranno dirottati ai servizi specialistici interni o a servizi esterni in base alle singole esigenze espresse.

A supporto della fase di rinvio, è in corso la progettazione della **Mappa Interattiva dei Servizi offerti dai Centri per l'Impiego**, strumento dinamico che risponde in maniera puntuale e condivisa:

- ai bisogni espressi dagli utenti che si rivolgono ai servizi dei Centri per l'Impiego;
- ai bisogni degli operatori impegnati agli sportelli dei Centri per l'Impiego;
- alle richieste degli stakeholders, per un maggiore coinvolgimento nelle reti territoriali.

Dall'analisi dei processi organizzativi condotta nel primo semestre del 2021 è emerso che le attività connesse alle funzioni di accoglienza e prima informazione, rilascio DID e predisposizione del Patto di Servizio personalizzato assorbono il 53% del tempo lavoro (FTE) dei CPI. Tale impegno contrasta con la peculiarità delle azioni dei LEP, snelle ed agili, volte principalmente ad indirizzare il cittadino disoccupato o l'impresa verso i servizi, interni o esterni, coerenti con il fabbisogno espresso. La distrazione del tempo dei CPI verso azioni di primo livello impedisce inoltre di avviare il processo di valorizzazione e qualificazione dei servizi con interventi personalizzati e specialistici. Proprio per favorire il graduale riversamento delle energie verso attività di secondo livello, a partire dall'autunno 2021 l'accoglienza e la prima informazione saranno gestite da un contact center, numero verde unico regionale. (Cfr. Servizio Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione - ICT)

4.1.2 DID, profilazione e aggiornamento SAP - LEP B

Ai sensi del D.Lgs. 150/2015 tutti i cittadini possono richiedere la presa in carico da un CPI, siano essi occupati, in cerca di altra occupazione o disoccupati. Per la condizione di fragilità e vulnerabilità sociale insita nell'assenza di occupazione, i CPI individuano come proprio target prioritario quello delle persone disoccupate.

La **Dichiarazione di Immediata Disponibilità lavorativa (DID)**, che rappresenta la prima azione utile alla presa in carico da parte del CPI, potrà essere resa dal cittadino in diversi modi, sia quale risposta al distanziamento sociale richiesto dalle strategie per il contenimento dell'emergenza sanitaria Covid19 sia per favorire le forme di comunicazione digitali tra cittadino e pubblica amministrazione. In particolare:

- da remoto: via e-mail il CPI provvederà a fornire la modulistica e le istruzioni necessarie;
- attraverso il portale MyAnpal;
- attraverso il portale PiemonteTu Lavoro;
- presentando domanda di indennità di disoccupazione all'Inps (NASPI o DISCOLL);
- in presenza, su appuntamento definito con gli operatori del CPI.

Tutte le DID rilasciate attraverso i canali on line e che vengono riversate sul gestionale in uso (SILP), verranno processate dai CPI che provvederanno a verificare la documentazione inviata, a raccogliere eventuali documenti mancanti, ad inserire il sistema di profilazione utile a procedere nelle fasi successive, a confermare o revocare la DID, ad aggiornare la SAP sul sistema SILP.

A seguito della verifica dello stato di disoccupazione e delle motivazioni per le quali è stata resa la dichiarazione di immediata disponibilità, il cittadino disoccupato verrà preso in carico dal CPI attraverso la predisposizione del Patto di Servizio Personalizzato.

4.1.3 Orientamento di base e specialistico, Patto di Servizio Personalizzato, Accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1)

Il Patto di Servizio Personalizzato (PdSP) è il documento definito da CPI e cittadino disoccupato a seguito delle azioni di primo orientamento tese ad approfondire le risorse e vincoli del profilo professionale posseduto. Il PdSP dettaglia il Piano di Lavoro concordato con l'indicazione delle azioni di politica attiva che ne favoriranno l'inserimento lavorativo e specifica i termini e le modalità (condizionalità) di partecipazione. Nel corso del 2021 il PdSP troverà una più compiuta definizione e applicazione al fine di garantire una presa in carico omogenea sull'intero territorio regionale.

Tra i servizi proposti dai CPI, l'orientamento specialistico o orientamento di carriera svolge un ruolo determinante nell'offrire alla persona in transizione tra diversi stati (da studente a lavoratore, da lavoratore a disoccupato) l'opportunità di ridefinire il proprio progetto professionale e le fasi per il suo raggiungimento.

Per la spinta alla progettazione di scenari futuri, nel corso del 2021 i servizi di orientamento specialistico riceveranno un forte impulso in termini sia di disponibilità sul territorio sia di metodologie: tutti i CPI piemontesi offriranno ai cittadini attività di orientamento specialistico, realizzate in sessioni individuali o di gruppo. Anche per il 2021, inoltre, gli incontri di orientamento (base e specialistico) verranno resi principalmente con modalità sincrone a distanza (Teams di Office365, piattaforma VIDE).

Le attività di orientamento specialistico saranno disponibili nei diversi CPI in varia misura, a seconda del tipo di organizzazione (eventuale presenza di antenne) e delle risorse presenti.

Il servizio Sostegno alla Ricerca Attiva del Lavoro, collocato presso la struttura centrale di APL, opera al fine di coordinare e armonizzare a livello regionale le attività di orientamento e di ricerca attiva del lavoro garantendo standard omogenei nei CPI e di curare la progettazione e realizzazione di percorsi di orientamento specialistico in favore di diverse tipologie di utenza. Gli interventi sono caratterizzati dall'utilizzo di strumenti (Sorprendo, Repertori delle professioni) e metodologie innovative (Reconnaissance des Acquis).

L'attività del servizio Sostegno alla ricerca attiva del lavoro sarà indirizzata nel corso del 2021 al perseguimento delle seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione ai bisogni (espresi e non espresi) degli utenti;
- garantire una maggiore visibilità dei servizi orientativi dei Centri per l'Impiego;
- favorire e incentivare, anche a supporto dell'ufficio dedicato, il potenziamento delle competenze degli operatori attraverso aggiornamenti tematici, condivisione di strumenti e promozione delle buone pratiche;
- sviluppare e promuovere servizi innovativi, quale SOS CV (supporto alla redazione e revisione dei curriculum vitae).

4.1.4 Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo: tirocini (LEP F2) e apprendistato

Nel corso del 2021 il servizio si amplierà con il presidio, oltre che del tirocinio, del contratto di apprendistato, nell'ottica di offrire informazioni aggiornate e uniformi in materia ai Centri per l'Impiego del territorio regionale.

Per quanto concerne i tirocini, il servizio sarà finalizzato a fornire supporto normativo e coordinare i CPI in riferimento all'attivazione dei tirocini extracurricolari d'inserimento reinserimento al lavoro. APL svolge un'attività di assistenza tecnica, rispondendo a richieste di chiarimenti o interpretazioni circa l'applicazione della normativa in materia, ma anche di divulgazione e comunicazione rivolta ai CPI, al fine di rendere più omogenea l'attuazione della disciplina sul territorio piemontese. A questo proposito permane il Gruppo di lavoro tirocini, composto da personale dello staff centrale di APL e referenti dei CPI suddivisi per quadrante, col fine di raccogliere eventuali problematiche in materia, definire soluzioni adeguate e divulgare sul territorio le informazioni ed eventuali prassi da seguire.

Sarà costante anche il confronto con gli uffici regionali, in merito a nuove problematiche che emergono in relazione all'applicazione della disciplina, soprattutto in riferimento alle professioni normate o per la gestione di situazioni particolari o emergenziali (es. pandemia e lockdown). Il servizio filtra infatti anche le eventuali richieste di chiarimenti normativi provenienti dai singoli CPI verso la Regione e inoltra ai CPI le comunicazioni da parte degli uffici regionali.

Per il 2021 il servizio si è posto tre obiettivi di seguito descritti.

Aumentare le relazioni con la rete interna ed esterna al servizio

Il fine è quello di garantire una miglior gestione dell'attività di coordinamento da parte del livello centrale, nel supporto ai CPI, per l'attivazione delle diverse tipologie di tirocinio, a seconda dell'utenza destinataria.

È, pertanto, importante e necessario aumentare il dialogo, la collaborazione e la sinergia con gli altri servizi centrali, nello specifico i servizi Inclusione e Lavoro, Collocamento mirato, Servizi alle Imprese, Implementazione delle Politiche del lavoro, Sostegno alla ricerca attiva del lavoro, Monitoraggio, Studi e Ricerche, creando momenti di incontro e confronto diretto con i colleghi e/o scambio di buone pratiche e opinioni. Nello specifico si attiveranno nel corso dell'anno specifiche collaborazioni: con il servizio Inclusione e Lavoro, per il supporto alla gestione dei tirocini formativi e di orientamento per persone non comunitarie residenti all'estero, normati nella D.G.R. 30/2015; con il servizio Sostegno alla ricerca attiva del lavoro per la gestione dei tirocini rientranti nella misura di Garanzia Giovani; con i Servizi alle Imprese, per l'utilizzo dello strumento del tirocinio all'interno di percorsi di politica attiva per lavoratori di aziende in crisi; con il servizio Collocamento mirato a riguardo di tirocini attivabili con categorie protette e l'utilizzo del Fondo regionale Disabili; con il servizio Implementazione delle Politiche del lavoro per un'azione mirata sul tutoraggio dei tirocini attraverso il progetto STEP UP Supporting Tutor's Educational and Professional Upgrade.

Continuerà il confronto con i componenti del Gruppo tirocini, su particolari casistiche di attivazione, non solo tramite scambio di mail ma anche con riunioni mensili o bimestrali; il gruppo inoltre verrà ampliato con il coinvolgimento di altri colleghi per quadrante per garantire maggior rappresentatività sul territorio.

Verrà inoltre organizzato almeno un incontro per quadrante, con tutti i tutor di tirocinio dei CPI sul territorio, quale momento di confronto, ascolto e raccolta delle problematiche.

Garantire una gestione efficace dei tirocini sul territorio, al fine di fornire gli strumenti adeguati ad una gestione ottimale dello strumento sui territori.

L'erogazione dell'attività di assistenza tecnica è l'attività predominante, in primis verso i colleghi dei Centri, ma anche verso le imprese o gli studi di consulenza che con i Centri si interfacciano per l'attivazione di tirocini. Il servizio cercherà di garantire dei tempi di risposta brevi, che potranno diventare più ampi se la soluzione ai quesiti comportasse anche il riscontro degli uffici regionali competenti, il cui confronto è costante.

È poi necessario garantire ai nuovi colleghi assunti, l'accesso al Portale tirocini regionale, lo strumento con cui i Centri per l'Impiego creano il progetto di tirocinio assieme alle imprese, per permettere loro di operare come tutor di tirocinio. Le nuove richieste verranno inviate mensilmente al CSI che procede con le abilitazioni al servizio informatico. Inoltre, è anche necessario richiede alla Regione la disabilitazione degli accessi al Portale tirocini, per i colleghi andati in pensione.

Si procede, come già iniziato negli anni scorsi, con la standardizzazione delle procedure e la predisposizione di apposita modulistica interna, da diffondere sul territorio per un'omologazione delle procedure.

Infine, in collaborazione con il servizio ICT, si cercherà di pubblicizzare in maniera diversificata dai rapporti di lavoro, gli annunci che riguardano posizioni aperte di tirocinio, con la creazione e l'implementazione di una sezione specifica su IOLAVORO Virtual.

Incentivare e promuovere il tutoraggio da parte dei tutor dei tirocini attivati dai CPI

Sarà importante sviluppare o incrementare i momenti di tutoraggio dell'esperienza del tirocinio da parte del CPI soggetto promotore, per monitorare e promuovere il buon andamento dell'esperienza, nel rispetto di quanto concordato nel PFI (Progetto Formativo Individuale), con una particolare attenzione alla relazione con il tirocinante ed al contatto diretto con l'azienda al fine di creare una relazione di fiducia e di collaborazione futura.

Questo sarà un obiettivo il cui sviluppo si estenderà sicuramente nel corso del 2022, ma con le basi già nel 2021. La messa a sistema di un tutoraggio organizzato e omogeneo da parte di tutti i Centri per l'Impiego in qualità di tutor di soggetto promotore di tirocinio è un percorso che si costruirà partendo da una sperimentazione su un numero ristretto di centri, che dia così la possibilità di testare al meglio lo strumento ma salvaguardando anche tutta l'ordinaria attività di gestione dei disoccupati e delle aziende dei CPI, che presumibilmente aumenterà dopo l'estate, con lo sblocco dei licenziamenti.

Nel corso del 2021 si procederà quindi alla progettazione della sperimentazione, ad un'indagine (non strutturata) sul territorio relativamente alle esperienze pregresse di tutoraggio nei vari CPI, all'individuazione di un gruppo di CPI con cui attivare la sperimentazione ed alla definizione degli strumenti che potranno essere utilizzati durante il tutoraggio.

Per quanto riguarda invece il contratto di apprendistato, si tratta di una nuova attività per il servizio e per APL, che inizierà quindi ad essere strutturata per il futuro. Il servizio si dovrà occupare di favorire la conoscenza del contratto sul territorio, sia nei confronti dei colleghi dei CPI, anche attraverso attività formative e di aggiornamento, sia nei confronti di imprese, disoccupati e istituzioni scolastiche o formative, anche organizzando, in collaborazione con il servizio regionale competente, eventi informativi che prevedano il coinvolgimento di altri stakeholder interessati a recepire aggiornamenti in materia e a promuoverne l'utilizzo.

L'obiettivo del servizio per il 2021 è di supportare gli uffici regionali di competenza nella diffusione sul territorio della conoscenza del contratto di apprendistato, e quindi diffondere e promuovere attraverso le proprie sedi territoriali (CPI) l'utilizzo del contratto di apprendistato nei confronti di utenti disoccupati (anche percettori NASPI), studenti, scuole, enti della IeFP e aziende.

Nel corso del 2021 verrà attivato un canale di dialogo costante e di confronto con il referente regionale in tema di apprendistato; inoltre, APL parteciperà a tavoli di coordinamento, con ANPAL Servizi e Unioncamere, organizzati dalla Regione Piemonte – Direzione Istruzione Formazione e Lavoro, per il lancio della campagna di comunicazione sull'apprendistato e per la promozione dello strumento.

Si punterà ad aumentare la conoscenza dello strumento fra CPI e fra i colleghi dei servizi centrali sulle politiche, organizzando incontri informativi; verranno supportati i colleghi nella promozione e applicazione dello strumento attraverso la creazione di mail informative ad aziende fidelizzate e cittadini disoccupati (anche percettori NASPI) e con la condivisione di materiali di comunicazione della campagna pubblicitaria regionale.

Verrà infine progettata l'organizzazione di incontri sul territorio presso le sedi dei CPI gestiti da operatori dei CPI, docenti e referenti per l'orientamento degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, gli enti della IeFP, le università e le aziende, per promuovere lo strumento nelle sue diverse tipologie. Gli incontri avranno luogo dopo l'avvio della seconda fase della campagna comunicativa regionale sul tema e il cui avvio è previsto per ottobre 2021.

Anche nel 2021 i CPI promuoveranno per i tirocini:

- l'informazione sulla normativa e le modalità di svolgimento di un tirocinio extra-curriculare;
- il supporto nella ricerca di aziende ospitanti;
- la predisposizione della convenzione e del progetto formativo;
- il tutoraggio e accompagnamento all'inserimento lavorativo al termine del tirocinio;

Tirocini formativi e di orientamento a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero

APL ha organizzato un servizio specialistico, afferente al servizio Inclusion e Lavoro in collaborazione con il servizio Tirocini e Apprendistato, per la gestione dei tirocini formativi e di orientamento per persone non comunitarie residenti all'estero, normati nella D.G.R. n. 30-1094 del 23 febbraio 2015.

Il servizio specialistico, rivolto alle aziende piemontesi, si occupa delle consulenze e delle procedure necessarie all'attivazione di tirocini per coloro che necessitano di completare e arricchire, per una durata massima di 12 mesi, un percorso di formazione professionale iniziato nel paese di origine.

APL svolge la funzione di soggetto promotore del tirocinio e supporta l'azienda ospitante nelle seguenti attività:

- iter istruttorio della pratica acquisendo la documentazione occorrente e supportando l'azienda ospitante nella stesura del progetto formativo;
- validazione degli atti relativi all'attivazione del tirocinio e invio al Nucleo di valutazione della Regione Piemonte per il visto di approvazione;

- collaborazione con l'azienda ospitante nel trasmettere il progetto di tirocinio al tirocinante all'estero, ai fini della richiesta di rilascio del visto di ingresso, da presentare alla rappresentanza diplomatica o consolare competente;
- comunicazione agli uffici regionali competenti delle varie fasi inerenti al tirocinio, ai fini del monitoraggio: rilascio, o eventuale diniego, del visto d'ingresso da parte del Consolato italiano all'estero, conseguente arrivo in Italia del tirocinante, avvio dell'esperienza formativa ed esito del tirocinio al termine dello stesso;
- cooperazione con l'azienda ospitante al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa sull'immigrazione, a loro carico e in capo al tirocinante, collaborazione nella stesura della relazione finale sull'andamento e sull'esito del tirocinio realizzato.

A causa delle misure di contenimento della pandemia, i Nuclei di valutazione per l'esame delle richieste di visto per l'attivazione di tali tirocini saranno sospesi fino al perdurare della situazione di emergenza.

Alternanza Scuola Lavoro

APL è coinvolta nella Strategia regionale WBL_4.0 Alternanza Scuola Lavoro sia nella sperimentazione del Contratto di Apprendistato per il Diploma di Istruzione secondaria, sia nella diffusione della pratica dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (ex Alternanza Scuola Lavoro) in base al piano della Buona Scuola del 2015. Finalità dell'intervento è la promozione dell'alternanza quale opportunità per il consolidamento delle conoscenze e degli apprendimenti scolastici.

La misura è rivolta agli studenti e alle imprese ospitanti l'esperienza di alternanza.

Nel corso del 2021 verranno organizzati incontri territoriali per il consolidamento delle reti territoriali.

In capo alla struttura centrale di APL sono assegnate le attività di coordinamento della misura e monitoraggio, spetta invece ai CPI la partecipazione a tavoli locali e la promozione sul territorio.

4.1.5 Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (Assegno di ricollocazione) – LEP G - La gestione delle crisi aziendali in Piemonte -

A seguito della costituzione della Cabina di regia tra Regione Piemonte, APL e ANPAL Servizi (Determinazione n. 1929 del 24/12/2019), l'offerta di servizi e di percorsi differenziati per il supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione) è ormai consolidata ed erogata da tutti i Centri per l'Impiego piemontesi. Nel corso del 2021 verrà data maggiore rilievo alla rete di referenti AdR CIGS e crisi grazie ai percorsi formativi dedicati e presenti all'interno del Piano formativo di APL.

La Cabina di regia avrà inoltre l'obiettivo di promuovere, in collaborazione con la Formazione Professionale regionale, una misura formativa sperimentale²¹ dedicata ai lavoratori che hanno scelto di attivare l'assegno di ricollocazione in CIGS, finalizzata al potenziamento delle competenze per una più efficace e proficua reinserimento lavorativo attraverso la riqualificazione professionale.

Nel corso del 2021 si prevede la realizzazione di azioni per il coinvolgimento degli stakeholder per l'individuazione di modalità integrate di cooperazione, nel rispetto delle singole specificità e competenze.

²¹ Ci si riferisce alla misura prevista dalla Direttiva pluriennale Mercato del Lavoro 2018/2021 di cui alla D.G.R. n. 35-6976 del 01/06/2018 e alla D.G.R. n. 7-2308 del 20/11/2020.

L'integrazione con il servizio Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti, con il piano di scouting, con i tavoli lavoro locali consentirà la valorizzazione delle opportunità di placement.

I CPI, anche per il 2021, si occuperanno dell'attivazione ed erogazione dell'AdR rivolto ai lavoratori in CIGS, mentre attenderanno gli aggiornamenti normativi per la ripresa dei percorsi AdR dedicati a percettori NASPI e RdC.

Nell'ambito di questa politica di ricollocazione il ruolo dei CPI, coordinato dal Servizio Centrale, prevederà diverse attività:

- **partecipazione agli incontri di presentazione** del funzionamento dell'AdR rivolti ai lavoratori delle aziende che hanno sottoscritto apposito accordo con la Regione Piemonte;
- **supporto ai lavoratori** per effettuare la richiesta di AdR (intermediazione);
- **presa in carico**, stipula del Piano di Ricollocazione Individuale (PRI) e conseguenti attività di orientamento e accompagnamento alla ricollocazione per quei lavoratori che scelgono i CPI come soggetto erogatore dell'AdR;
- **attività di back-office da svolgere sulla piattaforma MyAnpal**, sia in fase di erogazione dei servizi concordati che di rendicontazione.

4.1.6 Gestione di incentivi per la mobilità territoriale (LEP I)

EURES - European Employment Services

EURES è la rete di cooperazione che collega la Commissione Europea e i servizi pubblici per l'impiego dei Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo, la Svizzera e altre organizzazioni partner. In Piemonte operano cinque EURES Adviser (4 in APL e 1 in Regione Piemonte) che coordinano le attività degli assistenti operanti presso i CPI regionali. Obiettivo prioritario del servizio è facilitare la libera circolazione dei lavoratori fra i paesi europei e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I servizi che verranno erogati nel 2021 sono riconducibili a tre tipologie (informazione, consulenza e placement) e coinvolgeranno giovani NEET, giovani e adulti disoccupati, persone occupate e aziende. Le attività di EURES vedranno la partecipazione, accanto agli operatori della rete EURES regionale e operatori CPI ed operatori della rete EURES a livello nazionale ed europeo, degli stakeholder regionali, quali Università, enti di formazione e parti sociali.

Nel corso del 2021 il servizio EURES si occuperà di:

- incrementare qualitativamente le informazioni relative al mercato del lavoro europeo, favorire l'accesso alle offerte di lavoro europee e a servizi di qualità, sia a cittadini che a imprese, sia incoming che outgoing;
- incrementare il recruiting a livello europeo;
- promuovere e gestire il progetto europeo TMS – Targeted Mobility Scheme per l'erogazione di benefit post recruiting;
- erogare i laboratori previsti dai progetti presentati dalle Agenzie Formative sulla direttiva Mobilità transnazionale POR-FSE 2014-2020 di cui EURES è partner (compatibilmente con la situazione sanitaria).

Le principali attività di EURES vengono organizzate e coordinate dal servizio presente presso la struttura centrale di APL con il coinvolgimento degli EURES Adviser e degli Assistenti EURES nei CPI.

Nel territorio del VCO, presso il CPI Omegna/Domodossola è presente lo Sportello Svizzera, a supporto della mobilità transfrontaliera.

Di seguito le attività che verranno svolte nel corso del 2021:

- attività di **Orientamento di I e II livello** per accrescere la consapevolezza sull'immaginario e gli stereotipi del lavoro all'esterno e sulla reale motivazione ad intraprendere una mobilità extraterritoriale. 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. Verrà svolta anche attività di sperimentazione RDA (Reconnaissance des Acquis) dell'EURES Adviser e degli Assistenti EURES operanti presso lo staff e i CPI;
- **placement**: priorità della Commissione Europea e attività centrale di EURES. I principali settori merceologici d'intervento nel 2021 saranno: turistico/alberghiero, informatico, ingegneristico, ambientale, sanitario, edile. Sono già previsti Recruiting Days anche on line per Svezia, Irlanda, Belgio, Danimarca, Germania, Malta, Spagna, Svizzera (prevalentemente nella provincia transfrontaliera del VCO) e Italia. In particolare, verrà avviato un programma di collaborazione con la Germania nel settore turistico/alberghiero per l'inserimento di giovani in apprendistato. Verranno coinvolte scuole secondarie di secondo grado e agenzie formative per la presentazione del progetto agli allievi dell'ultimo anno scolastico e verrà fornito supporto durante tutto il processo di selezione. In autunno, compatibilmente con la situazione epidemiologica, è prevista l'organizzazione di un tailor made event con la Svezia;
- organizzazione, gestione e partecipazione a **eventi** -infoday, fiere e european job days on line (eojd);
- organizzazione degli **stand EURES** (anche on line) e supporto alla partecipazione dei diversi Paesi stranieri nelle differenti edizioni di **IOLAVORO Virtual** e, se la condizione epidemiologica lo permetterà, anche in presenza. Si prevede la partecipazione all'edizione di maggio 2021 di Norvegia, Svezia, Germania, Malta e Portogallo;
- organizzazione dello stand e del seminario EURES al Job Meeting on line di marzo 2021, organizzazione stand presso gli **European Job Days On Line** nel mese di giugno 2021;
- organizzazione in qualità di partner dell'assessment in lingua inglese e francese rivolto ai PHD delle Università coinvolte all'evento "**Cross border Doctoral Workshop: Prepare your professional career outside Academia**" in collaborazione con l'Università di Torino, Università di Lione, Università della Svizzera Occidentale, Università di Brescia, Istituto di tecnologia di Genova;
- co-progettazione dell'accordo di cooperazione per una Rete regionale di Reti Europee denominata "**L'Unione Europea in Piemonte**", promosso dalla Direzione generale per la Comunicazione (DG COMM) della Commissione Europea e avvio in collaborazione con gli stakeholders del territorio piemontese che a diverso titolo si occupano di Europa;
- organizzazione, anche in modalità on line, di incontri promozionali della rete EURES e la **mobilità transnazionale** presso CPI, Università, scuole secondarie di secondo grado, agenzie formative, InformaGiovani, InformaLavoro ed aziende locali;

- **sessioni informative** e di aggiornamento in merito alla tematica sulla disoccupazione europea (Paper Sed U e Sistema EESSI) anche in collaborazione con INPS Piemonte e EURES NCO ANPAL;
- attivazione del progetto **“Potenziamento della Rete EURES”** nell’ambito del POR FSE 2014/2020 per la realizzazione di interventi sulla qualità e l’efficacia dei servizi per il lavoro, compresa la rete EURES. Nel 2021 verranno finanziati e promosse le seguenti attività:
 - organizzazione stand e partecipazione a fiere ed eventi;
 - scambi di buone prassi tra Public Employment Services e stakeholder europei e potenziamento delle abilità settoriali in un contesto cross-culturale”;
 - formazione Reconnaissance des Acquis (RDA), corso base e corso avanzato;
 - corso di europrogettazione;
 - corso per videomaker;
 - noleggio auto elettrica;
 - fornitura gadget.

4.1.7 Gestione di strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura verso i minori o soggetti non autosufficienti LEP J

Il servizio Implementazione Politiche del lavoro e il servizio Inclusione e Lavoro, nell’ambito dei white jobs, hanno avviato un progetto di **potenziamento degli interventi relativi all’assistenza familiare all’interno dei CPI** (White Jobs – servizi e progetti nell’ambito del lavoro di cura).

APL ha consolidato, negli anni, alcuni interventi a favore dell’assistenza familiare attraverso la costruzione di una rete di servizi specialistici dedicati all’incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura, con la collaborazione dei vari CPI sul territorio.

Con tale finalità, nel mese di giugno 2018 APL aveva aderito a 12 progetti approvati dalla Regione in risposta al Bando regionale “Intervento di sistema sul territorio regionale per la realizzazione di servizi integrati nell’area dell’assistenza familiare mediate reti territoriali”. L’importo complessivo previsto per tali progetti è di € 2.460.000,00 su Risorse POR FSE 2014 – 2020. Per APL, in quanto partner istituzionale obbligatorio, non è stata prevista una quota di finanziamento.

La partecipazione ai progetti da parte dei CPI ha l’obiettivo 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. I CPI collaborano, con i capifila e i partner dei progetti locali, nella realizzazione delle attività, in particolare nella selezione delle assistenti familiari, nell’attivazione dei percorsi di certificazione delle competenze e nell’incontro domanda e offerta con le famiglie.

Nel corso del 2021, i servizi Implementazione Politiche del lavoro e Inclusione e Lavoro, al fine di garantire un percorso omogeneo su tutto il territorio regionale, si occuperanno dell’attività di coordinamento e analisi delle azioni previste nei diversi progetti, anche in funzione di una nuova programmazione regionale.

In vista del potenziamento e dello sviluppo di uno sportello/servizio integrato sull’assistenza familiare e sul lavoro di cura, il gruppo di lavoro sta intraprendendo delle azioni di confronto con tutti i CPI per una ricognizione dello stato dell’arte del servizio e dei progetti attivi, progettando servizi standardizzati e condividendo metodologie e strumenti.

Saranno avviate, inoltre, attività di progettazione e realizzazione di strumenti informativi di promozione presso stakeholders e destinatari dei servizi, rafforzando e valorizzando la rete territoriale.

A consolidamento delle iniziative che favoriranno la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, APL promuove la lotta alle discriminazioni all'interno del mercato del lavoro attraverso la propria partecipazione come componente alla Rete regionale contro le discriminazioni quella dei Centri per l'Impiego in qualità di Punti informativi. I/le referenti per l'antidiscriminazione, così come previsto dalla L.R. 5/2016 e dal Regolamento di attuazione (all'art. 5 co. 4), svolgono le seguenti attività:

- diffusione di informazioni sul funzionamento della rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della L.R. 5/2016 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 con il nodo per l'individuazione di soluzioni (mediante la partecipazione alle riunioni di coordinamento ed agli incontri tecnici);
- partecipazione alle riunioni periodiche di coordinamento della rete territoriale contro le discriminazioni convocate dai nodi territoriali della rete.

Il coordinamento centrale APL si occupa di:

- pubblicizzare le attività della rete regionale e di aggiornare la pagina web dedicata sul sito dell'Ente per promuovere la conoscenza della rete regionale antidiscriminazione;
- smistare le richieste di appuntamento che pervengono dall'utenza, al personale referente, in base alla competenza territoriale;
- organizzare, in linea con gli impegni assunti all'atto della sottoscrizione dei singoli accordi con i nodi territoriali, di almeno un evento specifico nel corso dell'anno sulla tematica relativa alla prevenzione ed al contrasto delle discriminazioni, redigendo una relazione annuale sull'attività svolta;
- condividere con i nodi territoriali tutte le iniziative di comunicazione, informazione e promozione relative alle tematiche per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni;
- mettere a disposizione della rete delle competenze professionali in materia di lavoro;
- promuovere la cultura di parità e della prevenzione e contrasto alle discriminazioni su due piani:
 - individuando con i nodi territoriali occasioni di info/formazione per allargare la conoscenza sul tema anche al personale dei CPI che opera sui servizi all'utenza, al fine di supportare l'attività dei nodi e del personale referente per l'antidiscriminazione;
 - favorendo l'uso consapevole del linguaggio inclusivo e di genere nell'attività dei servizi e negli atti amministrativi.

Sempre con riferimento alle politiche di parità, a partire dalle esperienze già realizzate sul territorio regionale, il personale dei CPI referente a livello locale, individua modalità operative per rafforzare le collaborazioni già attivate, con particolare riferimento a quelle con le consigliere di parità territoriali, e per portare a sistema le esperienze positive maturate.

Nello specifico, nei territori in cui le collaborazioni con le consigliere di parità territoriali sono state avviate, in coordinamento con il livello centrale, il personale dedicato partecipa ai tavoli permanenti di parità locali mettendo a disposizione le competenze in materia di lavoro.

A livello centrale APL individua modalità e ambiti di cooperazione con la Consigliera di Parità.

4.1.8 Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la PA (LEP K)

L'articolo 16 della Legge n.56/87 regola le modalità di assunzione presso la Pubblica Amministrazione per lavori, sia a tempo determinato sia indeterminato, per i quali è previsto il solo requisito di istruzione della scuola dell'obbligo. Tale modalità non prevede l'attivazione di concorsi pubblici.

In Regione Piemonte tali avviamenti sono gestiti da APL secondo le disposizioni regionali in materia definite dalla D.G.R. n. 44-7617 del 28 settembre 2018.

Gli avviamenti vengono seguiti direttamente dal singolo CPI per le richieste di carattere locale; per le richieste invece che vedono coinvolti più territori a livello provinciale e fino al livello regionale, la chiamata pubblica avviene in forma coordinata con la struttura centrale di APL.

Esistono anche chiamate pubbliche le cui assunzioni avvengono tramite graduatoria integrata interregionale, ossia graduatorie composte da partecipanti di più regioni per chiamate fatte da enti di diritto pubblico con autonomia gestionale ed amministrativa. Nello specifico in questi anni sono pervenute in media 2/3 chiamate per anno, rientranti in questa tipologia, è ipotizzabile che ne potranno giungere di nuove anche nel 2021. APL a questo proposito si è interfacciata con le chiamate pubbliche provenienti dall'Istituto Sperimentale Zooprofilattico di Torino, che coinvolgono oltre al Piemonte anche la Liguria e la Valle d'Aosta. Le domande di partecipazione da parte degli utenti provenienti da altre regioni devono essere presentate presso un Centro per l'Impiego piemontese di proprio scelta.

A decorrere dal mese di novembre 2019 alcuni Ministeri hanno iniziato ad effettuare assunzioni ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, pubblicando Bandi che prevedono assunzioni su tutto il territorio italiano, coinvolgendo anche la nostra regione.

In questi casi si procede alla raccolta delle adesioni degli utenti interessati secondo le modalità attuative previste dalla disciplina piemontese, in maniera coordinata tra i vari CPI e La struttura centrale di APL; si stilano poi più graduatorie integrate, una per territorio provinciale coinvolto. Le graduatorie integrate vengono gestite centralmente da APL utilizzando il Sistema Informativo Lavoro Piemonte.

Nel corso del 2021 l'APL porterà a conclusione le attività relative i bandi nazionali dei seguenti organizzazioni amministrative:

- Ministero della Giustizia: assunzione a tempo indeterminato di operatori giudiziari;
- Ministero dell'Interno: assunzione a tempo indeterminato di operatori e assistenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;

- Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo: l'assunzione a tempo indeterminato di operatori alla custodia, vigilanza e accoglienza.

Al fine di contenere i rischi legati alla pandemia, APL ha provveduto ad applicare le indicazioni di cui al punto precedente adottando una modalità di adesione da remoto alle Chiamate Pubbliche e di gestione della procedura fino alla pubblicazione delle graduatorie definitive direttamente dal proprio sito istituzionale, nella sezione appositamente dedicata.

Nel 2021 si procederà con l'istruzione del personale individuato dai responsabili dei CPI sull'utilizzo della modalità di cui al punto precedente in modo da rendere più agevole la gestione delle Chiamate stesse ed evitando in questo modo tutte le situazioni in presenza. Quindi la gestione da remoto diventa la modalità ufficiale di adesione alle chiamate pubbliche.

L'utente parteciperà alla chiamata attraverso la compilazione del modello di adesione raggiungibile da un link o un QR CODE pubblicati unitamente all'Avviso sul sito istituzionale. Il candidato, verificati il possesso dei requisiti di partecipazione, verrà indirizzato ad un modulo che dovrà essere compilato in tutti i suoi campi ed in modo corretto. Con questa modalità il candidato potrà procedere direttamente da un pc desktop, un notebook, un tablet, uno smartphone.

Nei casi in cui il soggetto interessato fosse impossibilitato a presentare la propria candidatura con la modalità da remoto, potrà farlo, presentandosi, previo appuntamento, presso il CPI di competenza e compilando, anche con l'aiuto dell'operatore, il Form predisposto.

Nel corso del 2021 verranno definite, d'intesa con la Direzione Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, nuove modalità attuative della procedura di avviamento a selezione nelle pubbliche amministrazioni ex art. 16 Legge 56/87, integrando e modificando quelle contenute nell'apposita Circolare APL prot. N. 0011722/2018 del 20/11/2018.

La finalità è quella di rendere il più possibile univoche le modalità di gestione della Chiamata Pubblica da parte di tutti i Centri per l'Impiego e di semplificare e rendere più veloce la procedura, nonché di chiarire in modo più efficace alcuni aspetti su cui continuano a permanere dubbi.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della gestione delle varie fasi dell'attività a seconda dei diversi avvisi di chiamata pubblica.

Tabella 5: Processo azioni Art. 16 L. 56/87

Tipo chiamata pubblica	Fasi	Responsabilità
<p>A. Richiesta art.16 riferita al territorio di un solo CPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pubblicazione dell'avviso • raccolta delle adesioni • stesura della graduatoria • pubblicazione della graduatoria provvisoria • esame delle istanze di revisione delle graduatorie • pubblicazione della graduatoria definitiva • Invio dei candidati vincitori agli enti richiedenti • caricamento avvisi, adesioni ed esito • selezione su SILP 	<p><i>CPI di riferimento in tutte le fasi</i></p>
<p>B. Richiesta art.16 riferita ad uno specifico quadrante/regione ma i cui posti di lavoro a bando sono localizzati sul territorio di specifici CPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raccolta richiesta • pubblicazione dell'avviso • raccolta delle adesioni • stesura della graduatoria • pubblicazione della graduatoria provvisoria • Esame delle istanze di revisione delle graduatorie • pubblicazione della graduatoria definitiva • Invio dei candidati vincitori agli enti richiedenti • caricamento avvisi, adesioni ed esito selezione su SILP 	<p><i>CPI di riferimento</i></p> <p><i>Servizio Centrale APL</i></p>
<p>C. Richiesta art.16 plurilocalizzata (regionale ed extra-regionale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • raccolta richiesta • pubblicazione dell'avviso • raccolta delle adesioni • stesura della graduatoria • pubblicazione della graduatoria provvisoria • esame delle istanze di revisione delle graduatorie • pubblicazione della graduatoria definitiva • invio dei candidati vincitori agli enti richiedenti • caricamento avvisi, adesioni ed esito selezione su SILP 	<p><i>Servizio Centrale APL</i></p> <p><i>CPI di riferimento</i></p>

4.1.9 Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEPL)

Progetti di Pubblica Utilità

I progetti di pubblica utilità sono interventi di carattere straordinario, finanziati con il Fondo Sociale Europeo, che prevedono l'inserimento di persone disoccupate in imprese private con contratto di lavoro a tempo determinato, per svolgere – per conto del Comune o di altra pubblica amministrazione – lavori di pubblica utilità.

Le aree di intervento previste riguardano la valorizzazione dei patrimoni ambientale, urbanistico e culturale, il riordino straordinario di archivi di tipo tecnico o amministrativo i servizi alle persone a carattere temporaneo.

I beneficiari del contributo regionale sono partenariati pubblico-privato costituiti mediante accordo formale da un soggetto pubblico (amministrazioni pubbliche) e da un soggetto attuatore (imprese private).

I destinatari/partecipanti ai progetti sono:

- persone disoccupate/inoccupate in carico ai servizi socioassistenziali classificate come particolarmente svantaggiate e in gravi condizioni economiche (per una percentuale pari almeno al 30% del totale dei destinatari finali);
- persone inoccupate e/o disoccupate prive di impiego da almeno 12 mesi, coerentemente alla definizione ex lege attualmente in vigore, che abbiano compiuto il 30° anno di età (per una percentuale non superiore al 70% del totale dei destinatari finali).

Nel corso del 2021, come già operato nel 2020, APL si occuperà di coordinare l'attività con i CPI, procederà alla redazione di modelli univoci da utilizzare su tutto il territorio regionale e promuoverà l'intervento attraverso il sito web di APL. Si procederanno infine a definire, in stretto raccordo con la Regione, le modalità per il coordinamento con i CPI.

I CPI si occuperanno della pubblicazione dell'avviso, sia presso la loro sede che sul sito di APL; della raccolta delle adesioni; della redazione della graduatoria e della segnalazione dei destinatari cui sopra, in graduatoria, ai soggetti beneficiari.

Anche nel 2021, a causa del persistere dell'emergenza Covid19, il coordinamento e la gestione dei progetti prevederà modalità a distanza.

Cantieri di lavoro

I Cantieri di lavoro sono una misura di politica attiva, che prevede l'inserimento di disoccupati over 58 in progetti promossi da enti locali e a carattere temporaneo e straordinario finalizzate alla realizzazione di opere o servizi di rilevanza sociale e destinati a favorire l'invecchiamento attivo e contribuire al conseguimento dei requisiti previdenziali ai fini pensionistici. La Regione ha invitato con un bando gli enti locali alla progettazione di cantieri di lavoro, per realizzare opere o servizi di notevole rilevanza sociale. Concluso il bando, ha approvato i progetti pervenuti dagli enti locali piemontesi.

I cantieri di lavoro, di competenza regionale, verranno promossi dalla struttura centrale di APL e dai CPI attraverso la predisposizione di una sezione dedicata sul sito istituzionale contenente le informazioni relative agli avvisi comunali, i modelli per la raccolta delle adesioni da parte dei candidati, le graduatorie.

4.1.10 Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (LEP N)

Anche nel 2021 APL, attraverso il servizio Inclusione e Lavoro della struttura centrale e i CPI, continuerà a perseguire l'obiettivo di implementare, promuovere e diffondere politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri e delle persone in condizioni di vulnerabilità economico e sociale. Con tale finalità svilupperà interventi e servizi dedicati, parteciperà a progetti, esplorerà nuove iniziative e strumenti, collaborerà con Istituzioni pubbliche ed Enti privati, favorendo la partecipazione e il mantenimento delle reti territoriali.

Per il 2021, in particolare, prevede di realizzare attività finalizzate a:

- **consolidare e coordinare la rete dei referenti immigrazione dei CPI regionali**, a cui appartengono gli operatori specializzati nella tematica, nell'ambito dell'obiettivo operativo della strutturazione di servizi comuni su tutto il territorio regionale;
- **fornire supporto ai referenti immigrazione e ai CPI nei servizi offerti ai migranti**, tramite consulenze specifiche, l'aggiornamento normativo e la realizzazione di strumenti comuni al fine di uniformare le procedure;
- **rispondere alle esigenze delle imprese**, fornendo consulenza diretta sulle materie del lavoro legate all'immigrazione o alle fasce deboli;
- **promuovere pratiche di Diversity&Inclusion presso le aziende**, come leva di competitività, marketing strategico e innovazione, al fine di rendere più inclusivo il luogo di lavoro e valorizzare la diversità (es: promozione della Guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati realizzata nell'ambito del progetto Prima);
- **progettare, promuovere e sviluppare progetti**, anche europei, e servizi dedicati;
- **realizzare e coordinare gli interventi previsti dai progetti europei e nazionali approvati negli anni precedenti**, in particolare Forwork, Pensare Prima al Dopo, BuonaTerra e Mentor, dettagliati nella sezione specifica;
- **promuovere la rete locale e regionale** in materia, anche attraverso la partecipazione ai Tavoli istituzionali e/o territoriali, e ai Consigli Territoriali sull'immigrazione delle Prefetture;
- **garantire la consulenza nella sezione lavoro del Forum del Portale Piemonte Immigrazione**, a cui aderiscono operatori pubblici e privati dei vari servizi, in collaborazione con l'Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI);
- **definire collaborazioni e modalità operative per facilitare l'accesso ai servizi CPI e al mondo del lavoro, da parte dei soggetti stranieri svantaggiati** (richiedenti asilo e rifugiati, minori stranieri non accompagnati, vittime di tratta e di grave sfruttamento lavorativo, ecc.);
- **sviluppare un servizio informativo e di accompagnamento al riconoscimento dei titoli di studio** acquisiti all'estero, anche per facilitare l'accesso alle chiamate pubbliche e al pubblico impiego, e promuovere processi per l'emersione e la valorizzazione delle competenze formali e non formali;
- **elaborare documenti e pubblicazioni sulla tematica**, ad esempio la redazione di un capitolo nel rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in Città Metropolitana;

Inoltre, APL proseguirà la collaborazione con Prefetture, Regione Piemonte, IRES Piemonte e altri enti istituzionali e privati al fine di migliorare i servizi offerti all'utenza e creare buone prassi e la partecipazione all'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri nella Città Metropolitana di Torino.

L'Osservatorio ha come attività principale la pubblicazione di un rapporto sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della provincia di Torino, 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.

All'interno del rapporto sono previsti due contributi di APL, il primo relativo allo studio dell'utenza straniera dei CPI, i relativi avviamenti e i progetti dedicati, il secondo sull'analisi delle professioni più richieste dal mercato del lavoro piemontese (le qualifiche professionali che hanno visto il maggior numero di avviamenti tra i lavoratori stranieri).

Le analisi sono svolte sulla base dei dati SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte) e SIFP (Sistema Informativo della formazione professionale). La sede dell'Osservatorio è presso la Prefettura di Torino.

Di regola il "Rapporto" viene presentato nell'ambito di un convegno nel mese di novembre. Nel 2020 la presentazione, causa Covid19 non ha avuto luogo.

Sperimentazione di interventi personalizzati con disoccupati in condizioni di vulnerabilità economico e sociale.

Nel corso del 2021 si sono avviate alcune sperimentazioni di interventi innovativi rivolti a disoccupati in condizioni di vulnerabilità economico e sociale, che vedono il coinvolgimento di CPI, di alcuni settori della struttura centrale di APL, degli enti locali e delle imprese del territorio.

La finalità è favorire l'inserimento lavorativo, anche attraverso l'acquisizione di competenze specialistiche, di persone immediatamente disponibili al lavoro con differenti gradi di specializzazione, anche in condizione di svantaggio, attraverso interventi personalizzati, progettati e gestiti da équipe multidisciplinari composte da operatori dei CPI e dai servizi Inclusione e Lavoro, Sostegno alla ricerca attiva del lavoro e Servizi alle imprese.

Le équipe multidisciplinari coinvolgono i candidati in interventi personalizzati che prevedono l'attivazione di più LEP: orientamento specialistico e sostegno all'inserimento lavorativo anche attraverso lo strumento dei tirocini.

4.1.11 Collocamento mirato (LEP M – S)

Il concetto di collocamento mirato, introdotto dalla legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", fa riferimento a una serie di strumenti che permettono di individuare e valutare le effettive capacità lavorative e professionali della persona disabile al fine di inserirlo nel posto di lavoro più adatto.

L'obiettivo è giungere all'inserimento lavorativo del lavoratore disabile nella prospettiva di valorizzazione tra risorse del profilo professionale e tipicità e processi di lavoro dell'impresa. In tal modo il lavoratore potrà avere un inserimento più aderente alle sue possibilità e il datore di lavoro avrà modo di considerare l'assunzione di un lavoratore con disabilità come una risorsa da valorizzare.

Per le caratteristiche proprie date dagli obiettivi sopra indicati il processo di lavoro può correttamente essere definito pluri LEP e le figure preposte alla sua realizzazione assumono le caratteristiche proprie del case manager.

Il collocamento mirato è coordinato dalla struttura centrale di APL ed è presente presso i CPI con personale dedicato.

Per il 2021 si prevedono le seguenti attività:

- **gestione del collocamento obbligatorio** da gennaio a dicembre 2021: composizione della graduatoria prevista dall'art. 8 comma 2 della L. n. 68/1999, per il secondo anno consecutivo, tramite accesso SPID alla Piattaforma dei Servizi al Lavoro Piemonte (PSLP). che raccoglierà i dati e le notizie indispensabili ai fini dell'aggiornamento della graduatoria stessa, secondo quanto definito dalla D.G.R. 07/05/2002 n. 56-5967. La piattaforma inoltre permetterà di gestire i dati relativi al Reddito e ai Familiari a Carico;
- predisposizione delle **graduatorie aggiornate entro febbraio 2022**: predisposizione delle graduatorie a livello di singole province con criteri uniformi su tutta la regione, che saranno utilizzate per gli avviamenti numerici e nominativi delle aziende pubbliche e private;
- **raccolta delle informazioni** utili all'elaborazione della graduatoria 2022, da febbraio a dicembre 2021.

APL si dovrà occupare di gestire le problematiche sia per le situazioni determinate dalla circolare 1/2019 di ANPAL, relativamente alle persone "sotto reddito" che le eventuali criticità emerse dall'utilizzo della PSLP da parte dei cittadini disoccupati.

Sempre nel corso del 2021 verrà introdotto sulla Piattaforma dei Servizi al Lavoro Piemonte (PSLP) la possibilità di presentare on-line una richiesta di iscrizione o trasferimento al Collocamento Mirato, sia come art.1 che come art. 18 L.68/99, rendendo il servizio più accessibile per i cittadini, riducendo il flusso e i tempi di attesa nei luoghi fisici dei CPI e consentendo, attraverso una procedura semi-automatizzata, di concentrare maggiori risorse alle attività specialistiche di orientamento e sostegno all'inserimento lavorativo .

Sempre nell'ottica di una maggiore accessibilità e fruibilità degli aspetti amministrativi legati all'iscrizione alle liste, dalla PSLP sarà inoltre possibile stampare il certificato di iscrizione al collocamento mirato.

Modalità per effettuare gli avviamenti per gli aventi diritto (art.1 e art. 18) nelle aziende pubbliche e private in obbligo

Il servizio collocamento mirato della struttura centrale proseguirà nel corso del 2021 a svolgere azioni dedicate alla gestione delle attività relative agli avviamenti obbligatori ai sensi degli artt. 1 e 18 della L. 68/99, in particolare:

- elaborazione delle graduatorie a livello provinciale attraverso SILP;
- monitoraggio del funzionamento del sistema informativo nell'estrazione delle graduatorie a livello provinciale;
- supporto ai CPI nel collocamento obbligatorio;
- supporto ai CPI nelle procedure per gli avviamenti numerici e nominativi;

- supporto alla gestione delle Convenzioni ex art.11 L.68/99;
- supporto alla gestione delle Convenzioni ex art.14 D.Lgs. 276/2003;
- partecipazione all'apposita commissione regionale per le Convenzioni con scoperture oltre le 39 unità;

Mentre i CPI si occuperanno di:

- provvedere alla gestione dei casi di persone con disabilità in condizione di "sotto reddito", ai sensi della Circolare 1/2019 di ANPAL;
- gestire le convenzioni ex art.11 L.68/99;
- seguire gli avviamenti numerici e nominativi per le aziende pubbliche e private;
- supportare gli utenti nella comunicazione dei dati utili all'aggiornamento della graduatoria tramite PLSP.

Presentazione dei Prospetti Informativi alle aziende in obbligo

Il Prospetto informativo è una dichiarazione che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti devono presentare entro il 31 gennaio di ogni anno ai servizi competenti, relativamente alla loro situazione occupazionale e riferita al 31 dicembre dell'anno precedente (Decreto interministeriale 2 novembre 2010 e L. 68/99, art. 40); il D.L. 112/2008 (art. 40, co. 4), così come convertito dalla L. 133/2008, ha introdotto l'obbligo di trasmissione esclusivamente per via telematica.

Su tale documento le aziende devono indicare la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili.

Nell'ambito di tale attività la Regione e APL organizzeranno nel corso del 2021 incontri di consulenza specialistica rivolti alle aziende ed agli attori del mercato del lavoro per illustrare le modalità di inoltro on-line del prospetto informativo annuale previsto dalla L.68/99.

Nel secondo semestre 2021 si procederà, in sinergia con la Direzione Regionale Istruzione Formazione e Lavoro, all'implementazione di modifiche sia sul sistema Prospetto Informativo Disabili (PRODIS) sia sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) al fine di migliorarne le funzionalità e garantire l'interconnessione tra i due sistemi.

Nel secondo semestre si inizieranno inoltre gli studi per la creazione di un'interfaccia sulla PSLP, interfaccia aziende, per poter offrire servizi on-line con processi automatizzati.

Infine, sempre presso il servizio centrale, verranno elaborati gli elenchi delle aziende da contattare, nel caso si trovino nella condizione di dover assolvere l'obbligo di assunzione ai sensi della L. 68/99, suddivisi per bacino di ogni CPI, estratti con i dati delle aziende che hanno inviato il prospetto informativo dal 2012. Fornirà quindi supporto nell'attività di implementazione delle Convenzioni ai sensi dell'art. 11 L. 68/99 e dei controlli delle aziende in obbligo svolti dai singoli CPI.

Ai CPI spetterà:

- la **verifica delle scoperture** delle aziende in base ai prospetti informativi disabili presentati entro il 31.01.2021, attivazione della procedura definita a livello centrale per rendere ottemperanti le aziende scoperte con eventuale gestione degli avviamenti nominativi (chiamate sui presenti) e numerici;
- la **definizione e stipula delle Convenzioni** ex art. 11 della Legge 68/99 e delle Convenzioni art. 14 del D.Lgs 276/2003 e dei relativi programmi di inserimento lavorativo;
- la raccolta, verificare e registrazione delle **sospensioni** e dei **riconoscimenti** di disabili in forza (per il territorio della Città Metropolitana di Torino tale attività è svolta dal servizio centrale di APL).

Servizi di supporto al collocamento mirato e incontro domanda offerta

Nell'ambito della gestione del collocamento mirato, APL organizza attività per migliorare l'efficacia delle prestazioni rivolte alle persone disabili iscritte e alle imprese pubbliche e private tra cui:

- sviluppo di accordi per progetti di integrazione delle persone disabili promosse dagli attori del territorio;
- raccordo tra gli enti territoriali;
- interazione con le Associazioni di Categoria e con le associazioni a tutela dei disabili;
- scambio di buone prassi con gli stakeholder del territorio nazionale.

Il servizio collocato presso la struttura centrale avrà il compito di presentare alle aziende le professionalità delle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato su tutto il territorio regionale; si occuperà del controllo e della valutazione in itinere dei risultati ottenuti, ai fini di prevedere azioni di riallineamento delle attività previste e, in tempo reale, proporre servizi migliorativi aggiuntivi.

I CPI si occupano di potenziare le azioni che favoriscono:

- **l'inserimento** delle persone con disabilità presso i datori di lavoro pubblici e privati;
- **l'informazione** alle aziende circa gli obblighi previsti dalla normativa;
- **incontro domanda / offerta** sia su richiesta spontanea delle aziende sia in base alle scoperture risultanti dai prospetti informativi presentati per l'anno di riferimento;
- **supporto consulenziale** all'inserimento lavorativo dei soggetti iscritti al Collocamento mirato, anche attraverso la promozione di tirocini finanziati dal Fondo Regionale Disabili;
- **la diffusione** di una maggiore consapevolezza circa le tematiche relative alla disabilità, al lavoro e alle buone pratiche sviluppate a livello territoriale e/o che possono essere implementate.

Sempre da parte del servizio centrale, un'ulteriore attività, connessa alla gestione della L. 68/99 è il supporto ai servizi di collocamento mirato attivi presso i CPI regionali attraverso:

- predisposizione delle **linee guida** per il servizio collocamento mirato;
- analisi e condivisione degli **aggiornamenti** normativi e interpretativi;
- organizzazione e partecipazione di **tavoli di lavoro** interni, regionali e interregionali per la definizione di prassi di intervento comuni;
- **supporto** alla predisposizione di risposte a quesiti posti dall'utenza (aziende e iscritti alle liste art.1 e art. 18);
- predisposizione di una raccolta di **FAQ**;
- realizzazione di **azioni mirate di promozione**, comunicazione e diffusione delle informazioni e delle iniziative che riguardano l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità in collaborazione con il servizio di Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le Politiche del Lavoro e integrazione.

In conclusione, per quanto concerne le attività che i CPI gestiranno in via esclusiva nel corso del 2021, possono essere sintetizzate in:

- **iscrizione degli utenti** nelle liste del collocamento mirato: raccolta e verifica delle richieste di iscrizione e dei relativi documenti (verbali di invalidità, diagnosi funzionali, attestazioni per categorie art. 18) - attività svolta sia in modalità da remoto che in presenza su appuntamento; se necessario, eventuale richiesta tramite portale Inps di appuntamento per la visita diagnostico-funzionale;
- raccolta, nel periodo tra luglio e dicembre 2021 e per tutti i lavoratori ancora inseriti in graduatoria, di dati e notizie utili ai fini dell'**aggiornamento della graduatoria** stessa, secondo quanto definito dalla D.G.R. n. 56-5967 del 7/05/2002;
- **presa in carico** degli iscritti con attività di orientamento sia di base che specialistico, accompagnamento all'inserimento lavorativo sulle offerte disponibili, raccordo con i servizi territoriali competenti (Servizi sociali, servizi sanitari, enti di formazione, ecc.) per una presa in carico personalizzata che tenga conto delle diverse difficoltà;
- 12 CPI organizzeranno e gestiranno l'attività dei Comitati Tecnici ex art. 7 D.Lgs. 151/2015 così come disciplinati dalla D.G.R. n. 21-5113 del 29.05.2017.

Gestione Fondo Regionale Disabili - Intervento di politica attiva

Il Fondo Regionale Disabili è finalizzato a sostenere il pieno inserimento al lavoro delle persone con disabilità attraverso azioni di miglioramento e qualificazione dei servizi pubblici resi nell'ambito del collocamento mirato e di rafforzamento e qualificazione degli interventi orientativi, formativi e per il lavoro resi disponibili alle persone.

APL gestirà nel corso del 2021 le attività legate all'atto di indirizzo 2018-2019, relativo al Fondo Regionale Disabili, per interventi di politica attiva rivolti a persone disabili (D.G.R. 26- 6749 del 13/04/2018).

Le misure previste dall'atto di indirizzo sono così suddivise:

Misura A: attivazione di tirocini per favorire l'inclusione socio lavorativa delle persone in condizioni di disabilità e azioni di supporto ai CPI attraverso Accordi/Convenzioni con enti gestori delle funzioni socioassistenziali, di cui alla L.R. 01/2004, per l'erogazione di servizi di orientamento; la Misura A prevede il riconoscimento di un contributo pubblico a copertura delle indennità di tirocinio, a rimborso delle spese sostenute dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore, nell'ambito di tirocini attivati con persone iscritte al collocamento mirato (risorse disponibili 3 milioni di euro);

Misura B: ricerca attiva, accompagnamento al lavoro e tutoraggio; la Misura B prevede invece il riconoscimento del costo dei servizi per le attività di orientamento, ricerca attiva, accompagnamento al lavoro e tutoraggio svolte dagli enti gestori dei servizi socio-assistenziali in convenzione con APL (risorse disponibili 1,5 milioni di euro);

Misura C: potenziamento dei servizi specialistici attraverso azioni di assistenza tecnica. La Misura C già attivata nel corso del 2020 proseguirà ancora nel primo semestre del 2021 e prevede azioni di assistenza tecnica che consentano di adeguare le banche dati regionali, integrando le informazioni utili alla predisposizione delle graduatorie annuali come previsto dalla L. 68/99, aggiornare, implementare e uniformare gli archivi SILP sia per il monitoraggio che per gli adempimenti amministrativi previsti dalla L. 68/99; fornire supporto alle attività degli operatori dei servizi di collocamento mirato dei CPI con la presenza di figure altamente specializzate; sostenere l'esecuzione delle attività del servizio amministrativamente e giuridicamente; operare in back office e concentrare le risorse umane sul front office (risorse disponibili 1 milioni di euro).

Il servizio collocato presso la struttura centrale si occuperà di:

- gestire le **pratiche amministrative**, ivi compresi i rimborsi dei tirocini e delle attività erogate dagli Enti gestori delle funzioni socioassistenziali (EEGG) (Misure A e B);
- **coordinamento** delle attività a livello territoriale, della valutazione delle integrazioni necessarie per migliorare i processi e le procedure sia dal punto di vista amministrativo sia per l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità e rendere maggiormente efficiente il sistema gestionale in uso (Misura C);
- costituzione del gruppo di **profili altamente specializzati** di supporto ai CPI;
- **sostegno amministrativo** e giuridico dell'attività.

I CPI invece si occuperanno delle seguenti attività:

- attivazione dei tirocini (Misura A);
- attivazione delle convenzioni con gli Enti Gestori e del coordinamento delle attività di orientamento, ricerca attiva, accompagnamento al lavoro e tutoraggio (Misura B).

Nel secondo semestre del 2021 si intende procedere con la pubblicazione del bando per l'erogazione degli incentivi rivolti alle imprese per l'assunzione di persone con disabilità, il mantenimento lavorativo e le indennità di tirocinio nell'ambito della nuova programmazione del Fondo Regionale Disabili con particolare attenzione alle aziende che hanno fatto ricorso alla Cassa Covid19.

4.1.12 Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP) LEP O

Il servizio a supporto all'autoimpiego, coordinato dalla struttura centrale di APL, si inserisce all'interno del Programma regionale che propone ai portatori di interesse percorsi di accompagnamento e di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ed è stato ri-finanziato dalla Regione Piemonte attraverso il POR FSE anche per il periodo 2019 – 2022.

I percorsi, della durata massima di 40 ore, sono rivolti a disoccupati, inattivi e occupati, di età compresa tra i 18 e i 65 anni e che intendono avviare un'iniziativa imprenditoriale o di lavoro autonomo, con sede legale ed operativa in Piemontesi.

Nel corso del 2021, nei casi in cui si ravvisi la volontà degli utenti ad avviare un'attività autonoma, i CPI illustreranno il servizio Mettersi in Proprio attivo a livello regionale, li supporteranno nell'attività di iscrizione al primo incontro di pre-accoglienza (svolto principalmente con modalità on-line) e ne registreranno la partecipazione su SILP affinché gli utenti che partecipano a tale incontro possano procedere nel percorso e vengano presi in carico dal soggetto accreditato scelto.

APL si propone di prevedere un aggiornamento dedicato ai referenti e questo livello di servizio è stato inserito nel percorso di assegno di ricollocazione in cassa integrazione straordinaria come ulteriore strumento per una riqualificazione professionale e reinserimento nel mercato del lavoro.

4.1.13 Servizi alle imprese (LEP P-Q)

Il più volte citato potenziamento del Piano delle assunzioni di Agenzia Piemonte Lavoro, che proseguirà anche nel corrente anno, ha soprattutto l'obiettivo di rinforzare il personale dei Centri per l'Impiego che, in qualità di uffici più prossimi ai cittadini, devono essere in grado di fornire risposte adeguate ed integrate tra fabbisogni delle persone alla ricerca di un'occupazione e il sistema delle imprese.

Agenzia Piemonte Lavoro, consapevole del fatto che, in questa delicata fase di graduale superamento dell'emergenza sanitaria, diventa ancora più cruciale favorire il dialogo con le aziende per alimentare l'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, intende potenziare in special modo le attività rivolte al sistema delle imprese. È soprattutto riducendo la distanza dal mondo delle aziende, infatti, che sarà possibile offrire alle persone alla ricerca attiva di un lavoro reali opportunità di ricollocazione.

Proprio per garantire l'attuazione di azioni sinergiche tra servizi alle persone e servizi alle imprese, APL investirà fortemente nel corso del 2021 nei servizi rivolti alle imprese, attraverso l'immissione di nuovo personale nelle funzioni dedicate, il rafforzamento delle competenze necessarie a cogliere i bisogni delle imprese, ad elaborarli e a gestirli in modo coerente con le loro caratteristiche, peculiarità e aspettative tramite percorsi specialistici dedicati, e una rivisitazione dell'organizzazione interna che consenta di articolare un'offerta di servizi in grado di adattarsi velocemente alle mutate condizioni del mercato del lavoro e dei trend occupazionali.

Il disegno, in via di definizione, si distingue per la presenza di due unità organizzative, separate ma fortemente connesse, l'una dedicata allo scouting, all'intercettazione dei fabbisogni professionali e al potenziamento della piattaforma IOLAVORO, l'altra dedicata al marketing, ai grandi reclutamenti, alla selezione di alte professionalità, alla gestione delle crisi aziendali.

Nel corso del 2021 i principali obiettivi riguarderanno il potenziamento del sistema di competenze e del profilo degli operatori dedicati ai servizi alle imprese, attraverso:

- **lo sviluppo di un approccio empatico con l'impresa basato su una migliore conoscenza delle dinamiche organizzative** che caratterizzano un'azienda, la differenziazione delle esigenze in base al business dell'azienda, la differenziazione delle esigenze in base alla cultura organizzativa;
- **l'elaborazione di un modello di approccio di tipo «consulenziale»** per rispondere attivamente alle esigenze dell'impresa, restituendo servizi caratterizzati da velocità, professionalità e anticipazione delle aspettative;
- **la sperimentazione di un modello sul campo e la misurazione degli effetti ottenuti**, per apportare eventuali modifiche individuali o trasversali;
- **lo sviluppo di strumenti di rilevazione** della soddisfazione del cliente impresa.

Le iniziative che APL intende mettere in atto per il potenziamento dei servizi alle imprese sono molteplici. Tra queste:

- una **mappatura capillare delle imprese di tutto il Piemonte**, anche grazie alla cooperazione con le Camere di Commercio, che consentirà la restituzione di una fotografia delle realtà imprenditoriali con ottica sia regionale sia locale. Inoltre, le azioni messe a punto per costruire e animare le reti territoriali si avvalgono dell'analisi del mercato del lavoro dei singoli distretti economici, che consentono di identificare in maniera più puntuale le tipologie di aziende che compongono i bacini piemontesi e i fabbisogni da esse espressi, siano essi immediati che di medio/lungo periodo. APL, attraverso i Centri per l'impiego e la governance da essi esercitata all'interno delle reti, si metterà ancora più in ascolto delle istanze del mondo delle imprese, contribuendo alla costruzione di risposte integrate tra i soggetti privati e pubblici che compongono il sistema degli attori locali delle politiche attive. La rete dei CPI, anche grazie alla complementarità del sistema pubblico-privato, potenzierà l'attivazione di più efficaci sinergie con il sistema delle imprese, al fine di facilitare l'emersione della domanda di lavoro e cogliendo le trasformazioni in termini di competenze richieste.

In questa traiettoria strategica, i Centri per l'Impiego si configurano anche come risorsa a disposizione del sistema della formazione professionale, nelle sue strutturali ma anche nuove opportunità, per facilitare i necessari processi di riorientamento verso le competenze richieste dalle imprese e per contribuire alla progettazione dell'offerta di nuovi apprendimenti, maggiormente flessibili, rapidamente attivabili, ed effettivamente aderenti alle esigenze espresse dalle imprese dei singoli territori.

- il potenziamento delle **attività marketing alle imprese** (con particolare riguardo a quelle meno interessate dalla crisi) per la promozione dei servizi presenti nel catalogo dei CPI, in particolare l'incontro domanda e offerta.

Il nuovo modello strategico di APL verso le imprese combina infatti la rilevazione della domanda di lavoro ad una consulenza mirata alle imprese, configurandosi come "provider" di informazioni, professionalità e competenze verso le imprese.

La funzione di marketing verso le imprese si avvarrà nel corso del 2021 del Piano di marketing e scouting della domanda e dell'offerta regionale per la predisposizione, in

raccordo con la funzione di scouting, di Piani territoriali collegati ad ogni CPI e finalizzati a dare impulso al processo di intercettazione di nuove aziende attraverso la rete dei referenti marketing, allocati nei Centri per l'Impiego.

Le attività di intercettazione, fidelizzazione e di sviluppo di collaborazione sono rivolte, oltre che alle imprese, anche agli stakeholders quali ad esempio associazioni datoriali, Assolavoro, Centri per l'Impiego di altre regioni, agenzie formative, Albi professionali, organizzazioni sindacali.

- **la promozione**, attraverso azioni di scouting, dei **profili professionali** e delle skills dei lavoratori profilati dai CPI e l'intercettazione dei fabbisogni occupazionali. L'azione di scouting della domanda che verrà avviata da tutti i CPI avrà una significativa e positiva ricaduta anche sugli altri servizi in quanto fortemente interconnessi con i servizi alle imprese. La promozione delle expertise presenti in banca dati e la relativa rilevazione di fabbisogni aziendali, tracciate sulla piattaforma IOLAVORO, si riverbereranno positivamente sul processo di incontro domanda e offerta sia dei CPI che dei servizi specialistici, come ad esempio Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti (APGR), incrementandolo.

Saranno quindi passi successivi ed imprescindibili del nuovo sviluppo, sia la definizione e la condivisione di procedure uniformi e univoche di registrazione delle attività rivolte alle imprese e alle persone su SILP (Sistema Lavoro Piemonte), sia la realizzazione di un sistema di codifica delle qualifiche, necessario per una corretta ricerca ed estrazione delle professionalità. Tutto questo sarà possibile grazie alla cooperazione sinergica e integrata da un lato tra i servizi interni all'organizzazione - vale a dire tra i Servizi alle Imprese, i Servizi alle Persone, il Servizio Monitoraggio Studi e ricerche - dall'altro grazie all'integrazione con la struttura regionale, ossia la Direzione Istruzione Formazione, Lavoro e la Direzione Competitività.

- **l'offerta di un ventaglio di informazioni mirate** anche rispetto alle misure e ai servizi regionali rivolti alle imprese e al lavoro autonomo (settore competitività della Regione Piemonte).

I CPI continueranno ad offrire alle imprese con unità produttive sul territorio piemontese il servizio a titolo gratuito di Incontro Domanda / Offerta attraverso le seguenti attività:

- accoglimento della richiesta di preselezione di personale, supporto nell'affinamento della definizione richiesta anche in base alle caratteristiche degli iscritti nella banca dati regionale;
- pubblicazione degli annunci di lavoro sul portale lolavoro.org e sul sito informalavorotorinopiemonte.it;
- preselezione delle autocandidature in base ai requisiti richiesti, anche attraverso colloqui con i candidati, invio dei curricula accompagnati da eventuali indicazioni sulle agevolazioni per l'inserimento;
- messa a disposizione della sede del CPI per effettuare i colloqui di preselezione.

Tutte le attività di preselezione ed i suoi risultati saranno registrate sul gestionale SILP.

Alte professionalità e Grandi Reclutamenti (APGR): incontro domanda e offerta specialistico

Il servizio Alte professionalità si inserisce all'interno dei LEP dedicati alle imprese e ha come obiettivo la ricerca e selezione di "alti profili" e alte posizioni organizzative ricoperte (middle o executive manager), profili con specializzazione professionale di settore, laureati ad alto potenziale da avviare alle carriere direzionali o manageriali.

Il servizio prevede la possibilità di costruire un intervento di ricerca e selezione con una metodologia multi-metodo di applicazione innovativa per il servizio pubblico come l'assessment center (AC). Questa metodologia viene progettata ad hoc in sinergia con l'azienda e parendo dal suo sistema di competenze. Il processo di ricerca e selezione può essere erogato anche in lingua inglese grazie alla profonda e consolidata collaborazione con il servizio EURES. Questo servizio viene anche esteso in situazione di reclutamenti massivi (Grandi Reclutamenti) di oltre 20 posizioni originati a seguito di nuovi insediamenti aziendali (green field), ampliamenti o picchi di attività produttive molto spesso legate alla stagionalità.

APL intende nel 2021 **potenziare il servizio Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti (APGR)** formando nuovi esperti che possano rafforzare e stabilizzare il servizio specialistico e nello specifico:

- poter offrire e garantire la tenuta del livello specialistico del servizio su tutto il territorio regionale;
- sperimentare nuovi strumenti e metodi per la selezione del personale;
- favorire lo scambio di buone prassi con altre regioni su questa metodologia e approccio;
- incrementare la sperimentazione di reclutamenti massivi in collaborazione con gli accreditati privati;
- patrimonializzare le esperienze maturate da alcune antenne di Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti presenti nei CPI di Rivoli, Acqui Terme, Asti e Chivasso.

4.1.14 Misure e progetti

Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP)

É il sistema regionale di orientamento che prevede servizi di orientamento integrati con insegnanti, orientatori e formatori del territorio per supportare le ragazze e i ragazzi (e le loro famiglie) nelle scelte dei percorsi scolastici e formativi e nello sviluppo di competenze orientative; infatti, mette a disposizione informazioni, strumenti e risorse per orientarsi rispetto a percorsi scolastici/formativi, tendenze del mercato del lavoro, opportunità per lo sviluppo di competenze

L'obiettivo è aiutare i ragazzi a scegliere consapevolmente i percorsi più adatti a loro stessi nei vari cicli di studio e nelle prime fasi della vita professionale.

La programmazione regionale, avviata nel 2019 si concluderà nel 2022.

APL è componente della Cabina di Regia, che ha compiti di coordinamento e di gestione operativa e, attraverso le proprie sedi decentrate, assume un ruolo strategico di presidio territoriale delle politiche attive, fornendo supporto all'azione del sistema regionale per l'Orientamento.

APL, attraverso il servizio Monitoraggio e Studi e Ricerche, collabora a migliorare il Sistema di Orientamento regionale con approfondimenti sugli andamenti del Mercato del lavoro, anche in ottica predittiva.

Nel 2021 i CPI continueranno a rappresentare sede di accesso al servizio attraverso la raccolta dei fabbisogni di orientamento (sia su richiesta diretta che da parte delle famiglie), la segnalazione agli orientatori OOP per l'ottenimento dell'appuntamento in presenza presso le sedi dei CPI o da remoto. Inoltre, i CPI coinvolgeranno, quando possibile, il servizio OOP negli interventi seminariali nelle scuole e sul territorio.

In tale cornice i Centri per l'Impiego sono:

- sede di accesso al processo orientativo attraverso sportelli informativi e di accompagnamento, in quanto ospitano servizi specialistici (orientatori OOP);
- sedi operative occasionali per la realizzazione di laboratori orientativi.

Partecipano infine a interventi seminariali nelle scuole. In ogni Centro per l'Impiego è stato nominato un referente CPI-OOP. Si prospetta l'evoluzione del ruolo del referente CPI-OOP presente in ogni Centro per l'Impiego.

Da referente si tenderà al conferimento di un ruolo di Coordinamento interno, dinamico, proattivo e organizzativo che si occuperà di:

- curare l'accoglienza e individuare il **bisogno orientativo dei giovani** che si presentano o prendono appuntamento presso il Centro per l'Impiego;
- organizzare le **modalità di segnalazione** agli orientatori specialisti delle RT (Raggruppamenti Temporanei) dei ragazzi che manifestano un bisogno orientativo specialistico per un rientro in istruzione o formazione;
- predisporre l'attività di **Presa in carico** dei ragazzi che richiedono un inserimento lavorativo;
- partecipare ai **tavoli di coordinamento** con i membri dell'equipe territoriale nella programmazione e la coprogettazione di interventi nelle scuole o altre iniziative;
- curare la presentazione dei servizi CPI;
- organizzare – coinvolgendo l'operatore referente – l'erogazione di **laboratori tematici** quali CV e lettere di presentazione, Garanzia Giovani, Servizio civile, EURES, andamenti del Mercato del lavoro;
- organizzare la partecipazione di **seminari/webinar** sugli andamenti del Mercato del lavoro, studi e ricerche e sulle relative competenze.

APL svolge attività di coordinamento, di gestione e di omogeneizzazione dei servizi, imposta le modalità di registrazione delle attività su Piattaforma Obbligo Formativo, cura il monitoraggio, la reportistica e gli incontri informativi rivolti agli orientatori della rete OOP principalmente sull'evoluzione del mercato del lavoro.

Garanzia Giovani

È una misura di politica attiva del lavoro, finanziata dall'Unione Europea, finalizzata a **migliorare l'occupabilità di giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) di età compresa tra i 16 e i 29 anni**, attraverso servizi di orientamento specialistici, certificazioni delle competenze, accompagnamento al lavoro e inserimento in tirocini extracurricolari.

Il Programma, varato dall'UE nell'aprile del 2013 è giunto in Italia alla Fase II, iniziata in Piemonte a fine 2019 e che terminerà nel 2023. La quota di finanziamento per la nostra Regione è pari a € 37.607.571,00; quella destinata ad APL è di € 2.007.571,00.

Già dal 2020 la fase II della Misura vede l'APL coinvolta nell'assicurare la Governance del processo di erogazione del servizio e nel monitorare l'andamento della misura.

Anche per il 2021 gli obiettivi saranno i seguenti:

- garantire in esclusiva l'accesso alle misure del **Buono Servizi Garanzia Giovani** (scheda 1B) e consentire l'attivazione delle diverse misure successive da parte dei soggetti accreditati;
- promuovere fino a **500 tirocini** per i quali verrà riconosciuto il contributo a parziale copertura dell'indennità di tirocinio;
- presidiare l'intero percorso del giovane sin dalla **Presa in carico**.

La struttura centrale di APL si occupa del coordinamento e della gestione dell'attività, del monitoraggio e della rendicontazione quadrimestrale; le sedi territoriali dei CPI erogheranno il servizio di Presa in carico a tutti i giovani partecipanti, li supporteranno nel proseguimento delle attività successive alla presa in carico attraverso i soggetti accreditati e promuoveranno i tirocini finanziati per la quota economica assegnata.

Reddito di Cittadinanza

L'attività di coordinamento delle politiche, per il 2021, è concentrata prevalentemente sul Reddito di Cittadinanza (RdC), misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale introdotta a livello nazionale con il D.L. 4/2019 (convertito in L. 26/2019). Costituisce **livello essenziale delle prestazioni (art. 1) e consiste in un sostegno economico a integrazione dei redditi familiari, a cui si associa un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale**, di cui i beneficiari sono parte attiva attraverso la sottoscrizione di un Patto per il lavoro con il Centro per l'impiego o di un Patto per l'inclusione sociale con i servizi sociali dei Comuni.

L'introduzione di questa misura, a partire da aprile 2019, ha avuto un notevole impatto sulle attività dei CPI sia dal punto di vista dell'erogazione dei servizi di politica attiva sia rispetto all'organizzazione dei servizi stessi. Secondo i dati di monitoraggio, al 30/04/2021 il totale dei beneficiari RdC in Piemonte notificati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è pari a 68.383; di questi, 61.519 sono stati convocati dai CPI per il primo appuntamento, 34.845 hanno sottoscritto un Patto per il lavoro e 19.265 sono stati convocati successivamente al Patto.

I CPI rivestono tutt'ora un ruolo primario nell'implementazione della misura e nell'erogazione dei servizi ai beneficiari RdC. In particolare, sono impegnati nelle convocazioni, nelle verifiche di eventuali condizioni di esonero o esclusione degli obblighi o rinvio ai servizi sociali, nella presa in carico e la sottoscrizione del Patto per il lavoro, nell'erogazione di tutti i servizi di politica attiva per inserire al lavoro i beneficiari che stipulano un Patto per il Lavoro, ma anche nel rafforzamento delle reti con tutti i soggetti che concorrono alla realizzazione dei servizi e dei controlli legati al RdC.

I CPI organizzano la gestione e l'attività dei Navigator a supporto della realizzazione della misura e in piena collaborazione con gli operatori. Inoltre, a partire dal 2020, i CPI sono stati coinvolti nelle attività di selezione e associazione dei beneficiari che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro ai Progetti Utili alla Collettività (PUC) attivati nel Comune di residenza.

In questo contesto, il Servizio Implementazione Politiche del lavoro gestisce e coordina la misura del RdC a livello centrale, fornendo supporto e consulenza tecnica e amministrativa ai CPI per l'organizzazione e l'erogazione delle attività, predisponendo apposite note e organizzando incontri informativi e di confronto con i CPI, sia singolarmente sia per gruppi di quadrante; monitora l'andamento della misura, raccogliendo dati di monitoraggio mensili dai CPI e, in prospettiva, a livello centrale direttamente dai sistemi informativi; si confronta e fa da raccordo con gli altri Servizi centrali e con la Direzione per rispondere a quesiti o dubbi di natura tecnica, normativa, o legati a questioni specifiche; si interfaccia con ANPAL Servizi rispetto all'organizzazione e gestione dei Navigator.

Nel corso del 2021 è previsto l'avvio dell'Assegno di Ricollocazione (AdR), politica che prevede un supporto intensivo nella ricerca del lavoro e che avrà pertanto delle conseguenze significative sull'organizzazione e gestione delle attività dei CPI. A questo proposito, il Servizio progetterà e coordinerà tutte le azioni necessarie all'implementazione dell'AdR.

Infine, si prevede, nell'ambito delle attività di gestione e sviluppo di progetti del servizio, la progettazione e l'avvio di un'iniziativa di rinforzo nei confronti dei **Progetti di Utilità Collettiva (PUC)**, con l'attivazione di interventi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze e al reinserimento lavorativo dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza.

Si sta valutando un'ipotesi di collaborazione con la Compagnia di San Paolo – a partire da un'analisi sugli esiti occupazionali dei beneficiari del progetto Articolo+1 in comparazione con il target di Garanzia Giovani – sullo sviluppo di politiche e iniziative sul lavoro.

I CPI sono tutt'ora chiamati a svolgere un ruolo primario nell'implementazione dei meccanismi, caratteristiche e regole dell'erogazione del beneficio ai richiedenti. Nello specifico i CPI, per tutti i beneficiari notificati attraverso il sistema MyAnpal, saranno impegnati a svolgere le seguenti attività:

- **convocare** il beneficiario RdC, ai sensi dell'art. 4, comma 7 del D.L. 4/2019, per le opportune verifiche sulla sussistenza di eventuali condizioni di esonero o di esclusione degli obblighi o rinvio al servizio sociale;
- se dovuto, effettuare **l'aggiornamento della DID e della SAP**, predisporre e sottoscrivere il Patto per il lavoro;
- erogare ai componenti del nucleo familiare beneficiario di RdC tutti i **servizi di politica attiva** concordati nel Patto per il Lavoro con l'obiettivo di rafforzare le loro competenze e trovare un'occupazione, attuando i meccanismi della condizionalità.
- nel caso di **PUC attivati dai Comuni**, assegnare i beneficiari ai progetti;
- rafforzare la rete con tutti i soggetti che concorrono alla realizzazione dei servizi e dei controlli legati al Reddito di Cittadinanza;
- utilizzare le **procedure informatiche** per la gestione dei procedimenti che coinvolgono i percettori di Reddito di Cittadinanza (sia sul portale MyAnpal che su SILP);
- coordinare all'interno delle proprie sedi le attività svolte dai Navigator in raccordo con le attività svolte dagli operatori.

Azioni di contrasto al fenomeno del caporalato

Nel mese di marzo 2019 la Regione Piemonte e l'Agenda Piemonte Lavoro hanno siglato un Protocollo d'intesa con le Prefetture per contrastare il fenomeno del caporalato, in particolare nella zona del Saluzzese.

Saluzzo e il suo territorio rappresentano un'area agricola particolarmente vocata alla produzione frutticola e di conseguenza caratterizzata dal lavoro stagionale. Alla tradizionale presenza di stranieri stagionali (prima nordafricani, poi albanesi e polacchi), negli ultimi anni si sono aggiunti i lavoratori provenienti dall'Africa Sub Sahariana, con un'offerta di lavoro superiore alla domanda da parte delle imprese.

Nel 2018 il Comune di Saluzzo ha costruito un progetto di accoglienza dei lavoratori stagionali denominato PAS – Prima Accoglienza Stagionali, organizzando un sistema integrato, per accogliere i lavoratori stagionali, diffondere informazioni reali sul fabbisogno di manodopera e rispondere in modo dignitoso ai bisogni alloggiativi. Nel 2019 le persone transitate al PAS sono state 1.131 in totale.

Il Protocollo d'Intesa contro il caporalato ha previsto l'istituzione di un tavolo tecnico, a cui partecipano i rappresentanti del Centro per l'Impiego locale, dei sindacati, del Comune, dei consorzi e delle associazioni di categoria, e di una sperimentazione nel bacino saluzzese, ampliata poi anche al territorio astigiano.

Fra le azioni svolte vi è la predisposizione di appositi elenchi di disponibilità dei lavoratori nel settore agricolo ed in parallelo la raccolta delle disponibilità aziendali, con la finalità di rafforzare l'intermediazione legale tra domanda e offerta lavoro in settori a rischio.

Il Piemonte, tramite APL, partecipa al Tavolo Ministeriale sul Caporalato: "Strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura" con l'obiettivo di programmare gli interventi in un apposito Piano Triennale di azioni volte alla prevenzione e al contrasto del fenomeno del caporalato, anche organizzando dei gruppi di lavoro su specifiche tematiche.

Inoltre, APL con il Centro per l'Impiego di Saluzzo, è stata coinvolta in due progetti locali.

Il primo prevede l'implementazione di un progetto sperimentale, attivato dal Ministero del Lavoro e P.S., in collaborazione con l'International Training Centre dell'ILO – ITCILO intitolato **"Economia Sociale e Lavoro dignitoso: imprese sociali come modello di rigenerazione locale"**.

Attraverso questo intervento saranno sperimentate azioni di:

- prevenzione di forme di sfruttamento lavorativo in agricoltura;
- progetti di innovazione sociale riguardante l'organizzazione dei processi sociali, le infrastrutture tecnologiche, la creazione d'impresa, la strumentazione amministrativa e di policy.

Nel corso della prima fase del progetto, il gruppo di lavoro a livello nazionale, costituito dai rappresentanti del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, della CGIL FLAI, UILA, Coldiretti, ConfAgricoltura, Lega Coop, Regioni Calabria e Piemonte e ITCILO, ha condotto una prima analisi del contesto, che ha portato alla selezione dei due territori nei quali è avviata la sperimentazione: Saluzzo e Siracusa.

Il secondo progetto denominato **BuonaTerra**, descritto nel capitolo dedicato, è finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020 e si sviluppa, in linea con quanto contenuto nel suddetto Protocollo d'intesa, negli anni 2020 e 2021. La Regione Piemonte ha il ruolo di capofila e il partenariato è composto da Agenzia Piemonte Lavoro e IRES Piemonte, dagli Enti locali (Comune di Saluzzo e Consorzio Monviso Solidale), da alcune associazioni di rappresentanza sindacali e dei datori di lavoro agricoli, e dalla Regione Calabria.

Attraverso l'implementazione dei servizi per il lavoro specialistici presso il CPI (con l'acquisizione di un mediatore interculturale e di un case manager), l'istituzione di una lista pubblica per il collocamento dei lavoratori e di un sistema telematico per l'incontro tra domanda e offerta, in rete con altri progetti, si persegue la finalità di coinvolgere le imprese del territorio e di migliorare le condizioni lavorative e di vita degli occupati in agricoltura.

White Jobs - incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura

APL ha consolidato, negli anni, alcuni interventi a favore dell'assistenza familiare attraverso la costruzione di una rete di servizi specialistici dedicati all'incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura, con la collaborazione dei vari CPI sul territorio.

Con tale finalità, nel mese di giugno 2018 APL aveva aderito a 12 progetti approvati dalla Regione in risposta al Bando regionale "Intervento di sistema sul territorio regionale per la realizzazione di servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare mediate reti territoriali".

L'importo complessivo previsto per tali progetti è di € 2.460.000,00 su Risorse POR FSE 2014 - 2020, per APL, in quanto partner istituzionali obbligatori, non è stata prevista una quota di finanziamento.

I destinatari finali di questi progetti sono le persone in cerca di un'occupazione nel settore del lavoro di cura e le famiglie che hanno la necessità di assumere un'assistente familiare.

La partecipazione ai progetti da parte dei CPI ha l'obiettivo 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.

Si riportano di seguito i progetti che sono stati attivati.

Per il **quadrante Sud Est**, territori delle province di Alessandria ed Asti: Progetto In rete per l'assistenza familiare;

- Progetto A. rete: assistenza in rete, valore alle persone.

Per il **quadrante Nord-Est**, territori delle province di Biella, Novara, Vercelli, VCO: Progetto Dai territori, We take care;

- Progetto Curare in famiglia (Novara);
- Progetto A.A.A. Assistenza Affidabile a domicili;
- Progetto Curare in famiglia (Borgomanero).

Per il **quadrante Sud Ovest**, territorio della provincia di Cuneo:

- Progetto Net Care - l'assistenza familiare in rete.

Per il **quadrante della Città metropolitana di Torino:**

- Progetto A.F.R.I. MONT.- Assistenza Familiare Reti Integrate Montagna;
- Progetto Interventi di sistema per i servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare;
- Progetto R.ASSI.CURA - Rete per l'assistenza e la cura;
- Progetto Insieme per la cura: verso un'assistenza familiare qualificata;
- Progetto Domiciliariamente in rete.

Con la condivisione degli strumenti di lavoro e l'elaborazione di modulistica omogenea su tutti i territori, funzionali al supporto per le registrazioni e la raccolta di informazioni relative ad assistenti familiari e datori di lavoro, si intende promuovere la qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori della cura, anche attraverso percorsi di formazione specifica e di certificazione delle competenze formali, informali e non formali.

Nel corso del 2021, La struttura centrale di APL si occuperà, principalmente, delle seguenti attività:

- coordinamento e analisi delle azioni previste nei diversi progetti;
- coordinamento e implementazione dei servizi specialistici sull'assistenza familiare nei CPI;
- costituzione e coordinamento di un gruppo tecnico di lavoro che vedrà coinvolti i soggetti attuatori dei progetti finanziati e che avrà il compito di condividere le modalità di realizzazione delle attività progettuali, l'integrazione e il monitoraggio degli interventi.

I CPI collaborano, con i capifila e i partner dei progetti locali, nella realizzazione delle attività, in particolare nella selezione delle assistenti familiari, nell'attivazione dei percorsi di certificazione delle competenze e nell'incontro domanda e offerta.

Sviluppo e gestione di progetti europei

APL si occupa anche di promuovere e sviluppare progetti europei, realizzando e coordinando gli interventi e le azioni progettuali. Di seguito i progetti europei attivati.

Forwork

Il progetto FORWORK - Fostering Opportunities of Refugee WORKers, rientra nel programma europeo EASI – PROGRESS, con finanziamento diretto della Commissione Europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. L'importo totale del progetto è di € 2.924.469,57; le risorse assegnate ad APL sono € 1.171.691,93; la durata è triennale, la conclusione è prevista per settembre 2021.

Il progetto FORWORK è finalizzato all'accompagnamento verso l'inclusione socio-lavorativa dei migranti, in particolare dei richiedenti asilo e rifugiati accolti nelle strutture di accoglienza in Piemonte e nei centri di accoglienza dell'Albania.

Il partenariato FORWORK, caratterizzato da una governance multilivello (nazionale e regionale) è di tipo misto, pubblico, privato e terzo settore, garantendo così la partecipazione di una pluralità di soggetti con competenze diverse e complementari. ANPAL è il capofila in partenariato con APL e altri sei partner (per l'Italia Fondazione R. De Benedetti, ILO, Inforcoop Ecipa Piemonte e EXAR Social Value Solution, 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).

In Italia, le attività si stanno realizzando nel territorio della regione Piemonte, identificata dal Ministero quale area pilota per sperimentare attività innovative a favore dei beneficiari del progetto.

La valutazione dell'impatto del progetto avviene con l'approccio controfattuale, che prevede la selezione di un gruppo di beneficiari e un gruppo di controllo, dividendo, in modo casuale, 600 beneficiari che partecipano a tutte le attività del progetto (gruppo dei trattati), dagli ulteriori 600 migranti, che partecipano solo alle attività iniziali di presa in carico.

Le attività in capo ad APL, settore Inclusione e Lavoro, comprendono il coordinamento dei partner locali e delle attività progettuali realizzate in regione, in particolare del servizio di **Job Mentorship** (operatori con il compito di accompagnare i destinatari per tutto il corso del progetto) e dei servizi di formazione (educazione civica, linguistica e laboratori professionalizzanti), affidati a Raggruppamenti Temporanei di Imprese (RTI).

Con il supporto di un gruppo di figure specializzate, job mentor, mediatori interculturali e job coach, i beneficiari vengono accompagnati e coinvolti in percorsi personalizzati di:

- valutazione delle competenze attraverso lo **“EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals”**, uno strumento europeo plurilingue finalizzato alla profilazione delle competenze formali e informali dei migranti;
- incontri di gruppo e individuali finalizzati ad incrementare motivazione personale, autostima e aspirazioni (ispirati alla metodologia **“Reconnaissance des Acquis”**);
- laboratori di **educazione civica**, linguistica e professionalizzanti, brevi e flessibili;
- servizi di **ricerca attiva di lavoro e di placement**, integrati con l'attivazione di tirocini, le cui borse lavoro sono finanziate dalla Direzione generale dell'immigrazione delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro.

In un'ottica di sostenibilità, al termine delle attività progettuali, i 14 CPI che avevano preso parte alla fase iniziale di presa in carico, verranno coinvolti nella restituzione e nella condivisione dei percorsi realizzati dai beneficiari.

Prima

Il progetto PRIMA - PROgetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti – Pensare Prima al Dopo, è un progetto finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020, Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale; il finanziamento totale del progetto ammonta a € 1.601.000,00 e le risorse assegnate a APL a € 876.745,30; la durata è triennale, la conclusione è prevista per dicembre 2021.

Il progetto, che vede come capofila la Regione Piemonte in partenariato con l'Agenzia Piemonte Lavoro e IRES Piemonte, con il supporto di UNCHR come organizzazione associata, ha l'obiettivo di migliorare la conoscenza e l'accesso ai servizi al lavoro presenti sul territorio, potenziando i servizi strutturali dei CPI; di favorire l'accesso alle politiche attive del lavoro da parte dei cittadini/e stranieri, arricchendo il loro bagaglio di competenze e opportunità; di coinvolgere il mondo delle imprese, rilevando i fabbisogni occupazionali; di potenziare la rete locale dei servizi (lavoro, socio-assistenziali, enti locali, enti di formazione, servizi di accoglienza, altro).

I beneficiari da coinvolgere nel progetto erano 1120, numero ampiamente superato già a fine 2020.

Per il progetto sono stati incaricati 25 collaboratori coordinati e continuativi, di cui 15 con funzioni di case manager e 10 di mediatore interculturale. Le attività realizzate nei CPI, con il supporto anche dei referenti immigrazione, comprendono la profilazione delle competenze tramite la compilazione dello strumento europeo plurilingue "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals", l'orientamento lavorativo personalizzato, accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro e ai corsi di formazione professionale e di lingua esistenti. Il progetto prevede, inoltre, l'attivazione di percorsi di valorizzazione delle competenze formali e non formali, l'accompagnamento al riconoscimento dei titoli di studio acquisiti nei paesi d'origine e l'organizzazione di laboratori professionali brevi e personalizzati, tutt'ora in atto.

Il coinvolgimento delle **imprese del territorio** viene concretizzato attraverso un'attività di sensibilizzazione e di rilevazione dei fabbisogni occupazionali, al fine di **favorire l'incontro domanda e offerta di lavoro per persone che hanno minore accesso alle reti sociali**. Le aziende saranno anche invitate a partecipare ai tavoli locali di confronto fra il mondo del lavoro, della formazione e del sociale.

Nel 2021, nell'ultima fase del progetto, l'obiettivo di Agenzia Piemonte Lavoro è quello di mantenere i rapporti con i beneficiari che hanno già aderito al progetto, realizzare ulteriori prese in carico da inserire nei servizi specialistici, mettere a sistema le azioni implementate con il progetto attraverso la continuità delle azioni all'interno dei CPI, l'attivazione di un servizio di mediazione interculturale.

Buonaterra

Il progetto BuonaTerra è un progetto finanziato attraverso il Fondo FAMI 2014-2020, Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale; il finanziamento totale del progetto ammonta a € 1.694.318,39, le risorse assegnate ad APL a € 110.424,00; la durata è compresa tra gennaio 2020 e giugno 2022.

Il progetto trae origine dal Protocollo d'intesa sottoscritto dalle Prefetture, Regione Piemonte, APL e altri Enti pubblici e privati per contrastare il fenomeno del caporalato, in particolare nella zona del Saluzzese. La finalità progettuale è di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori agricoli stagionali e ultra-stagionali impiegati nella raccolta della frutta, attraverso azioni sperimentali condotte nell'area del Saluzzese, con l'obiettivo di creare un nuovo modello di convivenza nel quale la presenza dei lavoratori stranieri diventi parte integrante della vita della comunità locale.

Il partenariato vede come capofila la Regione Piemonte e in qualità di partner APL, IRES Piemonte, Comune di Saluzzo in ATS con Cooperativa Armonia, Consorzio Monviso Solidale, CGIL Regionale Piemonte, Comitato Regionale Piemonte della LNCM, Confcooperative Piemonte, Federazione Regionale Coldiretti Piemonte e Regione Calabria.

I destinatari coinvolti nel progetto sono i 2.500 cittadini di Paesi terzi e 370 imprese agricole locali.

Le macroazioni previste dal progetto riguardano:

- supporto all'accoglienza abitativa e attività di **integrazione sociale** (mediazione interculturale e di assistenza sanitaria e legale) dei lavoratori stagionali;
- prevenzione ed **emersione di situazioni di sfruttamento**, tramite la creazione di un tavolo di confronto permanente con i partner del progetto e l'implementazione di un punto di accesso unico ai servizi di informazione e primo orientamento per i lavoratori (INFOPOINT multi-professionale collocato nella città di Saluzzo);

- attività di informazione e di sensibilizzazione rivolte ad aziende e cooperative agricole per favorire comportamenti virtuosi e il loro coinvolgimento nella "**Rete del lavoro agricolo di qualità**";
- sostegno dell'**occupabilità dei lavoratori** e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tramite la creazione e la gestione di un servizio di raccolta del fabbisogno di manodopera agricola stagionale, l'implementazione di servizi per il lavoro specialistici e l'istituzione, presso il CPI, di una lista pubblica per il collocamento dei lavoratori e di un sistema telematico per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in rete con altri progetti.

APL partecipa al comitato di pilotaggio e ai tavoli centrali e locali; è previsto il potenziamento dei servizi specialistici del CPI di Saluzzo tramite l'acquisizione di un servizio di case management e di mediazione interculturale. Verranno implementati i servizi di orientamento specialistico, di bilancio delle competenze, di rilevazione e valorizzazione delle competenze pregresse, formali e informali, di orientamento verso i percorsi locali di formazione professionale e verso i laboratori di mestiere per l'acquisizione di competenze settoriali.

Per le aziende, viene messa a disposizione la lista pubblica di collocamento agricolo del CPI, viene implementata una piattaforma on line per favorire l'incontro fra la domanda di lavoro e l'offerta ed incentivato l'utilizzo dei contratti di rete per la condivisione della manodopera, utili per incrementare la continuità occupazionale.

Mentor

La seconda edizione di Mentor, progetto di cooperazione internazionale e di migrazione circolare con Marocco e Tunisia, è volto a formare e inserire in tirocinio in aziende torinesi e milanesi 40 giovani marocchini e tunisini con alta professionalità, per accrescere le loro competenze in Italia e favorire una migliore occupazione nei paesi d'origine.

Mentor, che ha come capofila il Comune di Milano e come partner, tra gli altri, APL e il Comune di Torino, prenderà avvio nella seconda metà del 2021.

La durata prevista è di 34 mesi e il budget di APL, partner di progetto, è di circa 155.000 €, di cui circa 120.000€ per le risorse umane (si prevede di incaricare 3 figure professionali: una persona a supporto delle attività di progetto, una per il tutoraggio dei tirocini ed una che si occupi della rendicontazione).

APL gestirà le seguenti attività:

- colloqui con i candidati e matching candidati-impresе;
- procedure amministrative di attivazione dei tirocini formativi e di orientamento a favore di cittadini non comunitari residenti all'estero;
- tutoraggio e monitoraggio dei venti tirocini attivati sul territorio torinese;
- organizzazione di laboratori di formazione per i tirocinanti, finalizzati a valorizzare l'esperienza e a rilevare le competenze formali e non formali.
- APL prenderà inoltre parte alla Cabina di regia del progetto e al Comitato locale piemontese, collaborando nel coordinamento delle attività.

RedEra+ Revitalization and entrepreneurship for deprived European rural areas

Finanziato nell'ambito del programma ERASMUS+ con un partenariato di sette soggetti provenienti da cinque Paesi, ha una durata compresa tra il 2020 e il 2022. Il soggetto capofila è la regione Castilla La Mancha in Spagna.

Le azioni progettuali per il 2021 prevedono lo scambio di buone pratiche – a distanza e, se possibile, anche in presenza – connesse alla valorizzazione socio-economica di aree rurali a rischio di spopolamento attraverso il lavoro o la formazione. Inoltre, a partire dall'esperienza del progetto e dalle tre buone pratiche presentate per il Piemonte, si intende ampliare la raccolta di casi studio, con un focus sul ruolo dei servizi al lavoro e sugli elementi di innovazione (soprattutto sociale) apportati nella comunità o nel contesto di riferimento.

STEP UP Supporting Tutor's Educational and Professional Upgrade

Ha come capofila CNOS FAP ed è finanziato nell'ambito del programma ERASMUS+ KA2 e ha una durata compresa tra il 2020 e il 2022. Il progetto, sviluppato da nove partner di quattro Paesi europei, mira allo sviluppo e alla sperimentazione di un modello metodologico e pedagogico per il supporto e lo sviluppo di competenze dei tutor aziendali, figura chiave di collegamento tra i contesti di apprendimento (istituto formativo e impresa).

Nel 2021, accanto alle attività previste dal progetto, si prevede di sviluppare – in collaborazione con il Servizio Tirocini e Apprendistato – un'azione mirata di accompagnamento e valorizzazione del Servizio Tirocini presso i CPI.

EQW&L- Equality for Work and Life

Finanziato dall'UE nell'ambito del programma EASI – PROGRESS AXIS, ha visto APL in qualità di partner associato e ANPAL come capofila. Il progetto, che ha per oggetto il tema della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, ha l'obiettivo favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una migliore condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il progetto si è concluso nel febbraio 2021, ma nel corso dell'anno saranno sviluppate ulteriori attività di accompagnamento mirato e coaching nei confronti degli operatori dei CPI in materia di conciliazione, a partire dalla diffusione del toolkit, ovvero la "cassetta degli attrezzi" realizzata nell'ambito del progetto.

MINPLUS

Il progetto MINPLUS - Modello di governance territoriale per l'accoglienza e l'integrazione dei richiedenti protezione internazionale, è un progetto facente parte del Programma INTERREG Italia-Svizzera 2014-2020, con una durata di 36 mesi ed una conclusione prevista per il mese di maggio 2021.

Il progetto si propone di costruire un modello di governance territoriale multilivello che ricomprenda e gestisca aspetti normativi, finanziari e organizzativi riguardanti la presa in carico e l'accompagnamento, in Italia e in Svizzera, dei migranti, con un focus particolare sui minori stranieri non accompagnati (MSNA).

Il partenariato vede come capofila, per il versante italiano il consorzio intercomunale dei servizi sociali CISS Ossola e per il versante svizzero il Cantone Ticino, Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, in partenariato con Regione Piemonte - Direzione coesione sociale, Cooperativa sociale Integra, Filos Formazione società cooperativa, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Laboratorio di ricerca Percorsi di secondo welfare, Cantone Ticino, Divisione della formazione professionale ed APL come partner associato.

Di seguito si riportano gli obiettivi specifici del progetto:

- la mappatura e l'analisi del funzionamento, a livello nazionale, dei sistemi di integrazione sociale, integrazione formativa/lavorativa dei MSNA/MRPI e di supporto agli operatori, condotta sui due lati della frontiera, finalizzata ad individuare: buone prassi in uso, stakeholder, contributo di ciascun soggetto, reciproche relazioni ed evidenza delle criticità/potenzialità per ciascuno, esiti quantitativi e qualitativi degli interventi;
- l'elaborazione di un modello transfrontaliero di governance del sistema di welfare che, valorizzando e sostenendo l'azione professionale di tutti gli operatori coinvolti, permetta di accrescere la capacità del sistema stesso di intercettare i migranti richiedenti protezione internazionale e di fornire agli stessi servizi adeguati ed in forma integrata, nel rispetto e nella valorizzazione delle risorse peculiari di cui sono portatori;
- l'elaborazione di un modello transfrontaliero di governance della comunicazione pubblica che promuova relazioni positive tra comunità locali e stranieri migranti sia attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti in processi di progettazione partecipata di un modello di comunicazione interculturale, sia attraverso la definizione di iniziative di informazione e sensibilizzazione che favoriscano la nascita di un "sentire comune" sul tema dell'integrazione nelle comunità ospitanti, con particolare riguardo ai minori stranieri non accompagnati.

É prevista la costituzione di tavoli tematici multiprofessionali (relativi a politiche di integrazione, formazione e lavoro, ecc.) e la realizzazione di percorsi transfrontalieri di progettazione partecipata, con la parallela fase di sperimentazione sul campo di un modello innovativo di accoglienza, di presa in carico e di integrazione dei MSNA.

Lo scopo è di pervenire alla stesura di un "Documento di Raccomandazioni" che, per il versante italiano, contenga proposte di soluzione per le criticità emerse durante la fase di analisi dei sistemi e spunti per la definizione di politiche di integrazione sociale, politiche attive del lavoro e politiche di supporto agli operatori. Per il versante svizzero, ispirandosi alle linee guida federali esistenti, il "Documento di Raccomandazioni" potrà fornire un quadro concettuale di riferimento a iniziative già in corso, permettendone inoltre il monitoraggio rispetto all'effettiva aderenza ai principi sanciti dal documento stesso.

APL parteciperà ai tavoli tematici, portando il proprio contributo alla governance del sistema, collaborando alla definizione delle politiche, soprattutto quelle relative alla tematica del lavoro, che, partendo dalle criticità esistenti, coniughino i diversi punti di vista delle istituzioni e degli stakeholders privati. Nello specifico il tavolo lavoro e formazione, si concentrerà sul consolidamento di un sistema di accertamento e certificazione delle competenze pregresse, sulla definizione di dispositivi di coordinamento tra le fasi formazione – tirocinio - inserimento lavorativo e sul consolidamento di dispositivi formativi specifici.

É previsto anche il coinvolgimento del CPI di Omegna, individuato per la posizione territoriale frontiera, che parteciperà ai tavoli tematici e che collaborerà alle potenziali sperimentazione operative.

TMS – Targeted Mobility Scheme

Finanziato dal Programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI), TMS promuove la mobilità professionale in un altro Paese dell'UE, Norvegia e Islanda. Il progetto si rivolge a candidati di almeno 18 anni, cittadini di uno degli Stati membri dell'UE e dei Paesi EFTA/SEE in conformità con l'accordo, o legalmente residenti in uno Stato membro dell'UE, Islanda o Norvegia, e a imprese o altre organizzazioni, indipendentemente dal settore economico, con particolare attenzione alle PMI (gestione servizio EURES)

Create Europe

La Commissione Europea ha incaricato la propria DG Comunicazione di promuovere la cooperazione regionale tra network europei per la costituzione di una rete di reti chiamata "L'Unione Europea in Piemonte". Il Piemonte è stato selezionato come caso-pilota per l'Italia, insieme ad altre regioni europee, e l'Agenzia Piemonte Lavoro come rete EURES locale.

Direttiva mobilità transnazionale POR –FSE 2014-2020

Compatibilmente con l'evoluzione dell'emergenza epidemiologica, si terranno le azioni di supporto alla mobilità transnazionale gestite in forma di Progetti di Mobilità Transnazionale (P.M.T.) e disciplinate dalla "Direttiva relativa alle attività di sostegno e promozione della mobilità transnazionale finalizzata alla formazione delle persone, all'occupazione e allo scambio di esperienze - periodo 2019 – 2021". È prevista la partecipazione in qualità di partner su richiesta degli stakeholder del territorio.

4.2 LE AZIONI PER GARANTIRE E MIGLIORARE L'EROGAZIONE DEI SERVIZI

4.2.1 Monitoraggio, studi e ricerche

L'azione del servizio Monitoraggio, studi e ricerche copre due ambiti di attività complementari: la prima fornisce una fotografia del mercato del lavoro locale, di carattere congiunturale e tendenziale, grazie all'analisi quantitativa di dati contenuti in SILP; l'altra indaga in profondità i fenomeni trasformativi nell'ambito degli scenari lavorativi che non vengono esclusivamente descritti ma esplorati ed interpretati, con un approccio quali-quantitativo di stampo previsionale.

Monitoraggio

I rapporti di monitoraggio rappresentano uno degli strumenti conoscitivi di cui si avvale APL, indispensabili dispositivi di valutazione e progettazione delle politiche attive per il lavoro, sia per APL sia per gli uffici regionali. L'obiettivo delle analisi è verificare gli effetti degli interventi attuativi così da permettere approfondimenti mirati per materia e fornire un valore aggiunto ai sistemi di programmazione regionale. In questo tipo di report, dunque, l'aspetto quantitativo ha una duplice valenza: costituisce un punto di arrivo al termine del processo di erogazione di un servizio o dell'attuazione di una politica e anche il punto di partenza per la progettazione e l'implementazione di nuove e future attività e servizi.

Particolare attenzione è rivolta all'individuazione di criticità e vantaggi al fine di trasferire le buone prassi nei territori. Sono elaborazioni di dati informatizzati, hanno carattere congiunturale e tendenziale e sono redatti con cadenza periodica differente in funzione del contenuto e degli interventi monitorati.

L'attività viene svolta dai referenti territoriali del monitoraggio e coordinata dalla struttura centrale di APL: insieme costituiscono un gruppo di lavoro a matrice disseminato sul territorio piemontese capace di dare voce ai dati. È composto da analisti dati territoriali dislocati nei 31 Centri per l'Impiego, da coordinatori di ricerca specializzati per argomento e fase del processo di lavoro e da esperti di analisi quantitativa (analisti dati sovraregionali). Equipe tematiche che operano secondo modelli adattivi e trasversali, raccordo tra la rete dei Centri per l'Impiego e gli attori istituzionali locali del mercato del lavoro, della formazione e della ricerca. Le equipe specialistiche vengono convocate con cadenza bimestrale via applicativi di webmeeting.

Analisi dei dati

Un corretto caricamento dei dati sui sistemi informativi è sinonimo di un quadro di analisi e monitoraggio delle politiche e del mercato del lavoro sempre più preciso e raggiungibile anche con minor sforzi interpretativi e di analisi. A fianco alla consueta attività di analisi dei dati sui movimenti del mercato del lavoro (comunicazioni obbligatorie di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e proroghe dei rapporti di lavoro, persone disoccupate con DID, attività erogate dai CPI a persone e imprese e degli indicatori regionali ISTAT - Lavoro e Retribuzioni-), verrà anche svolta un'attività di potenziamento delle competenze degli operatori che si occupano di caricamento, analisi ed elaborazione dei dati.

Nel corso del 2021 l'attività di rinforzo degli operatori verrà gestita attraverso l'organizzazione di momenti formativi del gruppo monitoraggio realizzati a cura di esperti interni ed esterni: SPSS, Stampe Selettive e l'applicativo WollyBi. Inoltre, si aggiungono incontri informativi periodici rivolti a tutti gli operatori dei CPI, sotto il coordinamento della struttura centrale di APL, finalizzati al consolidamento delle operazioni di caricamento dati.

Nel corso del 2021 il servizio Monitoraggio persegue tre finalità generali con relativi obiettivi operativi. Tra questi si evidenziano quelli relativi alla gestione del miglioramento dei processi organizzativi delle equipe specialistiche: la valorizzazione operativa e formale del profilo dell'analista dati territoriale dislocato per ogni Centro per l'Impiego, il consolidamento delle attività di sua competenza e l'efficientamento dei modelli organizzativi delle equipe tematiche di analisti dati sovralocali. L'efficientamento e l'innovazione dei processi prevede inoltre la stabilizzazione dei servizi di assistenza tecnica specialistica dedicati al caricamento dati dei servizi alla persona e alle imprese, l'attivazione del nuovo servizio di assistenza tecnica dedicato al matching. L'obiettivo comprende anche l'ottimizzazione dei processi di evasione delle richieste estrattive ed elaborative attraverso l'attivazione di procedure di screening per le richieste esterne da parte di enti non in agreement con Agenzia Piemonte Lavoro.

Rapporti di Monitoraggio

Nel corso del 2021 verranno realizzati i seguenti monitoraggi distinti in due categorie in funzione dell'ente richiedente: istituzionali se richiesti dalla Regione Piemonte, funzionali se avviati da Agenzia Piemonte Lavoro in quanto propedeutici alla progettazione interna delle attività di Agenzia Piemonte Lavoro.

1. Monitoraggi istituzionali

- Report annuale del Mercato del Lavoro regionale: Cronache del Lavoro
- Report annuale sulla Disoccupazione Amministrativa
- Tirocini
- Legge 68/99

2. Monitoraggi funzionali APL

- Stranieri
- Pari opportunità
- Giovani fino a 29 anni
- Garanzia Giovani
- Obbligo Formativo (OOP)
- Lavoro domestico
- Art. 16 - L. 56/87 (Chiamata Pubblica)
- IOLAVORO DIGITAL
- Monitoraggio CPI
- Fabbisogni assunzionali
- Reddito di Cittadinanza

Cronache del lavoro

Anche nel 2021 verrà prodotto il report Cronache del lavoro, analisi dei flussi occupazionali e in entrata e in uscita dal mercato del lavoro con il dettaglio dei diversi bacini di impiego. Il rapporto 2021 avrà un'impostazione più attenta agli approfondimenti territoriali. È coordinato da APL e realizzato in collaborazione con OML della Regione Piemonte.

Disoccupazione Amministrativa

Nel 2021 verrà realizzato un nuovo rapporto relativo alla Disoccupazione Amministrativa che prende in esame i flussi delle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità ai sensi dell'Art. 19 del D.Lgs. 150/2015 con il dettaglio dei diversi bacini di impiego.

Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Nel 2021 verrà redatto il rapporto annuale sui Tirocini extracurricolari coordinato dal OML della Regione Piemonte.

Legge 68/99

Nel corso del 2021 APL produrrà anche un rapporto di monitoraggio dei flussi occupazionali e in entrata e in uscita dal mercato del lavoro di persone con disabilità in Piemonte. L'attività verrà svolta anche con la collaborazione del gruppo di monitoraggio della L. 68/99 composto da referenti dei vari CPI.

Monitoraggio Centri per Impiego

Il rapporto 2021 sulle attività dei Centri per l'Impiego nel corso del 2020 si articolerà in due parti, la prima relativa ai servizi erogati alle persone e la seconda relativa ai servizi rivolti alle imprese. L'analisi sarà organizzata facendo riferimento ai Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.M. 4/2018) ed una particolare attenzione sarà rivolta al confronto con l'anno 2019. Nello specifico verranno analizzati i dati caricati in SILP, nelle sezioni dei contatti, dei servizi alla persona e dei servizi alle imprese.

Art 16 legge 56/87

Il rapporto di monitoraggio che verrà svolto da APL nel 2021 sarà relativo all'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87. Verranno analizzati i dati del 2020 in confronto con il 2019. In parallelo alla stesura del rapporto continuerà anche il coordinamento dell'apposito gruppo di lavoro, da parte della struttura centrale di APL.

Follow up IOLAVORO VIRTUAL e DIGITAL

Nel corso del 2021 verranno redatti n. 2 follow up delle varie edizioni di IOLAVORO VIRTUAL e IO LAVORO DIGITAL (Novembre 2020, Maggio 2021) attraverso esame dei flussi generati dalle iniziative in oggetto.

Altri monitoraggi funzionali

Sono report contenenti elaborazioni di dati la cui fonte primaria è l'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie registrate su SILP relativi a specifici target quali Stranieri, Giovani fino 29 anni, Pari opportunità e Lavoro domestico. Altri monitoraggi relativi ad elaborazioni di dati le cui fonti primarie sono archivi diversi da SILP e coordinati da altri soggetti istituzionali di competenza della misura programmatica: Obbligo Formativo, Garanzia Giovani e Reddito di Cittadinanza.

Caricamento dati - archivi di riferimento e servizi di assistenza tecnica

Nell'ottica di miglioramento continuo dell'attività di caricamento dati sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) ed implementazione delle attività di estrazione dati e di analisi, al fine di supportare gli operatori dei Centri per l'Impiego nell'espletamento delle attività lavorative specifiche,

fondamentali per la finalizzazione dell'intero processo di lavoro, il servizio Monitoraggio consoliderà i seguenti servizi di assistenza tecnica:

- **caricamento dati servizi alla persona e servizi alle imprese:** servizio di assistenza tecnica per supportare gli operatori nelle procedure di caricamento dati su SILP l'uniformità e correttezza del caricamento dei dati su SILP per i servizi alle persone e servizi alle imprese;
- **stampe selettive:** la messa a sistema di un kit di interrogazioni predefinite consente la gestione dei database e l'estrazione dei dati da elaborare, tiene il passo degli aggiornamenti normativi e delle esigenze operative nei monitoraggi e nelle indagini effettuate;
- **analisi previsionali e assunzionali:** un servizio di assistenza interno per supportare gli operatori dei Centri per l'Impiego nell'utilizzo dello strumento previsionale Excelsior;
- **caricamento dati matching:** servizio di assistenza tecnica per supportare gli operatori nelle procedure di caricamento dati relativo ai servizi di preselezione del personale.

Per ogni servizio è garantita da una rete di referenti territoriali di appoggio agli operatori dei CPI coordinati da una responsabile centrale del servizio in oggetto. Per ogni CPI e per ogni servizio è individuato un referente che ha il compito di supportare l'operatività quotidiana ed eventualmente rivolgersi al coordinamento centrale.

La struttura centrale di APL che coordina l'attività attraverso la convocazione di appositi gruppi di confronto a cui partecipano rappresentanti dei CPI per quadrante e referenti di APL sede centrale che seguono i diversi servizi, produrrà per ogni servizio delle circolari applicative e fornirà assistenza ai Centri per l'eventuale esplicazione delle procedure di caricamento.

Studi e ricerche

Sulla base della fotografia della realtà fornita dai report di monitoraggi, l'attività di Studi e Ricerche si occupa di indagare in profondità i fenomeni attenzionati, utilizzando una metodologia combinata quali-quantitativa che non si limita a descrivere, ma mira ad interpretare i fenomeni anche con un approccio foresight.

Sono ricerche a cadenza periodica, frutto di analisi di materiale documentale tratto da fonti primarie e secondarie dei dati e informazioni raccolte da testimoni privilegiati soggetti chiave rispetto all'ambito di indagine.

Hanno una valenza strategica per l'organizzazione in quanto rappresentano uno strumento di approfondimento e valorizzazione delle attività e delle potenzialità del Settore e di supporto ai processi organizzativi e decisionali di Agenzia Piemonte Lavoro e di altri soggetti operativi nell'ambito delle politiche attive del mercato del lavoro regionale.

L'attività viene svolta dagli esperti del mercato del lavoro distinti in equipe territoriali che prevedono una figura di "esperto mercato del lavoro" per ogni Centro per l'Impiego e in equipe di esperti del mercato del lavoro sovralocali specializzati in particolari tematiche e fenomeni; è coordinata dalla struttura centrale di Agenzia Piemonte Lavoro e prevede un'intensa attività collaborativa con le equipe di analisti dati territoriali e sovralocali precedentemente descritte. Insieme costituiscono un gruppo di lavoro a matrice disseminato sul territorio piemontese capace di dare voce ai dati e muovere riflessioni previsionali con un approccio foresight.

Anche in questo caso si tratta di equipe tematiche che operano secondo modelli adattivi e trasversali, raccordo tra la rete dei Centri per l'Impiego e gli attori istituzionali locali del mercato del lavoro, della formazione e della ricerca. Le equipe specialistiche di esperti mercato del lavoro vengono convocate con cadenza bimestrale ordinaria o all'occorrenza di particolari esigenze di indagine via applicativi di webmeeting.

Le attività di indagine si concretizza in progetti di ricerca quali-quantitativa che, in coerenza con un disegno della ricerca predefinito, prendono in esame da una parte i dati amministrativi riferiti alle comunicazioni obbligatorie contenuti nel SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), archivio di proprietà della Regione Piemonte, dall'altra, dati secondari tratti da altre indagini e informazioni provenienti da interviste semi strutturate o libere a testimoni privilegiati, in forma audiovisiva e testuale disponibili on-line, oltre al materiale documentale estratto da pubblicazioni specialistiche sull'oggetto di ricerca.

Queste attività di indagine prevedono inoltre azioni divulgative e di comunicazione interna ed esterna che rientrano nell'ambito degli **"Aggiornamenti Mercato del Lavoro"**: interventi di carattere informativo ricorrente volti a fornire una panoramica, aggiornata e immediatamente fruibile rispetto alle dinamiche evolutive di carattere socioeconomico produttivo, occupazionale e assunzionale. I contenuti vengono diffusi in occasione di incontri periodici interni ad APL rivolti agli operatori dei Centri per l'Impiego, oppure destinati ad una platea di uditori esterna ad Agenzia Piemonte Lavoro in occasione di jobfairs, saloni dell'orientamento, studenti di istituti di istruzione secondaria, terziaria, sportelli informativi, enti locali, e altri soggetti.

Nel primo caso sono realizzati direttamente dall'equipe di Studi e Ricerche e nel secondo caso possono essere veicolati da profili parte dell'organico di Agenzia Piemonte Lavoro, gli esperti del mercato del lavoro, operatori dei Centri per l'Impiego precedentemente formati dall'equipe di coordinamento centrale di Studi e Ricerche.

Pertanto, a fianco alla consueta attività di studi e ricerche verrà anche svolta un'attività di potenziamento delle competenze degli operatori che si occupano delle indagini di approfondimento, di divulgazione dei dati e delle indagini riferiti alle professioni, agli scenari e alle competenze nel MDL.

Nel corso del 2021 l'attività di rinforzo degli operatori che elaborano i dati verrà gestita attraverso l'organizzazione di momenti formativi ed incontri periodici del gruppo studi e ricerche e delle equipe locali degli esperti mercato del lavoro, sotto il coordinamento della struttura centrale di APL, in parziale collaborazione con enti di formazione caratterizzati da visioni innovative e altamente professionalizzanti nell'ambito della metodologia della ricerca. In particolare, verrà realizzato un percorso formativo laboratoriale per l'aggiornamento delle analisi previsionali con tecniche foresight, modulare e incrementale finalizzato all'individuazione di scenari e agenti MDL futuri.

Si cercherà inoltre di migliorare e standardizzare la comunicazione interna ed esterna, sia sul versante dei contenuti riguardanti i nuovi scenari del mercato del lavoro con particolare attenzione ai fabbisogni professionali, sia con interventi formativi riferiti alle tecniche e agli strumenti di comunicazione per rafforzare la capacità di comunicazione dei nostri orientatori ed esperti mercato del lavoro.

L'attività è rivolta agli operatori di APL (sede centrale e Centri per l'Impiego) che svolgono interventi informativi o formativi sia all'interno di Agenzia Piemonte Lavoro sia in occasione di eventi destinati a uditori esterni all'organizzazione. Anche per questa attività, la struttura centrale di APL si occuperà di coordinare il gruppo di lavoro specifico.

Infine, nell'ambito delle attività di ricerca e indagine APL prevede di consolidare ed ampliare la rete di portatori di interesse attivi nel contesto mercato del lavoro (Università, CCIAA, Enti di Ricerca, altri soggetti) e di implementare un piano editoriale specifico, condiviso con il servizio Ufficio Stampa e Rapporti con i Media e con il servizio Comunicazione ed Eventi.

Nel corso del 2021 si perseguono tre finalità generali con relativi obiettivi operativi. Tra questi si evidenziano quelli relativi alla gestione del miglioramento dei processi organizzativi delle equipe specialistiche attraverso il consolidamento del profilo dell' "esperto del mercato del lavoro" territoriale dislocato per ogni Centro per l'Impiego, la sistematizzazione delle attività di sua competenza e l'efficientamento dei modelli organizzativi delle equipe specialistiche di esperti del mercato del lavoro sovralocali.

Rapporti di Indagine

I rapporti di indagine realizzati si distinguono in due categorie tematiche con relativo consolidamento di due nuovi osservatori specialistici:

- **Scenari, professioni e competenze:** documenti di reportistica incentrati sull'analisi dell'evoluzione delle professioni e delle competenze in accordo con le ricerche rispetto agli scenari del mercato del lavoro non solo regionale, utili per individuare e comprendere i cambiamenti dei profili professionali, dei mestieri e per gli interventi di orientamento, upskilling e reskilling delle risorse umane. Questa attività è realizzata nell'ambito del nuovo Osservatorio delle Professioni;
- **Indagini Monografiche:** indagini approfondite sul mercato del lavoro, su scala regionale, che prendono in esame specifici settori e indicatori socioeconomici, di occupabilità, tecnico-specialistici e di governance. Ricerche integrate con gli aggiornamenti quantitativi, e fonti documentali qualitative per fornire un quadro prospettico sullo sviluppo di fenomeni e dinamiche occupazionali e lavorative in specifici settori. Questa attività è realizzata nell'ambito del nuovo Osservatorio dei Settori Economici.

Nello specifico verranno promosse le seguenti indagini:

- La forma futura del lavoro: gli sviluppi dell'intelligenza artificiale e i lavori;
- Il futuro non si immagina ma si costruisce: le nuove forme di lavoro e l'evoluzione delle competenze;
- Piattaforme e Algoritmi. Come cambia il mercato del lavoro: runner e rider;
- Analisi territoriali in collaborazione con la Camera di Commercio Industria Agricoltura e Artigianato;
- Analisi settoriali: Filiera Acqua, Birra e Bevande in collaborazione con IRES e OML Regione Piemonte;
- Mobilità Interregionale: flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro regionale ;
- Analisi dei fabbisogni professionali redatti attraverso l'impiego di tre strumenti di indagine (SILP per le professioni ISTAT 2011, Excelsior per le analisi previsionali assunzionali e Wollybi per l'analisi domanda di lavoro on-line in termini di profili e competenze più richieste).

4.2.2 Benessere organizzativo

Il neonato servizio Benessere Organizzativo è istituito quale segno di attenzione verso il benessere dei dipendenti e di consapevolezza di quanto la salute psicologica influenzi la produttività e i rapporti di lavoro e per favorire lo sviluppo di una cultura dell'ente focalizzata sul rispetto e sulla valorizzazione del capitale umano.

Il concetto di benessere organizzativo aziendale si riferisce, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona percepisce il senso di appartenenza tanto più ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi e trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Pertanto, le tre attività sotto descritte si configurano quali parti essenziali ed indispensabili per mantenere e/o raggiungere un clima e una cultura organizzativa ispirata sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone così da influenzare positivamente la qualità delle relazioni, dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Servizio di ascolto

Le ragioni della introduzione di un servizio di ascolto nella nostra organizzazione sono da ricondurre:

- da un lato alla crescente attenzione della società, degli stakeholder e del management per il benessere psicologico dei dipendenti (in base a principi di etica organizzativa, di inclusione, di responsabilità sociale);
- dall'altro lato alla crescente consapevolezza di quanto una cultura organizzativa ispirata al rispetto e alla valorizzazione delle persone sia in grado di alimentare la fiducia e il senso di appartenenza, e di influenzare positivamente la qualità delle relazioni, dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Con l'attivazione del servizio APL si propone di:

- favorire il benessere delle persone in rapporto al proprio contesto lavorativo, e in particolare in relazione:
 - alle relazioni interpersonali, professionali, organizzative;
 - al proprio ruolo e ai compiti da realizzare;
 - alle regole e procedure da osservare;
 - ai processi di cambiamento e sviluppo professionale e organizzativo in corso contribuendo in tal modo alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti
- supportare e sostenere i dipendenti negli eventuali momenti di difficoltà personale connessi alla situazione lavorativa;
- prevenire il rischio di danni individuali sul piano psicosociale;
- aiutare i propri dipendenti ad individuare e riconoscere le ragioni dell'eventuale disagio, e ad esprimerlo nelle modalità contestualmente più opportune ed efficaci, anche mediante la formulazione di specifiche ipotesi di azione individuale e/o di intervento organizzativo.

Le funzioni del servizio sono le seguenti:

- accogliere, fornendo loro ascolto ed attenzione, i dipendenti che, avvertendo una difficoltà riconducibile al contesto di lavoro, siano interessati a farne oggetto di analisi al fine di affrontarla e superarla, contribuendo in questo modo a generare maggiore soddisfazione;
- supportare i dipendenti che vi si rivolgano nell'analisi di tale difficoltà, al fine di individuare possibili cause o antecedenti;
- fornire loro una opportunità di confronto, per identificare e definire azioni individuali e/o interventi organizzativi, atti ad affrontare efficacemente la situazione di difficoltà;
- fornire loro un supporto orientativo e di accompagnamento nelle fasi di transizione professionale che si trovino eventualmente ad affrontare nel corso della propria esperienza organizzativa.

Possono richiedere il servizio tutti i lavoratori di APL che avvertano:

- particolari difficoltà e/o situazioni di conflitto con i propri colleghi o responsabili;
- perdita progressiva di motivazione al lavoro;
- senso di esclusione nel proprio contesto di lavoro;
- assenza di condivisione di obiettivi, progetti, programmi o strategie della propria unità o dell'organizzazione;
- particolare difficoltà di conciliazione o integrazione tra i propri progetti personali e quelli lavorativi;
- interesse a ricevere supporto individuale per una riflessione relativa al proprio sviluppo professionale.

L'accesso al servizio può avere luogo esclusivamente su base volontaria.

Gli interlocutori con i quali entrano in relazione i dipendenti che intendono fruirne sono psicologi esperti, iscritti all'Albo professionale.

Il servizio è stato progettato e viene messo attuato per rendere disponibili uno spazio e un tempo, dedicati ai dipendenti, nel cui ambito siano garantite riservatezza e tutela della privacy.

I lavoratori possono rivolgersi direttamente al servizio tramite telefono o e-mail per concordare il primo incontro.

Servizio di Sorveglianza Sanitaria

Nel 2021 è prevista una completa revisione ed aggiornamento dell'apparato documentale, delle procedure e delle pratiche in essere, per avviare un processo sistematizzazione e tipizzazione degli atti a rilevanza esterna.

L'intero processo sarà supportato da corsi di formazione di base e specialistici relativi alla materia, finalizzati alla diffusione delle conoscenze ed abilità necessarie nella redazione degli atti amministrativi.

Si prevede altresì di avviare un'attività di analisi e benchmarking che conduca, in prospettiva, all'adozione di un apposito Regolamento in materia.

Si rende necessario garantire la gestione della sorveglianza sanitaria per tutto il personale dipendente, a tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, attuando le visite mediche per la formulazione dei giudizi di idoneità, le eventuali prescrizioni mediche e relativi sopralluoghi degli ambienti di lavoro.

L'attività per il 2021 sarà gestita attraverso le seguenti fasi:

- calendarizzazione convocazione e attuazione delle visite mediche periodiche per ogni lavoratore attenendosi al Protocollo Sanitario;
- monitoraggio della effettiva esecuzione;
- Visite mediche preventive (in fase preassuntiva) organizzazione e gestione delle visite mediche volte a constatare l'assenza di controindicazioni all'esecuzione del lavoro a cui è destinato il lavoratore, e ad ottenere il giudizio di idoneità alla mansione prima dell'entrata in servizio del lavoratore;
- Gestione e organizzazione delle visite mediche su richiesta;
- visita medica volta valutare le condizioni di salute del lavoratore suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, volta a controllare l'evoluzione dello stato di salute dei lavoratori e ad aggiornare il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- organizzazione e gestione delle visite mediche post-assenza prolungata per motivi di salute. la visita medica volta ad accertare il mantenimento dell'idoneità alla mansione specifica, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi, il lavoratore deve essere sottoposto a visita medica straordinaria prima della ripresa del lavoro, al fine di verificare l'idoneità alla mansione;
- organizzare i sopralluoghi degli ambienti di lavoro.

Rilevazione stress lavoro correlato

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato ha lo scopo di individuare le misure di prevenzione e protezione da attuare per promuovere il benessere lavorativo.

La metodologia non è finalizzata, ad individuare patologie da stress già conclamate nei singoli individui (compito che spetta al Medico Competente in sede di sorveglianza sanitaria), ma deve evidenziare le eventuali criticità presenti nell'ambiente e nella organizzazione del lavoro che possono costituire fonte di stress e che potrebbero, se non adeguatamente identificate, affrontate e risolte, produrre nel tempo patologie a carico dei lavoratori.

Il benessere di chi lavora nell'Amministrazione Pubblica è strettamente connesso al benessere dell'organizzazione nel suo complesso. Perciò occorre analizzare le principali variabili che influenzano il benessere lavorativo, la cui assenza può essere causa dell'insorgenza di stati di stress, delle quali le principali sono:

- condizione dell'ambiente di lavoro, inteso nelle sue caratteristiche fisiche di ergonomia, confort, cura, gradevolezza, accoglienza, strutturazione a misura d'uomo e funzionalità in base ai differenti obiettivi lavorativi;
- chiarezza degli obiettivi organizzativi;
- riconoscimento dei meriti;
- tollerabilità dei compiti;
- valore del proprio lavoro, qualità delle relazioni, prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro.

Occorre quindi attuare degli interventi capillari mirati a prevenire le situazioni potenzialmente causa dello stress lavorativo, e a riconoscere i casi in cui esse sono già in atto all'interno dell'ente, in modo da poter programmare interventi specificamente orientati a modificarli, ridurli o eliminarli.

La valutazione dello SLC dovrà essere effettuata in collaborazione con il RSPP ed il Medico Competente, con la consultazione preventiva degli RLS e mettendo in pratica una serie di attività specifiche.

Attività previste per il 2021

- costituzione del gruppo di lavoro a cui è affidata la gestione del processo di pianificazione delle procedure, la supervisione e l'approvazione delle fasi del processo di indagine;
- costruzione dei processi documentali che permettano di dare evidenza e tracciabilità al percorso di valutazione;
- identificazione dei gruppi omogenei e degli stakeholder su cui operare i processi di valutazione;
- individuazione del supporto informatico per la somministrazione dei questionari e la valutazione dei risultati;
- costruzione ed implementazione di strategie comunicative, informative, formative e di coinvolgimento del personale relativamente al tema SLC ed al processo di valutazione dello stesso;
- produzione di un video e di un tutorial di comunicazione;
- distribuzione capillare del questionario garante dell'anonimato;
- analisi dei dati;
- redazione del documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato;
- formulazione di ipotesi di miglioramento per le zone di rischio.

4.2.3 Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi

Le persone rappresentano la parte attiva e costitutiva di un'impresa, sia essa pubblica o privata, e con il loro impegno, le loro conoscenze, la loro motivazione delineano il valore di un'organizzazione.²²

Asset strategico organizzativo, il capitale umano collega le capacità possedute dai singoli e dai gruppi per svolgere il proprio lavoro, alla motivazione e determinazione espresse nel raggiungimento dei risultati esito delle attività svolte, alla possibilità di offrire contributi personali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente: solo quando assistiamo alla contemporanea presenza di questi tre elementi (competenze, motivazione, pratiche collaborative) le prestazioni si trasformano da ordinarie e routinarie a eccellenti e innovative, innescando un processo virtuoso di miglioramento organizzativo e di soddisfazione professionale.

Il rapporto tra capitale umano e organizzazione non è unidirezionale ma si sviluppa attraverso un'asse comunicativo di reciproca influenza: quasi come un movimento a spirale performance eccellenti generano innovazione dei processi organizzativi che a loro volta sollecitano e richiedono lo sviluppo di nuove competenze e l'ulteriore miglioramento delle prestazioni.

Anche le pubbliche amministrazioni, organizzazioni complesse ad alta intensità intellettuale che erogano servizi, necessitano di risorse umane competenti e qualificate perché chiamate a garantire l'esigibilità dei diritti e a produrre "valore" per la collettività.

Sposando appieno queste posizioni, Agenzia Piemonte Lavoro attribuisce alle politiche e alle pratiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane il valore di costituente, determinante per adempiere alle finalità conferite dalla Regione Piemonte e raggiungere i propri obiettivi; attraverso la presenza di risorse umane competenti e qualificate, con caratteristiche professionali adeguate, Agenzia Piemonte Lavoro potrà erogare servizi per il lavoro qualificati e contribuire all'implementazione di politiche e misure finalizzate all'inserimento lavorativo delle fasce di popolazione maggiormente vulnerabili.

All'interno di questo quadro, le evoluzioni (digitali, culturali, sociali)²³ della nostra epoca, accelerate dalle richieste di adattamento conseguenti all'emergenza Covid19, condizionano in modo tangibile lo sviluppo delle risorse umane e delle competenze ad esse collegate.

Inoltre, il perdurare della situazione pandemica lungo tutto l'arco del 2020 richiede di recuperare parte della pianificazione già programmata per un rilancio degli obiettivi e delle attività anche per il 2021.

In particolare, ci si prefigge di proseguire le **politiche di valorizzazione del capitale umano** attraverso il perfezionamento della mappatura delle competenze e aggiornamento della relativa profilatura, opportunità di rafforzamento e arricchimento delle competenze, sistemi di messa a valore delle competenze acquisite, costruzione di comunità di pratiche e individuazione di best practise per il miglioramento dei processi organizzativi.

²² Gabrielli G, Profili S., Organizzazione e gestione delle risorse umane, ISEDI, 2020

²³ Ci si riferisce in particolare al progressivo invecchiamento della popolazione e delle comunità di pratiche, del processo di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di lavoro, della continua evoluzione delle competenze tecniche specialistiche.

Rafforzamento e incremento delle competenze: il Piano Formativo

È oramai consolidata in letteratura e nelle pratiche l'opinione che la formazione costituisca una leva fondamentale di adattamento per le organizzazioni ai continui mutamenti dei contesti socioeconomici.

Anche Agenzia Piemonte Lavoro individua la formazione come risorsa per generare valore, innovazione e miglioramento dei processi produttivi assumendo le caratteristiche di una learning organization capace di offrire occasioni al proprio personale per ampliare e rinnovare con continuità il patrimonio di competenze ed esperienze.

Inoltre, in conseguenza dello sviluppo del piano di potenziamento dei CPI previsto per il periodo 2020 - 2021 e dell'utilizzo delle risorse PON – FSE, sarà dedicata particolare attenzione al coinvolgimento del personale neoassunto attraverso metodologie concepite per facilitarne l'inserimento e l'engagement organizzativo e proposte finalizzate all'acquisizione della conoscenza organizzativa, al rafforzamento di competenze tecniche-specialistiche relative alle funzioni assegnate, al rafforzamento delle soft skills, alla formazione obbligatoria.

In particolare, ci si pone l'obiettivo di:

- rafforzare il valore identitario e di appartenenza organizzativa, con particolare attenzione al personale neoassunto;
- rafforzare le competenze necessarie per lo svolgimento dei processi di lavoro richiesti dalla funzione ricoperto;
- sviluppo delle soft skills;
- la realizzazione di momenti di scambio e interazioni tra persone appartenenti a settori e sedi operative diverse, al fine di aumentare la conoscenza dell'organizzazione e il proprio capitale sociale.

Nel 2021 Agenzia Piemonte Lavoro perfezionerà l'aggiornamento del Piano formativo attraverso la progettazione ed erogazione di:

- percorsi di natura "istituzionale", rivolti a tutto il personale, e attinenti alle conoscenze e alle capacità proprie dei funzionari pubblici nonché alle caratteristiche di una pubblica amministrazione "attuale";
- percorsi per comunità professionali, o di pratiche, tesi a rafforzare le competenze tecniche-specialistiche di settore e attività;
- percorsi per la cura delle soft skills e delle capacità necessarie alla gestione del cambiamento.

La formazione, fino alla conclusione dell'emergenza sanitaria, verrà erogata a distanza nella modalità sia sincrona, con la presenza di un tutor o di un docente, sia asincrona con la lettura e approfondimento di materiale documentale, consultazione di video o ascolto di testimonianze; grazie alla funzione Teams di Office 365, inoltre, i gruppi di lavoro coinvolti nelle esercitazioni e nei laboratori saranno misti, ossia composti da personale proveniente dalle diverse sedi presenti sul territorio regionale. In questo modo ci si attende di raggiungere un triplice obiettivo: l'uscita da meccanismi di autoreferenzialità, una maggiore conoscenza e adesione organizzativa, lo scambio "spontaneo" di prassi virtuose.

I contenuti formativi saranno personalizzati con il contributo del personale APL; in particolare verranno costituite équipes di materia, composte da responsabili di settore e da operatori/personale esperto, con il compito di validare le progettazioni formative di massima e coadiuvare lo staff Sviluppo delle competenze e processi organizzativi nell'individuazione di quei contenuti coerenti con il fabbisogno organizzativo.

A partire da metà 2021 inoltre, verrà effettuata una nuova ricognizione dei fabbisogni formativi tesa ad individuare le aree di competenza che richiederanno ulteriori presidi e approfondimenti. A completamento di quanto programmato nel 2020, la disamina si avvarrà del contributo derivante dalla mappatura delle competenze e delle professionalità presenti nei vari settori, in particolare nei Centri per l'Impiego; attraverso il riscontro delle pregresse esperienze, delle funzioni assegnate e dell'adesione o partecipazione ai percorsi formativi sarà possibile individuare le future direttrici di sviluppo personale.

Il 2021 sarà anche l'anno per la progettazione e sperimentazione di un sistema di valutazione sui percorsi formativi e sui suoi fornitori. Per quanto attiene la formazione, la sua valutazione consentirà di rilevare direttamente il grado di soddisfazione in relazione a contenuti trattati, metodologie didattiche adottate, modalità di erogazione e indirettamente attraverso il tasso di partecipazione e gli attestati finali conseguiti.

Dal punto di vista metodologico il Piano Formativo si arricchirà nel 2021 dei Digital Open Badge strumento digitale per la rappresentazione delle competenze e le esperienze acquisite dalla persona in contesti formativi, esperienziali e per la qualifica/validazione delle competenze, non formali e informali, e delle soft skills. Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà, attraverso l'utilizzo di una piattaforma certificata, della progettazione ed emissione dei Digital Badge in relazione alla partecipazione conclusasi positivamente ai percorsi formativi proposti dal Piano di formazione e, in prospettiva, dell'expertise agita e riconoscibile.

A supporto della capitalizzazione dell'investimento formativo, infine, verrà implementato il sistema gestionale quale contributo alla costruzione del fascicolo del dipendente.

Di seguito il quadro riassuntivo delle attività che verranno realizzate nel 2021:

- progettazione ed erogazione percorsi formativi:
 - per omogeneità di attività;
 - per comunità professionali;
 - per personale neoassunto;
 - per ottemperanza obblighi di legge;
 - per fabbisogni emergenti, anche di poche unità, non previste ex ante in programmazione.
- progettazione di piani di inserimento e di formazione per personale neoassunto;
- progettazione di un piano per il rilascio di Digital Open Badge;
- aggiornamento fabbisogni formativi;
- implementazione della funzione gestionale dedicata alla formazione.

Processi organizzativi e sistema delle competenze del personale

Il combinato disposto delle recenti e ancora attuali dinamiche sull'economia e sul mercato del lavoro prodotte dall'emergenza sanitaria Covid19, dei dispositivi definiti per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego, del prossimo riordino degli ammortizzatori sociali e delle misure di sostegno al reddito richiedono un ripensamento della struttura organizzativa e dei processi di lavoro al fine di individuare sia gli elementi di continuità sia i criteri guida per la progettazione di nuovi settori/uffici e processi.

Ne deriva che, per APL, solo un'unione coesa e coordinata tra i professionisti che la compongono permetterà di raggiungere gli obiettivi prefissati e come la definizione di una struttura organizzativa funzionale permetta di realizzare il coordinamento e l'integrazione trasversale tra le diverse componenti (settori, uffici, sedi) collocati sulle due dimensioni tipiche e prevalenti, orizzontale e verticale.

A partire dagli spunti offerti dall'aggiornamento professionale e dagli stimoli provenienti dalle comunità di pratiche e dalle équipes di materia verranno attivati gruppi di lavoro intersettoriali per la ridefinizione o integrazione dei processi organizzativi ritenuti prioritari e strategici, a partire da quelli di convalida della DID e di elaborazione del Patto di Servizio Personalizzato.

Tale rimodulazione avrà una ricaduta sull'esercizio delle funzioni consentendo di riallocare, nella prospettiva dello sviluppo professionale, il personale sulla base delle competenze agite e del potenziale espresso. A supporto di tale operazione risulterà fondamentale nel corso del 2021 proseguire con la mappatura delle competenze e sviluppare il sistema delle job description attraverso uno strumento che permetta di ricostruire e rappresentare le competenze hard e soft, le attività svolte, i flussi relazionali e comunicativi.

Di seguito, in sintesi, le attività ipotizzate per il 2021:

- implementazione della mappatura delle competenze;
- sviluppo del sistema delle job description "aziendali";
- ridefinizione dei processi organizzativi e supporto alla progettazione di strumenti, a partire dal Patto di Servizio personalizzato.

4.3 LE ATTIVITA' DI SUPPORTO

4.3.1 Staff di Direzione

Lo Staff di Direzione affianca e supporta il Direttore nell'espletamento delle sue funzioni, nell'organizzazione del lavoro e nella pianificazione. Ruolo nevralgico ha la Segreteria di Direzione che ha il compito di gestire l'agenda del Direttore programmando riunioni, incontri e visite esterne, assegnando a ciascuno un ordine di priorità e organizzando il flusso documentale e di comunicazioni, nonché esaminando il contenuto e coordinandone lo smistamento.

Uno degli obiettivi della Segreteria di Direzione, al fine di standardizzare e uniformare le procedure amministrative, e al contempo garantire efficienza agli iter che prevedono il flusso di comunicazione e lo scambio di documenti tra la sede direzionale e le strutture territoriali – i Centri per l'Impiego - è quello di promuovere la razionalizzazione e la semplificazione dei processi, nonché la digitalizzazione e dematerializzazione degli stessi.

Lo Staff di Direzione esercita un ruolo di supporto specialistico e assistenza tecnica su tematiche specifiche inerenti il core business di APL, anche realizzando approfondimenti, ricerche, raccolta e produzione di materiale; facilita, inoltre, l'implementazione dei "progetti strategici di mandato" proposti dall'Assessorato e dalla Direzione Regionale, anche partecipando ad incontri di approfondimento e riunioni di coordinamento e affiancando il Direttore nei rapporti dell'Agenzia con Regione, Enti locali, Prefetture e altri Soggetti pubblici e privati.

Il Servizio ha inoltre il compito di promuovere, in stretta collaborazione con gli uffici del settore ICT, e supportare il Direttore nella definizione delle linee strategiche per sviluppare la comunicazione istituzionale rivolta ai cittadini, alla collettività e ad altri enti, per promuovere le attività dell'Agenzia e il suo funzionamento e per favorire la conoscenza delle disposizioni normative nelle materie di competenza, in stretto raccordo con il servizio Supporto giuridico alle politiche.

Infine, supporta il Direttore nella gestione delle relazioni sindacali attraverso il dialogo costante con RSU e Territoriali, il confronto con i sindacati su varie tematiche (retribuzione, ferie, diritti di informazione e consultazione, formazione, pari opportunità, orari, ecc.), la negoziazione e la stipula di accordi o contratti, l'intervento per la risoluzione delle controversie di lavoro.

4.3.2 Ragioneria e Bilancio

Il servizio provvede a coordinare i processi di pianificazione, programmazione, gestione contabile e controllo delle risorse economiche e finanziarie dell'ente. Di seguito si indicano le principali attività.

Piano annuale attività Gestione risorse finanziarie

Il bilancio di previsione 2021-2023 dell'Agenzia Piemonte Lavoro 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. 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, al quale si affianca la presente nota integrativa con la quale si completano ed arricchiscono le informazioni del bilancio.

Agenzia Piemonte Lavoro con il presente bilancio di previsione si pone l'obiettivo di proseguire nel percorso di rafforzamento dei servizi per l'impiego pubblici, già previsti dalla L.R. n. 34/2008 ed integrati dalla L.R. 23/2015, al fine di migliorare la loro capacità di rispondere ai bisogni, crescenti e di sempre maggior complessità, degli utenti.

Tale percorso, mira a conseguire una serie di risultati che comprendono:

- il rafforzamento delle competenze degli operatori e delle infrastrutture dei servizi per il lavoro pubblici;
- il miglioramento dei processi gestionali e di servizio e dei sistemi informativi dei Centri per l'Impiego.

Le fonti di finanziamento dell'Agenzia, oltre ad un contributo per l'ordinario funzionamento erogato dalla Regione Piemonte e ad un eventuale ricorso ad entrate connesse a programmi comunitari, dispone di due fonti principali a copertura delle spese di gestione.

La prima fonte di finanziamento si rinviene nell'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2017, n. 215, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e Bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" e, in particolare, i commi 793, 795 e 796 con i quali le Regioni sono state dotate di apposite risorse finanziarie per fare fronte al passaggio del personale e delle funzioni relative al mercato del lavoro in precedenza svolte dalle province e città metropolitane. Si tratta di risorse che garantiscono all'Agenzia entrate annue ai fini della "gestione ordinaria".

La seconda fonte è più recente ed è connessa al piano di sviluppo dei Centri per l'Impiego derivato dalla Legge di bilancio per l'anno 2019 (comma 258 dell'articolo 1) e dal D.L. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" (in particolare l'articolo 12, comma 3, recante "Disposizioni finanziarie per l'attuazione del programma del Reddito di cittadinanza"). Il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 "Adozione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro" ha previsto la ripartizione territoriale dei fondi necessari a dare attuazione ad entrambe le disposizioni normative sopra richiamate. Il D.M. 74/2019 prevede a favore della Regione Piemonte risorse considerevoli temporalmente limitate per quanto riguarda il potenziamento infrastrutturale, il cui piano è stato approvato dalla Giunta Regionale con D.G.R. 41-2021 del 25 settembre 2020 per un ammontare pari ad € 55.666.156,56, ma anche risorse stabili per il nuovo personale da assumere e le ulteriori spese di gestione indotte dall'aumento dell'organico.

Le risorse stabili ammontano a regime a circa 18,3 milioni di euro da destinarsi all'incremento della dotazione organica di personale. L'attuazione di tale piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego ha determinato il correlato aumento della propria dotazione organica ad oggi pari a 353 dipendenti.

Il D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 ha identificato le prestazioni che le Regioni sono tenute a garantire attraverso i Centri per l'Impiego pubblici e la rete degli operatori accreditati, oltre a introdurre, con l'art. 23, l'"Assegno di ricollocazione" quale misura di politica attiva nazionale. Il successivo D.M. n. 4/2018 ha definito i Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP), che devono essere assicurati in tutto il territorio nazionale in modo uniforme.

È opportuno inoltre ricordare che con la Legge 27 dicembre 2017, n. 205, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020, è stata definita la modalità di completamento della transizione in capo alle Regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'Impiego. Il Piano di rafforzamento è finalizzato a consolidare il governo e lo sviluppo dei servizi dei CPI, da perseguire attraverso investimenti che intervengono sulle Infrastrutture, sul Capitale Umano e sull'innovazione degli strumenti di lavoro a disposizione dei CPI, in modo da realizzare, contestualmente, sia il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi che la qualificazione professionale degli operatori.

Nel corso del 2021 verrà data inoltre continuità all'attuazione al "Piano di Rafforzamento dei Servizi e delle Misure di Politica Attiva del Lavoro", finanziato dal POC SPAO tramite l'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro.) iniziata nel corso dell'anno 2020 con l'assunzione di 24 unità con contratto a tempo determinato.

Il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023 chiude con i seguenti totali a pareggio di competenza: - anno 2021 € 185.618.925,80 - anno 2022 € 40.782.602,60 - anno 2023 € 40.782.602,60. Il pareggio di parte corrente è stato ottenuto senza far ricorso all'utilizzo di strumenti finanziari.

La dotazione finanziaria ordinaria dell'Agenzia per l'anno 2021 è pari ad € 36.500.000,00, quale copertura delle spese di funzionamento dell'agenzia, compresa la gestione delle sedi dei Centri per l'Impiego e alle attività supplementari necessarie ed essenziali per lo svolgimento delle attività istituzionali.

Altre entrate di competenza iscritte a bilancio vantate dall'Agenzia, verso la Regione Piemonte quale ente finanziatore della stessa nascono dalla gestione dei seguenti progetti:

- "IO LAVORO"
- "World skills"
- "EURES"
- "FAMI – PRIMA – pensare prima al dopo"
- "Piano rafforzamento CPI del Piemonte"
- "Mentor"
- "Buoni servizio"
- "No needs"
- "Erasmus+ set up"
- "Erasmus+ red era"
- "Tsunami programma progress"
- "FAMI - Buonaterra"
- "POR FSE 2014-2020 buono servizi Garanzia Giovani"
- "Piano straordinario potenziamento CPI D.M. 74/2019"

L'azione di APL è volta a definire e programmare le risorse destinate alla gestione Centri per l'Impiego alla crescita quantitativa e lo sviluppo qualitativo delle risorse professionali dei servizi. Le principali finalità possono essere il miglioramento di tutte le sedi dei CPI garantendo adeguate infrastrutture fisiche e informative in linea con le esigenze di servizio all'utenza e il previsto aumento di personale; l'inserimento nel sistema dei CPI di nuovi operatori; l'aggiornamento delle competenze degli operatori già presenti per valorizzarne il ruolo nell'erogazione dei servizi e nel supporto ai nuovi assunti; la qualificazione delle funzioni dell'Agenzia per il monitoraggio, la governance e il miglioramento costante del sistema dei servizi per il lavoro.

Il totale delle risorse in entrata, considerando anche l'applicazione dell'avanzo presunto di amministrazione per € 75.981.764,47 approvato con determinazione n. 40 del 29/01/2021 ammontano a 185.618.925,80 milioni di euro. Per quanto riguarda le entrate previste per gli esercizi 2022 e 2023, oltre alle ordinarie risorse trasferite dalla Regione Piemonte, sono previste entrate sulle linee di finanziamento ministeriali.

Le spese dell’Agenzia ipotizzate per il triennio 2021 - 2023 sono principalmente rappresentate dagli oneri di personale, dal funzionamento e dall’attuazione del piano di potenziamento (D.M. 74/2019) con interventi anche a carattere strutturale, in particolare per il personale si prevede un aumento della spesa determinata dalla crescita del numero di personale a tempo indeterminato, come da determinazione n. 363 del 28.06.2019 “Adozione piano dei fabbisogni del personale di Agenzia Piemonte Lavoro triennio 2019-2021”, le cui procedure di assunzione si sono concluse con il mese di dicembre 2020 determinando così un organico di personale pari a 353 unità. Il bilancio di previsione 2021-2023 è stato predisposto secondo lo schema di cui all’allegato n. 9 del D.Lgs. 118/2011 e i capitoli di entrata e di spesa sono stati classificati secondo quanto previsto dagli articoli 14 e 15 dello stesso decreto.

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

- le entrate si articolano in:
 - titoli, definiti secondo la fonte di provenienza delle entrate;
 - 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, capitoli.
- le spese si articolano in:
 - missioni che sono definite anche tenendo conto di quelle individuate per il bilancio dello Stato;
 - programmi, articolati in titoli e, ai fini della gestione, sono ripartiti in macroaggregati e capitoli. I capitoli, si raccordano con il quarto livello di articolazione del piano dei conti integrato previsto ed aggiornato dalla Ragioneria Generale dello Stato tramite ARCONET (armonizzazione contabile degli enti territoriali). Il programma è inoltre, raccordato alla relativa codificazione COFOG di secondo livello (Gruppi), secondo le corrispondenze individuate nel glossario.

Le spese di funzionamento di 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 ad 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 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 criterio di imputazione degli accertamenti e degli impegni è fondato sull'esigibilità dell'obbligazione giuridica: i crediti e i debiti sono imputati alle scritture contabili dell'esercizio in cui l'obbligazione giuridicamente perfezionata viene a scadenza; i residui attivi rappresentano crediti nei confronti di Regione Piemonte, pertanto, non sottoposti alla procedura di analisi per la costituzione del fondo crediti di dubbia esigibilità.

A partire dal presente esercizio finanziario 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 ricorrenti. La revisione dei budget della spesa corrente è stata prevista in bilancio, in ragione delle spese necessarie ed 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, daranno luogo ad obbligazioni esigibili negli esercizi considerati nel bilancio di previsione e sono determinati esclusivamente in relazione alle esigenze funzionali ed agli obiettivi concretamente perseguibili nel periodo cui si riferisce il bilancio finanziario di previsione.

Analisi delle previsioni di competenza - parte entrata

Lo schema di bilancio e gli annessi allegati sono stati redatti in collaborazione con 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 2021-2023 per la parte entrata, sono sintetizzati nei seguenti prospetti.

TITOLO 2 TRASFERIMENTI CORRENTI	PREVISIONI ANNO 2021	PREVISIONI ANNO 2022	PREVISIONI ANNO 2023
	105.283.773,38 €	36.464.602,60 €	36.464.602,60 €
TITOLO 3 ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	PREVISIONI ANNO 2021	PREVISIONI ANNO 2022	PREVISIONI ANNO 2023
	63.387,95 €	28.000,00 €	28.000,00 €
TITOLO 9 ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	PREVISIONI ANNO 2021	PREVISIONI ANNO 2022	PREVISIONI ANNO 2023
	4.290.000,00 €	4.290.000,00 €	4.290.000,00 €
TOTALE TITOLI	109.637.161,33 €	40.782.602,60 €	40.782.602,60 €

Da quanto sopra esposto si evidenzia che le entrate più significative consistono nel trasferimento fatto dalla Regione Piemonte destinate al funzionamento dell'ente ed al potenziamento infrastrutturale delle sedi dei CPI.

Per quanto riguarda la parte entrate, si evidenzia il fondo di cassa per € 52.107.917,99 stanziato in cassa e l'avanzo di amministrazione, per € 75.981.764,47. L'avanzo di amministrazione presunto al 31/12/2020, approvato con determina n. 40 del 29.01.2021, è applicato al Bilancio di previsione 2021 ed è destinato alla gestione dei fondi vincolati ed al funzionamento dell'Ente.

Analisi delle previsioni di competenza - Parte spesa

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 2021/2023, alle spese di funzionamento, tenuto conto delle obbligazioni giuridiche in essere, dei contratti e di tutte le altre spese di carattere rigido e incompressibile.

Tabella 6: riepilogo per missioni- spesa

DENOMINAZIONE	PREVISIONI DELL'ANNO 2021	PREVISIONI DELL'ANNO 2022	PREVISIONI DELL'ANNO 2023	
<i>Previsioni di competenza</i>				
TOTALE MISSIONE 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	101.996.315,43 €	36.392.602,60 €	36.392.602,60 €
TOTALE MISSIONE 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	79.034.317,59 €	100.000,00 €	100.000,00 €
TOTALE MISSIONE 20	Fondi e accantonamenti	298.292,78 €	0,00 €	0,00 €
TOTALE MISSIONE 99	Servizi per conto terzi	4.290.000,00 €	4.290.000,00 €	4.290.000,00 €
TOTALE MISSIONI		185.618.925,80 €	40.782.602,60 €	40.782.602,60 €

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. 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.

Tabella 7: Spese per titoli e macroaggregati

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		PREVISIONI ANNO 2021
	TITOLO 1 - Spese correnti	
101	Redditi da lavoro dipendente	57.221.825,99 €
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	4.833.620,53 €
103	Acquisto di beni e servizi	33.602.362,06 €
104	Trasferimenti correnti	74.240.003,25 €
110	Altre spese correnti	533.292,78 €
100	Totale TITOLO 1	170.431.104,61 €
	TITOLO 2 - Spese in conto capitale	
202	Investimenti fissi lordi	10.897.821,19 €
205	Altre spese in conto capitale	
200	Totale TITOLO 2	10.897.821,19 €
	TITOLO 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	
701	Uscite per partite di giro	4.290.000,00 €
700	Totale TITOLO 7	4.290.000,00 €
TOTALE		185.618.925,80 €

Costo del personale

Tale spesa è costituita, dal costo del personale titolare di un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio alla data del 01/01/2021 e dal costo del personale che verrà assunto tramite procedure concorsuali come previsto dal piano dei fabbisogni.

La situazione attuale del personale in servizio è la seguente:

Tabella 8: Personale in servizio per categoria profilo

Categoria/Profilo	Posizione economica	Personale in servizio al 01.01.2021
Direttore (TD)		
Dirigente/Direttore Vicario		
D	1	76
D	2	1
D	3	15
D	4	8
D	5	3
D	6	4
D	7	13
C	1	172
C	2	5
C	3	3
C	4	7
C	5	12
C	6	24
B	1	2
B	2	2
B	6	1
B	7	3
B	8	1

Acquisti di beni e servizi legati al funzionamento dell'Agenzia

Evidenzia il costo sostenuto dall'Agenzia per garantirne l'operatività ed il regolare funzionamento, oltre che della sede direzionale anche delle sedi decentrate, rientrano le spese per la gestione degli immobili, le spese per le utenze, i beni di consumo.

Imposte e tasse a carico dell'ente

Il raggruppamento definito Imposte e Tasse accoglie al suo interno principalmente le spese sostenute dall' Agenzia come Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) e la tassa smaltimento rifiuti.

Altre spese correnti e fondi

In questa voce sono evidenziate le voci più significative: il fondo di riserva, per il 2021, è stanziato per un importo di € 298.292,78.

La costituzione del fondo pluriennale vincolato (FPV) viene rinviata a seguito della conclusione della procedura di riaccertamento dei residui che ne determinerà l'avanzo di amministrazione definitivo e le necessarie variazioni di bilancio che ne adegueranno l'impiego del risultato di amministrazione.

Agenzia Piemonte Lavoro, in sede di predisposizione del bilancio di previsione, in osservanza al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, allegato 2 al DPCM 28/12/2011, non ha stanziato un'apposita posta contabile denominata "Accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità", poiché le entrate si riferiscono a crediti verso altre amministrazioni pubbliche.

Risultato di Amministrazione Presunto

In occasione della predisposizione del bilancio di previsione è necessario procedere alla destinazione del risultato di amministrazione presunto, che consiste in una previsione ragionevole del risultato di amministrazione dell'esercizio precedente, formulata in base alla situazione dei conti alla data di elaborazione del bilancio di previsione.

In particolare, la tabella dimostrativa del risultato di amministrazione presunto consente di verificare l'esistenza di un eventuale disavanzo e di provvedere alla relativa copertura. L'avanzo di amministrazione presunto generato dalla gestione 2020 è stato quantificato in € 75.981.764,47 ed approvato con determinazione n. 40 del 29/01/2021.

Di seguito viene riportata una sintesi della tabella dimostrativa del risultato di amministrazione presunto allegato al bilancio di previsione.

Si riporta di seguito la tabella dimostrativa del risultato di amministrazione presunto (all'inizio dell'esercizio 2021 di riferimento del bilancio di previsione).

1) Determinazione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2020		
(+)	Risultato di amministrazione iniziale dell'esercizio 2020	54.029.396,97 €
(+)	Fondo pluriennale vincolato iniziale dell'esercizio 2020	4.527.030,09 €
(+)	Entrate già accertate nell'esercizio 2020	42.213.044,99 €
(-)	Uscite già impegnate nell'esercizio 2020	24.904.487,33 €
(-)	Riduzione dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2020	0,00 €
(+)	Incremento dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2020	0,00 €
(+)	Riduzione dei residui passivi già verificatasi nell'esercizio 2020	116.779,75 €
=	Risultato di amministrazione dell'esercizio 2020 alla data di redazione del bilancio di previsione dell'anno 2021	75.981.764,47 €
(+)	Entrate che prevedo di accertare per il restante periodo dell'esercizio 2020	0,00 €
(-)	Spese che prevedo di impegnare per il restante periodo dell'esercizio 2020	0,00 €
(-)	Riduzione dei residui attivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2020	0,00 €
(+)	Incremento dei residui attivi presunto per il restante periodo dell'esercizio 2020	0,00 €
(+)	Riduzione dei residui passivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2020	0,00 €
(-)	Fondo pluriennale vincolato finale presunto dell'esercizio 2020	0,00 €
=	A) Risultato di amministrazione presunto al 31/12/2020	75.981.764,47 €
2) Composizione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2020		
Parte accantonata		
	Fondo contenzioso	15.000,00 €
	B) Totale parte accantonata	15.000,00 €
Parte vincolata		
	Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	0,00 €
	Vincoli derivanti da trasferimenti	66.508.235,88 €
	Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui	0,00 €
	Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	0,00 €
	Altri Vincoli	0,00 €
	C) Totale parte vincolata	66.508.235,88 €
	D) Totale destinata agli investimenti	0,00 €
	E) Totale parte disponibile	9.458.528,59 €
3) Utilizzo quote vincolate del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2020		
Utilizzo quota vincolata		
	Utilizzo vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	0,00 €
	Utilizzo vincoli derivanti da trasferimenti	66.508.235,88 €
	Utilizzo vincoli derivanti dalla contrazione di mutui	0,00 €
	Utilizzo vincoli formalmente attribuiti dall'ente	0,00 €
	Utilizzo altri vincoli	0,00 €
	Totale utilizzo avanzo di amministrazione presunto	75.981.764,47 €

Tra le risorse disponibili rientrano anche le economie derivante dalle mancate assunzioni finanziate dal D.M. 74 per l'anno 2019, somme già allocate al capitolo di spesa n. 119031 e che pertanto non saranno destinate al finanziamento di spese correnti a carattere permanenti.

Piano degli indicatori e gli equilibri di bilancio

Con Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze per le regioni e gli enti regionali è stato definito un sistema di indicatori di bilancio semplici, misurabili e riferibili ai programmi di bilancio, costruiti secondo criteri e metodologie comuni, diretto a consentire l'analisi e la comparazione dei bilanci. Il Piano degli Indicatori è lo strumento per il monitoraggio degli obiettivi e dei risultati di bilancio ed integra i documenti di programmazione.

Per l'Agenzia analizzare le spese significa valutare l'efficienza e l'economicità dell'amministrazione ed è fondamentale per la ricerca di nuove soluzioni tese a migliorare la gestione dell'ente, l'allocazione delle risorse e per raggiungere uno standard qualitativo sempre più elevato. La valutazione delle spese che l'Agenzia ha programmato di sostenere per la propria gestione, implica un'analisi approfondita di alcune particolari voci di bilancio, dalle spese per il personale, alle spese correnti e in conto capitale.

L'Agenzia è fondamentalmente caratterizzata dalla sola presenza di spese di ordinaria amministrazione, spese completamente destinate al funzionamento dell'ente e all'espletamento delle sue funzioni istituzionali. Ci sono alcune spese che per loro natura si ripetono ogni anno e che nel breve periodo è difficile ridurre. L'incidenza di queste spese viene misurata sia sul totale delle spese che sulle entrate correnti, al fine di verificare l'autonomia gestionale di programmare altre spese, senza correre il rischio di superare alcuni dei parametri di deficitarietà fissati dalla legge.

Nel rispetto delle attuali norme il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio al Bilancio previsionale 2021 sarà pari a:

- **Entrate correnti / spese corrente** = € 109.637.161,33/185.618.925,80= 40,94% coperto con avanzo di amministrazione).
- **Spesa del personale / spesa corrente** = € 57.221.825,99/185.618.925,80= 30,82% questo indice risulta di fondamentale importanza per la definizione della rigidità strutturale poiché ci consente di capire quanta parte delle entrate correnti è destinata alla copertura delle spese relative al personale che, come si può facilmente intuire, non sono facilmente eliminabili nel breve periodo. Il Bilancio dell'Agenzia si presenta quindi caratterizzato da un'elevata rigidità nella gestione delle spese di funzionamento che presenta un'elevata incidenza della spesa del personale sia di costi diretti che indiretti sulla complessiva capacità di spesa corrente di cui può disporre l'ente.
- **Entrate finali di cassa / Spese finali di cassa** = € 193.573.103,20 / = 193.573.103,20 definisce l'equilibrio di bilancio finale che deve garantire una perfetta quadratura fra le spese finali programmate e le entrate finali attribuite all'esercizio. Affinché il Bilancio sia in equilibrio è necessario che il Saldo Corrente (Entrate Correnti - Spese Correnti) e il Saldo Finale (Saldo Finale (Entrate Finali - Spese Finali) non siano negativi.

4.3.3 Gestione giuridica del personale

La gestione giuridica del personale rientra tra le attività che, nella Catena del valore di Porter, vengono definite “di supporto”. Si tratta di attività caratterizzate da una prevalente continuità e ripetitività nel tempo ed indispensabili all'erogazione dei servizi di core dell'Agenzia.

La corretta gestione, attraverso l'applicazione ed attuazione delle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti nel tempo, delle attività connesse alla costituzione e alla gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente - sia a tempo indeterminato che a termine - influisce sulla performance dell'intera organizzazione ed incide sull'esercizio dei diritti e dei doveri propri di ciascun pubblico dipendente.

In tale ambito l'anno 2021 comporterà per l'Agenzia l'impegno per completare il piano di potenziamento del proprio organico di personale, oltre alla necessità di garantire la continuità delle attività di gestione degli eventi giuridici che caratterizzano la vita professionale dei dipendenti, implementando i processi dedicati.

Piano assunzionale 2021 e gestione procedure di reclutamento

In coerenza con quanto previsto dal Piano regionale di potenziamento dei CPI approvato con D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2020 e dagli strumenti di programmazione dell'Agenzia, nell'anno 2021 si prevede di portare a compimento l'implementazione dell'organico del personale dei CPI, avviata a partire dal 2019 ed articolata nel triennio 2019-2021.

Il Piano triennale per i fabbisogni del personale (PTFP), approvato con determinazione del Direttore n. 363 del 28.06.2019, ha prefigurato le assunzioni del triennio 2019-2021, ipotizzandone due distinte tranche:

- la prima, a valere sulle risorse ordinarie statali e regionali, fa riferimento alla D.G.R. 45-8908 del 06.05.2019 con la quale è stata definita la Dotazione Organica di APL per il triennio 2019-2021 per una spesa potenziale massima di € 9.380.626,94;
- la seconda, a valere sulle risorse del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro, così come ripartite dal D.M. 74/2019: a regime dal 2022, spetteranno complessivamente a Regione Piemonte, che provvederà al relativo trasferimento all'Agenzia, € 28.707.247,73 annui, che costituiscono il vincolo di finanza pubblica per definire il fabbisogno di personale di APL connesso all'attuazione del piano straordinario.

Al termine del percorso complessivo di rafforzamento, implementato grazie alle due fonti di finanziamento sopra citate, la dotazione organica presunta complessiva di APL sarà di complessive 763 unità:

Qualifica e categoria	Personale in servizio al 1.7.2021	Incremento DO	Dotazione organica finale
Dirigente	1	7	8
Categoria D	119	191	310
Categoria C	201	216	417
Categoria B	13	15	28
Categoria A	0	0	0
Totale	334	429	763

Il piano assunzioni 2020 di APL, approvato con D.D. n. 391 del 07.09.2020, aveva previsto l'assunzione di un massimo di 252 unità di personale, di cui 188 finanziate dalle risorse del D.M. n. 74/2019, 14 da risorse del bilancio di APL e 50 dalle risorse comunitarie (Programma operativo complementare al PON SPAO 2014-2020 e Programma operativo nazionale inclusione 2014-2020): di queste ultime solo 24 sono state attuate.

Se la prima tranche di assunzioni prevista dal D.M.74/2019 è stata destinata ad intervenire in prima battuta sulla condizione generale di carenza di personale in cui versano i CPI che scontano anni di stallo nel reclutamento di nuovo personale, gli ulteriori nuovi ingressi saranno finalizzati sia a proseguire nell'opera di rafforzamento dell'ossatura organizzativa di APL e dei servizi erogati sia ad investire nel potenziamento di tutte quelle attività strategiche cosiddette di servizio: comunicazione, analisi del mercato del lavoro, valutazione delle politiche, marketing territoriale.

Allo scopo di completare l'organico di APL (costituito al 1.1.2021 da 353 unità di personale, di cui 329 dipendenti a tempo indeterminato e 24 dipendenti a tempo determinato, oltre a 253 dipendenti regionali in posizione di distacco funzionale), il Piano delle Assunzioni per il 2021 dovrà prevedere l'attuazione di diversi procedimenti di reclutamento, volti rispettivamente ad incrementare il personale nei CPI, a dare copertura alle quote di riserva di cui alla Legge 68/1999 s.m.i., ad acquisire specifiche professionalità per il potenziamento dell'apparato amministrativo a servizio dei CPI mediante procedimenti di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 ovvero scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti, nonché a rafforzare la compagine dirigenziale dell'Agenzia.

Nello specifico, il Piano delle Assunzioni 2021 di APL dovrà prevedere:

- Totale scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per **“Tecnico Servizi per l’Impiego”** (Cat. C) con acquisizione delle 24 unità di personale a tempo determinato attualmente finanziate da risorse comunitarie (Programma operativo complementare al PON SPAO 2014-2020) oltre a 10 ulteriori idonei;
- scorrimento fino ad esaurimento della graduatoria del profilo **“Assistente amministrativo”** (Cat. C), (totale n. 29 idonei);
- l’attivazione di procedimenti selettivi volti all’acquisizione di personale a tempo determinato con Contratti di Formazione e Lavoro sia nella categoria C (**Profilo Tecnico Servizi per l’impiego**) sia nella categoria D (**Profilo Specialista Politiche del Lavoro**) consentirà di reclutare unità di personale per i Progetti finanziati dal POR e di incrementare l’organico di APL a seguito di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro;
- lo svolgimento dei seguenti procedimenti concorsuali pubblici per la copertura di:
 - posti per specialisti di Multicultural Diversity Management (Cat. D);
 - posti nel profilo professionale di Specialista Politiche del Lavoro (Cat. D);
 - posti nel profilo professionale di Tecnico Servizi per l’Impiego (Cat. C);
 - posti nel profilo di Specialista Amministrativo (Cat. D);
 - posti nel profilo di Assistente Amministrativo (Cat. C);
 - posti nel profilo di Specialista ITC (Cat. D);

- posti nel profilo di Tecnico ITC (Cat. C);
- chiamate per avviamento numerico disabili ed assunzione diretta di appartenenti alle **categorie protette**, ai sensi della Legge 68/1999 s.m.i.;
- procedimenti volti alla copertura di n. 1 posti di **qualifica dirigenziale**;
- procedimento riservato al **personale interno**, ai sensi dell'art. 22 comma 15 D.Lgs 75/2017, per la progressione verticale in categoria D.

L'attività conseguente implica la gestione delle procedure selettive e di assunzione, nelle diverse forme e modalità previste dalla vigente legislazione in materia (mobilità volontaria, scorrimento graduatorie vigenti, concorsi pubblici, avviamenti legge 68), e dei conseguenti adempimenti oltre allo svolgimento delle prove del concorso pubblico, sospeso a marzo 2020, per n. 1 posto di Specialista ICT (Cat. D), già previsto nella programmazione 2019-2020.

Durante il periodo emergenziale la normativa statale è ripetutamente intervenuta (D.L. 34/2020, convertito in Legge 77/2020; D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020) al fine di consentire una rapida conclusione dei procedimenti concorsuali sospesi per l'emergenza sanitaria, prevedendo la semplificazione delle procedure, attraverso l'utilizzo di strumenti digitali per l'espletamento delle prove scritte ed il decentramento delle relative sedi di svolgimento.

L'art. 10 del D.L. 44/2021, convertito in Legge 76/2021, è ulteriormente intervenuto con l'obiettivo della semplificazione e della riduzione dei tempi di reclutamento, consentendo, per i concorsi per posti non dirigenziali, l'espletamento di un'unica prova scritta con utilizzo di strumenti informatici e digitali e della prova orale in videoconferenza, oltre ad una eventuale fase di valutazione titoli. Si conferma la possibilità di svolgimento delle prove in sedi decentrate e, ove necessario, la non contestualità delle stesse.

La programmazione e la gestione delle procedure concorsuali di APL per l'anno 2021 dovranno svolgersi in coerenza con le linee di indirizzo sopra indicate, in particolare nella fase di redazione dei bandi per quanto attiene la determinazione del numero di prove e della relativa modalità di svolgimento. Si prevede inoltre l'affidamento a società specializzata dell'incarico della gestione in modalità digitale non solo della fase di raccolta delle domande di ammissione dei candidati, ma anche delle prove scritte.

Selezione Posizioni Organizzative

Nell'ambito del più ampio adeguamento della struttura organizzativa, finalizzato a supportare l'Agenzia nel suo processo di trasformazione in un ente articolato e di considerevoli dimensioni, si prevede di dare copertura nel corso dell'anno 2021 a n. 20 posizioni organizzative di nuova istituzione o vacanti. Si procederà di conseguenza alla pubblicazione di apposito bando riservato al personale inquadrato in categoria D, alla istruttoria delle domande di partecipazione, alla verbalizzazione dei colloqui selettivi ed alla redazione degli atti conclusivi del procedimento.

Progressioni Economiche Orizzontali

In sede di contrattazione integrativa verrà valutata la possibilità di destinare parte delle risorse del fondo risorse decentrate per riconoscere, con decorrenza 1.1.2021, le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, in applicazione dei criteri approvati con il CCIA del 24.09.2019 e nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, così come successivamente definiti dalla Ragioneria Generale dello Stato.

A seguito di istruttoria per la verifica del possesso dei requisiti di accesso (almeno 24 mesi nella medesima posizione economica) verrà predisposto l'elenco dei dipendenti ammessi alla selezione e successivamente, sulla base della valutazione media ottenuta nell'ultimo triennio, verrà definita la graduatoria definitiva degli aventi diritto.

Gestione rapporto di lavoro dei dipendenti

La gestione degli eventi giuridici relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti comporta un complesso di attività tra cui, in primo luogo, l'implementazione e l'aggiornamento dei regolamenti relativi ai diversi istituti previsti da norme e contratti.

Particolare rilevanza per l'anno 2021 riveste l'approvazione del regolamento dello smart working, di cui ad oggi APL non è dotata, in modo da consentire, al termine del periodo emergenziale e della possibilità di utilizzo della attuale forma semplificata di lavoro agile, di gestire il passaggio di una percentuale di dipendenti allo smart working, sulla base anche delle norme contrattuali di prossima emanazione.

Le attività connesse alla costituzione e alla gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente sono varie e riguardano tutte le fasi della vita lavorativa, dal momento dell'assunzione fino alla cessazione dal servizio:

- stipula e repertoriazione dei contratti di assunzione, di trasformazione part time, di telelavoro;
- creazione ed aggiornamento costante del fascicolo personale del dipendente;
- comunicazioni obbligatorie on line (COB) secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro di tutti gli eventi di assunzione, cessazione, trasformazione;
- comunicazione a INAIL dei contratti di telelavoro attivati;
- comunicazione al Ministero del Lavoro dell'avvio di progetti di smart working;
- attività inerenti i comandi, i distacchi, la mobilità interna ed esterna, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, il telelavoro;
- istruttoria e verifica dei requisiti di accesso ai procedimenti relativi alle progressioni orizzontali;
- istruttoria delle richieste di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra istituzionali;
- provvedimenti di collocamento in quiescenza.

Gestione presenze ed assenze

La gestione dell'orario di lavoro e la rilevazione delle presenze ed assenze del personale costituiscono attività di primaria importanza al fine di garantire la corretta applicazione degli istituti incidenti sulla corresponsione del trattamento economico (malattia, congedi parentali, scioperi, aspettative, prestazioni straordinarie, erogazione indennità legate alla presenza in servizio, rimborsi previsti per prestazioni in smart working e telelavoro, riconoscimento buoni pasto).

A seguito della registrazione e verifica mensile dei dati inseriti, vengono svolte estrazioni ed elaborazioni, sia in forma aggregata per le esigenze statistiche previste per legge, sia sotto forma di report periodici dettagliati, richiesti dalla Regione nel caso del personale distaccato.

In considerazione del rapido processo di incremento dell'organico del personale dell'Agenzia e della consistente presenza in tale contesto di dipendenti regionali in posizione di distacco funzionale, la gestione delle attività relative alla registrazione di presenze ed assenze risulta complessa e richiede la continua implementazione dei processi dedicati: adeguamento del sistema informatico specifico J-PERS (impostazione dei profili orari e delle regole di calcolo per la determinazione di tetti ferie e congedi parentali, calcolo del periodo di comporto, adattamento e creazione nuovi giustificativi in relazione a modifiche normative e contrattuali), definizione dell'iter per la richiesta di utilizzo di permessi, congedi ed aspettative, oltre all'attività di supporto ai responsabili di servizio ed ai dipendenti per l'utilizzo dell'applicativo dedicato.

Gestione istituti sindacali

L'attività implica la determinazione del monte ore annuale di Amministrazione relativo ai permessi spettanti a componenti RSU e OO.SS. rappresentative, la registrazione dei permessi richiesti (per attività di sigla, organismi direttivi statutari, RSU) e dei distacchi sindacali attivati nella banca dati PerlaPA GEDAP.

In occasione dell'indizione di scioperi, si procede alla rilevazione delle adesioni del personale ed alla relativa comunicazione nella banca dati PerlaPA GEPAS.

Gestione missioni del personale

L'attività è volta alla gestione delle varie fasi del processo relativo alle missioni del personale, nel caso di dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località distante oltre 10 Km dalla ordinaria sede di servizio (art. 41 CCNL 2000, art. 16 del CCNL del 5.10.2001), a partire dalla richiesta di autorizzazione, alla verifica della registrazione dei tempi di viaggio e degli orari di lavoro in trasferta, all'istruttoria volta al rimborso delle spese di viaggio sostenute dai dipendenti ed alla attribuzione dei buoni pasto ovvero al riconoscimento del rimborso per i pasti consumati, in osservanza del dettato regolamentare.

Si verificherà l'opportunità di affidare ad una agenzia di viaggio il servizio relativo alla prenotazione ed anticipazione delle spese di viaggio e soggiorno oltre ad acquisire, nell'ambito del sistema SICRAWEB, il modulo dedicato al fine di realizzare una gestione integrata del processo di gestione delle missioni.

Adempimenti Amministrazione Trasparente - Statistiche

In attuazione delle previsioni del D.Lgs 33/2013 e del PTPCT verrà attuata la pubblicazione, nella sezione "Personale" di "Amministrazione Trasparente" sul sito web dell'Agenzia, dei dati riferiti a:

- Dirigenti
- Posizioni Organizzative
- Personale non a tempo indeterminato
- Tassi di assenza del personale
- Incarichi attribuiti/autorizzati ai dipendenti
- Bandi di concorso

PerlaPA

Si procederà agli adempimenti obbligatori di aggiornamento ed invio delle dichiarazioni annuali sul sistema di banche dati PerlaPA messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica in

relazione a: Anagrafe delle Prestazioni, Permessi Legge 104, utilizzo di prerogative sindacali (distacchi, permessi) e di permessi e aspettative per funzioni pubbliche elettive (GEDAP), adesioni a scioperi (GEPAS).

Conto Annuale del Personale

Il Conto Annuale del Personale, previsto quale adempimento obbligatorio dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001 e gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato mediante il sistema informativo SICO, prevede l'acquisizione di flussi informativi relativi alla consistenza del personale, alle sue caratteristiche ed alla relativa spesa.

Le tabelle di cui si compone la rilevazione verranno compilate, con l'ausilio delle estrazioni di dati dal sistema SICRAWEB, dai servizi coinvolti (Gestione Giuridica e Gestione finanziaria) e trasmesse entro il termine stabilito dalla RGS con apposita circolare annuale. Alla rilevazione viene associata una relazione sulle attività svolte dall'Amministrazione nell'anno di riferimento, con l'evidenziazione delle risorse umane utilizzate e dei tempi impiegati.

Altri adempimenti statistici

Adempimenti statistici in materia di personale da compiere con cadenza annuale sono: la compilazione del Prospetto annuale PRODIS, relativo alle quote di riserva per le assunzioni di disabili e categorie protette, l'invio del prospetto relativo alle assunzioni di volontari delle Forze Armate, l'invio del rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate.

4.3.4 Gestione economica del personale

Il servizio preposto è competente allo svolgimento delle attività afferenti alla gestione economica, fiscale, previdenziale ed assicurativa del personale, ed in particolare:

- predisposizione delle anagrafiche del nuovo personale assunto e inquadramento economico del personale dipendente;
- elaborazione mensile delle paghe e liquidazione delle stesse, versamento dei contributi obbligatori e delle ritenute fiscali;
- esecuzione degli adempimenti previsti nel caso di cessione del quinto, piccoli prestiti e pignoramenti relative ai dipendenti;
- esecuzione degli adempimenti previsti nel caso di deleghe sindacali dei dipendenti;
- presa in carico delle variazioni di Iban e detrazioni richieste dai dipendenti;
- invio mensile dei dati relativi ai contributi INPS a qualunque titolo dovuti dall'Ente (UNIEMENS – denuncia mensile contributi INPS);
- predisposizione ed invio CU e 770;
- ricezione e adeguamento alle risultanze contabili mod. 730;
- assistenza fiscale al personale dipendente in funzione di sostituto d'imposta;
- definizione del trattamento accessorio con la predisposizione e lo svolgimento delle attività istruttorie e di elaborazione per il pagamento delle indennità e della produttività in attuazione dei contratti integrativi decentrati e la predisposizione delle relative liquidazioni;

- esecuzione delle attività per le adesioni al fondo di Previdenza Complementare Perseo Sirio;
- trasmissione domande, compilazione distinta di contribuzione e della DMA;
- autoliquidazione Inail;
- supporto ai Dirigenti per la revisione annuale delle posizioni assicurative di rischio INAIL di tutti i dipendenti;
- predisposizione ed elaborazione dei dati per la rendicontazione dei costi del personale.

Costituzione fondo risorse decentrate

L'attività implica la costituzione e l'utilizzo dei fondi delle risorse decentrate per i dipendenti, per le posizioni organizzative e per i dirigenti (attualmente in APL è presente un solo dirigente in ruolo), nonché la determinazione dell'entità delle risorse decentrate stabili e delle somme effettivamente disponibili per la contrattazione.

Gestione pratiche di infortunio Inail e gestione previdenziale del personale e pratiche pensionistiche

L'attività implica il corretto svolgimento degli adempimenti connessi alla denuncia/comunicazione di infortunio. Si tratta dell'adempimento al quale è tenuto il datore di lavoro nei confronti dell'Inail in caso di infortunio sul lavoro dei lavoratori dipendenti o assimilati soggetti all'obbligo assicurativo, che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

L'ufficio preposto si occupa altresì di garantire la correttezza della gestione previdenziale e contributiva del personale ed in particolare:

- sistemazione della posizione previdenziale dei dipendenti e costituzione della posizione assicurativa presso l'Inps del personale cessato senza diritto a pensione;
- procedure per il collocamento a riposo del personale, sistemazione e certificazione delle Posizioni Assicurative dei dipendenti anche cessati e conseguenti adempimenti per la liquidazione del trattamento di previdenza e di quiescenza;
- adempimenti relativi alle richieste di liquidazione del trattamento di fine servizio/rapporto del personale cessato;
- adempimenti relativi ai riscatti, ricongiunzioni e riconoscimenti di periodi e servizi.

4.3.5 Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche del lavoro ed integrazione

Tra gli obiettivi strategici di Agenzia Piemonte Lavoro precedentemente indicati, vi è quello di creare un ecosistema di servizi integrati, capace di offrire risposte tempestive sia alle persone alla ricerca di un'occupazione, sia alle imprese. Le condizioni preliminari per la realizzazione della strategia sopra descritta sono il potenziamento del legame con il sistema delle imprese, l'integrazione con il sistema della formazione professionale e una reale ed efficace complementarità tra il sistema pubblico e privato. La definizione di efficaci politiche attive del lavoro non può che prendere le mosse dal territorio, inteso come luogo in cui i molteplici attori pubblici e privati si auto organizzano, ponendo in essere un insieme di relazioni ed azioni. L'idea di fare rete e di costruire progetti in partnership è ormai presente in diversi campi della programmazione pubblica e della progettazione sociale.

La complessità delle sfide rappresentate dai sistemi lavoro e formazione e la loro interconnessione, presuppongono infatti che la risposta non possa provenire da una singola istituzione e dal suo singolo operato. È giunto il tempo di approdare definitivamente alla consapevolezza che nessuna organizzazione pubblica o privata, quand'anche in possesso di adeguate risorse umane ed economiche, sia in grado di raggiungere i propri obiettivi strategici indipendentemente dalle altre organizzazioni e dagli altri attori sociali coinvolti. Il concetto chiave di partnership, del resto, presuppone la stretta correlazione tra l'efficacia di una politica pubblica e la coesione tra gli attori sociali. La Comunità Europea stessa, peraltro, con l'intento di avvicinare le politiche ai cittadini europei, fa riferimento in più occasioni ai principi del partenariato e della sussidiarietà.

Le Regioni, nel corso degli anni, hanno maturato - grazie alla programmazione comunitaria - una profonda conoscenza e cultura gestionale nell'utilizzo degli strumenti finanziari per l'implementazione delle politiche di sviluppo e hanno acquisito una maggiore capacità di fare policies, per cui sono in grado di delineare sul territorio le strategie più efficaci ed opportune per favorire l'occupazione e lo sviluppo socioeconomico. Inoltre, il ricorso sempre più frequente al partenariato istituzionale e sociale, come modalità ordinaria di approccio allo sviluppo, ha ormai consentito di acquisire un elevato grado di cooperazione in senso più ampio, dal livello regionale a quello territoriale.

La definizione di una nuova governance da parte dei Centri per l'Impiego che preveda un maggior coinvolgimento e coordinamento di tutti gli stakeholder del territorio, si viene pertanto a configurare come la modalità più adeguata all'attuazione di interventi efficaci di politica attiva del lavoro. Sarà sempre più importante che i CPI sviluppino in tal senso la capacità di animare il territorio, coordinando gli attori locali, all'insegna di una socializzazione di esperienze e buone prassi e di una diffusione di metodologie e di approcci comuni.

La governance territoriale da parte dei CPI, coordinati da Agenzia Piemonte Lavoro, intende favorire, attraverso la cooperazione tra piccole e medie imprese, tra istituzioni scolastiche ed enti di formazione professionale e tra enti accreditati ai servizi al lavoro, la creazione di luoghi di intercettazione delle proposte di lavoro. La funzione principe della governance dei Centri per l'Impiego sarà soprattutto quella di rilevare i fabbisogni di competenze delle imprese, analizzati per distretti produttivi, e, su questi, creare percorsi integrati di orientamento, formazione e politica attiva, adatti ad un rapido inserimento lavorativo oppure, su fabbisogni più complessi, percorsi di riqualificazione più lunghi.

I CPI fungeranno, in qualche modo, da cinghia di trasmissione delle principali necessità e dei fabbisogni dei territori e, a loro volta, riceveranno dai tavoli regionali le macro-traiettorie all'interno delle quali sviluppare azioni concrete e sinergiche con gli altri soggetti che cooperano all'interno della rete. Agenzia Piemonte Lavoro, al fine di supportare i Centri per l'Impiego nella definizione di una serie di azioni strategiche volte a fornire risposte integrate sia alle persone che alle imprese, ha creato un servizio denominato "Gestione e coordinamento delle politiche del lavoro e integrazione". L'assunto di partenza è quello secondo il quale, solo recuperando la dimensione dei territori e dei fabbisogni da essi emergenti, sarà possibile attivare delle reti sinergiche in risposta alla complessità che richiede l'attuale crisi occupazionale del mercato del lavoro piemontese. In questa prospettiva, il Centro per l'Impiego rappresenta lo snodo centrale di una rete territoriale integrata volta a favorire la riqualificazione della forza lavoro e, per conseguenza, a facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Le politiche del lavoro devono rispondere alle specificità territoriali, in considerazione sia della intensità e delle caratteristiche della disoccupazione, sia della domanda di lavoro espressa dal sistema economico.

Il coordinamento delle reti territoriali sarà gestito anche tenendo in considerazione le tematiche già oggetto di attenzione dei tavoli regionali (orientamento e orientamento giovani, formazione professionale, Sistemi Territoriali, Legge 68/99, crisi aziendali, servizi all'impresa e politiche sociali),

L'obiettivo dei quali è l'elaborazione delle nuove politiche che dovranno contrastare gli effetti della crisi attualmente in corso. Facendo riferimento ai distretti e alle filiere produttive, le reti territoriali risponderanno in maniera agile e concreta ai fabbisogni di competenze delle imprese e dei lavoratori. È per questa ragione che, sulla base delle necessità del momento, si creeranno dei luoghi di confronto strutturati a geometria variabile a seconda del focus di attivazione. Individuato l'ambito di intervento, si procederà alla convocazione degli interlocutori più adeguati alla costruzione di una risposta integrata, che tenga in conto di una pluralità di elementi all'interno della normativa vigente nazionale e regionale e degli strumenti di politica attiva.

Elemento imprescindibile per l'animazione delle reti territoriali sarà il potenziamento della comunicazione sia interna che esterna, anche attraverso gli strumenti preposti al confronto tra diversi stakeholder quali tavoli tematici ed eventi innovativi, finalizzati ad incrementare la condivisione dei diversi punti di vista e l'arricchimento reciproco delle conoscenze in materia di lavoro.

I Centri per l'Impiego riceveranno il supporto dalla struttura centrale per presidiare, coordinare e monitorare l'andamento delle reti territoriali dal servizio dedicato.

L'obiettivo precipuo del servizio neonato è quello di supportare i Centri per l'Impiego nella costruzione di nuove reti - o nell'animare quelle già in essere - con i vari attori territoriali e, in particolare, con Comuni, Consorzi socioassistenziali, Università, Agenzie formative, CPIA, Enti accreditati ai Servizi al Lavoro, Agenzie di somministrazione, Associazioni di Categoria, Caf, Patronati, Inps, Enti del terzo settore. A questo scopo, sarà realizzata una mappatura dello stato dell'arte delle citate reti territoriali, attraverso la somministrazione di un questionario qualitativo rivolto ai responsabili dei 31 CPI e delle loro sedi decentrate. Grazie a questa analisi, sarà possibile rilevare modelli di rete territoriale efficaci che potranno essere mutuati e realizzati in tutti i territori piemontesi, in un'ottica di fertilizzazione reciproca di buone pratiche e di uniformità di gestione dell'interlocuzione con i vari portatori di interesse, rinforzando il ruolo di governance dei CPI.

Dal momento che dalle reti in essere e da quelle in costruzione potrà nascere la volontà di sancire con un atto amministrativo la collaborazione in un'ottica di partnership, il servizio collaborerà alla predisposizione degli atti amministrativi relativi ai processi di competenza delle reti territoriali, a seconda dei fabbisogni espressi dai singoli territori ed in relazione a diversi ambiti di azione. Sono previste attività di monitoraggio relative all'efficacia dei risultati delle sopra descritte attività di integrazione.

Il servizio si occupa di proporre, organizzare e gestire l'integrazione tra i servizi di Agenzia Piemonte Lavoro, per agevolare le connessioni tra le attività e tradurle in azioni operative, condivise e uniformi per tutti i Centri per l'Impiego, in relazione alle dinamiche dell'occupazione e della disoccupazione e tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo.

L'obiettivo dell'integrazione si articola nelle seguenti attività:

- cooperare con gli altri servizi dell'Agenzia per favorire e alimentare l'integrazione tra i servizi erogati dai Centri per l'Impiego (alla persona e alle imprese) al fine di rinforzare l'organicità e l'efficacia dei LEP e delle misure e progetti erogati;
- favorire l'integrazione tra il Sistema Istruzione, Formazione e Lavoro e il Sistema dei Centri per l'Impiego;
- favorire l'integrazione tra il Sistema dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Sistema dei Centri per l'Impiego;

- costruire e alimentare le reti sociali ed istituzionali per ideare e promuovere azioni integrate con gli Stakeholder regionali (Università, EDISU, Camera di Commercio, Informagiovani e altri soggetti).

Sono inoltre di competenza del servizio le seguenti attività:

- cooperare con le attività di monitoraggio, studi e ricerche per identificare le necessità/emergenze dei Centri per l'Impiego e creare azioni e strumenti di supporto all'erogazione delle Politiche Attive del Lavoro da parte dei CPI piemontesi;
- progettare, coordinare e realizzare analisi, studi e ricerche su specifiche tematiche del mercato del lavoro, che prevedano il coinvolgimento dei vari settori dell'Agenzia;
- cooperare con il servizio Monitoraggio, Studi e Ricerche per elaborare e divulgare i contenuti delle analisi sul Mercato del Lavoro attraverso interventi, seminari e webinar;
- svolgere interventi di natura orientativa e di accompagnamento su progetti di particolare complessità, per i quali può effettuare la supervisione;
- disegnare il quadro informativo al fine di realizzare valutazioni sugli impatti delle politiche del lavoro;
- redigere e curare le pubblicazioni che diffondono i risultati dell'attività svolta;
- svolgere interventi di natura orientativa e di accompagnamento su progetti di particolare complessità per i quali può effettuare la supervisione ed il monitoraggio;
- coordinare gruppi di lavoro complessi con operatori ed esperti anche esterni all'ente;
- collaborare con gli organismi dirigenziali fornendo ai decisori informazioni derivanti dall'integrazione tra i sistemi e i servizi utili a determinare le scelte politico-amministrative;
- collaborare alla identificazione, progettazione e gestione di attività sperimentali e progettuali innovative.

4.3.6 Implementazione SILP

Da alcuni anni Agenzia Piemonte Lavoro è impegnata in una articolata riorganizzazione, finalizzata a rinforzare i servizi rivolti alle persone e alle imprese. L'investimento in risorse umane e tecnologiche ha consentito la realizzazione di una serie di azioni volte al miglioramento dell'ente, che ha in corso processi di rinnovamento che interessano sia i servizi della struttura centrale, sia quelli erogati su tutto il territorio regionale, attraverso i Centri per l'Impiego e le loro sedi decentrate.

Gli investimenti messi in campo dall'Agenzia non riguardano solo le attrezzature ed il personale, ma anche le strutture fisiche dei Centri, nonché la dotazione di strumenti software di uso quotidiano e l'implementazione del SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte), al fine di rendere alcuni servizi erogati in presenza fruibili anche via Web, in un'ottica di facilitazione all'accesso dell'insieme dei servizi di competenza.

Nell'ultimo anno, a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid19, l'amministrazione ha accelerato lo sviluppo di soluzioni informatiche per gestire i servizi a distanza, anche attraverso software che sono andati ad aggiungersi a quelli già in uso, tra cui il Sistema Informativo della Regione Piemonte.

L'ampliamento dei sistemi e la complessità acquisita in termini di processi e di servizi, soprattutto per le nuove risorse umane assunte a rinforzo della pianta organica, hanno generato la necessità di creare il servizio Implementazione SILP dedicato al supporto degli operatori in linea diretta.

Il nuovo servizio intende muoversi lungo le seguenti direttrici:

- implementazione del sistema, tenendo conto dell'evoluzione della normativa in materia di lavoro;
- supporto giuridico specialistico sugli attuali Istituti che interessano l'amministrazione;
- censimento della banca dati, necessario ed urgente, per renderla più fluida e aderente alle necessità quotidiane.

Formazione sull'utilizzo corretto del sistema

In considerazione della ultradecennale esperienza maturata circa l'uso dell'applicativo SILP e della continua integrazione di funzioni, volte al miglioramento della gestione dei molteplici servizi, lo stesso sistema ha raggiunto una complessità tale per cui si ritiene necessaria ed urgente una fase di formazione e accompagnamento sulle sue funzionalità in favore sia dei colleghi in servizio da tempo e sia dei neoassunti.

Il piano di formazione generale sarà seguito da moduli di formazione specifica, suddivisi per ambiti di competenza, che entreranno nel merito dei servizi e delle attività offerti dai CPI in misura specialistica (per es. collocamento mirato, chiamata pubblica art.16 L.56/87).

È prevista l'installazione del certificato digitale sulle postazioni fisse e mobili, sia per l'accesso alle diverse piattaforme che prevedono accessi con SPID, sia con CIE/CNS, abbreviando i tempi di consultazione.

Il certificato digitale sarà configurato anche per firmare documenti in formato PDF, da trasmettere all'esterno e all'interno dell'organizzazione, abbreviando in questo modo i tempi per scansione e trasmissione e conferendo sicurezza e tracciabilità.

Implementazione del sistema in riferimento all'evoluzione della normativa

Le continue evoluzioni legislative impegnano l'amministrazione nell'aggiornamento continuo dell'applicativo per renderlo attuale e permettere un adeguato monitoraggio dei dati.

L'impegno del servizio, in collaborazione con quello dedicato all'Implementazione Politiche del Lavoro, è quello di analizzare le esigenze di aggiornamento e di modifica del Sistema Informativo Lavoro e di confronto con il CSI.

L'analisi di cui prima, tiene in conto, naturalmente, oltre che delle istanze di legge, anche della necessità di rendere di facile intuizione e di immediata fruibilità i diversi sviluppi dell'applicativo.

Medesima attenzione viene riservata agli sviluppi che interessano le diverse interfacce esposte sul WEB, siano esse per i cittadini che per le imprese.

Supporto alla corretta implementazione del Sistema

Il servizio sarà il riferimento principale per la gestione e il coordinamento della ricaduta applicativa sul sistema informativo della normativa nazionale e regionale, così come delle circolari e delle note operative applicate ai diversi istituti che investono l'attività dei CPI, quali, ad esempio, avviamenti nella

pubblica amministrazione, Comunicazioni obbligatorie, Iscrizioni ordinarie, Iscrizioni collocamento mirato, Iscrizioni di cittadini extracomunitari, Incentivi, Tirocini, Apprendistato, RdC, PUC, PPU, Cantieri di lavoro, AdR, CIGS.

4.3.7 Fundraising e progetti europei

A seguito dell'imponente processo di riorganizzazione dell'Agenzia Piemonte Lavoro, avviato nel 2019 e rafforzato attraverso il Piano di potenziamento Regionale e il Piano assunzioni APL del 2020, si è resa imprescindibile l'implementazione di un nuovo assetto organizzativo, consono alla complessità gestionale conseguente all'ampliamento della dotazione organica dell'ente.

La riorganizzazione in parola ha comportato la creazione di nuovi servizi, tra cui quello relativo al Fundraising e Progetti Europei.

Tale struttura dipende direttamente dalla Direzione ed è stata individuata al fine di consentire all'Agenzia di dare impulso alla partecipazione dell'ente a programmi europei, nazionali e regionali per lo sviluppo e la crescita dell'Agenzia.

Le attività previste nell'anno 2021 per la maggior parte si concentreranno necessariamente, a conclusione del ciclo di Programmazione Europea 2014-2020, sugli aspetti amministrativo-contabili relativi ai progetti in essere dell'Agenzia.

Con riguardo alla Programmazione Operativa Nazionale, il servizio Fundraising e progetti Europei gestirà il coordinamento delle attività di rendicontazione relative al PON-IOG (Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani) di cui ANPAL è autorità di gestione, che è il principale strumento di realizzazione della Garanzia Giovani in Italia.

Per quanto concerne, invece, la Programmazione Operativa Regionale, in stretto raccordo con la Direzione Regionale Istruzione Formazione e Lavoro - Settore Raccordo Amministrativo e Controllo delle attività cofinanziate dal FSE, verrà curato il coordinamento relativo alla chiusura e rendicontazione dei seguenti Progetti dell'APL:

- Potenziamento della rete EURES - POR FSE Piemonte 2014-2020
- Progetto unitario IOLAVORO e WorldSkills 2018-2020

Al fine di ottimizzare l'auspicato potenziamento della rete EURES, si prevede inoltre per l'anno 2021 un'assistenza amministrativa dedicata nella gestione delle attività connesse ai servizi individuati dal Progetto omonimo e un supporto contabile per consentire puntuale follow up del budget di progetto, raccordo con la programmazione contabile dell'Agenzia e monitoraggio delle voci di costo.

Parallelamente alla conclusione della Programmazione 2014-2020, l'Agenzia intende monitorare attentamente la nuova fase di Programmazione UE, considerate anche le sfide e le priorità politiche dell'agenda strategica 2021-2027, con particolare riguardo al pilastro europeo dei diritti sociali per il sostegno all'occupazione di qualità, all'istruzione, alle competenze professionali, all'inclusione sociale.

In attesa dell'avvio effettivo delle attività 2021-2027, l'Agenzia ha allo studio la nuova politica di coesione e lo strumento finanziario denominato NextGenerationEU, nonché il PNRR che costituisce il documento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare mediante l'impiego di tali fondi europei per stimolare una "ripresa sostenibile, uniforme, inclusiva ed equa".

4.3.8 Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione (ICT)

L'Agenzia Piemonte Lavoro anche al fine di conseguire gli obiettivi del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego, approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2020, attraverso il potenziale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, intende accelerare il percorso di trasformazione volto a rendere il governo dei propri servizi sul territorio sempre più "digitale, aperto e accessibile".

L'innovazione digitale sarà supportata e guidata anche da opportune soluzioni organizzative, quali il potenziamento delle competenze digitali, l'adozione di modelli organizzativi efficienti, flessibili e adattivi rispetto ai cambiamenti di contesto, la rivisitazione e semplificazione dei processi e procedimenti, la riorganizzazione dei servizi in un'ottica "cliente-centrica" e, infine, l'introduzione di nuove modalità di lavoro, anche smart, basate sulla collaborazione per obiettivi comuni di team cross-funzionali.

Per realizzare tali azioni sono state attivate misure idonee a:

- perseguire il rinnovamento del proprio Sistema Informativo (compreso le componenti legate al SILP regionale), attuando una semplificazione e un'innovazione digitale dei servizi destinati a cittadini e imprese;
- intraprendere un percorso di rinnovamento della propria immagine, che prevede un piano comunicazione integrata con l'obiettivo di:
 - **proporre e promuovere una value proposition univoca e chiara**, che sintetizzi la proposta di valore dei servizi di APL;
 - migliorare la reputazione aziendale, posizionandosi a livello regionale come principale soggetto del settore per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, voce autorevole ed esperta, riconosciuta nel contesto nazionale;
 - costruire una coesa identità aziendale, partendo dalle persone che lavorano nell'ente, sensibilizzandole e coinvolgendole nei progetti di comunicazione, che saranno sempre più digitali e utilizzeranno le nuove tecnologie che il mercato offre, integrandosi così con il percorso generale di trasformazione digitale in atto.

Gli interventi sono stati individuati con l'obiettivo primario di abilitare una vera e propria trasformazione digitale dell'ente. In particolare, gli interventi sono finalizzati a:

- garantire l'accesso degli utenti ai servizi digitali offerti attraverso le modalità previste e incentivate (SPID, CIE, CNS), facendo leva sull'identità digitale e sul domicilio digitale;
- implementare un punto di accesso unico (sito web) ai servizi digitali dell'ente, favorendo un'esperienza degli utenti "personalizzata" sulla base delle effettive esigenze;
- favorire la fruizione dei servizi digitali in modalità "mobile" (mobile first);
- semplificare e unificare l'accesso di cittadini e imprese alle misure di sostegno e alle agevolazioni nazionali e regionali in materia di lavoro;
- favorire iniziative di trasformazione digitale in linea con la strategia europea per il settore digitale;

- informatizzare i processi di comunicazione e partecipazione dei cittadini alle iniziative promosse dall'ente;
- favorire la semplificazione e la standardizzazione dei procedimenti autorizzativi, in ottica di riduzione degli oneri e dei tempi;
- garantire l'usabilità dei servizi digitali offerti e favorire l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici;
- sviluppare servizi digitali orientati ai cittadini, anche attraverso tecniche di co-design, monitorando in modo continuo il livello di gradimento e soddisfazione (cd "Customer Experience" e "Customer Satisfaction");
- potenziare la capacità programmatoria "data driven";
- sviluppare la cultura digitale potenziando i Centri per l'Impiego con personale dedicato (facilitatore digitale);
- realizzare soluzioni per favorire l'aggiornamento delle competenze digitali del personale dell'ente, per l'accrescimento della "agilità digitale" (abilità, convinzioni, modi pensare, partecipazione proattiva in ambito digitale);
- prevedere azioni di supporto al cambiamento finalizzati a rendere applicabili le scelte di innovazione tecnologica e organizzativa (seminari, sessioni formative, interventi di comunicazione, ecc.);
- evolvere gli strumenti integrati di analisi dei dati per supportare le politiche istituzionali e le decisioni, anche attraverso il ricorso ai Big Data, all'analisi predittiva, all'intelligenza artificiale e all'integrazione con fonti dati esterne;
- adottare soluzioni organizzative e tecnologiche per potenziare il governo della sicurezza delle informazioni;
- realizzare interventi per ottimizzare e programmare in modo più efficiente i servizi infrastrutturali, soprattutto in ottica "cloud", e i servizi di connettività, per aumentare la qualità dei servizi e abilitare nuove modalità di lavoro (es. smart working);
- sperimentare l'adozione di tecnologie emergenti (IoT, blockchain, Intelligent Process Automation, ecc.) e adottare modalità di implementazione "agili".

L'organizzazione ICT di APL risponde ai cambiamenti normativi intervenuti in riferimento sia al ruolo delle Città metropolitana e delle Province, sia all'organizzazione delle politiche e dei servizi per il lavoro. Il mandato si caratterizza pertanto per un'alta complessità gestionale determinata dalla varietà ed eterogeneità dei servizi erogati e dalla dispersione geografica delle sedi sul territorio regionale (45 sul territorio regionale) che richiede un'opera continua di assistenza diretta e di supporto tecnico da parte del servizio IT centrale (circa 450 utenti e relative postazioni di lavoro attualmente gestite con la previsione di arrivare a più di 800 entro il 2022).

Dal punto di vista tecnico l'eredità IT lasciata dalle Province è molto critica: inadeguatezza delle connessioni dati, vetustà delle apparecchiature informatiche di rete e delle postazioni di lavoro (in molti casi i personal computer sono dotati del sistema operativo Windows XP).

Anche per i cablaggi strutturati fonia-dati si prevede la necessità di un intervento di adeguamento nella quasi totalità delle sedi gli standard tecnologici attuali e alle normative sulla sicurezza vigenti. L'azione volta al potenziamento dei sistemi informativi e degli strumenti informatici è dunque un presupposto essenziale per lo sviluppo della rete dei servizi e delle politiche del lavoro regionali al fine di garantirne la massima efficienza.

La digitalizzazione dei servizi consentirà inoltre l'accesso ai servizi erogati ad un'utenza sempre più ampia potenziando i canali digitali: dal sito web, alle app specializzate, all'organizzazione digitale degli appuntamenti (virtual desk), al contact center multicanale fino alla sperimentazione di alcuni servizi interamente svolti sulla rete, rivolti a quei target dotati di adeguate competenze digitali, assicurando comunque a tutti l'accesso ai servizi attraverso i canali tradizionali.

Con riferimento invece alla infrastruttura digitale, solo attraverso l'impiego di strumenti digitali moderni di comunicazione e coordinamento, con le soluzioni integrate di digital workplace, APL potrà conseguire significativi miglioramenti nei processi di lavoro, in particolare di quelli geograficamente distribuiti.

La connettività always on grazie a dispositivi come notebook, smartphone e tablet permette al personale di essere connesso anche nelle attività svolte fuori sede. Ma è soprattutto la collaborazione a livello di team a beneficiare di questa nuova tendenza: soluzioni di social collaboration e strumenti di aggiornamento dei file in tempo reale spianano la strada a una produttività "senza confini". Sarà sempre possibile avere accesso alle risorse più qualificate per ogni specifico task, selezionandole indipendentemente dal fatto che si trovino nello stesso ufficio o in una sede decentrata, che operino in smart working da casa o "sul campo", presso altri enti/soggetti vari.

L'obiettivo principale di APL è quindi l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia per migliorare la comunicazione, la collaborazione in team, l'accesso, la condivisione e l'aggiornamento di informazioni e contenuti.

Il digital workplace promuove anche una gestione più efficace ed efficiente degli asset di APL, tarata sulle esigenze e le abitudini dei dipendenti riducendo al minimo inefficienze e sprechi. Gli spazi attrezzati a uso ufficio diventeranno, infatti, sempre più modulari e smart, votati alla massimizzazione della produttività del personale sempre più itineranti e "agili". Si tratta di un'evoluzione resa possibile dalla diffusione dell'Internet of Things, dell'intelligenza artificiale (AI) e del "machine learning", tradotti negli approcci di smart building e smart office.

La strategia della trasformazione digitale di APL contenuta in questo Piano è pienamente coerente con il Piano di azione europeo sull'eGovernment2 e con il Piano nazionale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021, basandosi sui seguenti principi:

- digital by default, ovvero "digitale per definizione": le pubbliche amministrazioni devono fornire servizi digitali come opzione predefinita;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- digital identity only, le PA devono condurre azioni propedeutiche all'adozione di sistemi generalizzati di identità digitale (le PA italiane devono adottare SPID);
- cloud first: le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto, e/o di sviluppo di nuovi servizi, in via prioritaria devono valutare l'adozione del paradigma cloud prima di qualsiasi altra tecnologia, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lockin;

- inclusività e accessibilità dei servizi: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano per definizione inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone, ad esempio degli anziani e delle persone con disabilità;
- inclusività territoriale: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi anche per le minoranze linguistiche presenti sul territorio nazionale;
- apertura e trasparenza dei dati e dei processi amministrativi;
- transfrontaliero per definizione: le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- interoperabile per definizione: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico;
- fiducia e sicurezza: sin dalla fase di progettazione devono essere integrati i profili relativi alla protezione dei dati personali, alla tutela della vita privata e alla sicurezza informatica.

Office automation

Dal 2017 APL ha scelto Microsoft Office 365 come soluzione software di produttività in cloud che consente, oltre ad una sicurezza avanzata, app di Office con prestazioni superiori rispetto a quelle proposte da altri competitors. Il software individuato ha permesso di migliorare la produttività stimolando la collaborazione tra colleghi e all'interno dei gruppi di lavoro. Con Office365 è inoltre possibile gestire riunioni audio o video sul web con qualsiasi persona interna o esterna ad APL, organizzare webinar, eventi e presentazioni live con funzioni di messaggistica istantanea, condivisione dello schermo, registrazione e traduzione integrata in 44 lingue, con un massimo di 10.000 partecipanti. Tale soluzione ha evidenziato la sua efficacia durante il periodo dell'emergenza sanitaria in quanto ha garantito la piena operatività del personale APL.

Il servizio sarà quindi ampliato fino al raggiungimento di 800/1000 utenze previste a regime.

Progettazione nuova rete fonia e dati

La necessità di APL è di avere delle connettività Internet adeguate a gestire oltre che la navigazione internet anche il traffico VoIP delle proprie utenze che verrà gestito dalla piattaforma Microsoft Office 365 Teams. APL ha previsto di fornire ogni sede di un accesso Internet distinto ed indipendente. La banda di accesso sarà dimensionata in base al numero delle utenze e alle previsioni di allargamento.

Per l'adeguamento dell'infrastruttura telefonica interna si prevede una soluzione totalmente VoIP basata su tecnologia Microsoft Teams. Elemento qualificante sarà la facilità di migrazione di un utente dalla piattaforma esistente su quella MS Teams, senza dover cambiare la numerazione telefonica.

La nuova soluzione dedicata si baserà (in termini di licenze e server) sulla infrastruttura Microsoft Office 365 già esistente e permetterà in questo modo a tutte le utenze di APL di accedere agli stessi servizi e funzionalità in termini di telefonia/collaborazione/messaggistica indipendentemente dalla sede in cui si trovano (ed anche in caso di telelavoro/smart working dove previsto).

Tale soluzione consentirà inoltre di eliminare tutte le centrali telefoniche ormai vetuste, senza la necessità di acquisirne altre, con conseguente riduzione dei costi di acquisto e della relativa manutenzione. Non ci saranno più spese di "traffico voce" in quanto comprese nel "traffico IP" generale.

Preliminare alle attività sopra descritte sarà il cablaggio strutturato ex novo di tutte le sedi APL-CPI al fine di adeguare le reti locali ai nuovi standard sia tecnologici che di sicurezza. La configurazione della rete globale fonia/dati APL rappresenterà l'attività più complessa e richiederà la massima collaborazione tra i vari fornitori di servizi.

Acquisto personal computer, notebook, apparati rete e altre attrezzature informatiche

Al fine di supportare la propria strategia di transizione digitale, APL doterà tutto il personale di adeguate attrezzature informatiche e telefoniche che consentiranno di svolgere le attività assegnate "senza confini". Saranno utilizzate le convenzioni Consip attive o altri strumenti di e-procurement disponibili.

Gestione/utilizzo SILP e sistema di matching

Il Sistema informativo lavoro Piemonte (software gestionale in uso ai CPI) è gestito tecnicamente dal CSI Piemonte. Sarà necessario adeguarlo ai nuovi standard tecnici, sviluppare nuove funzionalità (virtual desk) e integrare la componente per l'incontro domanda/offerta già sviluppata da APL con il progetto IOLAVORO. Tale soluzione sarà migliorata con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale attraverso algoritmi di machine learning e natural language processing al fine di supportare il personale dell'APL durante l'intero processo di recruiting. Sarà inoltre sviluppata una componente applicativa per la gestione di fiere virtuali del lavoro.

Sono inoltre previsti ulteriori sviluppi, già approvati dalla Cabina Tecnica di Regia Interna (CRTI), istituita con Deliberazione della Giunta Regione 13 novembre 2020, n. 5 – 2259, al fine di coordinare l'attuazione del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego 2019-2021, adottato con D.G.R. n. 41-2021 del 25/09/2020.

Di seguito gli interventi già programmati:

- gestione sotto reddito (mantenimento);
- richieste evoluzioni SILP avanzate dai CPI;
- gestione procedure art.16 L.56/87,
- adeguamento Agende PLSP (estensione a tutti i Servizi);
- agende PSLP cooperazione con Agende ANPAL;
- iscrizione disabili L.68/99;
- cooperazione applicativa Sil vs APL per CV e Vacancy;
- patto di Servizio Personalizzato online;
- DWH Stampe selettive: revisione sezione SAP;
- integrazione VIDE servizi ON line (DID, Modifica fascicolo, Patto di servizio);
- formazione utilizzo Sistemi Decisionali.

La Cabina Tecnica di Regia Interna, nell'ambito delle sue funzioni, ha definito le linee di intervento in coerenza con il piano ICT 2019-2021 della Regione Piemonte.

Contact center multicanale

APL ha deciso di dotarsi di un contact center multicanale in outsourcing, aderendo alla convenzione Consip “Servizi di Contact Center in Outsourcing 2” che consentirà di gestire tutte le richieste di informazioni e supporterà gli utenti nell’accesso ai vari servizi offerti. Tali informazioni/servizi possono essere di varia natura. A mero titolo esemplificativo il servizio richiesto riguarderà:

- l’erogazione ai cittadini di servizi di tipo informativo o dispositivo;
- la gestione di reclami su servizi erogati dall’ente;
- l’erogazione ai dipendenti dell’APL di servizi tecnici di assistenza per il supporto all’utilizzo di strumenti informatici e applicativi software tipicamente utilizzati nello svolgimento delle attività quotidiane (helpdesk);

Oltre al servizio inbound sarà attivato il servizio outbound per l’effettuazione di campagne che possono essere, a titolo esemplificativo, orientate alla divulgazione di informazioni, alla promozione di servizi, all’effettuazione di sondaggi di rilevazione del gradimento dei servizi erogati, alla raccolta di informazioni relative a liste di utenti. Le campagne che possono essere realizzate sono:

- campagne telefoniche (modalità Computer Assisted Telephone Interview - CATI);
- campagne effettuate via e-mail (modalità Computer Assisted Web Interview - CAWI);
- campagne passive effettuate tramite pubblicazione di un questionario sul portale;
- dell’Amministrazione (modalità Computer Assisted Web Interview - CAWI);
- campagne effettuate tramite invio di fax;
- campagne effettuate tramite invio di sms.

I servizi inbound e outbound saranno multilingue. Sarà inoltre utilizzato un sistema di Customer Relationship Management per migliorare l’interazione con i propri utenti.

Cyber security

La cybersecurity emerge come tema strategico dal Piano per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021. In particolare, l’adozione del paradigma cloud first può considerarsi un modello che genera maggiore vulnerabilità cibernetica per le strutture informatiche che lo utilizzano. Inoltre, la continua evoluzione delle minacce informatiche rende le competenze necessarie a contrastarle velocemente obsolete e risultando pressoché impossibile e non conveniente economicamente investire ingenti risorse in un team interno dedicato gestione della cybersecurity. Si rende pertanto indispensabile acquisire i seguenti servizi di sicurezza applicativa:

- Vulnerability assessment
- Data loss prevention (DLP)
- Data base security
- Web application firewall management
- Secure web gateway

4.3.9 Comunicazione ed eventi

Il servizio si occupa di realizzare le attività inerenti all'organizzazione eventi e alla comunicazione, quest'ultima intesa sia come comunicazione rivolta all'esterno - ad esempio ai cittadini e ad altre amministrazioni - anche attraverso la pianificazione di campagne comunicative, e sia rivolta all'interno dell'ente presidiando la chiarezza, fruibilità e credibilità dei contenuti comunicati a tutti i livelli.

Nello specifico:

La Comunicazione cura la gestione dell'informazione riguardo le attività svolte da APL ed in particolare i servizi offerti dai CPI, con l'obiettivo di adottare un modello coordinato e integrato in stretta collaborazione con la comunicazione istituzionale dell'Assessorato regionale ed in coerenza con le linee strategiche presenti in questo Piano.

Per realizzare pienamente l'integrazione dell'intera rete dei CPI regionali, anche sotto il punto di vista degli strumenti e dei contenuti della comunicazione, sarà implementato il nuovo sito web di APL che costituirà l'unico punto di accesso alle risorse informative provenienti dai CPI e dalle varie iniziative e progetti realizzati dall'ente tra i quali EURES, IOLAVORO e WorldSkills.

Sarà inoltre realizzato un sito di comunicazione interna utilizzando la piattaforma Microsoft 365 già in dotazione.

Considerata la complessità degli obiettivi da realizzare, è previsto l'affidamento al CSI Piemonte delle attività di progettazione e realizzazione di un Piano della Comunicazione pluriennale che abbia caratteristiche di organicità, sia a livello dei differenti strumenti di comunicazione, sia a livello dei differenti servizi e attività dell'ente.

Il percorso di rinnovamento dell'immagine dell'ente prevede un piano di comunicazione integrata della durata di due anni che mira a raggiungere i seguenti obiettivi:

- proporre e promuovere una value proposition univoca e chiara, che sintetizzi la proposta di valore dei servizi di APL;
- **migliorare la reputazione aziendale**, posizionandosi a livello regionale come principale soggetto del settore per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, voce autorevole ed esperta, riconosciuta nel contesto nazionale;
- **costruire una coesa identità aziendale**, partendo dalle persone che lavorano nell'ente, sensibilizzandole e coinvolgendole nei progetti di comunicazione.

Questi alcuni dei servizi che verranno sviluppati:

- ideazione nuovo logo APL e identità visiva;
- ideazione, progettazione grafica, redazione dei contenuti, stampa e distribuzione di strumenti di comunicazione per incontri ed eventi (es. locandine, opuscoli, brochure, ecc.) sia in formato cartaceo che in formato web;
- ideazione e realizzazione di spot tv, spot radiofonici, creatività per la stampa e banner per il web;
- ideazione e realizzazione di una campagna annuale di comunicazione;

- ideazione e coordinamento dello storytelling, relativamente alle testimonianze dei soggetti che hanno beneficiato dei servizi offerti di CPI;
- ideazione e realizzazione di un house organ bimestrale sia in formato cartaceo che digitale, comprensivo delle attività di coordinamento, revisione dei testi, impaginazione e diffusione;
- progettazione, realizzazione, diffusione in broadcasting di almeno 12 prodotti di comunicazione integrata e multicanale (radio e/o tv e/o web) sulle attività svolte dall'APL;
- definizione di una social media strategy e del piano di social media management e relativo aggiornamento semestrale. Dovrà essere delineato un processo di governance, la componente tecnologica utilizzata, la policy, netiquette, il piano editoriale;
- supporto nella gestione dei canali social APL già esistenti e attivazione di nuovi, attuazione del piano editoriale in coerenza con il concept grafico in uso;
- supporto nella stesura di news, articoli, testi per i siti web APL secondo le indicazioni della struttura appaltante e in attuazione del piano editoriale proposto;
- presidio di Media Relation tradizionale e digitale, che, attraverso attività relazionali e redazionali, miri a fare aumentare la brand awareness dell'APL e, attraverso una strategia mirata, riesca ad ottimizzare e diffondere i contenuti sia sui media tradizionali che su web e canali social (es. comunicati stampa, post, schede tecniche di sintesi ecc.);
- organizzazione di azioni di valorizzazione dei servizi APL con attività non convenzionali che coinvolgano i target nel loro ambito, creando una maggior interazione con l'APL;
- coordinamento, sensibilizzazione e coinvolgimento dei servizi della struttura (sia sede centrale che CPI) per un adeguata e tempestiva comunicazione sulle attività;
- sensibilizzazione alla condivisione e all'attuazione di un learning process con le informazioni e le buone pratiche, anche attraverso l'utilizzo dell'infrastruttura software già in uso (Office 365);
- proposta di pianificazione annuale degli spazi media in linea con i target da raggiungere e gli obiettivi del messaggio da divulgare.

Per ciò che riguarda gli Eventi, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid19, tuttora in corso, le attività progettuali previste per il 2021 sono state realizzate solo in parte, e prevalentemente in modalità digitale.

IOLAVORO

IOLAVORO è un'iniziativa organizzata da Agenzia Piemonte Lavoro, promossa dall'Assessorato all'istruzione, lavoro, formazione professionale e diritto allo studio universitario della Regione Piemonte, con il sostegno del Fondo sociale europeo.

Nata nel 2005 con l'obiettivo di reclutare personale per l'organizzazione dei giochi olimpici invernali di Torino 2006, si è affermata negli anni come esperienza di successo: è diventata un'importante occasione per sostenere le persone favorendone l'ingresso e il reingresso nel mercato del lavoro, nazionale e internazionale; si è imposta come valida opportunità per le aziende che vogliono presentare le proprie vacancy, incontrare e selezionare più candidati in breve tempo, incrementando efficienza ed efficacia.

Forte del successo di 55 edizioni organizzate dal 2005 a oggi – le ultime due ospitate solo su piattaforma digitale e 53 svoltesi in presenza, di cui 23 principali e 30 a livello locale –, IOLAVORO può giustamente fregiarsi del merito di essere la più grande job fair italiana. Tra l'altro ha ottenuto importanti riconoscimenti ai più alti livelli istituzionali, come l'assegnazione dell'alto patronato del Presidente della Repubblica e il patrocinio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le attività previste per il 2021 consistono nella riproposizione di due manifestazioni digitali di incontro fra domanda e offerta di lavoro. Sulla base dell'andamento della pandemia a questa modalità digitale si potrebbe eventualmente accompagnare in contemporanea anche una manifestazione fisica, in presenza, per dare vita a un evento in edizione "phygital".

Al momento attuale non è possibile effettuare previsioni di medio o lungo periodo rispetto all'andamento della pandemia, quanto meno per il biennio 2021-2022. A questa incertezza si aggiunge la considerazione che le norme vigenti auspicano l'utilizzo, quando possibile, di processi totalmente o fortemente digitalizzati così da ridurre al minimo il rischio di contagio. Si prevede quindi di organizzare gli eventi IOLAVORO in una modalità che sia prevalentemente o esclusivamente digitale, oppure in una versione "blended", mista, con occasioni di incontro virtuali da remoto insieme a manifestazioni tradizionali, face to face, nel rispetto e nei limiti delle norme di distanziamento sociale.

Alla luce dell'accelerazione che la pandemia ha impresso al processo di transizione digitale si prevede inoltre di potenziare il ruolo della piattaforma IOLAVORO Virtual, attiva tutto l'anno.

Qui aziende e candidati possono registrarsi in ogni momento, pubblicando rispettivamente offerte di lavoro e curriculum (questi ultimi spontaneamente o in risposta ad annunci pubblicati).

La piattaforma potrà assumere un ruolo focale anche nell'organizzazione delle future manifestazioni temporanee di IOLAVORO, in quanto le offerte presentate dalle aziende interessate saranno inserite direttamente sulla piattaforma. Inoltre, le aziende e i candidati che si saranno autenticati sulla piattaforma potranno accedere alla fiera virtuale e alle stanze virtuali dove effettuare job interview o partecipare a webinar ed elevator pitch.

Si prevede inoltre di potenziare ulteriormente la comunicazione così da promuovere più efficientemente ed efficacemente le attività istituzionali di Agenzia Piemonte Lavoro attraverso un presidio mirato e continuativo dei principali canali online e offline.

IOLAVORO VIRTUAL

L'emergenza sanitaria ha reso di fondamentale importanza l'utilizzo di strumentazioni e modalità di lavoro innovative che permettano e favoriscano il distanziamento sociale e il rispetto dei protocolli sanitari vigenti. Si prevede pertanto anche per il 2021 di favorire e incentivare la progettazione e realizzazione di eventi digitali, sia in formula esclusivamente online sia mista, potenziando fortemente il ruolo della piattaforma IOLAVORO Virtual.

La piattaforma online è infatti uno strumento permanente di incontro tra domanda e offerta di lavoro, moderno, efficiente e gratuito per le aziende.

Con l'iscrizione le aziende, i Centri per l'Impiego e i soggetti accreditati ai servizi al lavoro possono effettuare attività di reclutamento di personale in modo continuativo, pubblicando offerte di lavoro e ricevendo le candidature delle persone interessate. Il sistema permette anche di visualizzare i profili dei migliori talenti suggeriti automaticamente. Una volta selezionati i profili di interesse, le aziende possono contattare direttamente i candidati e fissare con loro colloqui di lavoro.

Il progetto di implementazione della ricerca semantica permetterà inoltre ad aziende, Centri per l'Impiego e soggetti accreditati ai servizi al lavoro iscritti alla piattaforma di effettuare ricerche avanzate per parole chiave anche tra i documenti che gli utenti hanno allegato. Questa funzione si aggiunge a quelle rese disponibili dal motore di matching, consentendo di effettuare screening mirati nella banca dati dei candidati.

Si prevede inoltre l'implementazione della funzione "Similar candidate", che in tempo reale suggerisce al recruiter profili simili a quello che sta visionando, e "Best candidate", che indica quello più corrispondente.

A loro volta le persone in cerca di lavoro possono inserire il proprio curriculum scegliendo se renderlo visibile a tutte le aziende oppure creare un profilo riservato, visibile soltanto a quelle cui inviano la candidatura.

Una volta effettuata l'iscrizione, i candidati, dopo aver consultato le offerte di lavoro pubblicate sul portale, possono compiere ricerche mirate, visualizzare gli annunci suggeriti automaticamente dal sistema e inviare alle aziende la propria candidatura.

Inoltre, per rendere più rapida l'iscrizione alla piattaforma, è stata integrata la funzione upload cv, che permette di acquisire i dati dal curriculum caricato e compilare automaticamente alcune voci del profilo, come i titoli di studio e le esperienze lavorative.

Inoltre, il sistema di smart matching abbinato al servizio di notifiche consente al candidato di essere continuamente aggiornato sulla pubblicazione di nuovi annunci di lavoro.

La piattaforma è inoltre dotata di un sistema di assistenza di primo livello gestito da un chat bot al quale aziende e lavoratori possono chiedere informazioni e supporto tecnico specifico sul funzionamento della piattaforma stessa. In caso di problemi complessi e non immediatamente risolvibili, un operatore di Agenzia Piemonte Lavoro prende direttamente in carico la richiesta cercando di processarla in tempi brevi: si tratta della cosiddetta assistenza di secondo livello. L'assistenza ha l'obiettivo di guidare in tempo reale i visitatori in tutte le pagine del sito: dalla creazione dell'account all'iscrizione alla singola manifestazione, dalla consultazione degli annunci pubblicati sul portale fino all'invio della candidatura. Allo stesso modo l'assistenza supporta le aziende nell'iscrizione, inserimento degli annunci e visualizzazione dei candidati e dei profili suggeriti dal sistema.

Nell'home page della piattaforma è stata inoltre implementata una bacheca degli annunci che attribuisce ampia e immediata visibilità a tutti gli annunci inseriti direttamente dalle aziende o tramite i servizi per il lavoro pubblici e privati che scelgono di utilizzare il portale.

L'inserimento di una barra di ricerca in home page e all'interno della bacheca degli annunci permette alle persone in cerca di lavoro di effettuare ricerche per profilo professionale o parola chiave filtrando gli annunci per una determinata area geografica tramite il campo "zona di lavoro".

La creazione di apposite sezioni permette infine di visionare ed effettuare ricerche mirate tra gli annunci dedicati a categorie specifiche, come quelli riservati alle categorie protette, alle offerte in Europa e per tirocini.

È stato inoltre implementato un sistema di social sharing degli annunci che permette agli utenti (aziende e persone in cerca di lavoro) di condividere ogni annuncio sui propri canali social.

IOLAVORO in Agricoltura

Le restrizioni alla mobilità delle persone dovute all'emergenza Covid19 hanno messo in crisi molti settori economici, tra i quali il comparto agricolo.

Regione Piemonte ha quindi cercato di intervenire con strumenti innovativi ed efficienti, offrendo tramite Agenzia Piemonte Lavoro un servizio qualificato di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Avvalendosi dei propri Centri per l'Impiego e della piattaforma IOLAVORO Virtual, Agenzia Piemonte Lavoro ha supportato le aziende nella ricerca di candidati disponibili a svolgere attività stagionali urgenti, come la raccolta di fragole, asparagi e primizie, le operazioni di primavera nelle vigne e l'avvio delle colture estive.

Anche per il 2021 le aziende alla ricerca di manodopera possono continuare ad avvalersi del servizio IOLAVORO in agricoltura scegliendo di iscriversi direttamente al Centro per l'Impiego territorialmente competente o attraverso la piattaforma IOLAVORO Virtual, dove pubblicare in autonomia le proprie job vacancy per ricevere automaticamente le candidature delle persone in cerca d'impiego registrate sul portale.

Anche gli enti e gli intermediari autorizzati, accreditati ai servizi per il lavoro, possono operare in autonomia tramite il portale, caricando le offerte di lavoro e provvedendo a gestire direttamente il servizio di preselezione dei candidati per le proprie aziende clienti.

Si prevede di promuovere e diffondere questa iniziativa attraverso attività di marketing mirato e contatto con le aziende. Gli operatori di Agenzia Piemonte Lavoro forniranno anche assistenza e supporto alle aziende sul funzionamento tecnico della piattaforma IOLAVORO Virtual, agevolando la pubblicazione delle offerte di lavoro.

Attività di supporto e assistenza sul lato tecnico saranno previste anche nei confronti dei lavoratori agricoli che vorranno candidarsi alle offerte di lavoro pubblicate o semplicemente registrarsi e inserire il proprio curriculum.

WorldSkills Competitions

WorldSkills International è un'associazione riconosciuta dalle Nazioni Unite cui aderiscono 81 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 attraverso l'organizzazione di competizioni tra i giovani più talentuosi, di età compresa tra i 17 e i 22 anni, in oltre 50 mestieri per elevare gli standard professionali a livello locale e globale.

La Regione Piemonte attraverso l'Agenzia Piemonte Lavoro ha aderito a WorldSkills nel 2014.

L'Agenzia Piemonte Lavoro per selezionare i migliori talenti organizza a Torino, ogni due anni, i Campionati regionali dei Mestieri WorldSkills Piemonte; ad oggi sono state realizzate quattro edizioni (2014, 2015, 2017, 2019) a cui hanno partecipato in totale 300 ragazze e ragazzi, 200 Expert provenienti da 75 istituti scolastici e agenzie formative, con undici mestieri in gara e la partecipazione di più di 20.000 spettatori.

Nel 2021 l'Agazia Piemonte Lavoro organizzerà le seguenti attività:

- partecipazione ai Campionati Europei dei Mestieri EuroSkills Graz

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.

L'APL in collaborazione con WorldSkills Italy organizzerà la partecipazione di un team piemontese ai Campionati Europei dei Mestieri EuroSkills Graz 2021 (Austria) in programma dal 22 al 26 settembre 2021 con la presenza di almeno 7 competitor e 7 expert parte del team Italy.

- organizzazione di Orientamento ai mestieri WorldSkills Piemonte digital edition

Orientamento ai mestieri WorldSkills, la vetrina di WorldSkills Piemonte dedicata all'orientamento professionale, allestisce uno spazio all'interno dell'edizione di IOLAVORO Digital Edition, la fiera virtuale dedicata al matching fra domanda e offerta di lavoro. Visitando gli stand virtuali, sarà possibile ricevere indicazioni sui piani didattici e sulle opportunità offerte dalle agenzie formative, dagli istituti tecnici e professionali e dagli istituti tecnici superiori. Sarà possibile, inoltre, conoscere da vicino 16 mestieri fra quelli previsti dal format WorldSkills International. Oltre agli 11 già presenti, ovvero acconciatore, cameriere, cuoco, estetista, falegname, grafico, hotel receptionist, meccanico d'auto, muratore, pasticciere, sarto, si intende confermare e ampliare la gamma delle skill presenti, puntando su profili ad alto contenuto tecnologico, come web e app developer, cloud computing, security specialist, meccatronica, industria 4.0 e additive manufacturing.

Eventuali altri mestieri saranno concordati con la direzione Coesione Sociale della Regione Piemonte.

4.3.10 Ufficio Stampa e Rapporti con i media

Il servizio Ufficio stampa e Rapporti con i media si occupa di gestire e veicolare il flusso di informazioni relative alle attività di Agenzia Piemonte Lavoro verso l'esterno, in particolare nei confronti dei mass media. Il servizio gestisce le relazioni con gli organi d'informazione, mantenendosi costantemente aggiornato sul panorama dei mass media che gravitano nel panorama della comunicazione sia regionale che territoriale e dei giornalisti di riferimento. Cura i contatti della mailing list e si adopera per costruire e alimentare con assiduità la rete di relazioni con i vari interlocutori.

L'ufficio stampa di Agenzia Piemonte Lavoro proseguirà nel compito istituzionale di veicolare le comunicazioni verso i mass media, fornendo un flusso continuo di notizie sulle attività in corso e contribuendo al mantenimento di una positiva immagine dell'ente e del cambiamento che sta affrontando.

Le attività in cui si sostanziano i compiti del servizio sono le seguenti:

- ottenere maggiore visibilità, costante e mirata, sui media nazionali e locali;
- documentare e mantenere credibilità delle notizie espresse nei comunicati stampa;
- veicolare messaggi complessi, ad esempio coordinando interviste su tematiche specifiche e di attualità;

- alimentare un flusso costante di informazioni;
- interessare i giornalisti con proposte di aggiornamento e approfondimento su temi specifici;
- creare e alimentare un'immagine positiva di Agenzia Piemonte Lavoro;
- gestire e prevenire imprevisti e situazioni di criticità a livello di comunicazione, orientandosi verso la diffusione di elementi positivi e di miglioramento;
- accreditare Agenzia Piemonte Lavoro come fonte autorevole in materia di mercato del lavoro.

L'Ufficio stampa e rapporti con i media si occuperà inoltre di:

- organizzazione e gestione di conferenze stampa, in periodo di pandemia realizzate unicamente on line - in presenza quando possibile -, oppure in modalità mista, per favorire la partecipazione di giornalisti interessati alle tematiche del lavoro;
- coordinamento della divulgazione delle notizie, per una informazione condivisa con enti interni ed esterni;
- coordinamento e redazione di comunicati stampa, condivisi anche con altri enti, in occasione di eventi e iniziative;
- invio comunicati a mailing list specialistiche per tipologia di notizie;
- gestione dei rapporti con i giornalisti dei quotidiani nazionali, giornali locali, agenzie di stampa, televisioni nazionali e locali, radio nazionali e locali, quotidiani e giornali web.

L'attività del servizio si coordinerà e integrerà con la comunicazione e ufficio stampa sia dell'Assessorato Regionale all'Istruzione, Lavoro, Formazione professionale e Diritto allo studio universitario sia della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione.

4.3.11 Supporto giuridico alle politiche

Il servizio Supporto giuridico alle politiche curerà l'aggiornamento normativo in materia di servizi, misure e politiche attive del lavoro.

Inoltre, per rafforzare il coordinamento delle procedure e degli strumenti utilizzati nell'attività dei CPI, predisporrà circolari e note di indirizzo.

Per uniformare l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro alle Linee Guida nazionali, il servizio elaborerà la documentazione di dettaglio derivante dalle risultanze dei tavoli nazionali di Coordinamento Tecnico Regioni e dei Ministeri.

Per consentire ed implementare l'erogazione regionale dei LEP per le persone e le imprese, così come servizi definiti dal D.Lgs. 150/15 e dal DL 4/19 conv. in L. 26/19, il servizio collaborerà con i responsabili dei CPI e di PAL supportandoli nella definizione dell'operatività delle norme.

In previsione dell'attuazione del Programma di Garanzia e Occupabilità dei lavoratori (GOL), previsto nella legge di bilancio 2021 e sviluppato all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, verranno definiti appositi gruppi di studio per facilitare la piena operatività nei territori dei Centri per l'Impiego regionali.

Aggiornamento normativo

A seguito della ricerca di fonti normative e di approfondimenti in materia di lavoro anche su siti specializzati (DPL Modena, INPS, MLPS) si predisporranno schede informative che riassumano le disposizioni in materia di lavoro. L'obiettivo è quello di fornire uno strumento agile e sintetico per supportare i CPI che sono impegnati nell'erogazione di servizi di qualità, con esigenze diverse e sempre più complesse da parte di lavoratori e imprese. Verranno inoltre predisposte newsletter periodiche per la diffusione di circolari/ note ad esempio di INPS, Ministeri, ANPAL.

Si intende mettere a disposizione dei CPI uno strumento unico di raccolta degli approfondimenti effettuati in materia di fonti del diritto e di Linee Guida inviate dalla Direzione. Si creerà una cartella condivisa con i CPI, curando anche il tempestivo aggiornamento.

Verrà studiata e progettata una sezione all'interno del Sito Web di Agenzia Piemonte Lavoro, contenente le informazioni utili per persone in cerca di lavoro e imprese.

Supporto alla direzione per il coordinamento e la standardizzazione delle procedure e degli strumenti utilizzati nell'attività dei CPI

Al fine di coordinare ed implementare le attività dei CPI saranno predisposte le circolari e note di indirizzo in materia di politiche del lavoro. Per diffondere in modo capillare le indicazioni operative saranno organizzate sezioni specifiche con i responsabili.

Si provvederà, sulla base degli aggiornamenti normativi in materia, ad adeguare ed uniformare le procedure e la modulistica in uso nei CPI per la presa in carico delle persone in cerca di lavoro.

Verranno avviati tavoli di approfondimento per singola materia con i responsabili dei CPI e di PAL, finalizzati alla raccolta di osservazioni e delle valutazioni relative all'attività quotidiana dei CPI, utili per la successiva definizione delle Linee guida.

Si implementerà l'attività di ricerca e scambio di buone prassi tra Regioni e PES europei in materia di erogazione dei servizi di PAL, anche tramite la partecipazione a Progetti europei, nazionali e regionali, curando il supporto normativo per la realizzazione degli obiettivi nei singoli CPI.

In relazione all'attuazione del Programma di Garanzia e Occupabilità dei lavoratori (GOL), previsto nella legge di bilancio 2021, si garantirà l'aggiornamento normativo e operativo collegato. Il GOL, finalizzato a migliorare il contesto di erogazione delle politiche attive da parte dei servizi competenti, introdurrà elementi di semplificazione e omogeneità del sistema.

Applicazione delle disposizioni in materia di lavoro uniformandosi alle linee guida nazionali

Tramite l'analisi e la raccolta della documentazione in arrivo da Coordinamento Tecnico delle Regioni e dai Tavoli nazionali sarà possibile garantire l'uniformità delle disposizioni applicative in linea con le altre Regioni.

A seguito della partecipazione alle riunioni periodiche dei tavoli nazionali (Coordinamento Tecnico delle Regioni, Comitato Politiche Attive, riunioni con ANPAL, Ministeri) si predisporranno i documenti di dettaglio in relazione alle disposizioni discusse, evidenziando le ricadute dirette nell'attività dei CPI e le future linee di sviluppo da attivare nei vari flussi di lavoro collegati. Il fine è quello di un elaborare un tempestivo intervento volto alla fluidificazione dei processi e delle procedure amministrative per la presa in carico dei cittadini presso i CPI ed all'efficace attuazione delle misure di politica attiva sui territori.

Supporto giuridico ai responsabili per le attività dei CPI e dei servizi di coordinamento delle politiche del lavoro

Verrà garantito il supporto nella progettazione e nello studio dei processi attuativi dei LEP definiti dal D.Lgs. 150/15 e dal D.M. 4/18, del RdC disciplinato dal D.L. 4/19, dello stato di disoccupazione per i soggetti sottosoglia, al fine di garantire coerenza con la normativa vigente. I gruppi di lavoro dei processi riguarderanno ad esempio la Disoccupazione europea con EURES, la registrazione dei dati e la gestione del matching con il servizio Monitoraggio Studi e Ricerche, il Piano di sviluppo del Patto di servizio con il servizio Implementazione lavoro e altri soggetti interni di APL.

Si predisporrà l'istruttoria dei casi complessi, tramite l'analisi dei documenti utilizzati dai CPI e rilasciati all'utenza, la ricerca della normativa di riferimento e l'evidenziazione delle discordanze. Verranno proposte le possibili risoluzioni per le problematiche emerse.

Per consolidare le strategie per la gestione futura dei casi, verranno programmati incontri specifici con i responsabili e gli altri soggetti che intervengono nel processo.

Partecipazione a fiere e saloni del lavoro

Per la diffusione delle novità relative alla normativa del lavoro per le persone e le imprese si parteciperà a Fiere / Saloni del lavoro e incontri territoriali, presentando slides di approfondimento e curando webinar specialistici.

4.3.12 Segreteria generale, URP e Accesso agli atti

Il servizio cura la registrazione in ordine cronologico di tutti gli atti di corrispondenza a ciascuno dei quali viene attribuito un numero progressivo con relativa data di registrazione attraverso un sistema di protocollazione. Gestisce la posta elettronica generale dell'ente, risponde alle telefonate ed alle mail indirizzando le stesse per competenza ai rispettivi servizi.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), in particolare, gestisce le funzioni previste all'art.8 della L. 150/2000 e di seguito sintetizzate:

- garantisce l'esercizio dei diritti di informazione e quelli di partecipazione e l'esercizio del diritto di accesso;
- agevola l'utilizzazione dei servizi offerti ai cittadini, anche attraverso l'informazione sulle disposizioni normative e amministrative, operando in stretta collaborazione con i servizi dell'ente e la comunicazione istituzionale;
- raccoglie i suggerimenti e i reclami presentati dai cittadini sul funzionamento dei servizi e, anche in coordinamento con il personale dirigente, il personale responsabile dei servizi, formula le relative risposte;
- garantisce l'informazione fra i diversi servizi dell'ente, nonché fra gli uffici per le relazioni con il pubblico delle altre Amministrazioni;

Nel corso del 2021, collaborerà all'attivazione del servizio Contact Center multicanale in collaborazione con il servizio Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione (ICT).

Il servizio Segreteria generale, URP e accesso agli atti garantiscono poi l'esercizio dei diritti di accesso relativamente alle richieste di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, aggiornando il relativo registro degli accessi.

É l'unità organizzativa competente a ricevere le istanze, salvo che per le materie di competenza delle sedi dei Centri per l'impiego, e svolge tutti gli atti dell'istruttoria delle istanze in coordinamento con gli uffici che hanno formato e/o detengono i documenti/dati/informazioni richiesti.

Nel corso del 2021 si proseguirà con l'attività di assistenza tecnica da parte di uno specifico gruppo tecnico rivolta al personale del servizio di accesso agli atti fornendo indicazioni anche attraverso appositi incontri e la condivisione di materiali operativi e di approfondimento.

4.3.13 Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale

Privacy

Nel rispetto della disciplina rilevante in materia di protezione dei dati personali (in primis Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) n. 2016/679; D.Lgs. 196/2003), APL si adopera per garantire l'esatta osservanza delle disposizioni a presidio della tutela dei diritti e della libertà delle persone, conformando i trattamenti ai principi, alle condizioni di liceità e alle disposizioni generali e speciali in materia.

In ossequio alle cennate disposizioni APL ha individuato e designato una figura di nomina esterna in qualità di Responsabile della Protezione dei Dati.

Nel 2021, a compimento della complessa riorganizzazione, APL procederà ad una completa revisione ed aggiornamento dell'apparato documentale, delle procedure e delle pratiche in essere, completando l'adozione delle misure organizzative e tecniche nonché continuando il piano di istruzione e formazione specialistico per autorizzati e designati al trattamento.

A tale ultimo riguardo saranno completate sessioni di formazione e aggiornamento finalizzate alla diffusione delle conoscenze ed abilità necessarie alla gestione dei trattamenti e delle violazioni della sicurezza nonché alla predisposizione di elaborati utili per la redazione di regolamenti, disciplinari, policy e linee guida interne.

Trasparenza

Per l'anno 2021 APL continuerà a garantire il perseguimento degli obiettivi di trasparenza e pubblicità in ossequio delle disposizioni in materia (D.Lgs. 33/2013), presidiando ogni conseguente adempimento.

Nel corso del medesimo anno si effettueranno monitoraggi specifici tesi a verificare l'efficacia ed effettività delle nuove misure regolamentari in materia di accesso civico e documentale, provvedendo, se del caso, all'adozione e diffusione di linee guida per gli uffici e, se del caso, ad apportare correttivi e integrazioni.

Si prevede altresì l'attivazione di sessioni specialistiche di formazione dei responsabili degli uffici al fine della predisposizione di elaborati utili per la redazione di regolamenti, disciplinari, policy e linee guida interne.

Anticorruzione

Per quanto concerne l'anticorruzione, APL si impegna a promuovere attività di prevenzione idonee a ridurre la probabilità che si verifichi il rischio di corruzione nell'ente e a soddisfare gli obblighi relativi alla reportistica prevista dalla normativa in materia.

Tale attività è supportata dal Nucleo di Valutazione.

Nel corso del 2020 è stato avviato un sistema di analisi dei rischi corruttivi e di elaborazione delle misure da adottare con maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione delle unità organizzative.

Per l'anno 2021 APL continuerà a garantire il perseguimento degli obiettivi della disciplina preventiva dei fenomeni correttivi, presidiando ogni conseguente adempimento, avvalendosi delle sinergie avviate nel 2020, al fine di affinare il più possibile e di rendere adeguato alla situazione concreta dell'ente l'apparato documentale.

Oltre a ciò, le azioni previste per il 2021 saranno le seguenti:

- realizzare le misure previste nel vigente Piano Triennale, ovvero:
 - misure a compimento dell'azione di pianificazione e gestione della prevenzione della corruzione;
 - regolamenti a completamento del quadro normativo interno in materia di anticorruzione e trasparenza;
 - azioni tese al miglioramento dei processi e dei procedimenti.
- realizzare corsi di formazione e di aggiornare di base e specialistici relativi alla materia, da considerare quale modalità condivisa della predisposizione di elaborati utili per la redazione di regolamenti, disciplinari, policy e linee guida interne;
- sorvegliare le possibili denunce di corruzione salvaguardando le garanzie di anonimato e protezione previste per il whistleblowing.

Legale

L'APL, nelle materie di competenza ex lege 34/2008 e s.m.i., 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, anche in ragione dell'attività connessa alla gestione e al coordinamento dei Centri per l'Impiego, APL 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 con durata biennale e rinnovata nel 2018 con durata illimitata.

Nel corso del 2021 APL si propone, inoltre, di promuovere la corretta interpretazione, applicazione e rispondenza ai dettami normativi dell'attività amministrativa a rilevanza esterna svolta sia a livello centrale che dalle sedi territoriali ed incidente sui terzi destinatari (cittadini, utenti- singoli o associati, operatori del mercato del lavoro e altre amministrazioni).

Per garantire la conformità alla normativa di settore, intende altresì sviluppare l'attività di consulenza giuridico-normativa infrasettoriale in virtù della procedimentalizzazione della richiesta di pareri attraverso l'adozione di un format standard.

Inoltre, nel corso del 2021 verrà fornita l'assistenza giuridica per l'adeguamento del sistema assicurativo dell'ente alla sua nuova realtà strutturale e organizzativa ex L.R. 34/2008 e s.m.i. con il corrispondente aumento di organico essendo previsto il rinnovo delle coperture.

4.3.14 Coordinamento amministrativo

Tale struttura si incardina nel Settore Affari Generali e, nell'ottica di rafforzare l'impianto amministrativo dell'ente, si occupa principalmente di effettuare i necessari interventi in materia di coordinamento e indirizzo delle altre unità organizzative nella redazione degli atti amministrativi e contabili propri dell'Agenzia.

A tale fine, nel 2021 è prevista una completa revisione ed aggiornamento dell'apparato documentale, delle procedure e delle pratiche in essere, per avviare un processo sistematizzazione e tipizzazione degli atti a rilevanza esterna.

L'intero processo sarà supportato da corsi di formazione di base e specialistici relativi alla materia, finalizzati alla diffusione delle conoscenze ed abilità necessarie nella redazione degli atti amministrativi. Si prevede altresì di avviare un'attività di analisi e benchmarking che conduca, in prospettiva, all'adozione di un apposito Regolamento in materia.

A corollario della suddetta revisione procedimentale, il Coordinamento Amministrativo si occupa anche della verifica e monitoraggio in merito alla correttezza amministrativa, legalità, imparzialità, celerità ed economicità degli atti dell'Agenzia.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2015, poi, l'Agenzia intende rafforzare la rete territoriale dei servizi per le politiche attive del lavoro per promuovere «l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale [...] mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei bisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro»: nel 2021 il servizio Coordinamento Amministrativo sarà coinvolto nella predisposizione di accordi, intese e convenzioni con enti pubblici territoriali, istituzioni scolastiche, imprese ed enti del terzo settore per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune in materia di formazione e/o lavoro.

4.3.15 Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità

La competenza del servizio si esplicita nel gestire **attività specifiche in merito all'organizzazione e progettazione dei processi programmatori** a supporto della Direzione ed in conformità con le linee di indirizzo e obiettivi fissati dall'Agenzia.

La realizzazione dei documenti programmatici e di consuntivo e la gestione dell'intero processo prevedono un'interazione continua con la Direzione e tutte le strutture dell'Agenzia. In particolare, le attività si sostanziano attraverso l'elaborazione di:

Documenti di programmazione, secondo le seguenti **fasi gestionali**:

- predisposizione e aggiornamento della parte relativa agli obiettivi strategici del Piano di Attività;
- redazione ed aggiornamento del Piano delle Performance;
- definizione dell'impianto del Piano di Attività e degli indicatori e target degli obiettivi del Piano delle performance, e gestione del relativo processo di negoziazione;

- creazione di strumenti di sintesi, funzionali alle fasi di programmazione e pianificazione del ciclo della performance per ciò che riguarda attività e obiettivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché individuazione di piattaforme informatiche efficienti ed efficaci;
- presentazione e gestione di proposte metodologiche/operative connesse all'aggiornamento del processo di programmazione avviato con la definizione della nuova organizzazione dell'Agenzia.

Piano della Performance

Per quanto riguarda il Piano delle Performance, in conformità con quanto indicato nel D.Lgs. 150/2009, il servizio Programmazione:

- coordina la predisposizione del Piano della Performance, mettendo a sistema i documenti di programmazione già previsti, completandoli con le informazioni relative alle attività ordinarie e consolidate ed integrandole con le diverse azioni trasversali e di sviluppo;
- definisce, a partire dalle indicazioni della Direzione, indicatori, target ed obiettivi di miglioramento per la misurazione e valutazione delle attività ordinarie e consolidate;
- presidia il processo e il sistema di supporto collegato ai documenti di "genesì degli obiettivi" (Programma triennale e Piano della Performance e Programma annuale delle attività), nonché il sistema di "monitoraggio degli obiettivi driver primari dell'Agenzia" per il processo di valutazione;
- gestisce e implementa il Quadro complessivo degli obiettivi;
- presidia il processo di gestione Obiettivi del Sistema premiante.

Sistema di misurazione delle attività dell'ente

Un sistema di misurazione delle attività efficace si pone come finalità quello di promuovere una costante rilevazione dell'attuazione degli obiettivi operativi ed esecutivi, effettivamente realizzati in relazione alla pianificazione strategica. Per rendere efficace questo impianto il servizio programmazione:

- definisce, realizza e dirige un sistema unitario di misurazione delle attività dell'ente, utilizzabile in modo differenziato e flessibile per le diverse esigenze di rendicontazione e valutazione, idoneo altresì a promuovere un costante riallineamento della programmazione pluriennale in relazione al monitoraggio che il sistema di misurazione realizza;
- propone ed elabora metodi, strumenti e modalità, inclusa l'introduzione di indicatori innovativi o di differente tipologia, per le attività di controllo;
- supporta il Nucleo di Valutazione nella definizione della proposta di sistema di misurazione e valutazione della performance.

Monitoraggio, misurazione e valutazione dell'attività dell'ente

Per quanto riguarda tale attività il servizio procede con:

- Il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi del Piano di Attività e del Piano delle Performance elaborando e mettendo a disposizione le relative informazioni ai soggetti interessati;
- la verifica di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, i rapporti che le esprimono. Effettua analisi e predispone report volti alla verifica della qualità e dell'efficienza dei servizi offerti finalizzati a supportare la valutazione delle performance;
- la raccolta delle informazioni disponibili supportando il Nucleo di Valutazione nelle sue competenze relative al controllo strategico, alla misura e valutazione della performance.

Controllo di gestione

Nel 2021 si intende avviare un'operazione di **benchmarking** e analisi finalizzata alla redazione del regolamento del controllo di gestione che, a regime, consentirà di predisporre il referto del controllo di gestione necessario per verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti, nonché tra risorse umane, strumentali e finanziarie impiegate e risultati raggiunti.

Audit interno

Questa azione viene realizzata mediante la progettazione e programmazione delle attività di verifica delle informazioni e rendicontazioni fornite dalla Direzione dell'ente attraverso l'analisi del sistema e dei suoi processi, adeguando se necessario, in conformità con le indicazioni della Direzione, i regolamenti di competenza e i sistemi organizzativi.

Predisposizione ed implementazione sistema di valutazione performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è lo strumento, delineato negli artt. 7, 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni alimentano il proprio **ciclo di gestione della performance** pianificando, misurando e valutando annualmente la performance organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

Nel caso specifico di APL la performance organizzativa concerne l'attività amministrativa e tecnica di supporto necessaria al perseguimento della mission di APL in relazione ai seguenti aspetti:

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi la crescita professionale dei dipendenti e il progressivo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e delle prestazioni erogate, attraverso una maggiore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia.

La gestione e il coordinamento del sistema di valutazione, dall'individuazione del ciclo della performance alla valutazione del risultato, comporterà per APL lo svolgimento delle seguenti attività nel corso del 2021:

- miglioramento del sistema di rilevazione degli obiettivi e di valutazione;
- verifica del conseguimento degli obiettivi;
- informazione e guida sui processi decisionali;
- gestione più efficace sia delle risorse umane che dei processi organizzativi;
- valutazione dei comportamenti organizzativi e individuali;
- rafforzamento delle responsabilità a diversi livelli organizzativi;
- incoraggiamento verso il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Valutazione delle politiche e servizi

Nel 2021 si intendono analizzare possibili **azioni di sistema** che, in prospettiva, potranno tradursi nella predisposizione, attraverso l'analisi dei dati raccolti, di indagini valutative al fine di misurare i risultati raggiunti e di individuare gli eventuali aspetti critici in relazione a politiche e servizi che necessitano di processi di revisione allo scopo di rendere le misure adottate maggiormente incisive.

Nell'ambito di questo specifico ambito del servizio APL sta valutando l'ipotesi di entrare a far parte della compagine sociale di ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche). Tale ipotesi è resa particolarmente sensibile a seguito della sua recente evoluzione nella natura, organizzazione e missione, nonché dello storico rapporto di collaborazione fra i due enti su diverse attività.

L'ingresso di APL nella compagine sociale di ASVAPP, in qualità di socio, consentirebbe di facilitare lo scambio di informazioni e relazioni (anche con gli altri soci di ASVAPP) e di identificare alcune linee di attività da sviluppare insieme, tra le quali:

- l'organizzazione di workshop a tema sulla valutazione di specifiche politiche;
- l'organizzazione di momenti formativi sul tema della valutazione rivolti direttamente al personale di Agenzia o ad enti identificati;
- l'accompagnamento alla definizione di disegni valutativi per specifici interventi;
- la collaborazione nella progettazione di interventi da accompagnare a robuste valutazioni.

4.3.16 Appalti e contratti

Il Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, 16 gennaio 2018, n. 14 “Regolamento recante procedure e schemi-tipo per la redazione e la pubblicazione del programma triennale dei lavori pubblici, del programma biennale per l’acquisizione di forniture e servizi e dei relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali.”, disciplina l’attuazione dell’articolo 21, comma 8 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, come modificato dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56, Agenzia Piemonte Lavoro procederà ad adottare, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 21, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 50/2016, per il biennio 2021-2022 il programma biennale degli acquisti di forniture e servizi sulla base degli schemi-tipo allegati al D.M. 14/2018, oltre eventuali aggiornamenti che si riterrà opportuno eseguire. In relazione a ciò si procederà al coordinamento e raccolta dei dati necessari con i funzionari responsabili dei vari servizi oltre che con i RUP.

Per quanto riguarda la programmazione triennale dei lavori pubblici (2021-2023) si continuerà a non avere interventi da pubblicare.

L’adozione dei programmi precedentemente menzionati con eventuali aggiornamenti, in attuazione dell’art. 21 comma 7 del D.Lgs. 50/2016, comporta per APL, il dover procedere alla loro pubblicazione sul proprio profilo committente e sul sito informatico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti oltre che sull’Osservatorio della Regione Piemonte tramite il relativo sistema informatico regionale (SOAP – Servizio Osservatorio Appalti Pubblici).

Gare e appalti

Quest’area di APL si occuperà nel corso del 2021 delle seguenti attività:

- continuazione nell’attività di gestione delle procedure connesse all’attività negoziale di APL per l’approvvigionamento di beni e servizi;
- supporto ai RUP per l’acquisizione del CIG o dello Smart CIG da SIMOG – ANAC e revisione tecnica dei documenti di gara;
- supporto ed espletamento delle procedure di gara sottosoglia svolgendo le funzioni di ufficio preposto alla verifica della documentazione amministrativa e ufficio preposto alla gestione tecnica sul MePA;
- espletamento delle procedure di gara sopra soglia europea;
- effettuazione dei controlli sul possesso di requisiti generali previsti dall’art. 80 e dei requisiti speciali di cui all’art.83 del D.Lgs. n. 50/2016 per tutte le procedure sopra e sottosoglia;
- pagamento contribuzione all’ANAC per tutti i CIG facenti capo ai RUP di APL;
- monitoraggio del sito dell’ANAC e delle modifiche normative;
- predisposizione di note informative/di aggiornamento e invio ai RUP;
- supporto al RASA nell’aggiornamento delle informazioni dell’AUSA;
- raccolta dei contratti sottoscritti in un repertorio di Agenzia Piemonte Lavoro;
- collaborazione con il Responsabile trasparenza anticorruzione.

4.3.17 Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro

Sostenibilità ambientale

Per l'anno 2021 sono previste una serie di attività per incrementare la sostenibilità ambientale di Agenzia Piemonte Lavoro, in modo da continuare a soddisfare i bisogni intrinseci dell'ente ma con una particolare attenzione all'ambiente, all'ambito sociale e a quello economico.

In particolare, si lavorerà per:

- razionalizzare l'uso delle risorse naturali e delle materie prime attraverso l'implementazione del monitoraggio dei consumi di energia elettrica, acqua e gas metano, l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili e sostenibili e l'installazione di nuove caldaie almeno in classe A;
- unificare la gestione dei rifiuti all'interno dei Centri per l'Impiego, creando delle isole ecologiche per la raccolta differenziata con la fornitura di contenitori specifici;
- sensibilizzare il personale dipendente e gli utenti tramite la promozione di iniziative sostenibili e la divulgazione delle buone pratiche ambientali;
- incentivare la mobilità sostenibile con l'installazione di rastrelliere per biciclette.

Al termine dell'anno sarà redatto un report finale in cui saranno riportati i dati raccolti: grazie a questi dati verranno definiti gli obiettivi e orientati gli investimenti per l'anno successivo.

Sicurezza degli ambienti di lavoro

Le attività riportate in questo paragrafo hanno come obiettivo quello di gestire gli aspetti relativi alla sicurezza degli ambienti di lavoro dell'ente, per ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs. 81/2008, supportando e collaborando con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Queste attività vengono svolte con la supervisione e il coordinamento del servizio Gestione del Patrimonio Immobiliare, Logistica e Sicurezza, in stretta collaborazione con i servizi competenti in materia di sorveglianza sanitaria, sviluppo delle competenze e processi organizzativi per la formazione e gestione giuridica del personale.

Nel corso del 2021, Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà di gestire e approfondire le tematiche relative alla gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro con l'obiettivo di migliorare i processi che la regolano, mantenere la conformità legislativa e minimizzare i rischi per utenti e dipendenti.

Di seguito le attività previste per il 2021:

- affidamento dell'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con decorrenza marzo 2022;
- promozione della formazione del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione generale e specifica, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS, preposti e dirigenti);
- individuazione e nomina dei soggetti con responsabilità in materia di sicurezza, sulla base del modello organizzativo;
- convocazione della riunione periodica annuale ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 in coordinamento con il datore di lavoro, il medico competente e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in funzione dell'evoluzione aziendale;
- redazione del Piano di Emergenza e delle planimetrie di evacuazione delle sedi ed esecuzione delle prove di evacuazione;
- individuazione delle azioni di miglioramento e delle misure di prevenzione e protezione volte a mantenere la conformità legislativa e a minimizzare i rischi;
- smaltimento dei vecchi archivi cartacei per ridurre il carico di incendio;
- implementazione e mantenimento del Sistema di Gestione Integrato Ambiente – Sicurezza secondo le norme ISO 14001 e ISO 45001.

Piano di manutenzione delle sedi

Questa attività si pone l'obiettivo di gestire la manutenzione di tutti gli asset presenti all'interno degli immobili in cui sono insediati i Centri per l'Impiego, definendo le **strategie di facility management** in modo da mantenere nel tempo la funzionalità, le caratteristiche di qualità, l'efficienza, la sicurezza e il valore economico delle sedi di lavoro.

Nel corso del 2021 Agenzia Piemonte Lavoro, sulla base del lavoro di censimento eseguito nel corso del 2020, si occuperà di pianificare e programmare l'attività di manutenzione dei singoli asset. Tale attività sarà svolta dal servizio Gestione del Patrimonio Immobiliare, Logistica, Sicurezza.

In particolare, sarà organizzata la manutenzione ordinaria e straordinaria dei seguenti asset:

- attrezzature e presidi antincendio;
- impianti di climatizzazione estiva e invernale;
- ascensori e impianti di sollevamento;
- impianti elettrici e speciali;
- aree verdi;
- pulizie degli ambienti di lavoro;
- piccole manutenzioni (opere edili, da fabbro, da serramentista, altro).

Saranno inoltre implementati due monitoraggi delle segnalazioni provenienti dalle varie sedi territoriali, uno specifico per le pulizie e uno specifico per le segnalazioni relative a impianti e componenti edilizie.

Piano di potenziamento infrastrutturale dei Centri per l'Impiego

La modernizzazione e l'adeguamento delle sedi dei Centri per l'Impiego, così come riportato nel Piano di Potenziamento, ha essenzialmente **tre macro-obiettivi**:

- il miglioramento dell'esperienza degli utenti e di coloro che operano presso i centri;
- la modernizzazione del patrimonio all'interno di uno **"standard"** di accoglienza definito;
- la promozione della sostenibilità ambientale.

Nell'ottica di progettare dunque una proposta di **modernizzazione** delle sedi in grado di rispondere alle specifiche esigenze dei dipendenti e dei fruitori, così da poter anche incidere positivamente sulla produttività dei primi e sul benessere dei secondi, dovrà essere consolidato e sviluppato il lavoro preliminare portato avanti nel corso del 2020.

In particolare, le attività previste per il 2021 sono:

- aggiornamento delle linee guida per la definizione delle strategie di intervento sul patrimonio immobiliare di Agenzia Piemonte Lavoro;
- attuazione degli investimenti attraverso la collaborazione con i Comuni proprietari degli immobili in cui sono insediati i Centri per l'Impiego.

Tali attività saranno coordinate dal servizio Gestione del Patrimonio Immobiliare, Logistica, Sicurezza.

Stipula delle convenzioni d'uso delle sedi dei Centri per l'Impiego

L'obiettivo di quest'attività è quello di stipulare delle convenzioni d'uso con i Comuni per la gestione degli immobili in cui sono insediati i CPI, aprendo dei **tavoli tecnici per stabilire e negoziare gli accordi e le condizioni in base ai casi specifici**.

Nel corso del 2021 Agenzia Piemonte Lavoro formalizzerà e negozierà l'uso degli immobili messi a disposizione dai Comuni per ospitare le sedi dei Centri per l'Impiego, attuando il lavoro preliminare fatto durante il 2020.

Le attività che saranno svolte a tal proposito sono le seguenti:

- apertura di un tavolo tecnico con i Comuni sede di CPI o di Antenna (sede decentrata del CPI) per stabilire gli accordi e le forme d'uso degli immobili;
- redazione delle linee guida e dei rapporti convenzionali tipo;
- elaborazione di una proposta di convenzione ufficiale ed eventuali ulteriori negoziazioni;
- stipula della convenzione.

Tali attività saranno seguite dal servizio Gestione del Patrimonio Immobiliare, Logistica, Sicurezza con il supporto del servizio Staff di Direzione e Coordinamento Amministrativo, con il supporto dell'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Giurisprudenza.

Organizzazione e gestione finanziaria

Questa attività si pone l'obiettivo di **monitorare i costi**, in modo da ottimizzarli e orientare gli investimenti futuri, e di rendere l'organizzazione interna più efficiente. Il campo di applicazione è quello relativo alle competenze del servizio Gestione del Patrimonio Immobiliare, Logistica, Sicurezza.

Le attività previste per il 2021 sono:

- implementazione di un registro delle fatture;
- implementazione di un registro delle determinazioni direttoriali e dirigenziali;
- pagamento/rimborso delle spese condominiali, della TARI e del TEFA;
- predisposizione di un report dei costi sostenuti per ogni singola sede;
- standardizzazione dei processi interni.

4.3.18 Economato

Con il termine “economato” s’intende, in senso concreto, l’ufficio che ha il compito di provvedere all’attrezzatura e al materiale di consumo occorrente per il funzionamento amministrativo dell’ente presso il quale è istituito.

Rientrando nelle articolazioni organizzative di Agenzia Piemonte Lavoro, il servizio Economato provvede alla gestione della Cassa Economale per far fronte alle minute spese d’ufficio ed alle spese straordinarie ed urgenti per le quali è indispensabile il pagamento in contanti; provvede, inoltre, all’acquisto dei beni e dei servizi necessari al funzionamento dei vari uffici sulla base delle richieste inoltrate dai medesimi.

Nell’ambito delle attività e dei compiti attribuiti al servizio Economato, si riporta, qui di seguito, un elenco, non esaustivo, dei procedimenti di competenza del servizio in argomento:

- gestione delle autovetture aziendali e tutte le tematiche ad esse correlate (carburante, pedaggi, manutenzioni, altro);
- coordinamento della gestione delle apparecchiature multifunzione in dotazione ai vari Centri per l’Impiego dislocati sul territorio piemontese;
- provvedere a garantire le forniture necessarie per supportare le attività dei Centri per l’Impiego e della struttura centrale di Agenzia Piemonte Lavoro (cancelleria, forniture per la sicurezza, arredi, buoni pasto, altro), analizzando i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle varie sedi e pianificando gli opportuni ordini d’acquisto;
- gestione della logistica degli acquisti e delle scorte di magazzino, organizzando le consegne;
- supervisione e coordinamento degli affidamenti di lavori, servizi e forniture necessari per il raggiungimento degli obiettivi e la loro esecuzione;
- gestione della contabilità correlata ai servizi economici;
- gestione dell’inventario dei beni mobili di Agenzia Piemonte Lavoro;
- amministrazione della Cassa Economale in coordinamento con l’ufficio preposto alla contabilità di Agenzia Piemonte Lavoro;
- organizzazione del lavoro delle risorse umane assegnate al servizio.

Per l’anno 2021, il servizio Economato, oltre all’attività ordinaria di cui ai sopra riportati punti, si focalizzerà sulle seguenti procedure:

- gestione del magazzino;
- ricognizione sul fabbisogno di apparecchiature multifunzione;
- tracciamento richieste di acquisto;
- revisione del Regolamento sull’utilizzo e sulla gestione degli automezzi in dotazione di Agenzia Piemonte Lavoro.

Gestione del magazzino

L'attuale applicativo di gestione dei prodotti presenti in magazzino risulta incompleto dei dati necessari alla corretta gestione degli ordinativi interni nonché mancante dei quantitativi di prodotti effettivamente presenti nei locali adibiti a magazzino di APL.

Pertanto, nell'anno 2021 ci si pone il seguente duplice obiettivo:

- creazione delle anagrafiche di tutti i dipendenti di Agenzia Piemonte Lavoro;
- ricognizione dei prodotti presenti in magazzino ed inserimento dei quantitativi all'interno dell'applicativo dedicato.

Ricognizione sul fabbisogno di apparecchiature multifunzione

Negli ultimi anni Agenzia Piemonte Lavoro ha dotato le proprie sedi dislocate sul territorio piemontese di un elevato numero di apparecchiature multifunzione.

L'obiettivo per l'anno 2021 è l'analisi dei fabbisogni effettivi di macchine da ufficio per ogni sede, in previsione delle prossime scadenze dei contratti di noleggio delle apparecchiature multifunzione, al fine di razionalizzare gli acquisti e conseguire economie di gestione.

Tracciamento richieste di acquisto

L'attuale organizzazione di Agenzia Piemonte Lavoro non prevede una procedura di tracciamento degli acquisti.

L'obiettivo da conseguire per l'anno 2021 è la creazione di un apposito modulo per gli acquisti che renda le richieste di acquisto uniformi e che preveda una descrizione particolareggiata del bene, servizio o lavoro, la motivazione dell'acquisto, la spesa prevista/presunta e una sezione dedicata all'autorizzazione all'approvvigionamento.

Revisione del Regolamento sull'utilizzo e sulla gestione degli automezzi in dotazione all'Agenzia Piemonte Lavoro

L'attuale Regolamento sull'utilizzo e sulla gestione degli automezzi in dotazione all'Agenzia Piemonte Lavoro risulta essere limitato e applicabile esclusivamente agli automezzi noleggiati mediante adesione a convenzioni e contratti stipulati da centrali di committenza.

Pertanto, l'obiettivo per l'anno 2021 è la revisione del Regolamento di cui in argomento ai fini di un aggiornamento mediante l'eliminazione dei periodi riferiti ad adesioni a convenzioni e contratti delle centrali di committenza al fine di adottare un Regolamento di carattere generale ed applicabile ad ogni situazione. Inoltre, sarà implementato un monitoraggio sull'utilizzo delle singole autovetture e sui relativi costi; tali dati saranno utili per le future assegnazioni e per orientare gli investimenti.

Organizzazione e gestione finanziaria

Questa attività si pone l'obiettivo di monitorare e ottimizzare i costi e di rendere l'organizzazione interna più efficiente. Il campo di applicazione è quello relativo alle competenze del servizio Economato.

Le attività previste per il 2021 sono:

- implementazione di un registro delle fatture;
- implementazione di un registro delle determinazioni direttoriali e dirigenziali;
- predisposizione di un report dei costi sostenuti per ogni singola sede;
- standardizzazione dei processi interni.

CONCLUSIONI

Nel momento in cui il Piano di Attività 2021 vede la sua approvazione, la morsa del Covid19 si è allentata permettendoci di nutrire sentimenti di speranza dopo mesi di preoccupazioni e timori: le regioni italiane sono da un paio di settimane “colorate” di bianco, mentre il Piemonte²⁴ registra la copertura vaccinale del 91,0% della popolazione, di cui il 31,4% con la seconda dose. L’Istat²⁵ ha stimato una crescita dell’economia italiana indubbiamente incoraggiante, 4,7% nel 2021 e 4,4% nel 2022, trainata soprattutto dalla domanda interna. Sul fronte lavoro, l’occupazione segue l’accelerazione dell’economia con un tasso che si prevede del + 9,8% nel 2021 e del 9,6% nel 2022.

A fronte di questo scenario positivo sarebbe tuttavia un errore immaginare come soluzione per il futuro il ritorno delle istituzioni ad un passato pre-pandemia: l’emergenza sanitaria, attraverso l’imposizione di ritmi lenti e pause forzate, ha permesso anche ad Agenzia Piemonte Lavoro di riappropriarsi della propria mission da sempre vicina ai cittadini, e in particolare a quelli più fragili, e alle imprese, del valore etico dell’essere e agire come pubblica amministrazione, attenta al territorio e facilitatrice di innovazione e cambiamento sociale. Dalla condivisione di queste riflessioni e dalla loro comunanza con gli intenti dell’Assessorato con la programmazione della Direzione regionale Istruzione, Lavoro e Formazione, valorizzata all’interno del nascente Documento Strategico Unitario, sono stati definiti gli obiettivi strategici che guidano il Piano di Attività 2021. Per il loro raggiungimento sarà fondamentale la cura del dialogo tra ciò che è esterno, il contesto socioeconomico e culturale, con le proprie risorse e criticità, e l’interno, cioè la direzione, la struttura organizzativa, le competenze del personale di APL: solo la costante messa a punto dei codici di comunicazione e la prossimità alle comunità territoriali consentirà di ottenere risultati gratificanti.

Il richiamo al contesto, esterno ed interno, ci riporta ad un ultimo punto di attenzione: perché il tempo che verrà non ci trovi impreparati, occorrerà indirizzare il nostro agire non solo sulle analisi di ciò che è stato ma anche sul raffinare la nostra capacità di intravedere i possibili scenari futuri e avvicinarci a quello maggiormente desiderabile attraverso la puntuale programmazione di servizi e interventi. Il futuro non è più quello di una volta.²⁶

²⁴ www.regione.piemonte.it; aggiornamento 4 luglio 2021.

²⁵ ISTAT, Le prospettive per l’economia italiana nel 2021-2022, 4 giugno 2021.

²⁶ Mark Strand, Il futuro non è più quello di una volta, Minimum Fax

GLOSSARIO

<i>AdR</i>	Assegno di Ricollocazione
<i>ANPAL</i>	Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro
<i>APL</i>	Agenzia Piemonte Lavoro
<i>ASVAPP</i>	Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche
<i>AUDIT</i>	Valutazione volta a ottenere prove, relativamente a un determinato oggetto, al fine di stabilire in quale misura i criteri prefissati siano stati soddisfatti o meno
<i>AUSA</i>	Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti
<i>CFL</i>	Contratto di Formazione Lavoro
<i>CIE</i>	Carta d'Identità Digitale
<i>CIGO/CIGS</i>	Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, indennità INPS in favore di lavoratori la cui retribuzione è diminuita per effetto di una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a una temporanea difficoltà di mercato dell'azienda o ad altri eventi temporanei non dovuti a responsabilità del datore di lavoro o dei lavoratori. La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
<i>CMTO</i>	Città Metropolitana di Torino
<i>COB</i>	Comunicazione obbligatoria
<i>COFOG</i>	Classification Of Function Of Government, la classificazione della spesa pubblica per funzione
<i>CPI</i>	Centri per l'Impiego
<i>CSI</i>	Consorzio per il Sistema Informativo
<i>CTRI</i>	Cabina Tecnica di Regia Interna
<i>DID</i>	Dichiarazione di Immediata Disponibilità
<i>DIGITAL DIVIDE</i>	Divario esistente tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione (in particolare personal computer e Internet) e chi ne è escluso, in modo parziale o totale.
<i>DISOCCUPATI AMMINISTRATIVI</i>	Persone inserite nell'elenco dei disoccupati dei CPI. Per essere inseriti in tale elenco occorre rilasciare una dichiarazione di disponibilità che attesti il possesso dei seguenti requisiti
<i>EURES</i>	European Employment Services
<i>FLUSSO</i>	Rappresenta il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (es. assunzioni in un mese, cessazioni in un anno, altro)
<i>FRD</i>	Fondo Regionale Disabili
<i>FTE</i>	Full Time Equivalent, identifica il peso di un rapporto di lavoro misurandone la durata e le ore lavorate proporzionalmente ad un contratto a tempo pieno e indeterminato o tempo determinato superiore ai 365 giorni, cui è attribuito valore di riferimento
<i>FUNDRAISING</i>	Strategia di raccolta di finanziamenti a sostegno di iniziative e progetti
<i>GENDER GAP</i>	Costituito da tutte quelle differenze che si riscontrano a livello di condizioni economiche, di accesso al lavoro, sociali e di istruzione che influenzano le vite degli esseri umani, in base al loro genere sessuale di appartenenza.
<i>GOL</i>	Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori
<i>ICT</i>	Information and Communication Technologies
<i>LEAN ORGANIZATION</i>	organizzazione snella, teoria che integra alcune metodologie gestionali volte alla riduzione degli sprechi e all'efficienza dei processi
<i>LeFP</i>	Sistema dell'istruzione e Formazione Professionale
<i>LEP</i>	Livelli Essenziali delle Prestazioni
<i>MDL</i>	Mercato Del Lavoro
<i>MISMATCH</i>	Termine utilizzato per indicare un fenomeno del mercato del lavoro, che consiste in un disallineamento tra le competenze fornite dal percorso di studio del lavoratore e le competenze richieste nella professione svolta.
<i>NASPI</i>	Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego
<i>NEET</i>	Not in Education, Employment or Training

<i>OBIETTIVO STRATEGICO</i>	Rappresenta il traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. In particolare, gli obiettivi strategici fanno riferimento a un orizzonte temporale lungo e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo
<i>OBIETTIVO OPERATIVO</i>	La meta, il risultato concreto che occorre realizzare per raggiungere l'obiettivo strategico (scopi di lungo periodo). Un obiettivo è operativo se è realmente concreto, cioè solo quando vi è la possibilità di verificarne il raggiungimento potendone prevedere gli indicatori di verifica.
<i>OBIETTIVO ESECUTIVO</i>	Rappresenta il risultato atteso di breve periodo propedeutico al raggiungimento degli impatti programmati e che genera gli output dell'azione amministrativa.
<i>OPEN DIGITAL BADGE</i>	Strumento digitale, open source e con tecnologia blockchain, utilizzato per validare le competenze.
<i>OOP</i>	Obiettivo Orientamento Piemonte
<i>PdsP</i>	Patto di Servizio Personalizzato
<i>PFI</i>	Progetto Formativo Individuale, è il documento identificativo del tirocinio. Contiene tutte le informazioni del rapporto di tirocinio, dai dati anagrafici dei soggetti interessati agli obiettivi formativi
<i>PHIGITAL</i>	Termine derivante dalla fusione tra Physical, fisico (offline) e Digital, digitale (online), designa un ecosistema integrato in cui il mondo fisico e la dimensione digitale convivono.
<i>PiemonteTu</i>	Portale di accesso ai principali servizi della Regione Piemonte
<i>PNRR</i>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<i>PRI</i>	Piano di Ricollocazione Individuale
<i>PON</i>	Programma Operativo Nazionale
<i>POR - FSE</i>	Programma Operativo Regionale - Fondo Sociale Europeo
<i>PPU</i>	Progetti di Pubblica Utilità
<i>PRODIS</i>	Prospetto Informativo Disabili
<i>PSLP</i>	Piattaforma dei Servizi al Lavoro Piemonte
<i>PTPCT</i>	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
<i>PUC</i>	Progetti Utili alla Collettività
<i>RASA</i>	Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante
<i>RdC</i>	Reddito di Cittadinanza
<i>RDA</i>	Reconnaissance des Acquis, metodologia finalizzata a far emergere, strutturare, valutare le competenze e i processi acquisiti nel corso della vita attraverso le più diversificate esperienze secondo il principio che ogni individuo apprende nel corso di tutta la sua vita e attraverso ogni esperienza vissuta.
<i>SAP</i>	Scheda Anagrafica Professionale
<i>SIFP</i>	Sistema Informativo della Formazione Professionale
<i>SILP</i>	Sistema Informativo Lavoro Piemonte
<i>SIUL</i>	Sistema Informativo Unitario Lavoro
<i>SOAP</i>	Servizio Osservatorio Appalti Pubblici
<i>SPID</i>	Sistema Pubblico di Identità Digitale
<i>STOCK</i>	La dimensione di un fenomeno rilevata in un certo istante di tempo, pertanto suscettibile di variazioni continue nel corso del tempo; al contrario, una variabile di flusso rappresenta il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (il numero di nati, morti, immigrati o emigrati, oppure, il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro in un certo periodo di tempo). La variazione dello stock tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.
<i>STRATEGICO</i>	Che è di rilevante importanza per la realizzazione di un piano e il raggiungimento di uno scopo
<i>URP</i>	Ufficio Relazioni con il Pubblico



CONSUNTIVO
PIANO ATTIVITA'
2020

PREMESSA.....	3
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE DI APL NEL 2020.....	4
OBIETTIVI ED AMBITI DI INTERVENTO PRIORITARI ANNO 2020	5
ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2020	6
SERVIZI EROGATI ALLE PERSONE E ALLE IMPRESE	6
LEP	6
Orientamento	10
Antidiscriminazione e Politiche di Parità.....	10
Garanzia Giovani.....	12
Alternanza Scuola Lavoro (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento)	12
Tirocini extracurricolari	12
Tirocini formativi e di orientamento per cittadini non comunitari residenti all'estero	13
Reddito di Cittadinanza	14
Assegno di ricollocazione per beneficiari del Reddito di Cittadinanza.....	14
SERVIZI PER PERSONE SVANTAGGIATE, CITTADINI STRANIERI E FASCE DEBOLI.....	15
Azioni di contrasto al fenomeno del caporalato	16
Chiamata pubblica L. 56/87, art. 16	17
Progetti Pubblica Utilità.....	18
Osservatorio Interistituzionale sugli Stranieri in Provincia di Torino	18
Processo di accreditamento dei servizi al lavoro	19
INSERIMENTO LAVORATIVO SOGGETTI CON DISABILITÀ.....	19
Gestione del collocamento mirato	19
SERVIZI ALLE IMPRESE	21
Sistema regionale scouting e marketing e incontro domanda e offerta.....	21
Alte professionalità: incontro domanda e offerta specialistico	21
Grandi reclutamenti	22
White Jobs - incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura.....	24
Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP).....	26
Supporto all’inserimento o reinserimento lavorativo di persone in CIG	26
Cassa Integrazione in Deroga	27
IOLAVORO ED EVENTI.....	28
IOLAVORO Digital Edition	28
IOLAVORO VIRTUAL.....	29
Worldskills competitions	30
EURES.....	32

SVILUPPO E GESTIONE DI PROGETTI EUROPEI	34
FORWORK	34
PRIMA	35
BUONATERRA	36
MINPLUS	37
EQW&L	38
Erasmus + STEP UP	38
RedEra +	39
AZIONI PER ASSICURARE E MIGLIORARE L'EROGAZIONE DEI SERVIZI	39
Sviluppo e valorizzazione delle Risorse Umane.....	39
Predisposizione ed implementazione sistema di valutazione performance	43
Progetto pilota di rafforzamento dei Centri per l'Impiego.....	43
Programmazione e attività di coordinamento	44
Implementazione e sviluppo sistemi informativi per il lavoro	44
Monitoraggio, Studi e Ricerche	45
AMBITI PER IL FUNZIONAMENTO DI APL	50
Gestione risorse finanziarie	50
Economato.....	66
Gestione giuridica ed economica delle risorse umane.....	66
Sicurezza degli ambienti di lavoro	69
Sistema di Gestione Integrato Ambiente-Sicurezza	70
Gestione del patrimonio immobiliare	70
Gare e Appalti	71
Information Technology	72
ConSORZIAMENTO con CSI	72
Privacy, Trasparenza, Anticorruzione	73
Legale e contenzioso	74
URP e Accesso agli atti.....	74
Comunicazione e Ufficio stampa	75
CONCLUSIONI	78
APPENDICE – LE ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO DEL PIEMONTE	79

PREMESSA

Il 2020 passerà alla storia come l'anno in cui il virus Sars-cov-2, tristemente conosciuto come COVID, ha fatto la sua comparsa su scala mondiale, mietendo milioni di vittime e costringendo l'economia ad una contrazione che non si vedeva, per gravità ed estensione, dai tempi del dopoguerra. Fin dal mese di febbraio (mese in cui è stato ufficialmente registrato in Italia il paziente 0), il 2020 ha rappresentato anche per il Piemonte una cartina di tornasole che ha prodotto una significativa accelerazione di processi che erano già presenti, seppur in forma embrionale, negli anni precedenti e che ha fatto emergere con forza una pluralità di criticità preesistenti nel mercato del lavoro e nelle sue dinamiche sempre più complesse.

La congiuntura negativa che ne è risultata ha impattato in misura maggiore su lavoratori precari e autonomi, donne, giovani, persone con disabilità, inattivi e cittadini con un basso livello di qualificazione professionale.

Agenzia Piemonte Lavoro ha reagito con celerità e forte capacità di adattamento alle molteplici istanze di cambiamento provenienti dalla necessità di rendere fruibile da remoto l'universo dei servizi alla persona e alle imprese, riservando e garantendo, con puntuale attenzione, una modalità di erogazione dei servizi in presenza a quella importante parte dei cittadini ancora sprovvista di adeguate competenze digitali; in parallelo, si è reso necessario sintonizzarsi con una serie di nuove e diverse problematiche del mondo del lavoro derivanti da un prolungato e intermittente congelamento di una parte di esso e da una spinta propulsiva che ha interessato, per converso, alcuni settori che hanno impedito al paese di perdurare in una condizione di totale immobilità.

Le priorità sulle quali si è dunque valutato di investire maggiormente sono state prioritariamente la capacità di garantire con continuità l'erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese, passando, non senza difficoltà, attraverso le differenti fasi scandite dall'emergenza pandemica.

Grazie, infatti alla presenza vigile e attenta di tutto il personale dell'Agenzia, che ha interessato sia il livello centrale che i Centri per l'Impiego, questi ultimi vere e proprie "sentinelle" sui territori di immediata prossimità ai cittadini, è stata preservata la possibilità di accedere a tutti i servizi essenziali di competenza.

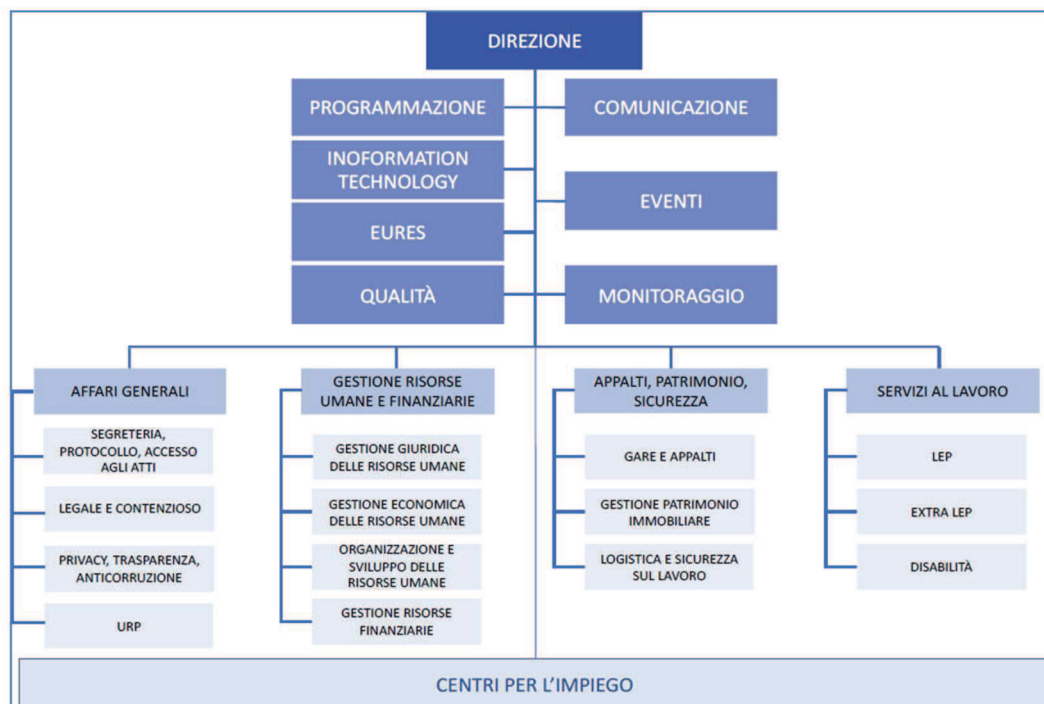
Parallelamente, a fronte di un mercato del lavoro dinamico e in costante mutazione, ci si è impegnati, con l'utilizzo di nuove piattaforme e fonti di riferimento, a consolidare l'analisi dei diversi mercati del lavoro locale con l'obiettivo di intercettare gli specifici profili professionali ricercati dal sistema delle imprese e ad alimentare un dialogo più partecipato sia con la formazione regionale, sia con gli stakeholder maggiormente impegnati con l'Agenzia nella costruzione di proficui ambiti di collaborazione.

Nella consapevolezza che i vari livelli di cambiamento che stiamo attraversando non saranno completamente reversibili, nel corso del 2020, APL ha sostanziato la propria azione proprio su questo versante, accogliendo la sfida posta da questi cambiamenti che - seppur inaspettati e violenti - sono stati forieri di innovazione e capitalizzazione di buone pratiche che aspettavano solo di essere innescate e sviluppate.

Il presente piano consuntivo, ai sensi della L.R. 34/2008 e L.R.7/2018, descrive le attività che APL ha svolto nel corso del 2020. Di seguito, sono riportate le caratteristiche della struttura organizzativa dell'Agenzia, un richiamo agli obiettivi individuati nel piano attività 2020 ed infine la relazione sulle attività svolte.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE DI APL NEL 2020

La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro è articolata in Settori (unità organizzative di primo livello) e in Servizi (unità organizzative di secondo livello) così come illustrati nell'organigramma sotto riportato. I Settori vanno intesi quali "strutture complesse", sia in ragione dell'elevato grado di complessità delle attività gestite (in termini di dimensione, strategicità, relazioni, competenze comportamentali e tecnico-specialistiche richieste), sia in relazione all'esistenza di due funzioni dirigenziali subordinate all'interno della medesima organizzazione (Direttore e Dirigente). Per i singoli Settori vengono declinate le "attività elementari". Il disegno della microstruttura, e quindi l'articolazione interna dei Servizi in Uffici, che potrà valorizzare il lavoro già svolto di individuazione ed analisi delle "attività elementari", è opportunamente demandata all'autonomia gestionale dei singoli Dirigenti di Settore.



La struttura al 31.12.2020 conta 606 unità, di cui 491 operano esclusivamente nelle sedi dei Centri per l'Impiego dislocate sul territorio regionale e 115 nella struttura centrale su attività di staff, coordinamento e politiche del lavoro, monitoraggio, oltre alle attività essenziali per la tenuta della struttura (amministrazione, personale, legale, digitalizzazione). A questo personale si sommano un Direttore e due Dirigenti (regionali in avvalimento).

I Centri per l'Impiego in Piemonte sono attualmente 31 più 13 sedi decentrate (antenne), la sede direzionale di APL ha invece sede a Torino.

Con riferimento al Piano di Rafforzamento dei Servizi e delle misure di politica attiva del lavoro previsto dall'articolo 15, comma 1, del D.L. 78/2015, nel corso del 2020 si sono concluse le procedure di reclutamento del personale relative al PON SPAO. In Piemonte le risorse umane aggiuntive legate ai due PON nazionali sono state 69 per quanto riguarda l'intervento di rafforzamento dei servizi per l'impiego e 35 per quanto concerne il sostegno all'inclusione attiva.

Con il secondo Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro che fa riferimento al D.Lgs. 4/2019 (art. 12, co. 3 D.L. 4/2019), APL ha cercato da subito di

cogliere tale opportunità economica attraverso la predisposizione dei bandi di assunzione del personale da un lato, e con l'inizio di progettazione per il rinnovo delle sedi dall'altra. Sul primo punto si veda il paragrafo *Programmazione dei fabbisogni di personale e pianificazione delle assunzioni*, per quanto riguarda il secondo si rimanda alla sezione *Potenziamento infrastrutturale delle sedi*.

OBIETTIVI ED AMBITI DI INTERVENTO PRIORITARI ANNO 2020

Richiamando di seguito gli obiettivi che APL si è posta di realizzare per il 2020, è importante mettere in evidenza il fatto che alcuni sono stati modificati o rivisti in funzione dell'emergenza sanitaria in atto, spingendo l'organizzazione ad una erogazione di servizi più informatizzata, a variarne le modalità comunicative, a rivederne le modalità e i tempi di realizzazione in riferimento a determinate attività.

A. Miglioramento della comunicazione esterna e interna;

Assicurando la corretta, sistematica e tempestiva circolazione delle informazioni rivolte ai portatori di interesse interni ed esterni, garantendo la reperibilità e la facilità di accesso (la comunicazione e la sua diffusione sul territorio è parte integrante di ogni processo attivato da APL che diventa tanto più fondamentale nell'attuale fase di crisi sanitaria).

B. Rafforzamento dei sistemi gestionali attraverso l'efficientamento e la trasparenza;

Fornendo strumenti semplici e completi per accedere e usufruire dei servizi erogati dall'ente in tempi congrui.

C. Miglioramento delle strutture dell'Agenzia;

Censendo e valorizzando il patrimonio immobiliare per renderlo gradevole ed efficiente sia per i dipendenti che per i cittadini.

D. Promozione di processi di valorizzazione delle risorse umane;

Valorizzando le risorse umane e migliorando la qualità dei processi attraverso lo sviluppo delle performance, garantendo un sereno ambiente di lavoro.

E. Miglioramento del livello di informatizzazione complessivo dell'ente;

Realizzando una mappatura complessiva delle esigenze di informatizzazione delle attività dell'ente a seguito dell'emergenza sanitaria. Realizzazione di interventi di sviluppo ed evoluzione degli applicativi, delle basi dati e dell'infrastruttura informatica dell'ente.

F. Rafforzamento dei CPI e del sistema dei servizi pubblici dell'impiego;

Potenziamento dei servizi erogati al cittadino, attraverso l'implementazione degli strumenti informatici per la gestione da remoto, garantendo un'erogazione di politiche attive più efficaci, di maggiore qualità, e avviando un processo di standardizzazione delle prestazioni.

G. Sviluppo e sperimentazione di politiche innovative rivolte alle persone e alle aziende;

Avvio del potenziamento di progetti e di operatori specializzati nell'erogazione di servizi rivolti anche al mondo delle imprese, con figure professionali dedicate e qualificate nel rilevare le esigenze delle stesse, capaci di trasformarle in piani operativi per l'occupabilità e l'occupazione, con particolare riguardo ai progetti europei.

H. Rafforzamento sistema bilancio;

Cura della gestione del bilancio e dei rendiconti consuntivi, la contabilità economica, finanziaria dell'Agenzia, gli adempimenti contabili e tributari e la rendicontazione dei progetti a finanziamento esterno.

All'interno di tali obiettivi, ricadono le varie attività che APL ha svolto nel corso del 2020, attività che possono essere raggruppate in tre macroaree:

- *i servizi erogati alle persone ed alle imprese* – tutti i servizi e le misure che APL ha erogato e gestito, attraverso i CPI o direttamente dalla sede centrale, rivolte all'utenza esterna (cittadini e imprese). In tale ambito di attività sono state ricomprese anche l'erogazione di sussidi o la partecipazione di personale di APL a nuclei di valutazione e/o cabine di regia su particolari tematiche;
- *le azioni per assicurare e migliorare l'erogazione dei servizi* – intese quali azioni e strumenti per monitorare l'andamento delle attività svolte e migliorare l'erogazione di queste, garantendo il supporto tecnico e psicologico degli operatori;
- *gli ambiti per il funzionamento di APL e la Comunicazione* – quei Settori/Servizi dell'organizzazione di APL che ne compongono la struttura e la sostengono.

ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2020

Si descrivono di seguito e nel dettaglio le principali attività svolte da APL nel 2020.

Queste verranno illustrate seguendo l'attuale struttura organizzativa dell'ente e quindi raggruppate secondo l'area organizzativa di pertinenza.

SERVIZI EROGATI ALLE PERSONE E ALLE IMPRESE

LEP

Nel corso del 2020, nel rispetto delle misure di contenimento epidemiologico definite a livello nazionale e locale, i CPI hanno continuato ad erogare quanto previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 dell'11 gennaio 2018, con cui erano stati specificati i Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) da erogare sull'intero territorio nazionale, così come previsto

dall'art. 28 del D.Lgs. 150/2015; il Decreto specificava inoltre le linee di indirizzo triennali in materia di politica attiva e definiva, per i CPI, i tempi di convocazione delle varie tipologie di utenza.

Nel corso del 2020, APL ha continuato ad implementare i processi e i metodi di caricamento dei dati relativi alle attività svolte dai Centri per l'Impiego sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP).

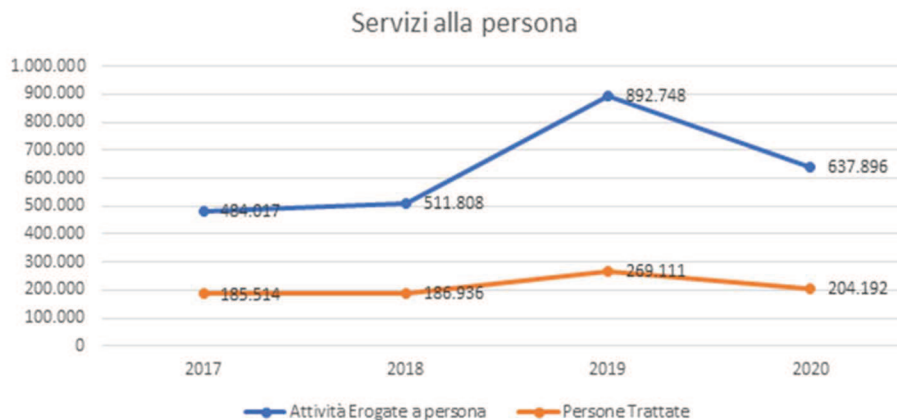
L'elaborazione dei dati riferiti alle attività erogate dai Centri per l'Impiego nel corso del 2020, si articola in due parti: la prima relativa ai servizi erogati alle persone e la seconda relativa ai servizi rivolti alle imprese.

In particolare, la prima parte prende in esame i dati contenuti nell'archivio SILP "Contatti" e "Servizi alla Persona", da cui sono estrapolati anche i dati riferiti agli utenti unici di ogni Centro per l'Impiego; la seconda si riferisce ai dati contenuti nell'archivio SILP "Matching", elaborati sia in termini di Servizi alle Imprese, sia di Imprese singole che hanno fruito di almeno un servizio erogato dai Centri per l'Impiego.

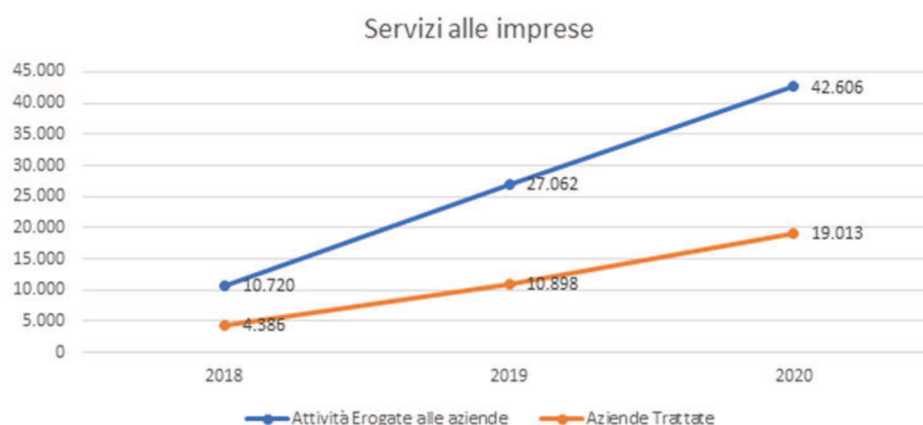
L'analisi fa riferimento ai Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.M. 4/2018) - LEP – ai sensi del D.L. n. 4/2019, convertito in L. 26/2019 e permette di evidenziare alcune dinamiche complessive su base regionale.

Nel 2020, rispetto al 2019, si registra un calo nei "servizi alla persona" che si esplica con -65.682 persone trattate (-25,0%) e -256.852 attività erogate (-28,8%).

Evidente è invece l'incremento tra il 2020 e il 2017, anno di avvio del caricamento dati secondo l'attuale impianto metodologico: le persone trattate aumentano del 7,5% (13.767 unità in più) e le attività erogate del 31,8% (153.879 unità in più).



Sul versante delle imprese, le dinamiche tendenziali evidenziano andamenti positivi costanti. Crescono infatti le aziende trattate sia tra il 2019 e il 2020 (+73,7% pari a 7.438 unità in più), sia tra il 2018 e il 2020 (+314,8% pari a 13.307 unità in più). Incremento sostanziale anche per l'universo delle attività erogate ad aziende: il 2020 registra +57,4% (+15.554) rispetto al 2019 e +31.886 rispetto al 2018, anno di avvio del caricamento dati secondo l'attuale impianto metodologico delle imprese.



Durante il 2020, ogni persona ha ricevuto in media 3,2 servizi e ogni azienda 2,4.

In generale, si può osservare che le misure nazionali e locali per il contenimento epidemiologico hanno ridotto i servizi che tipicamente si svolgevano in presenza, in particolare per le attività di orientamento di base (-39,8%), consulenza orientativa (-47,6%) e accompagnamento al lavoro (-52,3%). Questa contrazione trova la sua principale causa nelle difficoltà di accesso al digitale degli utenti dei CPI, fattore che invece ha favorito e non penalizzato le interazioni con le imprese. Per quanto riguarda le difficoltà di accesso digitale ai servizi, ricordiamo che i CPI hanno comunque erogato i servizi su appuntamento presso i Centri per tutte le persone che hanno dimostrato tale difficoltà, svolgendo anche un'azione di educazione alla cittadinanza digitale in occasione dell'erogazione del servizio in presenza.

Le attività prevalenti dei CPI per l'anno 2020, in linea con le disposizioni normative e con gli obiettivi prefissati, sono state orientate all'erogazione dei LEP nel rispetto dei tempi di convocazione previsti, ponendo particolare attenzione alla trasformazione delle modalità di erogazione da "servizi in presenza" a "servizi in remoto". A tal fine, sono stati elaborati dal livello centrale modelli comuni di informative e relative schede per la presa in carico degli utenti via e-mail e definite modalità online di accesso ad alcune attività esclusive dei CPI (chiamate pubbliche art. 16, chiamate sui presenti/numeriche Legge 68/99, aggiornamento graduatorie Legge 68/99), anche attraverso lo sviluppo dell'area Lavoro sul portale *PiemonteTu*.

Il Centro per l'impiego è il punto di accesso ai servizi per il lavoro offerti dalla rete regionale e nazionale a persone e imprese che vogliono usufruire delle misure di politica attiva del lavoro. In Piemonte i LEP A, B, C, e D sono servizi esclusivamente erogati dai Centri per l'Impiego: gli operatori dei CPI hanno:

- fornito informazioni ai disoccupati o alle persone a rischio di disoccupazione sulle modalità di accesso ai servizi e sulle procedure per rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) - attività svolta in particolare via telefono ed e-mail;
- preso in carico, ai sensi del Dlgs 150/2015, i percettori di sostegno al reddito (Naspi, Discoll) e i non percettori (persone in cerca di occupazione, giovani iscritti al programma Garanzia Giovani, utenti che necessitano di iscriversi per poter usufruire dei Buoni Servizi al lavoro erogati dai SAL accreditati);

- per ogni utente preso in carico, hanno erogato un primo orientamento di base, se necessario ne hanno analizzato i bisogni occupazionali e/o formativi, attraverso l'aggiornamento della SAP sul gestionale Silp; hanno stipulato un Patto di Servizio Personalizzato.

Per quanto riguarda il Reddito di Cittadinanza, sono proseguite le attività in base agli elenchi trasmessi attraverso la piattaforma MyAnpal: i beneficiari sono stati convocati per la stipula del patto di servizio o per le attività previste nel patto (laboratori, follow up, inserimento in matching per selezioni di personale gestite dai CPI), sono state raccolti e gestiti eventuali esoneri ed esclusioni, sono stati abbinati i beneficiari ai PUC attivati dai comuni del territorio, sono state effettuate le segnalazioni di condizionalità all'Inps nel caso di mancato rispetto degli impegni.

A queste attività si aggiungono anche i servizi relativi ai LEP successivi a quelli sopra riportati, in particolare:

- i servizi per il Collocamento mirato Legge 68/99 (iscrizione utenti, orientamento, aggiornamento delle graduatorie annuali, verifica di ottemperanza agli obblighi di inserimento delle aziende, incontro domanda/offerta anche attraverso avvisi di chiamate sui presenti);
- avviamenti a selezione ai sensi dell'art. 16 Legge 56/87;
- incontro domanda/offerta (gestione delle richieste di preselezione ricevute dalle aziende);
- attivazione di tirocini extra-curricolari (analisi delle richieste di attivazione, stipula delle convenzioni con le aziende, preparazione dei progetti formativi, tutoraggio, adempimenti legati alla chiusura dei tirocini);
- orientamento specialistico e supporto nella ricollocazione al lavoro (laboratori di orientamento, servizi individuali di orientamento e scouting per i richiedenti degli Assegni di Ricollocazione, servizio per la predisposizione del curriculum).

Oltre all'erogazione dei LEP sopra descritti, i CPI sono coinvolti in altre attività che comprendono l'attivazione di protocolli, di partenariati, attraverso le collaborazioni con i soggetti del territorio impegnati nell'ambito sociale, formativo, del mercato del lavoro; lo sviluppo di particolari progetti (es. progetti europei o quelli legati all'assistenza familiare); erogazione dei servizi e gestione delle reti sul territorio.

Si riportano di seguito alcune tabelle che riepilogano il numero e le tipologie dei servizi erogati alle persone ed alle imprese al 31/12/2020 suddivise per ciascun CPI.

CENTRO PER L'IMPIEGO	NUMERO ATTIVITA' EROGATE A PERSONE (contatti + servizi alla persona)				PERSONE TRATTATE dalle attività dei CPI				ATTIVITA' EROGATE AD AZIENDE POST CIRCOLARE			AZIENDE TRATTATE POST CIRCOLARE		
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
CPI CUORGNE'	4.463	4.173	11.779	8.689	2.597	2.417	3.559	2.989	2	6	54	2	5	37
CPI FOSSANO	17.818	20.161	20.083	12.951	5.481	5.201	5.722	4.592		308	591		95	401
CPI IVREA	4.081	5.262	22.292	16.941	3.158	3.902	8.180	6.585	9	816	766	8	263	379
CPI MONCALIERI	15.255	17.523	52.293	28.942	7.989	7.913	14.518	9.671	290	463	712	174	173	389
CPI MONDOVI'	17.894	18.544	17.385	15.672	4.758	4.630	4.388	3.844		237	811		102	451
CPI NOVARA	17.558	15.201	23.748	27.699	9.165	7.981	8.858	8.881		1.017	2.181		332	1.004
CPI NOVI LIGURE	24.669	24.507	29.904	25.648	3.746	3.811	4.467	3.913	258	968	709	245	423	365
CPI OMEGNA	23.686	21.185	27.698	21.766	10.713	9.701	10.968	9.195	1	1.276	1.948	1	710	921
CPI ORBASSANO	8.352	8.551	20.960	12.467	4.396	5.135	7.736	4.925	145	320	251	95	180	142
CPI PINEROLO	17.221	17.603	27.357	18.364	6.595	6.768	8.354	5.941	88	179	273	43	123	171
CPI RIVOLI	11.692	10.506	19.642	21.548	6.621	6.339	8.760	7.398	1.053	757	1.331	383	278	441
CPI SALUZZO	17.758	20.598	21.175	15.163	4.418	4.156	4.322	3.857	11	258	1.665	10	148	1.399
CPI SETTIMO TORINESE	4.315	7.735	33.260	21.524	2.889	4.390	9.843	5.840	9	304	1.011	7	162	574
CPI SUSÀ	7.076	8.061	9.748	8.595	3.792	4.130	4.536	3.476	698	696	383	324	318	236
CPI TORINO	36.585	53.941	194.857	131.862	26.127	29.510	58.290	40.886	4.619	9.055	9.825	2.157	3.543	4.172
CPI TORTONA	13.694	13.095	11.999	5.350	3.255	3.136	3.230	2.489	1.418	802	1.279	169	144	315
CPI VENARIA	11.487	13.182	22.913	20.435	4.149	4.519	5.426	4.255	749	640	526	214	180	195
CPI VERCELLI	11.076	8.290	15.959	11.112	5.357	3.887	6.186	4.542		412	1.939		155	367
Totale complessivo	484.017	511.808	892.748	637.896	185.514	186.936	269.111	204.192	10.720	27.062	42.606	4386	10898	19013
	Dato complessivo Piemontese				182.887*	184.390*	262.336*	196.654*				4227*	10.096*	17.534*
	* le stesse persone e aziende hanno ricevuto servizi presso diversi CPI													
Servizi erogati a singola persona	2,6	2,8	3,4	3,2	Servizi erogati a singola azienda				2,5	2,7	2,4			
Dati tratti da SILP il 08/02/2021														

ATTIVITA' EROGATE AD AZIENDE	2020
B.1 PROMOZIONE E SCOUTING	3.853
B.4 INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	4.910
B.4.M INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	1.017
Incontro D/O	5.927
B.5.1M NUMERICA PER EE.PP. E PRIVATI IN PRESENZA DI CONVENZIONE	29
B.5.2M NUMERICA PER EE.PP. E PRIVATI SENZA CONVENZIONE	5
B.6.2M SEGNALAZIONE ISPETTORATO	13
Collocamento Mirato Aziende specifico	47
Totale complessivo	42.606
di cui:	
Totale Servizi erogati Aziende Collocamento Mirato (30,6%)	13.056

ATTIVITA' EROGATE A PERSONE	2019	2020
Progetti Specifici	37.784	43.401
A.4 CONSULENZA ORIENTATIVA	23.279	12.208
A.5 ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	91.742	43.727
A.6 INCONTRO DOMANDA OFFERTA	52.854	46.253
Totale complessivo	892.748	637.896

Orientamento

Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP) è il Sistema di orientamento piemontese che, attraverso una programmazione regionale garantisce azioni di orientamento e di sostegno alle scelte dei percorsi formativi ad adolescenti e giovani di età compresa tra gli 11 e i 22 anni.

APL è parte del sistema, sia in qualità di componente della cabina di regia, sia attraverso la propria rete territoriale (CPI). I Centri per l'impiego, per il loro presidio territoriale, hanno un ruolo strategico nell'attuazione delle diverse politiche del lavoro e rappresentano, pertanto, un prezioso supporto anche all'azione del sistema regionale per l'orientamento.

Nel 2020 sono stati segnalati alla rete degli accreditati competenti, 364 giovani privi di qualifica professionale.

Sono stati realizzati 36 laboratori informativi tematici che hanno coinvolto 1.104 ragazzi e 197 docenti.

Antidiscriminazione e Politiche di Parità

Centri per l'Impiego: punti informativi della rete regionale contro le discriminazioni

Agenzia Piemonte Lavoro è componente della Rete regionale contro le discriminazioni, attraverso i Centri per l'Impiego che svolgono la funzione di punti informativi, coordinati dai rispettivi Nodi territoriali. Attraverso la sottoscrizione degli Accordi con i Nodi territoriali antidiscriminazione, da un lato APL ha potuto da un lato disporre nei Centri per l'Impiego della figura dell'operatrice/tore antidiscriminazione che, in forza delle conoscenze specifiche sul tema, ha contribuito ad arricchire le competenze e l'esperienza del personale operante nei Centri; dall'altro la Rete regionale ha avuto la possibilità di poter usufruire delle competenze di APL nelle tematiche inerenti al mercato del lavoro.

I/le referenti per l'antidiscriminazione, così come previsto dalla L.R. 5/2016 e dal Regolamento di attuazione (art. 5 co. 4), hanno svolto le seguenti attività:

- diffusione di informazioni sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della L.R. 5/2016;
- accoglienza, ascolto e riconoscimento di situazioni discriminatorie nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con l'utenza;
- orientamento delle stesse al nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione con lo stesso per l'individuazione delle opportune soluzioni;
- partecipazione alle riunioni periodiche di coordinamento della rete territoriale contro le discriminazioni convocate dai nodi territoriali della rete ed ai gruppi di lavoro tematici.

Nello specifico, i Punti informativi nei CPI si sono occupati della gestione delle iniziative in tema di prevenzione e contrasto delle discriminazioni promosse dal territorio, curandone l'informazione, anche in occasione della partecipazione ai Tavoli integrati con i Comuni, le Asl e i Consorzi, ponendo particolare attenzione al tema della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni, nell'attività di incrocio domanda/offerta, sensibilizzando le aziende sull'importanza dell'inclusione, nella fase di preselezione delle fasce più fragili.

A fine luglio è stato organizzato dal CPI di Tortona, con il Nodo della Provincia di Alessandria, un incontro, da remoto, di informazione, confronto e sensibilizzazione finalizzato a presentare l'attività svolta contro le discriminazioni della Provincia di Alessandria, coinvolgendo il personale del CPI di Torino e la rete territoriale del Centro.

A livello centrale, con la collaborazione del Centro Regionale contro le discriminazioni, sono state coordinate alcune attività informative finalizzate a far conoscere la presenza della Rete Regionale contro le discriminazioni. Si è utilizzato il messaggio nel piè di pagina della mail utilizzata dal personale dell'ente per la promozione e veicolazione del messaggio di adesione di APL alla Rete. Tale messaggio è stato inoltre pubblicato sulle pagine web del sito istituzionale dell'Agenzia, nonché nelle brochure sui servizi erogati da APL/Centri per l'Impiego con il seguente testo:

“Agenzia Piemonte Lavoro aderisce alla Rete regionale contro le discriminazioni attraverso i Punti informativi presenti nei Centri per l'Impiego e coordinati dai Nodi territoriali, istituiti ai sensi della Legge Regionale n. 5/2016.

Per maggiori informazioni consultare la pagina dedicata alla Rete Regionale contro le discriminazioni in

Piemonte <https://www.agenziapiemontelavoro.it/index.php?option=com_content&view=article&id=597&Itemid=237> *sul sito di APL.”*

In collaborazione con il Nodo contro le discriminazioni della Città metropolitana di Torino, è stato organizzato un primo percorso formativo on line, della durata di 2 ore replicato due volte, di sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie e per favorire il riconoscimento e la prevenzione di prassi discriminatorie. L'incontro è stato anche l'occasione per far conoscere ai partecipanti il funzionamento della Rete Regionale contro le discriminazioni.

Politiche di parità

Nell'ambito del “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020” sono state formalizzate da APL le manifestazioni di interesse per l'adesione in qualità di partner sul Bando della Regione Piemonte DD 756 23.07.2020 (Interventi per il sostegno abitativo, il reinserimento lavorativo e più in generale l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza).

APL ha partecipato ai seguenti progetti coordinati dai rispettivi CPI:

- progetto del Centro antiviolenza PUNTO A CAPO, con la finalità di realizzare le azioni di accompagnamento al lavoro, attraverso il CPI di Chivasso;
- a due progetti curati rispettivamente dal Settore Politiche Sociali del Comune di Vercelli e dal Consorzio Intercomunale per i Servizi di Assistenza Sociale (CISAS) di Santhià, attraverso il CPI di Vercelli. Quest'ultimo si è occupato dell'erogazione dei servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro predisponendo specifici tirocini in base alle esigenze dei soggetti coinvolti;
- progetto presentato dai Centri antiviolenza Emma, attraverso i Centri per l'impiego situati nel Quadrante Metropolitano di Torino. I CPI di Città Metropolitana si sono occupati di coordinare e gestire le attività di accompagnamento al lavoro e di collaborazione all'individuazione di imprese disponibili per l'inserimento in tirocinio e/o con contratti di lavoro.

In ottemperanza all'obbligo previsto dall'art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, è stato redatto il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per gli anni 2018 e 2019.

Garanzia Giovani

Per quanto riguarda le attività inerenti Garanzia Giovani, APL ha:

- attraverso le sedi territoriali dei CPI, garantito in esclusiva l'accesso alle misure del Buono Servizi Garanzia Giovani a 6.628 giovani; ciò ha consentito a questi ultimi l'accesso alle diverse misure del Programma;
- promosso tirocini affidati ai CPI per i quali viene riconosciuto il contributo a parziale copertura dell'indennità;
- incentivato le misure nazionali nelle attività di orientamento;
- presieduto l'intero percorso del giovane sin dalla presa in carico.

La sede centrale di APL si è occupata del coordinamento e gestione dell'attività, del monitoraggio e della rendicontazione quadrimestrale. Attraverso la casella di posta elettronica dedicata si è garantito un'assistenza costante ai giovani e alle loro famiglie.

Le sedi territoriali dei CPI hanno erogato il servizio di presa in carico a tutti gli aderenti in possesso dei requisiti e promosso le diverse misure del programma regionali e nazionali.

Alternanza Scuola Lavoro (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento)

In base alla legge sulla Buona Scuola, varata dall'esecutivo Renzi nel 2015, APL è soggetto coinvolto nella Strategia regionale WBL_4.0 Alternanza Scuola Lavoro. Gli ambiti di azione sui quali è stata investita l'Agenzia riguardano la sperimentazione del Contratto di Apprendistato per il Diploma di Istruzione secondaria e la diffusione della pratica dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento. L'obiettivo è quello di promuovere a livello territoriale l'opportunità di realizzare percorsi di Alternanza. La misura è rivolta sia agli studenti, sia alle imprese ospitanti l'esperienza di alternanza.

A seguito del Protocollo di intesa tra APL e ANPAL Servizi, alcuni CPI si sono resi disponibili a ricoprire il ruolo di soggetti ospitanti di studenti di Istituti scolastici del proprio territorio. La sede centrale di APL si è occupata delle attività di coordinamento e di monitoraggio, mentre i CPI hanno partecipato ai tavoli locali curando la promozione locale della misura.

Tirocini extracurricolari

APL supporta e coordina i CPI del territorio regionale in riferimento all'attivazione dei tirocini extracurricolari d'inserimento/reinserimento al lavoro, svolge un'attività di assistenza tecnica, di divulgazione e comunicazione, al fine di rendere più omogenea l'attuazione della disciplina sul territorio piemontese e filtrare le eventuali richieste di chiarimenti normativi provenienti dai singoli CPI alla Regione. A questo proposito il Gruppo di lavoro tirocini, composto da personale dello staff centrale di APL e referenti dei CPI suddivisi per quadrante, raccoglie le eventuali problematiche in materia, cercando di definire soluzioni adeguate da divulgare sul territorio.

Nel corso del 2020, a causa del lockdown, l'attività di assistenza tecnica nei confronti dei CPI è stata maggiore rispetto agli anni precedenti, così come il confronto costante e continuo con gli uffici regionali, rispetto a nuove modalità di gestione dell'attivazione dei tirocini in fase pandemica.

La sede centrale di APL, con la collaborazione del Gruppo di lavoro, ha stilato delle linee guida specifiche per l'attivazione dei tirocini da remoto, quando nella primavera 2020 questi, dopo un blocco di qualche mese, sono potuti ripartire, assieme a specifica modulistica ad uso interno.

In seguito alle incertezze del periodo, anche l'attività dei Centri per l'impiego riguardante l'informazione sulla normativa rivolta alle imprese e agli studi dei consulenti del lavoro del territorio è aumentata. I Centri si sono trovati inoltre ad operare con nuove modalità, attivando i tirocini non solo più in presenza ma anche da remoto, incontrando le aziende ed i tirocinanti con l'ausilio delle

tecnologie informatiche (call da remoto) e siglando convenzioni e Progetti di tirocinio attraverso lo scambio di documentazione via mail.

Nel corso del 2020 il numero di tirocini attivati è stato sicuramente inferiore e non confrontabile con i numeri degli anni precedenti pre-pandemia. Questo dato riguarda anche i tirocini attivati dai Centri per l'Impiego. In Piemonte sono stati infatti complessivamente attivati 21.373 tirocini contro i 33.255 dell'anno precedente; 2.819 sono quelli che sono stati attivati dai Centri per l'impiego (erano stati 5.774 nel 2019).

Tirocini formativi e di orientamento per cittadini non comunitari residenti all'estero

Sono proseguite per il 2020 le attività del Servizio specialistico, afferente al Settore Inclusione e Lavoro, in collaborazione con il Servizio Tirocini e Apprendistato, per la gestione dei tirocini formativi e di orientamento per persone non comunitarie residenti all'estero, normati nella DGR n. 30-1094 del 23 febbraio 2015.

APL svolge la funzione di soggetto promotore del tirocinio e realizza le seguenti attività:

- iter istruttorio della 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;
- collaborazione con il soggetto ospitante nel trasmettere il progetto di tirocinio al tirocinante all'estero, ai fini della richiesta di rilascio del visto di ingresso, da presentare alla rappresentanza diplomatica o consolare competente;
- ai fini del monitoraggio, comunicazione 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;
- cooperazione 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, e collabora nella redazione della relazione finale sull'andamento e sull'esito del tirocinio realizzato, inviandola al competente ufficio regionale.

A causa della situazione pandemica, i lavori del Nucleo di valutazione regionale sono stati sospesi a marzo 2020 e verranno ripresi solo al termine dell'emergenza pandemica.

Nei primi mesi del 2020, tuttavia, sono stati organizzati incontri con 5 aziende, e con relativi consulenti, per valutare la possibile attivazione di questa tipologia di tirocinio. Solo due progetti sono stati ritenuti ammissibili dal soggetto promotore, a seguito di un attento esame delle caratteristiche aziendali, dei profili professionali e della formazione dei tirocinanti. I progetti ammessi sono stati predisposti ed inviati al Nucleo di valutazione regionale per essere approvati. La valutazione però non è mai stata effettuata a causa della sospensione dei lavori a seguito della diffusione della pandemia dal mese di marzo.

Dei 7 progetti approvati a fine 2019, 5 sono stati avviati nel 2020, 1 tirocinante non ha ottenuto il visto a causa delle restrizioni legate al COVID-19, mentre 1 tirocinante ha rinunciato in fase di rilascio del visto.

Nel corso del 2020, sono proseguite anche le attività di monitoraggio dei tirocini attivi (iniziati in parte nel 2019 e in parte nel 2020):

- 5 si sono conclusi alla naturale scadenza;
- 1, iniziato nel 2019, si è concluso con l'assunzione presso la stessa azienda;
- 2 sono stati prorogati al 2021.

Reddito di Cittadinanza

Nel corso del 2020 l'erogazione dei servizi connessi al Reddito di Cittadinanza (introdotto con il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019) è proseguita, ma dai primi mesi del 2020 si è dovuto far fronte alle sfide poste dall'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19. Con la chiusura degli sportelli, Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'Impiego hanno continuato a garantire i servizi di politica attiva, lavorando prevalentemente a distanza con i beneficiari e inserendo numerose procedure da remoto, modulistica e materiali informativi resi disponibili online.

La sede centrale di APL, tramite il Servizio Implementazione Politiche del Lavoro, ha proseguito la propria attività di gestione e coordinamento della misura a livello centrale. Si illustrano di seguito le principali attività svolte:

- continuo supporto e consulenza tecnico-amministrativa ai CPI per l'organizzazione e l'erogazione delle attività;
- introduzione di procedure e modulistica in modalità online;
- predisposizione di apposite note di approfondimento;
- organizzazione di incontri informativi e di confronto sia con tutti i CPI sia per gruppi di quadrante (10, 12, 17 e 19 novembre 2020);
- osservazione costante dell'andamento della misura tramite la raccolta di dati di monitoraggio mensili dai CPI;
- gestione delle relazioni con Anpal Servizi, soprattutto per quanto attiene l'organizzazione e la gestione dei Navigator, presenti nelle sedi dei CPI in supporto agli operatori per la gestione del RdC.

Inoltre, la sede centrale di APL, in raccordo con i CPI, ha contribuito a mantenere attive e, laddove se ne è presentata l'occasione, ha rafforzato e ampliato le relazioni con la rete locale, nello specifico Comuni e Consorzi dei servizi socio-assistenziali, per l'attivazione del Patto per l'inclusione e ha contribuito allo sviluppo delle attività collegate ai Progetti Utili alla Collettività (PUC), realizzati da parte dei Comuni.

Beneficiari RdC - Piemonte - Dati al 31/12/2020					
Totale beneficiari RdC notificati da MLPS	Convocati per il 1° appuntamento	Patti per il lavoro sottoscritti	Persone escluse	Persone esonerate	Persone convocate dopo Patto per il Lavoro
53.577	52.420	28.981	9.982	6.346	17.823

Assegno di ricollocazione per beneficiari del Reddito di Cittadinanza

L'articolo 9 del D.L. 4/2019, convertito con modificazioni in L. 26/2019 prevede che, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, il beneficiario del Reddito di Cittadinanza tenuto a stipulare il Patto per il lavoro con il CPI, decorsi 30 giorni dalla data di liquidazione del RdC, riceve dall'ANPAL l'AdR. A pena di decadenza dal beneficio di RdC, coloro che ricevono l'AdRdC devono scegliere entro 30 giorni dalla ricezione di questo, il soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva, pubblico o privato, prendendo appuntamento sul portale ANPAL, anche per il tramite dei Centri per l'impiego o degli Istituti di patronato convenzionati.

La misura non è stata attivata, ma nel corso del 2020 APL ha seguito con la Regione Piemonte i tavoli di lavoro fra le Regioni e il Ministero.

SERVIZI PER PERSONE SVANTAGGIATE, CITTADINI STRANIERI E FASCE DEBOLI

Nel 2020 APL, attraverso il Servizio Inclusione e Lavoro, ha continuato a perseguire l'obiettivo di implementare, promuovere e diffondere politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri, delle fasce deboli, tra cui particolari interventi a favore delle persone con disabilità, e delle persone in condizioni di vulnerabilità economico e sociale.

Con tali finalità, il settore ha collaborato con istituzioni ed enti pubblici e privati partecipando a servizi e progetti al fine di favorire la creazione ed il mantenimento di reti territoriali:

- sul tema dell'inclusione dei migranti, attraverso la sinergia con il progetto Petrarca e la partecipazione ai Nodi territoriali che ha visto la partecipazione della Regione, di IRES, dei CPI, dei CPIA e delle Agenzie formative;
- sull'implementazione della rete dei Servizi territoriali specialistici, attraverso la collaborazione con gli Enti Gestori dei Servizi Socio-Assistenziali, nell'ambito di percorsi d'inserimento al lavoro delle persone disabili previsti dal Fondo Regionale Disabili.

In relazione a quest'ultima attività, nell'ambito della programmazione, la Regione Piemonte ha previsto di avvalersi di APL per la valutazione dei progetti di inserimento lavorativo delle persone disabili. A tal proposito, è stata costituita una apposita Commissione composta da tre membri esperti in materia, di cui due funzionari regionali appartenenti al settore Lavoro e alla Formazione Professionale, e uno in qualità di rappresentante di APL. Complessivamente, il processo di valutazione è stato suddiviso in tre fasi della durata di circa due mesi ciascuna. Nella prima fase sono state predisposte apposite schede e tutta la documentazione utile a supportare i lavori della Commissione. Nella seconda fase i progetti sono stati sottoposti ad un'accurata analisi, accompagnata dalla compilazione delle singole schede predisposte in precedenza. Infine, nella terza fase la Commissione, riunita in diverse sedute plenarie, ha discusso e deciso le valutazioni finali.

Nell'ambito delle attività a favore di cittadini stranieri ed in continuità con gli anni precedenti, nel 2020 APL, attraverso il Settore Inclusione e Lavoro, ha continuato ad occuparsi di:

- consolidare e coordinare la rete dei referenti per l'immigrazione dei CPI, nell'ambito dell'obiettivo operativo della strutturazione di servizi comuni su tutto il territorio regionale. Nel corso del 2020, la rete è stata incrementata con l'arrivo di nuovi assunti, portando il numero dei referenti per l'immigrazione a 55. A dicembre è stato organizzato un incontro conoscitivo e formativo, rivolto in special modo ai nuovi inserimenti, che ha coinvolto tutti i referenti immigrazione;
- 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, organizzando anche la partecipazione della rete alle varie offerte formative sulla tematica;
- rispondere alle esigenze delle imprese, fornendo consulenza diretta sulle materie del lavoro legate all'immigrazione;
- progettare, promuovere e sviluppare progetti, anche europei, e servizi dedicati;
- realizzare e coordinare gli interventi previsti dai progetti europei e nazionali approvati negli anni precedenti, in particolare Forwork, PRIMA - Pensare Prima al Dopo, Buona Terra, MinPlus, di seguito descritti;

- promuovere la rete locale e regionale in materia, anche attraverso la partecipazione ai Tavoli istituzionali e/o territoriali, e ai Consigli Territoriali sull'immigrazione delle Prefetture;
- garantire la consulenza nella sezione lavoro del Forum del Portale Piemonte Immigrazione, a cui aderiscono operatori pubblici e privati dei vari servizi, in collaborazione con l'Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione (ASGI);
- definire collaborazioni e modalità operative per facilitare l'accesso e la partecipazione ai servizi CPI;
- elaborare documenti e pubblicazioni sulla tematica, ad esempio la redazione di un capitolo nel rapporto annuale dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri in Città Metropolitana.

Inoltre, APL ha continuato a collaborare con Prefettura, Regione e altri Enti istituzionali e privati al fine di migliorare i servizi offerti all'utenza e contribuendo alla creazione ed alla diffusione di buone prassi. Con l'inserimento di nuovo personale, sono state rafforzate anche le collaborazioni trasversali tra i diversi settori specialistici della sede centrale.

Azioni di contrasto al fenomeno del caporalato

Il Piemonte, tramite APL, partecipa al Tavolo Ministeriale sul Caporalato, "Strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura", con l'obiettivo di programmare gli interventi in un apposito piano triennale di azioni volte alla prevenzione e al contrasto del fenomeno, anche organizzando dei gruppi di lavoro su specifiche tematiche.

In particolare, Saluzzo e il suo territorio rappresentano un'area agricola piemontese particolarmente vocata alla produzione frutticola e di conseguenza caratterizzata dal lavoro stagionale. Alla tradizionale presenza di stranieri stagionali (prima nordafricani, poi albanesi e polacchi), negli ultimi anni si sono aggiunti i lavoratori provenienti dall'Africa Sub-Sahariana, con un'offerta di lavoro superiore alla domanda da parte delle imprese. Per organizzare e regolare in maniera adeguata tale flusso di persone, nel 2018 il Comune di Saluzzo ha costruito un progetto di accoglienza dei lavoratori stagionali denominato PAS (Prima Accoglienza Stagionali), organizzando un sistema integrato, per accoglierli, diffondere informazioni reali sul fabbisogno di manodopera e rispondere in modo dignitoso ai bisogni alloggiativi.

In questo contesto, nel mese di marzo 2019 la Regione Piemonte e l'Agenzia Piemonte Lavoro hanno siglato un Protocollo d'intesa con le Prefetture per contrastare il fenomeno del caporalato, in particolare nella zona del Saluzzese. Tale Protocollo d'Intesa ha previsto, tra l'altro, l'istituzione di un tavolo tecnico, a cui partecipano i rappresentanti del Centro per l'impiego locale, dei sindacati, del Comune, dei consorzi e delle associazioni di categoria. Nel 2020 un'analoga sperimentazione è stata estesa al territorio astigiano che ha visto l'istituzione di un tavolo tecnico a cui APL partecipa. Fra le azioni svolte, vi è la predisposizione di appositi elenchi di disponibilità dei lavoratori nel settore agricolo ed in parallelo la raccolta delle disponibilità aziendali, con la finalità di rafforzare l'intermediazione legale tra domanda e offerta lavoro nei settori considerati a rischio.

Inoltre, APL con il Centro per l'Impiego di Saluzzo, è stata coinvolta in due progetti locali.

Il primo prevede l'implementazione di un progetto sperimentale, attivato dal Ministero del Lavoro e P.S., in collaborazione con l'International Training Centre dell'ILO – ITCILO intitolato "Economia Sociale e Lavoro dignitoso: imprese sociali come modello di rigenerazione locale".

Attraverso questo intervento sono previste azioni sperimentali di:

- prevenzione di forme di sfruttamento lavorativo in agricoltura;

- progetti di innovazione sociale riguardante l'organizzazione dei processi sociali, le infrastrutture tecnologiche, la creazione d'impresa, la strumentazione amministrativa e di policy.

Nel corso della prima fase del progetto, il gruppo di lavoro a livello nazionale, costituito dai rappresentanti del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, della CGIL FLAI, UILA, Coldiretti, Confagricoltura, Lega Coop, Regione Calabria, Regione Piemonte e ITCILO, ha condotto una prima analisi del contesto, che ha portato alla individuazione dei territori di Saluzzo e Siracusa dove si è avviata la sperimentazione. Finalità del progetto è di sviluppare ipotesi per l'individuazione di soluzioni al fine di contrastare lo sfruttamento in due luoghi del Paese scelti per le loro similitudini e differenze, per la cultura e le necessità dei migranti, considerando la loro mobilità in base alla richiesta di lavoro nei vari periodi dell'anno.

Il secondo progetto denominato BuonaTerra, descritto nel capitolo dedicato, è finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020 e si sviluppa, in linea con quanto contenuto nel suddetto Protocollo d'intesa, negli anni 2020 e 2021. La Regione Piemonte è il capofila, il partenariato è composto da Agenzia Piemonte Lavoro e IRES Piemonte, dagli Enti locali (Comune di Saluzzo e Consorzio Monviso Solidale), da alcune associazioni sindacali e dei datori di lavoro agricoli e dalla Regione Calabria. Nel progetto BuonaTerra si persegue la finalità di coinvolgere le imprese del territorio e di migliorare le condizioni lavorative e di vita degli occupati in agricoltura. Attraverso l'implementazione dei servizi per il lavoro specialistici presso il CPI, che ha visto l'acquisizione di un mediatore interculturale e di un case manager, è stata istituita una lista pubblica per il collocamento dei lavoratori e un sistema telematico per l'incontro tra domanda e offerta, i cui dati sono stati messi in rete e condivisi con altri progetti analoghi.

Oltre alle azioni già presenti sul territorio di Saluzzo, APL nel 2020 ha firmato un Protocollo d'Intesa anche per la provincia di Asti partecipando, attraverso il CPI locale, al tavolo di monitoraggio promosso dalla Prefettura.

[Chiamata pubblica L. 56/87, art. 16](#)

Ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, per posizioni lavorative che richiedono il solo requisito della scuola dell'obbligo, nel corso del 2020 l'APL si è occupata della gestione dei seguenti bandi di concorso nazionali promossi da:

- Ministero della Giustizia per l'assunzione a tempo indeterminato di operatori giudiziari;
- Ministero dell'Interno per l'assunzione a tempo indeterminato di operatori e assistenti da inserire nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;
- Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo per l'assunzione a tempo indeterminato di operatori addetti alla custodia, vigilanza e accoglienza.

I bandi, presentati verso la fine del 2019, a seguito delle problematiche causate dalla diffusione della pandemia da COVID-19, nel corso del 2020, sono incorsi in notevoli ritardi nelle procedure per via della sospensione delle attività avvenuta tra marzo e maggio, che ha determinato un considerevole ritardo nella convocazione dei candidati nelle sedi dei ministeri di destinazione.

APL, al fine di permettere ai ministeri di procedere regolarmente con la convocazione dei candidati segnalati ed ai necessari scorrimenti delle graduatorie, ha provveduto a prorogare di 6 mesi la scadenza delle graduatorie.

Per i motivi di cui al punto precedente, ed a seguito delle problematiche generate dalla cosiddetta "seconda ondata" della pandemia del mese di ottobre, le procedure relative ai bandi del Ministero della Giustizia e del Ministero dell'Interno vedranno la loro conclusione nel 2021.

Il concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di operatori alla custodia, vigilanza e accoglienza, con la relativa segnalazione dei candidati si è concluso nel mese di dicembre. La successiva fase, relativa agli eventuali scorrimenti di graduatoria, si protrarrà nell'anno 2021.

In linea con i DCPM, dove si dava indicazione alle pubbliche amministrazioni di identificare misure organizzative, di prevenzione e protezione adeguate al rischio di esposizione al virus, attraverso l'utilizzo di strumenti telematici e digitali, APL ha provveduto ad applicare le necessarie misure, adottando una modalità totalmente informatizzata della gestione delle Chiamate Pubbliche che ha permesso al candidato di partecipare da remoto attraverso l'utilizzo di un pc desktop, un notebook, un tablet, uno smartphone.

Questa modalità ha permesso di ridurre al minimo situazioni in presenza presso i CPI. Da settembre, mese in cui sono ripartite le chiamate pubbliche fino a fine anno, ne sono state gestite un totale di 74. Di queste, 70 hanno seguito la procedura remotizzata alla quale hanno risposto 6000 candidati. La presenza nei CPI è risultata quindi del tutto residuale, in linea con le indicazioni di legge in materia di contenimento della pandemia.

È stato altresì previsto, che nei casi in cui il soggetto interessato sia impossibilitato a presentare la propria candidatura con modalità da remoto, può recarsi, previo appuntamento, presso il CPI di competenza compilando il Form predisposto dagli operatori, nel rispetto di tutte le misure in materia di distanziamento e di contenimento della pandemia.

Progetti Pubblica Utilità

Nel corso del 2020, su indicazione della Direzione Regionale, APL si è occupata del coordinamento dell'attività con i CPI. Ai fini della raccolta delle adesioni, sono stati adottati modelli univoci per tutte le strutture presenti sul territorio. È stata rivista la sezione dedicata sul sito web, in modo da renderla maggiormente fruibile da parte dell'utenza. Si è proceduto a definire, sempre in stretto raccordo con la Regione, le modalità necessarie per il coordinamento con i Centri sul territorio.

Ciascuno dei CPI si è occupato della pubblicazione dell'avviso presso le rispettive sedi e sul sito di APL; della raccolta delle adesioni; della redazione della graduatoria e della segnalazione dei destinatari cui sopra ai soggetti beneficiari.

Per lo svolgimento dell'attività di gestione di quanto indicato al punto precedente, si è fatto ricorso alla modalità da remoto predisposta per la Chiamata Pubblica e riadattata per i PPU. Nel corso del 2020 APL, attraverso l'ausilio delle procedure informatizzate, ha gestito 74 progetti di pubblica utilità.

La Direzione regionale ha stabilito che tale attività proseguirà nel corso del 2021.

Osservatorio Interistituzionale sugli Stranieri in Provincia di Torino

Anche per il 2020, APL ha contribuito alla pubblicazione del Rapporto sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della provincia di Torino. Il documento si propone come strumento di analisi dell'evoluzione della presenza dei cittadini stranieri sul territorio provinciale e come patrimonio conoscitivo per studi, azioni di integrazione, dialogo e coordinamento, e 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 sono stati redatti due contributi da parte di APL, il primo, redatto dal Servizio Inclusione e Lavoro, analizza l'utenza straniera dei CPI, gli avviamenti e i progetti dedicati ai cittadini stranieri; il secondo, a cura del Servizio Sostegno alla Permanenza sul Mercato del Lavoro, analizza le professioni più richieste dal mercato del lavoro piemontese (le qualifiche professionali che hanno

visto il maggior numero di avviamenti tra i lavoratori stranieri). Le analisi sono state svolte sulla base dei dati SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte).

A causa dell'emergenza sanitaria non è stato possibile organizzare la consueta presentazione del "Rapporto 2020" presso la sede della Camera di Commercio di Torino, che annualmente si svolge nel mese di novembre.

Il Rapporto 2020 è stato pubblicato on-line ed è disponibile nella sezione del sito della Prefettura di Torino, dedicata all'Osservatorio sugli stranieri.

Cantieri di lavoro

Nel corso del 2020 si è proceduto a creare una sezione dedicata sul sito istituzionale all'interno della quale sono stati pubblicati gli avvisi, i modelli per la raccolta delle adesioni da parte dei candidati, le graduatorie.

Analogamente alla Chiamata Pubblica e ai PPU, la fase di raccolta, selezione e reclutamento avviene in modalità remotizzata, al fine di evitare assembramenti presso i CPI.

Processo di accreditamento dei servizi al lavoro

APL, dal mese di novembre 2012, fa parte del Nucleo di valutazione regionale per l'accreditamento degli operatori all'erogazione dei servizi al lavoro.

Nel 2020, a causa della diffusione della pandemia, le riunioni del Nucleo non hanno avuto quella frequenza mensile che aveva caratterizzato gli anni passati. Inoltre, in questo anno negli incontri svolti presso gli uffici della Direzione Regionale, l'Agenzia, per le motivazioni di cui sopra, non è riuscita a garantire una propria presenza, anche se la stessa è stata puntualmente informata attraverso l'invio dei verbali delle riunioni comunque svolte.

INSERIMENTO LAVORATIVO SOGGETTI CON DISABILITÀ

Gestione del collocamento mirato

Il Collocamento mirato promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, mediante una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare le capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno e soluzioni dei problemi legati a specifiche criticità.

Nell'ambito delle attività intraprese nel 2020 si è provveduto al completamento delle operazioni intraprese sulla base delle graduatorie approvate per l'anno 2019 (entro aprile).

Le 13 graduatorie a base provinciale relative ai dati raccolti nel 2019 sono state pubblicate in data 05/05/2020, dopo aver provveduto alla definizione delle nuove procedure per la presentazione esclusivamente on-line delle istanze di rettifica, stante la situazione pandemica.

Nel corso del 2020, da luglio a dicembre, sono stati pubblicati 34 avvisi per avviamenti negli enti pubblici per complessivi 92 posti di lavoro a tempo indeterminato sul territorio piemontese.

Nel corso del 2020, la situazione economica legata alla gestione della pandemia SARS-COVID19, ha rallentato gli avviamenti nelle aziende private, in seguito ai provvedimenti legislativi che hanno determinato la sospensione degli obblighi previsti dalla L. 68/99.

Nonostante questa situazione di criticità generale, si è continuato a dare corso alle richieste pervenute dalle aziende, utilizzando tutti i canali di pubblicizzazione delle offerte di lavoro disponibili e organizzando colloqui online, tanto con le aziende in obbligo, che con gli iscritti nelle liste della L. 68/99.

Nel quadro delle azioni mirate alla promozione dell'inserimento lavorativo, sono state attivate due convenzioni ex art. 14 D.lgs. 276/2003, finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Nel quadro complesso delineato dalla situazione emergenziale, c'è stato un continuo raccordo tra il servizio centrale e i CPI per la gestione delle situazioni più complesse e articolate. La situazione contingente ha determinato l'accelerazione dei processi di informatizzazione delle prassi gestionali del collocamento mirato.

In quest'ottica si è provveduto a:

- predisporre le procedure informatiche per la gestione online degli avviamenti numerici e nominativi per gli enti pubblici;
- sviluppare, di intesa con i servizi regionali e con il CSI, la procedura online, con accesso tramite SPID, sulla Piattaforma Servizi Lavoro Piemonte, per la raccolta dei dati utili ai fini dell'elaborazione delle graduatorie annuali L. 68/99;
- aggiornamento e studio dello sviluppo delle funzionalità di SILP con i servizi regionali e il CSI;
- elaborare strumenti per la gestione delle Convenzioni ex art.11 L.68/99.

Servizi di assistenza tecnica

Nel corso dell'anno sono stati avviati i seguenti servizi di assistenza tecnica:

- servizio di assistenza tecnica a supporto delle sedi territoriali dei Centri per l'Impiego impegnate nella gestione della L. 68/99 per l'assistenza e il potenziamento dei servizi specialistici territoriali del collocamento mirato;
- servizio di assistenza tecnica a supporto della struttura dell'Agenzia Piemonte Lavoro e per l'Impiego per l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio delle attività del collocamento mirato.

Nel corso del 2020 l'assistenza presso le sedi territoriali è stata sospesa nel periodo del lockdown, ma ha poi costituito un elemento essenziale nella maggior parte dei territori per la riorganizzazione dei servizi.

Rilascio certificazioni e autorizzazioni

Le attività in capo al collocamento mirato prevedono una parte di gestione amministrativa relativa alle pec e al protocollo, ai riconoscimenti L. 68/99 (art. 4 comma 4 e comma 3 bis) per Città Metropolitana e per Provincia di Cuneo, le certificazioni di ottemperanza L.68/99 (art 17) per Città Metropolitana e per Provincia di Cuneo, le sospensioni art. 3 L.68/99 per Città Metropolitana e per Provincia di Cuneo. Questo tipo di attività si è concretizzata in circa 2200 pratiche lavorate nel corso del 2020.

La gestione delle linee telefoniche, dedicate alla risposta alle richieste di informazione da parte sia degli utenti che delle aziende, e lo smistamento delle comunicazioni e delle richieste mail provenienti dall'esterno e dalle strutture decentrate di APL, si traduce in un volume di attività di circa 18600 contatti.

Gestione Fondo Regionale Disabili - Intervento di politica attiva

APL ha gestito nel corso del 2020 le attività legate all'atto di indirizzo 2018-2019, relativo al Fondo Regionale Disabili, per interventi di politica attiva rivolti a persone disabili (D.G.R. 26- 6749 del 13/04/2018); nell'ambito di questo intervento risultano attivate 44 convenzioni con enti gestori delle

funzioni socio-assistenziali di cui alla L.R. 01/2004 per l'erogazione servizi di orientamento, ricerca attiva, accompagnamento al lavoro e tutoraggio.

Nel dettaglio le attività previste dalla misura si sono concretizzate come segue:

- attivati 67 tirocini con persone iscritte al collocamento mirato delle quali per ognuna è previsto il tutoraggio sia dei servizi socio-assistenziali che quello degli operatori del collocamento mirato dei CPI.
- coinvolte 168 persone in servizi di orientamento, ricerca attiva e accompagnamento al lavoro.

SERVIZI ALLE IMPRESE

Sistema regionale scouting e marketing e incontro domanda e offerta

All'interno del quadro dei Livelli Essenziali delle Prestazioni rivolti alle imprese, nello specifico nell'ambito del LEP P -accoglienza e prima informazione e del LEP Q -attività di incontro domanda e offerta di lavoro (matching) - è stato avviato un nuovo modello strategico che combina la rilevazione della domanda di lavoro, associata ad una consulenza mirata ai datori di lavoro.

Nel corso del 2020 l'obiettivo principale dell'attività di scouting della domanda e dell'offerta è stato dunque quello di strutturare sul territorio regionale un sistema omogeneo e di qualità, che fosse in grado anche di mappare le aziende sui territori raccogliendone le specificità, le caratteristiche distintive dei profili strategici e di intercettare le opportunità di lavoro al fine di promuovere e ricollocare i lavoratori contribuendo alla riduzione del fenomeno del mismatching

La Direzione, con il supporto di Anpal Servizi, ha dato avvio alla progettazione di una serie di interventi con l'obiettivo di intercettare nuove aziende sul territorio. Attraverso l'utilizzo della piattaforma messa a punto da Anpal, denominata Mappatura delle Opportunità Occupazionali (M.O.O.), il progetto ha come finalità la costruzione e la condivisione di un sistema di contatto diretto delle aziende che sia comune a tutti i Centri per l'Impiego regionali.

Con il supporto del servizio Comunicazione è stato predisposto una sezione sul sito istituzionale dedicata ai "Servizi alle imprese", dove è possibile trovare indicazioni utili alle aziende che devono ricercare personale e scaricare la relativa modulistica per accedere e fruire dei servizi messi a disposizione da APL e dai Centri per l'Impiego.

La brochure per i Centri per l'Impiego, abbozzata da un gruppo di lavoro avviato nel 2019, in merito all'attività di scouting e l'incontro domanda-offerta è ancora in fase di validazione da parte dell'Area Comunicazione e della Direzione.

Il 2020 ha visto un'intensa e significativa attività di formazione per la promozione delle competenze dei lavoratori in carico ai Centri per l'Impiego. Tale attività ha coinvolto soprattutto i lavoratori delle aziende in crisi e quelli che sono stati poi inseriti attraverso i cosiddetti grandi reclutamenti.

Alte professionalità: incontro domanda e offerta specialistico

Il servizio Alte professionalità ha come obiettivo la ricerca e selezione di "alti profili" ad elevata specializzazione. L'attività si rivolge principalmente a laureati e diplomati ad elevata specializzazione o aziende che richiedono processi di selezione customizzati o con metodologie multi-metodo di applicazione innovativa per il servizio pubblico come l'assessment center (AC).

Il processo di ricerca e selezione viene erogato anche in lingua inglese, grazie alla profonda e consolidata collaborazione con il servizio Eures gestito da APL.

Nel corso del 2020 il servizio è stato rafforzato con l'inserimento nell'ultimo periodo dell'anno di tre nuove risorse grazie al Piano nazionale di rafforzamento dei Centri per l'Impiego, predisponendo loro una formazione on the job al fine di trasmettere la metodologia di lavoro e dei contenuti proprie del servizio Alte Professionalità.

Lo scambio di buone prassi e il confronto con altre regioni è sempre stato per Agenzia Piemonte Lavoro, una iniziativa e una opportunità di reciproco arricchimento.

Quest'anno è stato avviato un confronto con la Regione Valle d'Aosta interessata al servizio Alte Professionalità e alla valutazione della possibilità di un trasferimento delle buone prassi eventualmente riattualizzate in relazione alla propria specificità territoriale. Anpal Servizi si è occupato di realizzare e coordinare lo scambio.

Nel corso del 2020 i Centri per l'Impiego di Rivoli, Asti e Chivasso hanno continuato a svolgere la loro attività di sportello territoriale in relazione al servizio Alte Professionalità.

Nonostante la situazione di crisi, legata alla pandemia ed alle difficoltà riscontrate ed affrontate per l'avvio di nuove metodologie di recruiting e selezione (prevalentemente on line), il servizio Alte Professionalità ha garantito il supporto alle aziende del territorio, prevalentemente fidelizzate, per la ricerca di profili quali ad esempio cablatori, infermieri, addetti alla contabilità e ai magazzini, elettricisti, responsabile di produzione.

In sintesi, il servizio ha gestito 18 ricerche:

- garantendo alle aziende la condivisione del profilo ricercato;
- l'analisi del fabbisogno;
- la ricerca dei candidati tramite promozione on line ed estrazione da banca dati SILP;
- la preselezione attraverso lo screening del CV e l'intervista telefonica;
- la presentazione dei candidati "potenzialmente idonei".

PROFILI RICERCATI	CV PRESENTATI -IDONEI
18	110

Grandi reclutamenti

All'interno del quadro dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.Lgs. 150/2015) l'APL gestisce il servizio Grandi Reclutamenti (APGR), un servizio di ricerca e selezione del personale che, seppur facendo riferimento al LEP F3 di incontro domanda e offerta, offre un servizio di secondo livello che intercetta nuovi insediamenti o ampliamenti aziendali nel territorio regionale, collaborando strettamente con i Centri per l'Impiego, la Regione Piemonte e le amministrazioni comunali.

La sede centrale di APL funge da coordinamento tra gli attori coinvolti ed ha come obiettivo quello di instaurare e consolidare il rapporto con il nuovo insediamento o le aziende fidelizzate, anche supportando i Centri per l'Impiego nella realizzazione del processo di ricerca e selezione e dell'erogazione di metodologie di assessment center.

Il servizio si occupa di articolare e negoziare i contenuti e i livelli di servizio offerti che verranno poi inseriti e condivisi nei protocolli occupazionali (local employment agreement), sottoscritti tra Agenzia Piemonte Lavoro, Azienda e l'Amministrazione locale.

Nel corso del 2020 si è svolto un grande reclutamento, attraverso l'ausilio del portale "IO LAVORO in Agricoltura", che ha coinvolto un significativo gruppo di lavoro (Comunicazione, Servizi alle Imprese e grandi reclutamenti, area inclusione, ufficio stampa e area monitoraggio).

Il progetto è stato di ampissima portata in quanto ha coinvolto tutti i Centri per l'Impiego. Tra le sue finalità vi era lo studio e la messa in campo di azioni volte al contrasto del caporalato e dello sfruttamento lavorativo in agricoltura.

La Regione Piemonte ha sostenuto il comparto agricolo piemontese, offrendo un qualificato servizio di intermediazione tra domanda-offerta, senza alcun onere per le imprese, attraverso Agenzia Piemonte Lavoro. Per rispondere nella maniera più puntuale e venire incontro al meglio a tutte le differenti esigenze aziendali sono state proposte le tre seguenti modalità di fruizione:

- la ricerca e selezione di personale intermediata dai Centri per l'Impiego;
- matching diretto tra azienda e candidato attraverso la piattaforma "IO LAVORO in agricoltura";
- la pubblicazione diretta delle offerte da parte dell'azienda su piattaforma IO LAVORO in agricoltura" avvalendosi del supporto del Centro per l'impiego per il processo di intermediazione.

I Centri per l'Impiego sono stati il punto di accesso dei servizi offerti dalla rete regionale e nazionale, ai cittadini e alle imprese. Hanno operato in stretta interconnessione con la rete di attori territoriale pubblica e privata con la finalità di porre "al centro" il cittadino e le imprese per contribuire attivamente allo sviluppo produttivo del sistema locale.

È stata realizzata una sezione sul sito web di Agenzia Piemonte Lavoro, collegata con il sito istituzionale della Regione Piemonte, che permetterà alle aziende di scaricare il modulo di richiesta dei fabbisogni nella sezione dedicata "Servizi alle Imprese". Al suo interno si può attivare il servizio di intermediazione da parte dei Centri per l'Impiego, scaricando il Modulo_richiesta_personale_in agricoltura. A seguito della attivazione del servizio, l'azienda viene contattata dall'operatore per un approfondimento e la definizione delle tempistiche per la conclusione del processo.

SINTESI A FINE LUGLIO 2020 – IO LAVORO AGRICOLTURA

Iscritti con profili legati all'agricoltura 1905

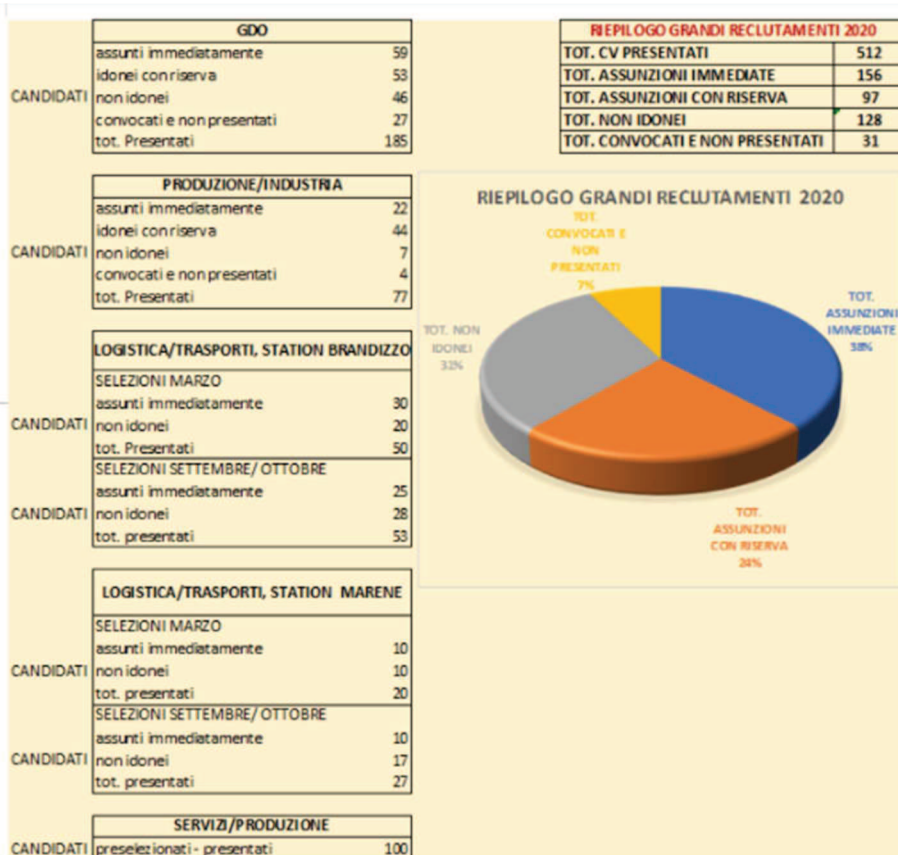
Posti ricercati totali: 183

Posti ricercati al momento: 66

I Grandi reclutamenti, nonostante la situazione pandemica, non hanno subito quel calo che ci si sarebbe potuto attendere.

Le sessioni selettive si sono svolte con modalità miste: in presenza e on-line.

I Grandi Reclutamenti da segnalare nel 2020 sono stati relativi ai seguenti settori: GDO (nuove aperture) e aziende di trasporti e logistica, servizi e produzione, produzione presidi sanitari.



White Jobs - incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura

APL ha consolidato, negli anni, alcuni interventi a favore dell'assistenza familiare attraverso la costruzione di una rete di servizi specialistici dedicati all'incontro domanda e offerta nel settore del lavoro di cura, con la collaborazione dei vari CPI sul territorio.

Con tale finalità, nel mese di giugno 2018, APL aveva aderito a 12 progetti approvati dalla Regione in risposta al Bando denominato "Intervento di sistema sul territorio regionale per la realizzazione di servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare mediante reti territoriali". L'importo complessivo è di € 2.460.000,00 su Risorse POR FSE 2014 – 2020. APL è stata coinvolta in qualità di partner istituzionale obbligatorio, senza una quota di finanziamento.

Si riportano di seguito i progetti che sono stati attivati.

Per il quadrante Sud Est, che comprendono i territori delle province di Alessandria ed Asti:

- Progetto In rete per l'assistenza familiare;
- Progetto A. rete: assistenza in rete, valore alle persone.

Per il quadrante Nord-Est, che comprendono i territori delle province di Biella, Novara, Vercelli, VCO:

- Progetto Dai territori, We take care;
- Progetto Curare in famiglia (Novara);
- Progetto A.A.A. Assistenza Affidabile a domicili;
- Progetto Curare in famiglia (Borgomanero).

Per il quadrante Sud Ovest, che comprende il territorio della provincia di Cuneo:

- Progetto Net Care - l'assistenza familiare in rete.

Per il quadrante della Città metropolitana di Torino:

- Progetto A.F.R.I. MONT. - Assistenza Familiare Reti Integrate Montagna;
- Progetto Interventi di sistema per i servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare;
- Progetto R.ASSI.CURA - Rete per l'assistenza e la cura;
- Progetto Insieme per la cura: verso un'assistenza familiare qualificata;
- Progetto Domiciliariamente in rete.

I destinatari finali di questi progetti sono le persone in cerca di un'occupazione nel settore del lavoro di cura e le famiglie che hanno la necessità di assumere un'assistente familiare, promuovendo la qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori della cura, anche attraverso percorsi di formazione specifica e di certificazione delle competenze formali, informali e non formali. Il compito di APL nei progetti è quello di contribuire alla creazione/consolidamento di una rete di servizi specialistici nei CPI, coinvolgendo anche quei territori in cui non è presente il servizio, attraverso un'azione di coordinamento e di supporto all'implementazione delle attività, la condivisione degli strumenti e l'uniformità dei servizi a livello regionale.

Tuttavia, l'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 ha influito sull'andamento dei progetti, rallentandone le attività e, spesso, costringendo i partner a rimodulare le modalità e i tempi di erogazione dei servizi previsti, prediligendo le attività da remoto (come, per esempio, i corsi di formazione). Per queste ragioni, la Regione Piemonte ha previsto la possibilità – accolta favorevolmente dai partenariati – di prorogare la data di fine attività dei progetti al 30 novembre 2021.

Nel corso del 2020 sono proseguite, anche se con difficoltà, le azioni di progetto che hanno visto impegnati i CPI nella collaborazione con i partner, soprattutto nella partecipazione ai comitati di pilotaggio locali e nella selezione e presa in carico dei beneficiari. A livello centrale, i servizi Inclusione e Lavoro e Implementazione Politiche del lavoro hanno collaborato con gli uffici regionali nelle azioni di coordinamento, supportando e monitorando anche le attività implementate nei CPI. Tra novembre e dicembre 2020, APL ha preso parte agli incontri periodici organizzati dalla Regione Piemonte e dall'assistenza tecnica con i partenariati dei 12 progetti attivati.

Inoltre, sul territorio della Città di Torino, si è sperimentato un intervento di individuazione e validazione delle competenze in sinergia fra il CPI e l'Agenzia formativa S.F.E.P.: il CPI ha raccolto nel dossier del cittadino le varie esperienze sul lavoro di cura delle beneficiarie, mentre l'Agenzia formativa ha validato le competenze, riconoscendo i crediti in ingresso per il corso professionale di "Assistente familiare".

Internamente, i servizi Inclusione e Lavoro e Implementazione Politiche del lavoro, con i responsabili e i referenti per l'assistenza familiare dei CPI, hanno condotto una ricognizione del coinvolgimento e delle azioni progettuali portate avanti in ciascun territorio. Nello specifico è stato redatto un report interno di monitoraggio sull'avanzamento degli interventi, aggiornando l'elenco dei referenti del servizio. Dai risultati della ricognizione è emerso che i CPI hanno collaborato con i capifila ed i partner dei progetti locali, con diversi gradi di coinvolgimento territoriale che vanno dalla selezione e alla presa in carico dei beneficiari, al supporto nell'attivazione dei percorsi di certificazione delle competenze e nell'incontro domanda e offerta.

Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP)

In linea con il LEP O - supporto all'autoimpiego, APL ha gestito un'attività di supporto all'autoimpiego attraverso percorsi di accompagnamento e di sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, sostenuti con risorse POR FSE 2014-2020. I percorsi, della durata massima di 40 ore, sono stati rivolti a disoccupati, inattivi e occupati, di età compresa tra i 18 e i 65 anni e che intendevano avviare un'iniziativa imprenditoriale o di lavoro autonomo, con sede legale ed operativa in Piemonte. Si sono configurate come un sistema di iniziative progettuali, articolato in due misure di assistenza:

- Misura 1: supporto all'imprenditorialità e servizi consulenziali per la creazione di impresa e del lavoro autonomo (assistenza ex ante). Il percorso di accompagnamento ex ante completo prevede le fasi di accoglienza e analisi dell'idea imprenditoriale presso il CPI e l'esame della fattibilità potenziale dell'idea imprenditoriale;
- Misura 2: consulenza specialistica e tutoraggio (assistenza ex post). I servizi di assistenza ex post sono finalizzati a supportare con servizi qualificati la nuova impresa o il neo-lavoratore autonomo nei mesi successivi all'avvio, periodo critico per il successo dell'iniziativa.

Nel corso del 2020 la sede centrale di APL ha coordinato la realizzazione delle attività previste dalla misura, raccordandosi con gli uffici regionali preposti e la rete dei referenti MIP inseriti nei Centri per l'Impiego. Gli incontri di pre-accoglienza in presenza sono stati sospesi, causa pandemia, e sostituiti da interviste telefoniche individuali o incontri on line realizzati dalle tutor regionali. L'attività di registrazione dei contatti su SILP è stata mantenuta in capo ai Centri per l'Impiego.

Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo di persone in CIG

In riferimento al LEP G - supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione), APL partecipa con la Regione e Anpal Servizi all'Unità Crisi Regionale Integrata (U.C.R.I.).

Al termine del 2019 (con Determina n. 1929 del 24/12/2019) la Regione ha recepito e formalizzato un'offerta di servizi e di percorsi differenziata e "customizzata", progettata da APL, con l'obiettivo di rispondere sia a crisi nazionali plurilocalizzate che localizzate.

Nel corso del 2020 tale servizio ha sperimentato i modelli su nuove aziende in crisi. È stata rafforzata la rete dei tutor che hanno avviato un approfondimento di competenze sulle tematiche della crisi e della ricollocazione, con il supporto della unità di crisi regionale. Servizio Crisi centrale ha avviato un affiancamento on the job sul territorio per la diffusione della metodologia e degli strumenti di approfondimento delle competenze e del re-skilling dei lavoratori in cassa integrazione straordinaria. L'obiettivo era il trasferimento della metodologia, dei processi e degli strumenti a tutti i referenti crisi allocati nei Centri per l'Impiego. Nel corso del 2020 APL ha quindi consolidato, su tutto il territorio regionale, la metodologia di intervento progettata, mettendo a sistema interventi atti a rendere stabile la tipologia di servizi rivolti specificatamente a lavoratori posti in CIGS e a rischio di esubero, al fine di favorirne una ricollocazione lavorativa attraverso percorsi di accompagnamento e orientamento al lavoro

I destinatari sono stati sia lavoratori provenienti da aziende che hanno sottoscritto un accordo di ricollocazione ai sensi dell'art. 24 bis D.Lgs. 148/2015, inseriti nel percorso dell'Assegno di ricollocazione (AdR CIGS) e che hanno scelto come soggetto erogatore un Centro per l'Impiego, sia a lavoratori che non possono beneficiare dell'AdR CIGS o per i quali non sia stato sottoscritto l'accordo di ricollocazione ai sensi dell'art. 24 bis D.Lgs. 148/2015.

Agenzia Piemonte Lavoro, coinvolta nella cabina di regia crisi regionale ha svolto le seguenti attività:

- partecipazione attiva, insieme ad Anpal Servizi, all'unità di crisi integrata (coordinata dalla Regione Piemonte) che funge da cabina di regia; l'unità si interfaccia con tutti gli attori pubblici e privati;
- individuazione di strumenti e interventi atti a contrastare situazioni di crisi aziendali;
- costruzione del modello e del sistema per lo scouting della domanda e dell'offerta;
- costituzione e coordinamento del team di 10 specialisti in gestione di situazione di aziende in crisi (due per bacino) e individuazione di due in supporto al servizio centrale;
- sperimentazione di nuovi interventi/percorsi di re-inserimento lavorativo.

I centri per l'impiego, con il supporto di APL centrale, si sono occupati di attivare azioni di scouting mirato, in funzione dell'intervento concordato dall'unità di crisi integrata, il percorso di AdR CIGS oppure il percorso breve di politica attiva.

Una nuova attività implementata nel 2020, in stretto raccordo con la Direzione Regionale, diventata di fondamentale importanza a seguito della crisi sanitaria, ha fatto riferimento ad una metodologia da attivarsi in collaborazione con gli enti accreditati che ha previsto una profilazione del personale delle aziende in difficoltà. Tale profilazione unita ad attività di formazione e formazione continua ha contribuito ad attutire i rischi economici per alcune aziende e allo stesso per i lavoratori, di fatto anticipando i bisogni di riqualificazione aziendale e dei lavoratori stessi. Obiettivo: attutire i rischi per le imprese.

Lavoratori in cassa integrazione straordinaria trattati dai CPI nel 2020:

LAVORATORI COINVOLTI	PARTECIPANTI INCONTRI PRESENTAZIONE ADR	LAVORATORI PRESI IN CARICO DAI CPI SCELTI COME SOGGETTO EROGATORE	LAVORATORI REINSERITI CON E SENZA SUCCESSO OCCUPAZIONALE
5864	5080	375	76

Cassa Integrazione in Deroga

Con l'art. 17 del Decreto Legge n. 9 del 2 marzo 2020 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" e con l'art. 22 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" è stata riattivata la Cassa Integrazione in Deroga, a gestione regionale, con uno stanziamento di circa 3,3 miliardi di euro da ripartire tra le Regioni.

Le prestazioni di Cassa Integrazione in Deroga sono state concesse per far fronte a situazioni di sospensione ovvero di riduzione dell'orario di lavoro a causa di effetti economici negativi, conseguenti alle ordinanze emanate dal Ministero della Salute, d'intesa con le Regioni, nell'ambito dei provvedimenti assunti dal Governo per far fronte alla straordinaria emergenza epidemiologica COVID-19.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero delle Finanze all'art. 1 del D.L. 18/2020, decreta che "è ripartito e assegnato l'importo di 1.293,2 milioni di euro, quale prima quota delle risorse di cui all'art. 22, comma 3, dello stesso decreto, per il finanziamento dei trattamenti di cassa di integrazione salariale in deroga in favore dei datori di lavoro privati, ai sensi del medesimo articolo 22, comma 1. Il riparto è individuato sulla base della quota regionale del numero dei lavoratori potenziali beneficiari dei trattamenti medesimi, come rilevati da INPS nei propri archivi".

Al Piemonte, per 166.042 lavoratori dipendenti non coperti da trattamenti ordinari di integrazione salariale, viene assegnata la quota di 82.506.160,00 euro.

All'art. 2 si precisa che "nel caso di crisi in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID -19 che coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, ai fini del coordinamento delle relative procedure, il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per conto delle Regioni interessate, secondo le modalità di cui all'art. 22, comma 1, del decreto-legge n. 18 del 2020".

Il Decreto estende a tutti i datori di lavoro, a eccezione di quelli domestici, la copertura assicurata dagli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro per:

- imprese che non godono in genere di alcuna protezione;
- imprese che occupano operai agricoli;
- soggetti economici non imprenditori, come operatori del terzo settore e degli enti religiosi civilmente riconosciuti, fondazioni, associazioni ed enti vari, purché abbiano in carico lavoratori dipendenti e risultino colpiti dalle disposizioni a contrasto del diffondersi dell'epidemia.

APL ha avviato una task force per l'organizzazione e la gestione delle attività di competenza (aggiornamento anagrafica aziendale, apertura di una nuova scheda anagrafica) definendo e condividendo procedure operative omogenee, la cui gestione si è prospettata di rilevante intensità per la nostra struttura, anche dato l'attuale delicato contesto.

IOLAVORO ED EVENTI

Di seguito si riportano le informazioni relative alla realizzazione di IOLAVORO e all'attività di gestione del sistema di smart matching IOLAVORO Virtual.

IOLAVORO Digital Edition

A causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, tuttora in corso, le attività progettuali previste per il 2020 sono state realizzate solo in parte. Le edizioni locali dell'evento IOLAVORO sono state annullate da disposizioni governative (vedi vari DPCM sulle misure per il contrasto e il contenimento dell'emergenza da Covid-19) che ne impedivano l'organizzazione. Invece la manifestazione principale che veniva normalmente realizzata in presenza a Torino è stata trasformata in un evento completamente digitale – IOLAVORO Digital Edition – e realizzato nelle giornate del 2 e 3 dicembre sulla piattaforma web www.iolavoro.org.

Le modalità di partecipazione da parte delle aziende, delle agenzie per il lavoro, degli enti istituzionali e degli enti formativi e del terzo settore sono state le stesse di tutte le precedenti manifestazioni, traslate però su piattaforma digitale.

Le aziende e gli enti partecipanti hanno infatti avuto la possibilità di presidiare uno stand virtuale durante le giornate della manifestazione e fare colloqui liberi e/o con candidati preselezionati, all'interno di stanze virtuali dedicate. Durante le due giornate le aziende e gli enti hanno inoltre potuto effettuare webinar o elevator pitch per promuovere la propria realtà aziendale e le posizioni aperte, oppure per condividere riflessioni su specifiche tematiche legate al mondo del lavoro, della formazione e dell'orientamento.

Per Agenzia Piemonte Lavoro questa prima edizione digitale è stata un successo: 5.043 persone hanno partecipato all'area colloqui, con 1.510 video colloqui effettuati per quasi 5.000 posizioni lavorative aperte.

Fra gli annunci che hanno ottenuto più candidature quelli dedicati alla ricerca di personale per la grande distribuzione, il settore informatico, amministrativo e contabile, e per gli operatori di call center.

Almeno 464 sono state le stanze virtuali attive contemporaneamente, ognuna con ambienti e funzionalità differenti: non solo live chat ma anche digital interview con feature evolute.

IOLAVORO Digital Edition è stato anche un momento di informazione e formazione: i webinar proposti su tematiche legate al mondo del lavoro e dell'orientamento professionale sono stati 130, tenuti da 290 relatori del settore, fra cui anche esperti della rete EURES da Francia, Germania, Malta, Norvegia, Svezia e Svizzera. Oltre 7.000 persone hanno partecipato complessivamente alla manifestazione: 4.000 si sono collegate direttamente dalla piattaforma e 3.000 hanno scelto di seguire gli appuntamenti trasmessi in diretta live su Facebook.

Si segnala inoltre la partecipazione di 30 tra le più grandi agenzie per il lavoro e aziende, che hanno potuto presentare le proprie job vacancy in una sala aperta al pubblico a disposizione per circa 30 minuti, per poi incontrare i candidati usufruendo di un desk colloquio nell'area dedicata durante tutta la giornata.

IOLAVORO VIRTUAL

Per tutto il 2020 è proseguita l'attività di gestione e promozione di IOLAVORO Virtual, lo strumento di smart matching tra domanda e offerta di lavoro.

Con il perdurare dell'emergenza Covid-19 il ruolo strategico della piattaforma IOLAVORO è stato potenziato: sono state intensificate le attività di promozione e diffusione delle offerte lavorative presenti sulla piattaforma tramite i canali social istituzionali di Agenzia Piemonte Lavoro e sui canali brandizzati IOLAVORO.

Il sistema di smart matching, basato su algoritmi che sfruttano l'intelligenza artificiale che consentono un sempre più raffinato incontro di domanda e offerta di lavoro, ha permesso di incrementare presso il pubblico la brand identity e brand reputation di Agenzia Piemonte Lavoro.

Attenzione particolare è stata poi dedicata al settore agricolo, messo in difficoltà dalle restrizioni alla mobilità delle persone dovute all'emergenza Covid-19. Pertanto, Agenzia Piemonte Lavoro ha sviluppato sulla piattaforma IOLAVORO Virtual un canale verticale dedicato specificamente all'agricoltura – www.iolavoro.org/agricoltura –, con l'intento di supportare le aziende nella ricerca di candidati disponibili a svolgere attività stagionali urgenti, quali ad esempio la raccolta di fragole, asparagi e primizie, le operazioni di primavera nelle vigne e l'avvio delle colture estive, in un quadro di assoluta trasparenza e legalità.

Le imprese alla ricerca di manodopera hanno potuto e possono quindi avvalersi di questo strumento realizzato ad hoc per soddisfare il fabbisogno di personale rivolgendosi direttamente al Centro per l'impiego territorialmente competente, oppure pubblicando in autonomia le proprie vacancy sul portale: in questo modo ricevono automaticamente le candidature delle persone in cerca d'impiego iscritte.

Anche gli enti e intermediari autorizzati, accreditati ai servizi per il lavoro, hanno potuto e possono operare in autonomia tramite il portale dedicato, caricando offerte di lavoro e gestendo direttamente il servizio di preselezione dei candidati per le proprie aziende clienti. Alle offerte di lavoro pubblicate sul portale possono candidarsi disoccupati, inoccupati e quanti intendono integrare il proprio reddito. A chi percepisce l'indennità di disoccupazione Nاسpi o il Reddito di cittadinanza è garantito il mantenimento del proprio status senza decurtazione del trattamento economico nei limiti e nelle modalità previste dalla legge.

Worldskills competitions

La crisi pandemica che ha investito il mondo intero ha evidentemente influito anche sulle attività WorldSkills previste per il 2020. Gli eventi in programma hanno rapidamente mutato forma e si sono adattati alle esigenze della situazione contingente e alle normative locali, nazionali e mondiali.

I Campionati europei dei mestieri EuroSkills, in programma a Graz (Austria), sono stati ufficialmente rimandati a data da destinarsi. Inizialmente previsti a settembre 2020, sono stati rimandati a gennaio 2021. Alcune attività di formazione e preparazione del team piemontese che parteciperà ai campionati europei, come ad esempio il corso di inglese, gli incontri di kick off, formazione degli expert, mental training e team building, sono state organizzate e procedono regolarmente in attesa di comunicazioni ufficiali da parte di WorldSkills Europe.

I Campionati nazionali WorldSkills Italy di Bolzano, organizzati dal 29 settembre al 4 ottobre, si sono svolti in forma ridotta, con un'affluenza di pubblico contingentata e nel rispetto delle normative vigenti in quel periodo.

Orientamento ai mestieri WorldSkills è stato organizzato per la prima volta in versione digitale, completamente online su una piattaforma informatica altamente tecnologica in concomitanza con IOLAVORO Digital Edition, il 2 e 3 dicembre.

Partecipazione ai Campionati nazionali dei mestieri WorldSkills Italy 2020

I Campionati nazionali WorldSkills Italy organizzati dall'Associazione Provinciale per l'Artigianato (APA) di Bolzano rappresentano la massima competizione WorldSkills in Italia.

Sono validi per la qualificazione ai Campionati mondiali WorldSkills International di Shanghai (Cina) 2022. Il team piemontese era composto da 14 competitor – un acconciatore, tre camerieri, due cuochi, due falegnami, tre grafici multimediali, due meccatronici d'auto e un muratore – provenienti da istituti tecnici, professionali e agenzie formative di tutto il territorio regionale. Li hanno accompagnati 11 expert, docenti e professionisti dei settori di riferimento, e 4 tutor, i docenti che hanno curato la preparazione dei competitor.

Le competizioni si sono svolte dall'1 al 3 ottobre presso Fiera Bolzano. A questa edizione nazionale hanno partecipato 115 competitor e 70 expert. I mestieri rappresentati sono stati acconciatore, cameriere, commesso, costruttore e muratore, costruttore in legno e carpentiere, cuoco, elettrotecnico, falegname, fiorista, giardiniere paesaggista, grafico multimediale, meccatronico d'auto, panificatore, piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici, pittore e verniciatore, progettista meccanico, tappezziere-arredatore tessile, tecnico termosanitario e di ventilazione. Il mestiere di commesso non è stato oggetto di competizione ma era "in vetrina".

Il risultato, reso noto durante la cerimonia di premiazione, è stato eccellente. Il team piemontese ha conquistato tre medaglie: due d'argento e una di bronzo.

Per permettere lo svolgimento dei campionati dei mestieri sono stati adottati tutti i protocolli e le misure vigenti nel garantire l'accesso in sicurezza di partecipanti e pubblico.

Orientamento ai mestieri WorldSkills Piemonte

L'evento, finalizzato a fornire attività di supporto all'orientamento scolastico e professionale, si è svolto completamente online all'interno di IOLAVORO Digital Edition, la fiera virtuale dedicata al matching fra domanda e offerta di lavoro che si è tenuta il 2 e 3 dicembre su www.iolavoro.org.

Visitando le stanze virtuali dei vari istituti scolastici, agenzie formative e istituti tecnici superiori, il pubblico ha potuto ricevere indicazioni sui piani didattici e sulle opportunità offerte dalle realtà piemontesi che hanno partecipato.

I visitatori hanno inoltre potuto conoscere da vicino undici mestieri fra quelli previsti dal format WorldSkills International – acconciatore, cameriere, cuoco, estetista, falegname, grafico, hotel receptionist, meccanico d’auto, muratore, pasticciere, sarto – illustrati dalle agenzie formative e dagli istituti tecnici professionali a cui era stato riservato uno stand virtuale all’interno dello spazio WorldSkills Piemonte.

Erano rappresentati anche gli istituti tecnici superiori, che hanno presentato i propri percorsi formativi fornendo indicazioni su come proseguire la carriera scolastica post-diploma con corsi ad alta specializzazione tecnica.

Tutte le realtà del mondo della formazione hanno caricato video, foto e presentazioni, chattato con gli utenti, tenuto webinar.

Orientamento ai mestieri WorldSkills e IOLAVORO Digital Edition sono stati realizzati interamente online, con una significativa riduzione dei costi e dell’impatto ambientale.

I partecipanti all’evento IOLAVORO Digital Edition sono stati complessivamente 5.043. Sono stati organizzati 130 webinar su tematiche legate al mondo del lavoro e dell’orientamento professionale, tenuti da 290 relatori del settore. Oltre 7.000 persone hanno deciso di partecipare: 4.000 si sono collegate direttamente dalla piattaforma e 3.000 hanno scelto di seguire gli appuntamenti trasmessi in diretta live su Facebook.

Lo spazio Orientamento ai mestieri WorldSkills, nello specifico, è stato visitato da oltre 1.500 studenti e 100 docenti e formatori che si sono collegati per conoscere le realtà piemontesi del mondo della formazione e dell’istruzione professionale aderenti all’organizzazione internazionale WorldSkills.

Grande la visibilità dell’evento anche sui social network: sono state oltre 75.000 le persone che hanno interagito.

Partecipazione al Salone Orientamenti 2020 Virtual Edition

La 25esima edizione del Salone Orientamenti di Genova è stata organizzata dal 10 al 12 novembre completamente online, sulla piattaforma www.saloneorientamenti.it. Tema dell’evento era “Saper cambiare” e in questo contesto sono stati organizzati più di 300 webinar e un fitto programma di eventi e incontri con importanti personaggi del mondo della formazione, dell’imprenditoria, della cultura, dello spettacolo e dell’universo giovanile.

Studenti, genitori, docenti e giovani in cerca di lavoro si sono messi in contatto con i referenti di oltre 250 scuole, enti e aziende.

WorldSkills Piemonte ha allestito il proprio stand virtuale mettendo a disposizione foto, video e materiale promozionale che presentava le attività organizzate e illustrava i propri eventi. È stato possibile, inoltre, chattare con i visitatori e partecipare ai numerosi webinar organizzati dal salone.

Settimana europea della formazione professionale

WorldSkills Piemonte è partner ufficiale di “European Vocational Skills Week”, la settimana europea della formazione professionale. Si tratta di un appuntamento annuale ricco di attività ed eventi, durante il quale organizzazioni locali, regionali o nazionali mettono in risalto i migliori esempi dell’istruzione e della formazione professionale. L’evento è accompagnato da una campagna di comunicazione di diversi mesi che ne promuove le emanazioni locali coinvolgendo i partner.

Lanciata nel 2016 dalla Commissione Europea nel contesto della nuova Agenda per le competenze per l'Europa, l'iniziativa è via via diventata una piattaforma su cui i portatori di interessi dell'istruzione e formazione professionale di tutta Europa e non solo si scambiano idee e buone pratiche. Tra gli obiettivi c'è anche quello di dimostrare ai datori di lavoro i vantaggi che derivano dall'investire nelle risorse umane, sostenendo la formazione iniziale dei giovani e il miglioramento delle competenze e la riqualificazione degli adulti.

La quinta edizione è stata organizzata dalla Commissione Europea completamente online. Sono stati affrontati temi come la digital transformation e la green economy attraverso numerosi webinar e con il supporto di una piattaforma di networking che coinvolgeva professionisti e stakeholder della formazione professionale di tutta Europa.

EURES

I servizi erogati nel 2020 si sono sviluppati in tre ambiti: quello dell'informazione, della consulenza e del placement rivolti a giovani NEET, giovani e adulti inoccupati, disoccupati e in cerca di lavoro, occupati e aziende. Sono stati coinvolti nelle attività di Eures anche gli stakeholders del territorio regionale, quali Università, enti di formazione e parti sociali, così come operatori della rete Eures regionale, nazionale ed europeo e operatori CPI.

Nel corso del 2020 il servizio si è occupato di:

- incrementare qualitativamente le informazioni relative al mercato del lavoro europeo, con particolare attenzione alle modifiche introdotte in seguito alla pandemia;
- favorire l'accesso alle offerte di lavoro europee e a servizi di qualità, sia a cittadini che a imprese, sia *incoming* che *outgoing*;
- supportare il *recruiting* a livello europeo;
- promuovere e gestire i progetti europei Your First Eures Job (target 18-35 anni) e Reactivate (over 35) per l'erogazione di benefit post recruiting;
- aderire, a seguito di bando regionale, a progetti presentati sulla direttiva Mobilità transnazionale POR-FSE 2014-2020.

Le principali attività di Eures sono state organizzate e coordinate dalla sede centrale di APL, coinvolgendo gli Eures Adviser e gli assistenti Eures nei CPI. Di seguito se ne elencano le attività svolte nel corso del 2020:

- Attività di orientamento specifico

Attività di Orientamento di I e II livello, tramite workshop interattivi in presenza e on line, per l'emersione della motivazione e della consapevolezza della propria adeguatezza alle sfide del mercato del lavoro estero. I workshop di II livello, tematici, hanno l'obiettivo di analizzare nel dettaglio il mercato del lavoro di uno specifico Paese europeo o uno specifico progetto. È stata svolta anche attività di sperimentazione RDA (Reconnaissance des Acquis) dell'EURES Adviser e degli Assistenti EURES sia in staff che in alcuni CPI;

- Placement

Priorità della Commissione Europea e attività centrale di EURES. I principali settori merceologici d'intervento nel 2020 sono stati: turistico/alberghiero, informatico, ingegneristico, ambientale, sanitario, edile. Si sono svolti *recruiting days* in presenza per Svezia, Norvegia e Spagna nel periodo gennaio / febbraio 2020 e reclutamenti on line per

Irlanda, Belgio, Danimarca, Germania, Malta e Svizzera (prevalentemente nella provincia transfrontaliera del VCO) e Italia.

- Organizzazione, gestione e partecipazione a Infoday e Fiere

Organizzazione dello stand virtuale EURES e supporto ai colleghi dei diversi Paesi stranieri nell'edizione regionale on line di IOLAVORO a dicembre 2020. Partecipazione all'evento EOJD (European Job Days On Line) a maggio 2020. Nel mese di gennaio si è svolto un evento in presenza con la Svevia in collaborazione con l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo e l'IIS Gae Aulenti di Cavaglià (BI). Si sono inoltre tenuti incontri on line con EURES Belgio ed EURES Germania. Sono stati organizzati incontri on line su EURES e la mobilità transnazionale con destinatari Università, scuole secondarie di secondo grado, agenzie formative, *InformaGiovani*, *InformaLavoro* ed aziende locali. È proseguita la collaborazione con la Città Metropolitana di Torino, attraverso l'Ufficio Servizio Civile Universale, per quanto riguarda il mercato del lavoro europeo.

- Formazione sul tema disoccupazione europea

Sono state effettuate sessioni informative e di aggiornamento on line in merito alla tematica sulla disoccupazione europea (Paper Sed U e Sistema EESSI), in collaborazione con l'INPS di Regione Piemonte.

- Direttiva mobilità transnazionale POR FSE 2014-2020

Adesione a 20 Progetti di Mobilità Transnazionale (P.M.T.), disciplinati dalla "Direttiva relativa alle attività di sostegno e promozione della mobilità transnazionale finalizzata alla formazione delle persone, all'occupazione e allo scambio di esperienze - periodo 2019 – 2021". Partecipazione in qualità di partner su richiesta degli stakeholder del territorio.

- Progetto "Potenziamento Rete Eures" POR FSE

Nell'ambito del POR FSE 2014/2020, APL ha attivato un progetto per la realizzazione di interventi sulla qualità e l'efficacia dei servizi per il lavoro, che ricomprendono il rafforzamento della rete EURES, migliorando il funzionamento e le competenze della rete regionale. Il progetto è seguito e coordinato dal Servizio EURES.

Questi gli obiettivi del progetto:

- incrementare la comunicazione tra gli operatori Eures dislocati nei CPI per sistematizzare il processo di diffusione delle informazioni e definire un sistema informativo integrato;
- avviare la riorganizzazione generale della rete e delle attività connesse su tutto il territorio regionale;
- assicurare il raccordo tra National Coordination Office (NCO) ANPAL, Ufficio di Coordinamento Europeo ed Eures Adviser locali;
- garantire l'integrazione ed il razionale svolgimento delle diverse funzioni di competenza;
- proporre e/o trasferire modelli, metodologie e strumenti per rendere uniforme la gestione della domanda e la rilevazione dei fabbisogni sul territorio regionale;
- trasferire la metodologia e il flusso del processo dell'incrocio tra domanda e offerta a livello europeo, la metodologia sull'organizzazione di *tailormade* events;
- organizzare sessioni formative on the job a tutta la rete anche utilizzando la *peer education*.

Nel 2020 si sono svolte le seguenti attività:

- seminari informativi e formativi on line sul mercato comune europeo;

- cooperation visit “Sweden for HORECA” in presenza nei territori delle province di BI, CN e TO a gennaio 2020;
- corso di lingua inglese per 57 componenti dello staff Eures (gennaio/febbraio 2020 in presenza e marzo/settembre 2020 on line);
- organizzazione dello stand europeo EURES (EURES Svezia, Norvegia, Germania, Svizzera, Malta e Francia, EURES Italia, Antenna Europe Direct, Centro Nazionale Europass Italia, INPS Piemonte) e partecipazione a webinar e selezioni dedicati nell’ambito di IOLavoro Digital Edition a dicembre 2020.

Per le limitazioni agli spostamenti dovuti all’epidemia di COVID19 non sono state realizzate le seguenti attività:

- perfezionamento lingua inglese all'estero;
- study visit abroad - scambio buone pratiche;
- formazione Reconnaissance des Acquis la cui metodologia richiede la presenza in aula;
- corso di europrogettazione.

SVILUPPO E GESTIONE DI PROGETTI EUROPEI

APL si occupa anche di promuovere e sviluppare progetti europei, realizzando e coordinando gli interventi e le azioni previste dai progetti, anche quelli approvati negli anni precedenti.

FORWORK

Nel 2020 APL, attraverso il Servizio Inclusione e Lavoro, ha continuato a seguire il coordinamento territoriale sia delle attività dei partner privati di progetto, sia del servizio di job mentorship (operatori con il compito di accompagnare i destinatari per tutto il corso del progetto) affidato ad un Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI). Si sono concluse anche le procedure ad evidenza pubblica per gli affidamenti, ad Agenzie formative, dei servizi legati ai percorsi di educazione civica e all’erogazione di laboratori tematici professionalizzanti con rinforzo delle competenze linguistiche, a favore dei beneficiari del progetto.

I CPI piemontesi coinvolti nelle attività progettuali sono 14.

Nel corso di tutto il 2020 sono continuate le attività di presa in carico nel progetto dei beneficiari appartenenti al gruppo dei trattati, contattati per l’adesione e la presa in carico già alla fine del 2019.

Con il supporto delle figure specializzate (job mentor, mediatori interculturali e job coach), i beneficiari sono stati accompagnati e coinvolti nelle seguenti attività:

- valutazione delle competenze attraverso lo “EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals”, uno strumento interattivo e plurilingue della Commissione Europea finalizzato all’identificazione delle competenze dei cittadini con background migratorio, acquisite in contesti formali e informali;
- elaborazione di un piano di azioni individuale, condiviso e concordato tra beneficiario e job mentor;
- incontri di gruppo e interviste semi-strutturate ed approfondite, discussioni di gruppo finalizzate ad incrementare motivazione personale, autostima e aspirazioni (ispirati alla metodologia “reconnaissance des acquis”);
- laboratori di educazione civica e laboratori tematici professionalizzanti e rinforzo delle competenze linguistiche specifiche (“language for work”), che consistono nell’attivazione di

corsi brevi e flessibili, realizzati su misura rispetto alla domanda proveniente dal mercato del lavoro locale in Piemonte ed alle competenze e aspirazioni individuali emerse dalle precedenti attività;

- servizi di accompagnamento all’inserimento lavorativo, forniti ai partecipanti da job coach nei servizi di placement, che verranno integrati con l’attivazione di tirocini, finanziati dalla Direzione generale dell’immigrazione delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro.

In seguito alla diffusione del COVID-19, il progetto ha dovuto fronteggiare le difficoltà legate alle restrizioni dettate dalla pandemia globale:

- il coordinamento a livello locale è stato rafforzato organizzando mensilmente call di supervisione delle attività sul territorio con i vari attori coinvolti nel progetto e, a livello transnazionale, il capofila ha convocato consortium meeting mensili condotti in modalità online.
- le attività di presa in carico, inizialmente previste in gruppo e presso i CPI, si sono svolte con modalità remota e singolarmente (principalmente facendo ricorso all’applicativo telefonico *WhatsApp*). Anche le attività di profilazione, le sessioni di *reconnaissance des acquis* e di accompagnamento all’inserimento lavorativo sono state condotte in modalità remota attraverso telefono e con l’ausilio di *WhatsApp*.
- i servizi legati ai percorsi di Educazione Civica e di Laboratori tematici professionalizzanti con rinforzo delle competenze linguistiche hanno visto una nuova progettazione e sono stati riadattati alle restrizioni legate al COVID-19, prevedendo in gran parte la formazione a distanza. Inoltre, vista la difficoltà con la lingua italiana di una buona parte dei beneficiari, evidenziata dai percorsi online, si è optato per l’attivazione di alcuni laboratori di lingua propedeutici all’erogazione dei percorsi di Educazione Civica e dei Laboratori tematici professionalizzanti.

Su 629 nominativi inseriti inizialmente nel gruppo dei trattati, al 31/12/2020 sono stati attivati 410 percorsi di accompagnamento; sono state effettuate circa 240 profilazioni dai job mentor, attraverso lo “EU Skill Profile Tool”, e circa 220 beneficiari sono stati inseriti nella seconda fase di accompagnamento all’inserimento lavorativo. Nel corso di dicembre 2020, a causa delle numerose fuoriuscite volontarie dai centri di accoglienza, è stato previsto l’inserimento di circa 200 nuovi nominativi, da prendere in carico nel corso del 2021.

Nel settembre 2020, è stato approvato l’emendamento con la proroga della fine del progetto al 30 settembre 2021.

PRIMA

Il progetto PRIMA - PROgetto per l’Integrazione lavorativa dei MigrAnti – Pensare Prima al Dopo, è un progetto finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020, Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale; il finanziamento totale del progetto ammonta a € 1.601.000,00 e le risorse assegnate ad APL a € 836.745,30; la durata era inizialmente compresa fra luglio 2018 e dicembre 2020, con la pandemia la fine del progetto è stata prorogata al 31 dicembre 2021.

Fino al mese di novembre 2020, coordinati dalla sede centrale di APL, hanno operato nei 31 Centri per l’Impiego piemontesi 25 collaboratori, di cui 15 con funzioni di case manager e 10 di mediatore interculturale. Nello specifico, i case manager e i mediatori interculturali, con il supporto dei referenti immigrazione, si sono occupati di:

- supporto all'accesso ai servizi dei CPI e all'aggiornamento dello stato di disoccupazione dei beneficiari del progetto;
- inserimento dei beneficiari nel progetto ed erogazione dello strumento europeo "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals";
- elaborazione del Piano di Azione Individuale (PAI), orientamento lavorativo personalizzato e informazioni sul mercato del lavoro;
- accompagnamento ai corsi di formazione professionale e di lingua esistenti, ai laboratori sulle professioni e ai percorsi di valorizzazione delle competenze acquisite nell'esperienza lavorativa e scolastica, realizzati da agenzie di formazione, selezionate con la gara pubblica regionale;
- accompagnamento ai percorsi per il riconoscimento dei titoli di studio ottenuti nei paesi d'origine;
- supporto nella redazione e/o nell'aggiornamento del curriculum vitae;
- accompagnamento alla ricerca del lavoro.

Da marzo 2020, a seguito delle restrizioni dovute al COVID-19, le attività di case manager e mediatori, previste all'interno dei CPI, sono continuate in modalità remota tramite e-web conference. Durante il lockdown, gli operatori del progetto hanno anche fornito supporto ai beneficiari nella comprensione delle norme relative alla pandemia. Nell'estate gli interventi sono in parte ripresi in presenza, seppur in maniera contingentata, per poi ritornare in modalità remota nell'ultimo mese dell'anno.

Questi i risultati ottenuti:

- beneficiari coinvolti: 1.446 (su 1.120 previsti)
- beneficiari a cui è stato somministrato lo EU Skill Profile Tool: 651 (su 600 previsti)
- beneficiari che hanno svolto attività con i servizi specialistici: 203 (su 200 previsti).

A livello centrale, il Servizio Inclusione e Lavoro ha proseguito con le attività di diffusione del progetto agli enti del territorio (incontri locali, diffusione di locandine e schede informative, altro), di partecipazione alle periodiche riunioni di coordinamento con la capofila Regione Piemonte e IRES Piemonte, di supervisione e di rendicontazione delle attività condotte dai collaboratori, di organizzazione degli incontri informativi per gli operatori dei CPI e per i collaboratori sulla normativa sull'immigrazione, sulle attività del progetto e sullo strumento europeo "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals".

Infine, il progetto ponendosi la finalità di creare sinergie con altri interventi attivi sul territorio, in particolare con il Progetto Petrarca, che si propone di aumentare le opportunità di formazione linguistica per i cittadini di Paesi Terzi, ha previsto il coinvolgimento dei CPI ai Nodi di Rete Territoriali, questi ultimi tavoli locali di confronto sulla tematica.

La fine del progetto è stata prorogata al 31 dicembre 2021: nel 2021 è previsto l'acquisizione di un servizio di mediazione a supporto dei Centri per l'Impiego.

BUONATERRA

Il progetto BuonaTerra è un progetto finanziato attraverso il Fondo FAMI 2014-2020, Obiettivo Specifico 2. Integrazione/Migrazione legale; il finanziamento totale del progetto ammonta a €

1.694.318,39, le risorse assegnate ad APL a € 110.424,00; la durata è compresa tra gennaio 2020 e dicembre 2021.

Il progetto ha la finalità di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori agricoli stagionali e ultrastagionali impiegati nella raccolta della frutta, attraverso azioni sperimentali condotte nell'area del Saluzzese, con l'obiettivo di creare un nuovo modello di convivenza, nel quale la presenza dei lavoratori stranieri diventi parte integrante della vita della comunità locale.

APL partecipa ai tavoli centrali e locali, portando il proprio contributo alla governance del sistema, collaborando alla definizione delle politiche, soprattutto quelle relative alla tematica del lavoro, partendo dalle criticità esistenti, cercando di raccogliere e connettere i diversi punti di vista delle Istituzioni e degli stakeholders privati.

Il CPI di Saluzzo ha un ruolo importante nella sperimentazione degli interventi di politica attiva del lavoro a favore dei lavoratori agricoli: il potenziamento dei servizi specialistici dei CPI, tramite l'acquisizione di un case manager e di un mediatore, l'implementazione dei servizi di orientamento specialistico, di bilancio delle competenze, di rilevazione e valorizzazione delle competenze pregresse, formali e informali, acquisite anche nei paesi d'origine e di transito. Inoltre, il CPI con gli altri partner orienta i beneficiari verso i percorsi locali di formazione professionale e verso i laboratori di mestiere, organizzati nel progetto, per l'acquisizione di competenze settoriali. A favore delle aziende, il CPI e i partner di progetto mettono a disposizione la lista pubblica di collocamento agricolo: è prevista l'implementazione di una piattaforma on line per favorire l'incontro fra la domanda di lavoro e l'offerta, incentivando anche l'utilizzo dei contratti di rete per la condivisione della manodopera, utili per incrementare la continuità occupazionale.

A causa del rallentamento delle attività dovute alla pandemia mondiale, la fine del progetto è stata prorogata al 30 giugno 2022.

Sebbene le restrizioni legate al Covid-19 abbiamo reso difficoltoso l'avvio delle attività con i beneficiari, nel mese di luglio le operatrici del CPI di Saluzzo, in collaborazione con il partenariato e in sinergia con i collaboratori del progetto PRIMA, sono riuscite ad attivare alcune attività: tra luglio e settembre 2020 sono stati presi in carico 47 beneficiari, fornendo loro servizi di informazione, orientamento al lavoro e sostegno all'occupabilità. Per le attività di incontro domanda e offerta, il progetto ha altresì dialogato con l'iniziativa IOLAVORO Agricoltura, promossa da APL.

Alla luce della proroga a giugno 2022 del progetto, l'individuazione di un case manager e mediatore attraverso evidenze pubbliche è stata rimandata al 2021.

Infine, il Settore Inclusione e Lavoro e il CPI di Saluzzo, hanno partecipato ai numerosi incontri periodici del partenariato (tavoli di compensazione, incontri di monitoraggio e incontri per unità tematiche) e ai tavoli istituzionali locali in materia, realizzati in modalità remota.

MINPLUS

Il progetto MINPLUS - Modello di governance territoriale per l'accoglienza e l'integrazione dei richiedenti protezione internazionale, è un progetto facente parte del Programma INTERREG Italia-Svizzera 2014-2020, con una durata di 36 mesi ed una conclusione prevista per il mese di maggio 2021.

Il progetto si propone di costruire un modello di governance territoriale multilivello che ricomprenda e gestisca aspetti normativi, finanziari e organizzativi riguardanti la presa in carico e l'accompagnamento, in Italia e in Svizzera, dei migranti, con un focus particolare sui minori stranieri non accompagnati (MSNA).

Sono stati costituiti tavoli tematici multiprofessionali (relativi a politiche di integrazione, formazione e lavoro, altro) e realizzati percorsi transfrontalieri di progettazione partecipata, con la parallela fase di sperimentazione sul campo di un modello innovativo di accoglienza, di presa in carico e di integrazione dei MSNA.

APL partecipa, attraverso il Servizio Inclusione e Lavoro e il CPI di Omegna (quest'ultimo individuato per la sua peculiarità di territorio di frontiera); le principali attività hanno riguardato la partecipazione ai tavoli tematici e la collaborazione alle sperimentazioni operative, portando il proprio contributo alla governance del sistema, collaborando alla definizione delle politiche, soprattutto quelle relative alla tematica del lavoro, che, partendo dalle criticità esistenti, sono in grado di coniugare i diversi punti di vista delle istituzioni e degli stakeholders privati. Nello specifico, i soggetti partecipanti al Tavolo Lavoro e Formazione, tra i quali anche APL, hanno sviluppato un piano basato sul consolidamento di un sistema di accertamento e di certificazione delle competenze pregresse per i MSNA e hanno definito dispositivi di coordinamento tra le fasi di formazione (tirocinio e inserimento lavorativo) e sul consolidamento di dispositivi formativi specifici. Nel 2020, inoltre, APL ha partecipato al tavolo di co-progettazione su "Monitoraggio, Valutazione e Accountability" nel quale è stato ipotizzato l'avvio del percorso di sperimentazione sul territorio di Omegna relativo all'integrazione del MSNA.

EQW&L

Nel 2020, nell'ambito del progetto *EQW&L – Equality for Work and Life*, è stato realizzato e sperimentato il *toolkit* (una cassetta degli attrezzi in materia di normativa e strumenti di conciliazione), reso disponibile anche online sul sito del progetto (equalityforworkandlife.eu). In via sperimentale, è proseguita l'attuazione del modello di intervento (avviata nel 2019) su diversi territori, a cui è seguita l'analisi e la condivisione dei risultati con i diversi partner di progetto. In Piemonte la sperimentazione è stata realizzata presso i CPI di Chieri, Asti e Vercelli, mentre a livello nazionale sono state coinvolte anche la Regione Toscana e la Provincia Autonoma di Trento.

La sede centrale di APL, tramite il Servizio Implementazione Politiche del lavoro, si è occupata del coordinamento generale del progetto, mentre le sedi dei CPI di Chieri, Asti e Vercelli hanno proseguito la sperimentazione, che ha incluso l'utilizzo del *toolkit* da parte degli operatori individuati dai CPI nella fase di presa in carico e delle azioni di accompagnamento dei rispettivi utenti che hanno espresso esigenze di conciliazione.

Da marzo 2020 il progetto, analogamente a numerose altre attività e progetti, a causa della crisi pandemica, ha subito un rallentamento e alcune variazioni rispetto ai cronoprogrammi e alle attività inizialmente previste. Per esempio, l'utenza gestita è stata più limitata rispetto alle previsioni iniziali e non è stato possibile realizzare la valutazione d'impatto secondo l'approccio controfattuale. Nonostante ciò, gli obiettivi legati allo sviluppo del *toolkit* e del modello di intervento e alla realizzazione delle sperimentazioni a livello locale sono stati raggiunti.

Erasmus + STEP UP

Agenzia Piemonte Lavoro è partner del progetto STEP UP - Supporting Tutor's Educational and Professional Upgrade, un progetto europeo finanziato nell'ambito del programma ERASMUS+ KA2 Partenariati Strategici e avente come capofila l'Associazione CNOS FAP Piemonte di Torino. Il progetto, avviato nel 2019, si concluderà a marzo 2022, a seguito di una proroga di sei mesi richiesta per effetto della crisi pandemica che ha rallentato le attività di progetto. Il budget destinato ad APL ammonta a 20.840,00 euro per l'intero periodo.

Il progetto, sviluppato da nove partner di quattro Paesi europei, mira allo sviluppo e alla sperimentazione di un modello metodologico e pedagogico per il supporto e lo sviluppo di competenze dei tutor aziendali, figura chiave di collegamento tra i contesti di apprendimento (istituto formativo e impresa).

Nel 2020 le attività di progetto hanno subito numerose variazioni a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 e sono intervenuti sforzi organizzativi da parte di tutti i partner, al fine di rimodulare le attività previste senza sospendere l'operatività.

La sede centrale di APL, tramite il Servizio Implementazione Politiche del lavoro, si è occupata del coordinamento generale partecipando alle attività progettuali (costruzione dei percorsi formativi, relazione con le aziende, sviluppo della rete) e di confronto internazionale; il CPI di Asti, tramite un proprio operatore, è stato coinvolto nelle attività di confronto con le aziende, di impostazione dei percorsi formativi, di formazione e confronto internazionale.

Il gruppo di lavoro ha partecipato alle riunioni di coordinamento periodici fra partner italiani e agli incontri mensili con tutti i partner europei. Nelle giornate del 9 e 10 dicembre si è tenuto, in modalità da remoto, il secondo meeting di progetto che ha riguardato il coordinamento generale delle attività progettuali; la ripianificazione delle trasferte di peer learning, la cui organizzazione è stata rinviata al 2021 e rimodulata in forma parziale e da remoto per effetto della crisi pandemica; le revisioni di budget, conseguenti alla rimodulazione di attività e trasferte; le azioni di comunicazione e disseminazione.

RedEra +

Il progetto RedEra+ Revitalization and entrepreneurship for deprived European rural areas, finanziato nell'ambito del programma ERASMUS+ con un partenariato di sette soggetti provenienti da cinque Paesi, ha una durata compresa tra il 2020 e il 2022 (prorogato in conseguenza agli effetti dell'emergenza sanitaria per Covid-19). Il soggetto capofila è la regione Castilla Y La Mancha (Spagna) e Agenzia Piemonte Lavoro partecipa come partner tramite il Servizio Implementazione Politiche del lavoro. Le azioni progettuali prevedono lo scambio di buone pratiche, connesse alla valorizzazione socioeconomica di aree rurali a rischio di spopolamento, attraverso il lavoro o la formazione. Nel corso del progetto ciascun partner individuerà alcune buone pratiche presenti sul proprio territorio e organizzerà gli eventi di scambio internazionale, in presenza o da remoto, sulla base delle eventuali restrizioni vigenti legate all'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 e in base al periodo di realizzazione delle attività.

Proprio per effetto della crisi pandemica, da marzo 2020 le attività hanno subito un rallentamento e si è reso necessario rimandarle e, in parte, rimodularle, prevedendo riunioni periodiche da remoto fra i partner e l'organizzazione degli scambi internazionali in modalità da remoto anziché in presenza, come invece previsto dal progetto originale.

Il 6 novembre 2020 si è tenuto il primo incontro in modalità online organizzato dal partner capofila. Sono state presentate due buone pratiche presenti sul territorio ed è seguito un confronto con i partner di progetto.

La sede centrale di APL, inoltre, tra novembre e dicembre ha avviato l'organizzazione del secondo scambio di buone pratiche, dedicato al Piemonte. Pertanto, sono stati individuati tre studi di caso in tre diverse province piemontesi (Asti, Cuneo e Verbano Cusio Ossola) per dare la più ampia rappresentatività possibile al territorio; si è proceduto con le attività di contatto e coordinamento generale; si è avviata la preparazione dei materiali necessari (schede informative e presentazioni dei casi studio e accurate analisi di contesto per ciascuna delle tre province coinvolte); si è dato avvio all'organizzazione tecnica e logistica dell'evento, programmato per il 3 febbraio 2021 in modalità online su piattaforma Teams.

AZIONI PER ASSICURARE E MIGLIORARE L'EROGAZIONE DEI SERVIZI

Sviluppo e valorizzazione delle Risorse Umane

La valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane include una vasta gamma di interventi, a cominciare dalla considerazione che non basta disporre di risorse umane in numero adeguato, di tecnologie avanzate, né saper applicare i migliori modelli gestionali. Per portare il sistema dei servizi pubblici per l'impiego a superiori livelli di efficienza, qualità ed innovazione, per rispondere efficacemente agli stakeholders, diventa fondamentale sviluppare risorse umane con un significativo

patrimonio di competenze trasversali supportato da una strategia coerente di sviluppo del capitale umano volta alla crescita, al benessere, all'innovazione.

Nel 2020 APL ha continuato nell'opera di investimento sul capitale umano, implementando azioni formative volte a promuovere lo sviluppo delle competenze trasversali in una prospettiva che porti progressivamente a configurare sempre più un *Knowledge Management System*.

Il 2020 è stato ancora un anno complesso per via dell'emergenza sanitaria, pur tuttavia si è continuato la mappatura delle emergenze formative e la programmazione di piani formativi coerenti con le reali necessità non solo delle persone che operano in APL, ma dell'organizzazione complessivamente intesa, poiché spesso la dotazione di conoscenze e competenze del singolo non è allineata, o adeguata alle domande di competenza (efficacia, efficienza, qualità, innovazione), che emergono dall'attuazione delle politiche/servizi realizzati dall'amministrazione.

Nel corso del 2020 è stato dunque riaggiornato il piano formativo del personale dipendente e dirigente dell'agenzia. L'offerta formativa ha realizzato:

- percorsi di natura "obbligatoria", aventi ad oggetto materie tecnico specialistiche il cui apprendimento ed aggiornamento sono prescritti per legge (sicurezza sul lavoro, privacy ed anticorruzione);
- percorsi volti ad incrementare le conoscenze tecnico-specialistiche indispensabili per tutti i mestieri (informatica, amministrativa, politiche del lavoro, altro);
- percorsi volti a sviluppare le competenze trasversali (le c.d. soft skills) dei responsabili e dei dirigenti, in prima battuta, e di tutto il personale dei livelli, a regime.

Approvazione nuovo piano formativo

Con l'obiettivo di implementare e potenziare la formazione interna prevedendo percorsi mirati per aree di competenza e omogenei sul territorio regionale, anche attingendo dalle competenze possedute dal personale ed alla luce delle evoluzioni organizzative di APL, le attività sviluppate nel 2020 sono state le seguenti:

- rilevazione dei fabbisogni;
- aggiornamento del piano formativo;
- erogazione di percorsi formativi per omogeneità di attività;
- erogazione di percorsi formativi per competenze trasversali;
- erogazione di percorsi formativi in ottemperanza agli obblighi di legge;
- attivazione di percorsi formativi on line o in remoto;
- raccolta di richieste di formazione specifica (anche per poche unità) non previste dal piano ma dettate da esigenze di assolvere a nuove specifiche attività.

Per attuare tali attività sono state utilizzate risorse interne ed esterne ed è stato fortemente valorizzato l'uso della formazione a distanza attraverso le potenzialità informatiche.

I corsi realizzati nel 2020 sono stati:

Nominativo corso	Durata complessiva delle attività formative in ore	Totale partecipanti
Normativa sul pubblico impiego e contratti di lavoro	0,8	27
Economico finanziario	7	5
Office 365	2	2
Lingue straniere	1	30
Semplificazione amministrativa	6,5	155
Riforma della PA	3,5	141
Normativa sulla Privacy	1,2	157
Prevenzione della corruzione	5	413
I sistema dei servizi per il Lavoro e delle politiche attive	4	549
Antidiscriminazione	4	152
Impatto del covid sul M.D.L. e le competenze necessarie per affrontare i nuovi scenari	2	112
Percorso di aggiornamento per assistenti EURES	14	48

Piano inserimento neo assunti

In ragione del Piano di potenziamento di APL previsto per il periodo 2019-2021 e a fronte delle attività di recruiting e selezione già effettuate in ottemperanza al piano assunzioni 2019, APL ha messo a punto un piano di inserimento per i neoassunti che comprendesse lo sviluppo di Competenze trasversali, Competenze di Mestiere e Formazione obbligatoria. Nello specifico si sono coinvolti come destinatari tutti i nuovi assunti in attività quali laboratori e formazione tecnica, e con offerta formativa on line per la formazione obbligatoria.

Gli obiettivi che si sono voluti raggiungere per i nuovi assunti sono stati:

- promuovere la socializzazione al lavoro dei *new comers* in termini di condivisione ed elaborazione della Cultura organizzativa, della Cultura del servizio.
- sviluppare delle Competenze trasversali espresse nel Modello di Competenze APL, in particolare: Orientamento al Risultato, Integrazione Organizzativa, Lavorare in Team, le stesse Aree di Capacità definite nel profilo di Competenze utilizzato per la Selezione.
- formare ai Mestieri di APL fornendo gli strumenti e la possibilità di elaborare strumenti, tecniche e buone pratiche di lavoro.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è stato messo in campo un percorso di Sviluppo delle Competenze Trasversali proposto nella forma di Laboratorio Esperienziale. Particolare attenzione poi è stata dedicata al lavoro in Team e alle buone pratiche di socializzazione e comunicazione organizzativa.

Valutazione dello stress lavoro correlato

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato (SLC) ha lo scopo di individuare le misure di prevenzione e protezione da attuare per promuovere il benessere lavorativo.

L'obiettivo è evidenziare le eventuali criticità presenti nell'ambiente e nell'organizzazione del lavoro che possono costituire fonte di stress e che potrebbero, se non adeguatamente identificate, affrontate e risolte, produrre nel tempo patologie a carico dei lavoratori.

Fra le attività che APL ha attuato nel corso del 2020 si evidenziano:

- costituzione del gruppo di lavoro a cui è affidata la gestione del processo di pianificazione delle procedure, la supervisione e l'approvazione delle fasi del processo di indagine;
- costruzione dei processi documentali che permettano di dare evidenza e tracciabilità al percorso di valutazione;
- identificazione dei gruppi omogenei e degli stakeholder su cui operare i processi di valutazione;
- individuazione del supporto informatico per la somministrazione dei questionari e la valutazione dei risultati;
- costruzione ed implementazione di strategie comunicative, informative, formative e di coinvolgimento del personale relativamente al tema SLC ed al processo di valutazione dello stesso;
- attività propedeutica per l'istituzione di uno sportello di ascolto per i dipendenti che prenderà avvio nel 2021.

Aggiornamento sistema delle competenze del personale

Una delle attività che APL ha portato avanti nel 2020 nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane, è l'implementazione del sistema esistente delle competenze perseguendo l'ipotesi della centralità dello standard professionale.

APL ha elaborato quindi una mappa delle competenze, delle esperienze e dei ruoli professionali dei responsabili e degli operatori. Al medio termine sarà possibile valorizzare le buone prassi, trasferirle in una logica *peer to peer*.

È stato quindi importante fotografare l'insieme delle competenze esistenti identificando le conoscenze, il saper fare e i necessari saperi relazionali associati ad ogni lavoro, nonché i livelli di competenza richiesti per ciascuno di essi. È stata quindi realizzata la seguente mappatura:

- denominazione profilo: è necessario condividere tale descrittore e socializzarne la complessità delle attività cui si riferiscono le competenze caratterizzanti il profilo stesso;
- descrizione profilo: descrizione sintetica del profilo in termini di processo di lavoro, ambiti di operatività, principali attività svolte, livello di complessità di esercizio caratteristico del profilo stesso;
- declinazione dei requisiti e delle competenze necessarie a ricoprire ogni profilo professionale individuato.

Nel corso del 2020 APL ha mappato pertanto le competenze, attraverso uno strumento che ha rilevato sia quelle tecniche relative al profilo che quelle trasversali, valutato gli eventuali fabbisogni

formativi e individuato lo scarto tra le competenze possedute e quelle richieste dal profilo, così da identificare i progressi atti a colmare il livello di performance atteso con quello posseduto.

Predisposizione ed implementazione sistema di valutazione performance

La riorganizzazione di APL, divenuta necessaria in relazione alle immissioni di nuovo personale, ha imposto il ripensamento della gestione e del coordinamento del sistema di valutazione, al fine di rispondere in maniera puntuale alle esigenze derivanti da una dotazione organica quantitativamente superiore e complessivamente più articolata. Lo scoppio della pandemia e la chiusura di tutte le attività in presenza hanno impedito lo sviluppo del piano di implementazione previsto. Di conseguenza, la Direzione, nel corso del 2020 ha stabilito che l'attività sarà assegnata e gestita da un nuovo Servizio che verrà istituito con la nuova macrostruttura da approvare per il prossimo anno.

Progetto pilota di rafforzamento dei Centri per l'Impiego

Agenzia Piemonte Lavoro, tramite il Servizio Implementazione Politiche del lavoro, gestisce il Progetto pilota di rafforzamento dei Centri per l'Impiego e raccordo tra gli operatori del mercato del lavoro con particolare riguardo a quelli di natura pubblica, che si inserisce nel più ampio processo di riorganizzazione e potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego regionali e dell'Agenzia Piemonte Lavoro, prevedendo ulteriori specifiche azioni di rafforzamento dei CPI.

Finanziato con risorse POR FSE 2014-2020 (€ 3.000.000,00) - Misura 1.8vii.5.3.03 e approvato dalla Regione Piemonte con D.D. n. 865 del 20/06/2019 in attuazione della D.G.R. n. 24-8589 del 22 marzo 2019, il progetto ha una durata compresa tra il 2020 e il 2022.

Il Progetto prevede un piano di rafforzamento dei CPI con la previsione di assunzione di unità di personale e la realizzazione di azioni di sviluppo delle reti, con azioni di raccordo tra il sistema dei servizi per l'impiego, gli operatori del mercato del lavoro, con particolare attenzione a quelli di natura pubblica (Scuole, Università, Camere di Commercio, Comuni).

Nel corso del 2020 le attività previste dal progetto hanno subito rallentamenti e variazioni in conseguenza all'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19. Di seguito le attività realizzate in questo anno:

- affidamento, avvio e realizzazione di un percorso di formazione a sostegno del cambiamento organizzativo e rivolto ai Responsabili di CPI e alle Posizioni Organizzative di APL. Sono stati realizzati tre incontri formativi nel mese di settembre 2020, a cura della società incaricata Galgano e Associati.
- impostazione delle attività propedeutiche all'avvio di un'Analisi organizzativa e reingegnerizzazione dei processi, in continuità con il percorso di formazione organizzativo realizzato nel 2020. L'analisi coinvolge tutti i CPI e i Servizi centrali e, sulla base dei risultati, sarà sviluppato il percorso di miglioramento dei processi.
- impostazione delle azioni propedeutiche all'avvio di un'attività di monitoraggio e valutazione del progetto, sulla base di elementi quantitativi e qualitativi relativi sia all'erogazione e diffusione dei servizi (RdC, LEP) sia al potenziamento delle reti tra CPI e altri soggetti.
- avvio delle attività in preparazione a una procedura di gara di assistenza tecnica rivolta ai CPI e finalizzata al rafforzamento del loro ruolo nell'attuazione dei LEP, nell'erogazione dei servizi connessi al Reddito di cittadinanza e nei confronti delle reti territoriali.

Le procedure di selezione e assunzione di 24 nuove risorse umane a supporto dei CPI con contratto a tempo determinato previste dal progetto, non sono state realizzate per via delle restrizioni legate all'emergenza sanitaria.

Inoltre, nel corso dell'anno, sono stati organizzati diversi momenti di confronto operativo interno ad APL (sede centrale e CPI) e con la Regione Piemonte.

I CPI sono stati coinvolti nei momenti di confronto operativo e nel percorso di formazione (Responsabili). Parallelamente, sono stati impegnati in attività di promozione e sviluppo della rete locale, prevedendo la costituzione di un gruppo di lavoro per l'analisi dello stato di applicazione dei LEP anche alla luce dei nuovi bisogni emersi a seguito della crisi sanitaria.

Programmazione e attività di coordinamento

A causa della pandemia che ha determinato la chiusura degli uffici tra marzo e luglio e dovendo dare priorità all'erogazione dei servizi dei Centri per l'Impiego, l'attività di Programmazione e di coordinamento non ha avuto luogo secondo le modalità previste ad inizio anno. La Direzione ha stabilito che dal 2021 l'attività verrà assegnata ad un nuovo ufficio che sarà istituito nel 2021 quando verrà approvata la nuova macrostruttura.

Implementazione e sviluppo sistemi informativi per il lavoro

I sistemi informativi a supporto delle attività degli operatori dei CPI sono due, uno gestito da ANPAL e l'altro di proprietà della Regione Piemonte. La gestione di alcune attività degli operatori, sia di tipo amministrativo, che relative all'erogazione dei servizi per il lavoro, vengono realizzate principalmente, attraverso la cooperazione applicativa tra il sistema regionale e quello nazionale.

Il principio della cooperazione applicativa si utilizza in numerosi procedimenti amministrativi di erogazioni di servizi, tra i primi il più importante è quello della DID ON LINE, tra i servizi di politiche del lavoro invece, quello della Garanzia Giovani e quello dell'Assegno di ricollocazione.

Altri servizi dei CPI, dalla gestione del Collocamento mirato, alla Chiamata Pubblica, ai servizi di politica attiva collegati a particolari progetti o programmi regionali, vengono gestiti, principalmente o interamente, all'interno del SILP, utilizzando i servizi di cooperazione applicativa solo per registrare sulla SAP le informazioni rilevanti.

La programmazione degli sviluppi del sistema informativo nazionale MyAnpal è completamente gestito da ANPAL ed è, solo in parte, concordata con le Regioni. Le attività tecniche relative all'analisi dei processi informatici vengono condivise con le Regioni nei lavori del tavolo tecnico sul Sistema Informativo Unitario (SIU), istituito presso ANPAL e a cui partecipano i tecnici delle amministrazioni regionali e delle loro Agenzie.

La programmazione degli sviluppi, degli adeguamenti e degli aggiornamenti del Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP), in capo alla Regione Piemonte – Settore Raccordo amministrativo e controllo delle attività cofinanziate dal FSE, viene concordata con APL, per le parti relative alle funzionalità utilizzate dai CPI. A tale scopo, è istituito presso la Regione il tavolo tecnico SILP, a cui partecipano rappresentanti di Regione Piemonte, CSI e APL. Nel corso del 2020 è stata costituita una Cabina di Regia regionale, composta dalla Direzione 15 –Assessorato al Lavoro, da APL, dal CSI e dalla Direzione regionale A1911A - Sistema informativo regionale, allo scopo di coordinare lo sviluppo dei servizi e della loro integrazione e di definire le linee prioritarie di interesse.

Nel 2020 la cooperazione applicativa con il sistema nazionale di ANPAL ha richiesto l'analisi e lo sviluppo di funzionalità e servizi collegati alla gestione di RdC, di Garanzia Giovani, delle Comunicazioni Obbligatorie e delle regole di calcolo della DID per gli occupati sotto reddito. Nei tavoli

di analisi sono state affrontate principalmente le regole per il calcolo degli stati della DID in relazione al reddito da lavoro registrato nelle Comunicazioni Obbligatorie (mantenimento stato disoccupazione). APL si è impegnata, insieme al CSI e alla Regione, a fornire pareri e riscontri alle proposte tecniche presentate da Anpal Divisione 7 alle regioni, finalizzate alla definizione di nuove regole per l'implementazione dei nuovi servizi e delle nuove funzionalità disponibili.

Relativamente alle attività di sviluppo del SILP e del Portale Regionale del Lavoro, integrato oggi al portale multiservizi *PiemonteTu*, sono state realizzate nuovi servizi per il cittadino:

- presentare on line la Dichiarazione di Immediata disponibilità (DID);
- calcolare e aggiornare l'indice di profiling;
- firmare, stampare e inviare al Centro per l'Impiego il Patto di Servizio Personalizzato.
- aggiornare in autonomia i dati anagrafici, del percorso professionale e di quello di istruzione
- aggiornamento reddito per gli iscritti al Collocamento Mirato, inserimento e aggiornamento delle informazioni sul nucleo familiare;
- iscrizione alla Garanzia Giovani (o iscrivere un minore di cui si ha la responsabilità).

Su SILP sono state realizzate le seguenti attività:

- sviluppo del cruscotto SILP per la gestione del reddito di cittadinanza, introduzione di nuove funzionalità e nuove maschere;
- adeguamento SILP a fronte dell'aggiornamento della Piattaforma Servizi Lavoro Piemonte (PSLP). Le evolutive introdotte nel SILP consentono la visualizzazione e la gestione delle informazioni ricevute dal portale *PiemonteTU* in merito alle due nuove.

Sono stati inoltre realizzati degli incontri formativi con gli operatori CPI per l'uso delle nuove funzionalità di SILP-RdC.

Non è stato sviluppato il collegamento tra la DID e l'adesione a Garanzia Giovani, che era stata previsto nel Piano APL 2020, in quanto ANPAL non ha ritenuto più valida la regola amministrativa che ne richiedeva la realizzazione.

Monitoraggio, Studi e Ricerche

Tale attività è essenziale al supporto della programmazione e della progettazione di nuove politiche attive per il lavoro, sia per APL che per gli uffici regionali. L'analisi dei dati quantitativi e qualitativi non è infatti solo un punto di arrivo al termine di un processo di erogazione di un servizio o dell'attuazione di una politica, ma è il punto di partenza per la progettazione ed implementazione di nuove e future attività e servizi. Di seguito, verranno presentati i report di analisi che sono stati prodotti nel corso del 2020 e anche le attività propedeutiche alla buona riuscita di questi.

Servizi di assistenza tecnica caricamento dati e monitoraggio

Caricamento dati - archivi di riferimento

Nel corso del 2020 APL ha continuato ad implementare i processi e i metodi di caricamento dei dati relativi alle attività svolte dai Centri per l'Impiego sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP).

Nel dettaglio sono state avviate tutte le procedure di caricamento previste nel piano di attività previsionale, quali: servizi Eures, Grandi Reclutamenti, Avviamenti a selezione presso pubblica amministrazione (art. L. 56/87), Garanzia Giovani, Reddito di Cittadinanza.

La sede centrale di APL coordina l'attività attraverso la convocazione di appositi gruppi di confronto a cui partecipano i referenti Monitoraggio e Caricamento dati dei Centri per l'Impiego, dei quadranti e di APL sede centrale che seguono i diversi servizi. Per ogni servizio sono state redatte apposite circolari applicative ed è stata fornita assistenza ai Centri per l'eventuale esplicazione delle procedure di caricamento dei dati. Inoltre, è stata fornita specifica assistenza tecnica per l'applicazione della circolare relativa ai Servizi alle imprese (già prodotta) nei CPI di Casale Monferrato, Novi Ligure, Alessandria, Saluzzo e Biella.

È stato infine creato un servizio di assistenza tecnica per agevolare l'applicazione delle circolari e le procedure di caricamento dati, in modo da raggiungere un'armonizzazione operativa su tutto il territorio regionale. A tal fine è stata creata la casella di posta elettronica dedicata: caricamentodati@agenziapiemontelavoro.it

È stato individuato un referente regionale che risponde alle istanze sottoposte dai referenti territoriali per ogni Centro per l'Impiego che si occupano di Monitoraggio e Caricamento Dati al fine di:

- favorire le attività di caricamento dati per tutti i colleghi del CPI di competenza;
- raccogliere le richieste specifiche da inviare alla Responsabile Caricamento Dati regionale.

Analisi dei dati

Un corretto caricamento dei dati sui sistemi informativi permette di raggiungere un quadro di analisi e monitoraggio delle politiche e del mercato del lavoro sempre più preciso e approfondito a livello di bacino per l'impiego.

Si è data continuità alla consueta attività di analisi dei dati sui movimenti del mercato del lavoro sul versante della Domanda di Lavoro e dell'Offerta di Lavoro:

- Co.Ob. comunicazioni obbligatorie di avviamenti, cessazioni, trasformazioni e proroghe dei rapporti di lavoro);
- DID rilasciate alle persone che hanno esplicitato la procedura amministrativa ai sensi dell'Art. 19 del D.Lgs 150/2015;
- attività erogate dai CPI alle persone e alle imprese;
- principali indicatori regionali ISTAT sulla forza lavoro.

Archivio C. Ob	Archivio DID e PDS	Attività Erogate	Indicatori Mercato del Lavoro
<ul style="list-style-type: none"> • Assunzioni • Cessazioni • Trasformazioni • Proroghe 	<ul style="list-style-type: none"> • D.I.D. (Art. 19 150/2015) • Patti di Servizio (Art. 20 150/2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi alle imprese • Servizi alle persone 	<ul style="list-style-type: none"> • Disoccupazione • Occupazione • Inattività • Neet

È stata svolta inoltre un'attività di rinforzo delle competenze degli operatori che analizzano ed elaborano i dati gestiti attraverso l'organizzazione di momenti formativi ed incontri periodici del gruppo dei referenti territoriali del monitoraggio, sotto il coordinamento della sede centrale di APL.

Nell'ottica di strutturare ed efficientare l'analisi dei dati contenuti su Sistema Informativo Lavoro Piemonte, è stato creato un servizio di assistenza tecnica di stampe selettive per la progettazione di menù di query estrattive omogenee per tutto il territorio regionale. A tal fine è stata creata la casella di posta elettronica dedicata: stampeselettive@agenziapiemontelavoro.it.

Per il servizio di assistenza tecnica è stato individuato un referente regionale che risponde alle istanze sottoposte dai referenti territoriali per ogni Centro per l'Impiego che si occupano di Monitoraggio e Caricamento Dati al fine di:

- costruire le interrogazioni (Query) nell'ambito di Stampe Selettive,
- analizzare le dinamiche congiunturali e tendenziali del MDL relative al proprio bacino o CPI di competenza.

Infine, è stata rafforzata la dimensione delle analisi previsionali attraverso un utilizzo diffuso dello strumento "Excelsior" per le previsioni assunzionali sul territorio. È stato realizzato un ciclo di appuntamenti, almeno uno per ogni Centro per l'Impiego, finalizzato a divulgare lo strumento in oggetto ed è stato avviato un servizio di assistenza tecnica specifico attraverso l'attivazione della casella di posta elettronica dedicata: excelsior@agenziapiemontelavoro.it.

Per il servizio di assistenza tecnica è stato individuato un referente regionale che risponde alle istanze sottoposte dai referenti territoriali per ogni Centro per l'Impiego che si occupano di Monitoraggio e Caricamento Dati al fine di:

- scaricare e sintetizzare le previsioni assunzionali del bacino di competenza dal Sito di Excelsior,
- analizzare le dinamiche previsionali del MDL relative al proprio bacino o CPI di competenza,
- redigere dispositivi di analisi in profondità dei mercati del lavoro locali utili in caso di confronti e tavoli di lavoro con i vari attori del territorio (Agenzie Formative, Agenzie di Somministrazione, Enti Locali, altro).

Comunicazione dei dati riferiti alle Professioni in Piemonte

Nel corso del 2020 il Servizio Monitoraggio Studi e Ricerche ha posto l'attenzione ai processi di comunicazione. Sono stati rivisti i contenuti che riguardano gli "scenari del mercato del lavoro"

concentrandosi in particolare sui *fabbisogni professionali di nuova configurazione*. Inoltre, sono stati realizzati interventi formativi in relazione alle tecniche e agli strumenti di comunicazione al fine di rafforzare la capacità di divulgazione del gruppo di esperti del mercato del lavoro locale. Questo intervento ha coinvolto sia gli operatori di APL e dei CPI, sia i soggetti esterni con i quali il Servizio Monitoraggio collabora in occasione di eventi esterni quali *JobFair*, i partecipanti ai tavoli tematici degli Enti Locali, i percorsi di orientamento professionale presso gli Istituti Scolastici, etc...

Report e indagini - Monitoraggi

Cronache del lavoro

Anche nel 2020 è stato prodotto il report “Cronache del Lavoro”, che analizza i flussi occupazionali del territorio regionale contenente il dettaglio dei 30 Centri per l’Impiego del Piemonte. Nel numero di questo anno una grande attenzione è stata dedicata agli approfondimenti territoriali legati all’andamento del mercato del lavoro. All’interno di esso vi si trova: un focus sul caso di Amazon in Piemonte e un’analisi sulla ricaduta in termini occupazionali del Decreto-Legge n. 87 del 2018.

La redazione del report è stata curata dai referenti territoriali del monitoraggio con il coordinamento del Servizio Monitoraggio Studi e Ricerche. Per garantire un confronto ed un continuo scambio tra il servizio Monitoraggio e i referenti territoriali si è fatto ricorso all’ausilio delle strutture informatiche. Attraverso tale modalità è stato possibile organizzare e garantire riunioni on-line con cadenza bimestrale..

Oltre il Rapporto “Cronache del Lavoro 2020”, nel corso dell’anno sono stati elaborati e redatti i seguenti monitoraggi:

Attività erogate dai Centri per l’Impiego

L’elaborazione dei dati riferiti alle attività erogate dai Centri per l’Impiego nel corso del 2019 si articola in due parti: la prima relativa ai servizi erogati alle persone e la seconda relativa ai servizi rivolti alle imprese.

L’analisi fa riferimento ai Livelli Essenziali delle Prestazioni (D.M. 4/2018) ed una particolare attenzione è stata rivolta al Reddito di Cittadinanza, annoverato fra i LEP con il D.L. n. 4/2019 convertito in L. 26/2019.

Nello specifico sono stati analizzati i dati caricati in SILP nelle sezioni dell’archivio “Contatti”, dei “Servizi alla Persona” e del “Matching”. Il sistematico caricamento dei dati da parte dei Centri per l’Impiego effettuato nel 2020 porterà, nel 2021, ad un rapporto più completo e preciso anche per la parte relativa alle aziende.

Legge 68/99

Nel corso del 2020 il Servizio Monitoraggio Studi e Ricerche in collaborazione con gli uffici regionali e il Servizio di collocamento mirato dei Centri per l’Impiego, ha redatto il rapporto di monitoraggio sull’andamento degli adempimenti ai sensi della Legge 68/99 in Piemonte. Nella stesura del testo si è proceduto con l’allineamento dei dati tra APL e Regione Piemonte utilizzati ai fini della elaborazione finale.

Art 16 legge 56/87

Nel corso del 2020 si è dato continuità al coordinamento dell'apposito gruppo di lavoro con il Servizio Sostegno alla permanenza del mercato del lavoro per la stesura del rapporto relativo al monitoraggio dell'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, con riferimento ai dati del 2019.

Altri rapporti di Monitoraggio

Nel corso del 2020, sono stati redatti inoltre i seguenti altri rapporti di monitoraggio che elaborano ed analizzano i dati del 2019 in relazione a:

- Reddito di Cittadinanza
- Presenza degli stranieri nel mercato del lavoro
- Giovani fino a 29 anni
- Donne
- Lavoro Domestico
- Follow-up delle seguenti edizioni di IOLAVORO:
 - IoLavoro di Novembre 2019
 - IoLavoro Digital Edition di Maggio 2020

Si precisa che per questo anno, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, non è stato possibile redigere i follow-up per gli eventi territoriali in quanto non hanno avuto luogo. In conseguenza di ciò il materiale prodotto fa riferimento solo ai soli eventi regionali, gli unici per cui si è potuto garantire una copertura attraverso l'organizzazione on-line dell'evento.

Report e indagini – Studi e Ricerche

Il Servizio Monitoraggio ha continuato nel 2020 la progettazione di nuove indagini quali-quantitative nell'ambito della sezione "Studi e Ricerche" riguardo le professioni e i fabbisogni professionali, i cambiamenti degli scenari del mercato del lavoro locale e l'evoluzione delle competenze.

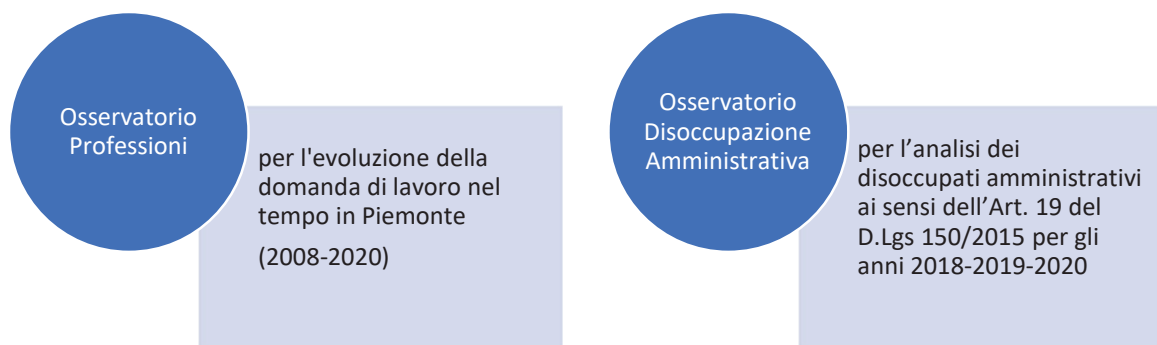
Nello specifico sono stati prodotti i seguenti documenti di indagine del Mercato del Lavoro in forma di paper, abstract o informative grafico-testuali:

- "Il lavoro artigiano tra tradizione e innovazione. Una sfida per i giovani del Piemonte", un'analisi delle qualifiche artigiane nel mercato del lavoro in relazione ai contratti di apprendistato stipulati ed ai tirocini attivati. Lo studio si riferisce all'impatto delle stampanti 3d su 41 qualifiche artigiane. Nell'ambito di tale ricerca sono stati analizzati i casi di tre esperienze piemontesi: le botteghe scuola, i WorldSkills ed i FabLab;
- "Talents: laurearsi conviene?" dedicato ad approfondire le nuove competenze richieste dal mercato del lavoro, i suoi sbocchi occupazionali e a valorizzarne i percorsi formativi e di istruzione come elemento strategico per le attività di inserimento lavorativo e per l'incremento dell'occupabilità;
- "L'impatto diseguale della pandemia su settori e professioni", indagine che studia come la diffusione del COVID-19 abbia contribuito al cambio di "prospettiva" modificando profondamente il mercato del lavoro. Sono stati quindi esplorati gli impatti occupazionali di settori economici e professioni, esposti con gradualità differenti a questi cambiamenti;
- "Il futuro non si prevede ma si costruisce: nuovi modelli di lavoro ed evoluzione delle competenze", una panoramica prospettica sui nuovi scenari del mercato del lavoro,

connotati da molte incertezze e poche certezze. Dalla trasformazione dei modelli di lavoro a partire da quello dello smart-working ed il suo effetto intrasettoriale sui processi trasformativi di professioni e competenze;

- Green Economy: l'economia che genera il futuro. I Lavori Verdi avente come oggetto lo studio del tessuto imprenditoriale che opera nel settore della green economy e i profili professionali che direttamente e indirettamente possono essere annoverati tra i green jobs;
- “I nuovi sbocchi professionali per le humanities e le social sciences”, intervento dedicato alla valorizzazione delle scienze sociali e delle discipline ALPH come fonte di competenze trasversali altamente richieste ancor più se rese interdisciplinari e ibridate con altre di natura, per esempio, digitale.

Ogni indagine è stata poi divulgata con relative presentazioni per gli operatori interni ed esterni. Infine, sono stati progettati e sperimentati due Osservatori:



AMBITI PER IL FUNZIONAMENTO DI APL

Gestione risorse finanziarie

Nel corso dell'anno 2020 APL, in attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 74 del 28/6/2019 e n. 59 del 22/5/2020, ha provveduto al correlato aumento della propria dotazione organica. Al 31 dicembre i dipendenti sono pari a 609, di cui 254 regionali in distacco funzionale, destinati a rafforzare i servizi intensivi di ricerca attiva di lavoro.

I servizi alle imprese hanno qualificato ulteriormente i servizi erogati per supportare le aziende nell'analisi dei fabbisogni professionali, nella definizione dei requisiti e delle caratteristiche, dei profili richiesti e nella ricerca di candidati, tramite attività di preselezione e selezione, offrendo altresì consulenze sulla normativa sul lavoro, su incentivi e agevolazioni per le assunzioni. Particolare attenzione è stata posta ai servizi di incrocio domanda-offerta di lavoro. La conseguenza di tale riqualificazione si traduce anche in un investimento informatico, volto al miglioramento del sistema di *matching* al fine di renderlo più performante.

L'operato di APL intende sviluppare reti di collaborazione, in un quadro che vede confermata la centralità del ruolo pubblico quale asse portante del modello di *governance* per la gestione delle politiche attive del lavoro e dell'offerta di servizi al lavoro. L'Agenzia tende a valorizzare le sinergie tra i soggetti pubblici e i soggetti privati accreditati, al fine di proseguire le sperimentazioni regionali avviate nell'ambito dell'assegno di ricollocazione di *Garanzia Giovani* e ampliare l'offerta dei servizi ai cittadini. Il progetto *Garanzia Giovani* gestisce il servizio di presa in carico dei giovani iscritti ai quali i CPI erogano almeno un'ora di orientamento. Allo scopo di dare attuazione a quanto previsto dalle disposizioni normative comunitarie e nazionali, è stato sviluppato sull'intero territorio regionale il servizio di supporto all'autoimpiego, con l'obiettivo di erogare azioni di consulenza orientativa agli utenti che hanno un'idea imprenditoriale ed intendono concretizzarla.

L'APL ha svolto attività di progettazione e gestione di progetti a valere su risorse europee, nazionali e regionali, che tra l'altro alimentano la quota di avanzo vincolato, secondo le linee di indirizzo e di attuazione fornite dalla Regione Piemonte e che hanno come finalità prioritaria lo scambio di buone pratiche e la sperimentazione di interventi che possono contribuire all'innovazione e alla qualificazione dei servizi offerti. Fra gli interventi di maggior rilevanza troviamo: FORWORK, NO NEETS, TSUNAMI, IO LAVORO, WORLD SKILLS, EURES, ERASMUS, MENTOR, PRIMA.

APL, per il tramite dei CPI, si è occupata di garantire la presa in carico dei soggetti in condizioni di vulnerabilità sociale finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità, sia attraverso il proseguimento e consolidamento del processo di standardizzazione delle procedure e degli strumenti, nonché dei servizi erogati a persone e imprese in tema di collocamento mirato, sia attraverso la gestione di progetti europei e regionali per il rafforzamento dell'occupabilità di soggetti con disabilità.

Il Rendiconto generale ha lo scopo di sintetizzare i risultati della gestione del Bilancio, e consente di individuare in maniera definitiva le reali disponibilità finanziarie e patrimoniali dell'Agenzia, sulle base delle quali elaborare le future previsioni e decisioni. Il rendiconto non deve quindi essere considerato solo come una mera presa d'atto del saldo di entrate e uscite pregresse: esso è, al contrario, uno strumento finanziario imprescindibile per la valutazione dell'attendibilità delle previsioni del Bilancio e per la realistica attuazione delle sue determinazioni. Le rilevazioni consuntive rappresentano quindi un momento fondamentale del processo di pianificazione/controllo dell'ente pubblico.

Il Rendiconto rappresenta, per Agenzia Piemonte Lavoro, un obbligo istituzionale che deriva dall'articolo 13 dello Statuto. Al fine di consentire l'esame completo della gestione trascorsa, il rendiconto della gestione è composto dal conto del bilancio relativo alla gestione finanziaria, dai relativi riepiloghi, dai prospetti riguardanti il quadro generale riassuntivo, dal conto economico e dallo stato patrimoniale. Il Conto del bilancio dimostra i risultati finali della gestione rispetto alle autorizzazioni contenute nel Bilancio di previsione. Per ciascuna tipologia di entrata e per ciascun programma della spesa, il conto del bilancio comprende, distintamente, residui e competenza:

- a) per l'entrata le somme accertate, con distinzione della parte riscossa e di quella ancora da riscuotere;
- b) per la spesa le somme impegnate, con distinzione della parte pagata, di quella ancora da pagare e di quella impegnata con imputazione agli esercizi successivi, che costituisce il Fondo Pluriennale Vincolato.

Il Rendiconto generale recepisce le risultanze del riaccertamento dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2020 ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni e integrazioni.

Il D. Lgs, n. 118/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42 individua le norme per la realizzazione dei bilanci in coerenza con le disposizioni introdotte dalla legge di riforma di contabilità per tutte le amministrazioni pubbliche. Nel Titolo I del decreto sono indicati i principi generali e applicati per le regioni e gli enti locali e in particolare la necessità di adottare sistemi contabili omogenei e principi contabili generali, che sono dettagliati negli allegati. Viene introdotto un piano dei conti integrato per consentire il consolidamento ed il monitoraggio dei conti pubblici ed il miglioramento del collegamento dei conti delle amministrazioni pubbliche con il Sistema Europeo dei conti nazionali, nell'ambito delle rappresentazioni contabili. Il piano è ispirato a comuni criteri di contabilizzazione ed è costituito dall'elenco delle articolazioni delle unità elementari del bilancio finanziario gestionale e dei conti economico - patrimoniali, definito in modo da consentire la rilevazione unitaria dei fatti gestionali. Al fine di realizzare l'omogeneità della classificazione dei conti, l'Agenzia adotta schemi di bilancio finanziari, economici e patrimoniali comuni con la Regione Piemonte, nonché medesime regole contabili e di classificazione delle entrate e delle spese, identici schemi di bilancio articolati per missioni e programmi che evidenziano le finalità della spesa, per assicurare maggiore trasparenza alle informazioni riguardanti il processo di allocazione delle risorse pubbliche, la destinazione delle stesse e per rendere uniformi e comparabili i dati dei bilanci degli enti nel loro complesso.

Il rendiconto per l'esercizio 2020 risulta essere classificato secondo quanto previsto dagli articoli 14 e 15 del D. Lgs. 118/2011.

In particolare, per quanto riguarda le entrate (art. 15), la classificazione è prevista secondo i successivi livelli di dettaglio:

- 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 della gestione e della rendicontazione, le tipologie sono ripartite in categorie, capitoli. I capitoli si raccordano con il quarto livello di articolazione del piano dei conti integrato.

Le spese (art. 14) si articolano in:

- a) missioni. Le missioni sono definite in relazione al riparto di competenza e sono definite anche tenendo conto di quelle individuate per il bilancio dello Stato;
- b) programmi. I programmi si articolano in titoli e, ai fini della gestione, sono ripartiti in macro aggregati, capitoli. I capitoli, si raccordano con il quarto livello di articolazione del piano dei conti integrato.

La spesa del personale dell'Agenzia costituisce la voce preponderante del bilancio e viene classificata per il finanziamento del trattamento accessorio, in modalità differenti a seconda della natura del contratto di lavoro del personale. Per quanto riguarda il costo del personale dei Centri per l'Impiego sino all'esercizio 2018 era ricompreso nella voce "Trasferimenti a amministrazioni locali", classificando la spesa nel programma "Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro" all'interno della missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale". Tale personale era dipendente delle Province e di Città Metropolitana Torino, in assegnazione temporanea presso l'Agenzia. A partire dall'anno 2019 la spesa del personale, che dopo aver esercitato il diritto di opzione con decorrenza 01/10/2018 è entrato nei ruoli di APL, è ricompresa nella missione 1 "Servizi

istituzionali, generali e di gestione” programma 10 “Risorse umane”. Per quanto riguarda invece il personale dipendente della Regione Piemonte in posizione di distacco funzionale alla Agenzia, l’onere è a carico della Regione.

Previsioni iniziali e loro variazioni

Bilancio di previsione

Il bilancio di previsione 2020-2022 è stato approvato con Determina n. 39 del 30/01/2020 e pareggiava in termini di competenza per € 142.269.727,22. Le voci più significative del bilancio di previsione 2020-2022 dell’Agenzia sono sostanzialmente costituite dai costi del personale e dalle spese di funzionamento da rimborsare alle Amministrazioni Provinciali e alla Città metropolitana di Torino: queste ultime riguardano i Centri per l’Impiego e gravano in modo differente sul bilancio, in quanto la spesa del personale è a carico dell’Agenzia, parte delle spese di funzionamento sono ancora sostenute dalle Province e dalla Città metropolitana e rimborsate dall’Agenzia. Dopo la spesa del personale, il saldo più rilevante riguarda la spesa per servizi di assistenza tecnica per la manutenzione dei sistemi informativi.

Variazioni al Bilancio di previsione

Il bilancio di previsione 2020-2022 è stato variato in parte entrata e in parte spesa e, precisamente con le variazioni di seguito elencate, il saldo finale delle variazioni ha determinato un aumento delle previsioni definitive di competenza di € 8.050.744,68, portando così il pareggio definitivo di competenza ad € 150.320.471,90:

ELENCO VARIAZIONI DI COMPETENZA ANNO 2020

<u>Nr. Var</u>	Anno	Data	Nr. Atto	Anno Atto	Data Atto	€
1	2020	02/01/2020	100	2020	04/03/2020	4.527.030,09
3	2020	07/01/2020	175	2020	07/04/2020	850.000,00
4	2020	20/01/2020	195	2020	23/04/2020	110.424,00
6	2020	19/06/2020	283	2020	29/06/2020	2.444.609,55
8	2020	08/09/2020	394	2020	08/09/2020	-2.595.134,12
12	2020	22/10/2020	492	2020	26/10/2020	300.000,00
13	2020	16/11/2020	562	2020	16/11/2020	406.244,16
15	2020	25/11/2020	574	2020		2.007.571,00
TOTALE VARIAZIONI						8.050.744,68
TOTALE STANZIAMENTO INIZIALE 01/01/2020						142.269.727,22
TOTALE STANZIAMENTO DEFINITIVO						150.320.471,90

Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi

Come previsto dall’art.3, comma 4 del D. Lgs. 118/2011, prima della predisposizione del rendiconto dell’esercizio 2019, si è provveduto ad effettuare il riaccertamento dei residui attivi e passivi, verificando le ragioni del loro mantenimento nelle scritture contabili. Come previsto anche dall’allegato n. 4/2 al decreto sopracitato e, in particolare, il paragrafo 9.1, la ricognizione dei residui verifica:

- la fondatezza giuridica dei crediti accertati e dell'esigibilità del credito;
- l'affidabilità della scadenza dell'obbligazione prevista in occasione dell'accertamento o dell'impegno;
- il permanere delle posizioni debitorie effettive degli impegni assunti;
- la corretta classificazione e imputazione dei crediti e dei debiti in bilancio.

È stata effettuata la verifica sui residui attivi e passivi circa la consistenza e l'esigibilità secondo i principi contabili applicati e sono stati rilevati residui da eliminare definitivamente, in quanto non corrispondenti ad obbligazioni giuridiche perfezionate. Con determinazioni: - n. 147/2020 del 23/03/2021 e n. 180/2021 del 14/04/2021 è stato approvato il riaccertamento ordinario dei residui. I risultati del riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi sono stati evidenziati negli allegati alla determinazione citata.

Il riaccertamento ordinario ha evidenziato i seguenti risultati:

- Euro 2.659.709,53 alla Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione" per reimputazioni su impegni relativi al funzionamento dell'Agenzia;
- Euro 680.721,06 alla Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" per reimputazioni su impegni che verranno resi disponibili per il finanziamento dei progetti che ne hanno finanziato la realizzazione degli stessi, in particolare ai capitoli d'origine.

La determinazione di riaccertamento ordinario ha definito l'ammontare dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2020, nei seguenti risultati:

- i residui attivi al 31 dicembre 2020 sono definiti in euro 31.828.023,88;
- i residui passivi al 31 dicembre 2020 sono definiti in complessivi euro 3.756.840,61. La costituzione del fondo pluriennale vincolato (All.1), a seguito della conclusione della procedura di riaccertamento dei residui, è pari da euro 3.340.430,59

Gestione delle entrate

La gestione delle entrate è stata caratterizzata dall'applicazione dei principi contabili generali e dai principi contabili applicati e, in particolare, dal principio della programmazione e della contabilità finanziaria. Nelle parti che seguono, vengono esposte analiticamente le entrate, con riferimento alla gestione della competenza, dei residui e della cassa.

L'andamento della gestione delle entrate fa registrare, per l'anno 2020, i seguenti risultati:

<u>COMPETENZA 2020</u>	
<i>STANZIAMENTI FINALI</i>	<i>91.764.044,84</i>
<i>ACCERTAMENTI</i>	<i>42.213.044,99</i>
<i>% ACCERTAMENTI SU STANZIAMENTI</i>	<i>46%</i>
<i>REVERSALI INCASSATE</i>	<i>14.224.027,29</i>
<i>% INCASSATO SU ACCERTAMENTI</i>	<i>33,69%</i>

<u>RESIDUI 2020</u>	
<i>RESIDUI INIZIALI</i>	<i>10.467.586,45</i>
<i>REVERSALI INCASSATE</i>	<i>6.628.580,27</i>
<i>% INCASSATO SU RESIDUI</i>	<i>63,22%</i>

Il saldo delle entrate è costituito essenzialmente dai trasferimenti della Regione che sono stati versati nel 2020 e che verranno utilizzati:

- per rimborsare alle Amministrazioni Provinciali e alla Città Metropolitana di Torino i costi del personale e le spese di funzionamento sostenute dai Centri per l'Impiego;
- per coprire i costi del personale dell'Agenzia assunto a tempo indeterminato e determinato;
- per coprire i costi di funzionamento a carico dell'Agenzia;
- per far fronte a spese specifiche legate a progetti.

Gestione delle spese

Durante il 2020 una forte attenzione è stata posta sulla programmazione, gestione e rendicontazione della spesa, la cui normativa ancora in evoluzione presenta una notevole complessità. L'applicazione del principio concernente la contabilità finanziaria "potenziata", inteso come base per la lettura dei fatti gestionali, attraverso il Bilancio triennale degli Enti, rende necessario fissare il momento nel quale si configura la scadenza delle obbligazioni giuridicamente perfezionate; il concetto di esigibilità della spesa rimane il punto centrale del procedimento amministrativo che porta all'assunzione dell'impegno, fase in cui vengono verificate per ogni atto: la ragione del debito, la determinazione della somma da pagare, il soggetto creditore e la relativa scadenza. Per le diverse tipologie di spese l'assunzione degli impegni è avvenuta secondo le specifiche regole elencate al punto 5 dell'allegato 4/2 del D.lgs. 118/2011.

Gestione delle spese di competenza

La gestione di competenza presenta differenze sostanziali tra stanziamenti e impegni. In particolare, per la Missione 1 "Servizi istituzionali, generali e di gestione" su un totale generale di previsioni definitive per spese di competenza di euro 150.320.471,90 il totale degli impegni di competenza è stato di euro 20.857.150,54

SPESE DI COMPETENZA PER MISSIONI				
MISSIONE	Descrizione	Previsioni definitive	Impegni Competenza	Mandati Competenza
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	89.725.815,65	14.126.595,56	12.012.366,92
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	56.226.445,99	3.557.847,96	2.213.577,74
20	Fondi e accantonamenti	238.210,26	0,00	0,00
99	Servizi per conto terzi	4.130.000,00	3.172.707,02	3.172.707,02
	TOTALE	150.320.471,90	20.857.150,54	17.398.651,68

La gestione delle spese di competenza evidenzia i seguenti risultati:

COMPETENZA 2020	
STANZIAMENTI FINALI	150.320.471,90
IMPEGNI	20.857.150,54
IMPEGNI SU STANZIAMENTI	13,87%
MANDATI PAGATI	17.398.651,68
PAGATO SU IMPEGNI	83,41%

Gestione dei residui passivi

Per quanto riguarda i residui passivi, i saldi sono i seguenti:

RESIDUI PASSIVI 2020	
RESIDUI INIZIALI	2.048.296,32
RIDUZIONE RESIDUI PASSIVI	-266.779,75
RESIDUI FINALI	298.341,75
MANDATI RESIDUI PAGATI	1.483.174,82
% PAGATO SU RESIDUI	89%

Situazione di cassa

Secondo le risultanze del Conto reso dal Tesoriere la situazione di cassa in chiusura dell'esercizio finanziario 2020 viene così sintetizzata:

- Fondo di cassa al 01/01/2020 euro 50.137.136,93
- Riscossioni euro 20.852.607,56
- Pagamenti euro 18.881.826,50
- Fondo di cassa al 31/12/2020 euro 52.107.917,99

Situazione finanziaria – Risultato di amministrazione

L'avanzo di amministrazione definitivo dell'esercizio 2020 è pari a euro 76.838.670,77 come risulta dalla tabella sotto riportata:

RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE	In conto		TOTALE
	RESIDUI	COMPETENZA	
Fondo di cassa 1° Gennaio			50.137.136,93
Riscossioni	6.628.580,27	14.224.027,29	20.852.607,56
Pagamenti	1.483.174,82	17.398.651,68	18.881.826,50
Fondo di cassa al 31 Dicembre			
RESIDUI ATTIVI	3.839.006,18	27.989.017,70	31.828.023,88
RESIDUI PASSIVI	298.341,75	3.458.498,86	3.756.840,61
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO SPESE CORRENTI			3.338.201,65
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO SPESE CONTO CAPITALE			2.228,94
RISULTATO d'amministrazione al 31 Dicembre 2020			76.838.670,67

Conto economico e Stato Patrimoniale

Gli schemi di conto economico e stato patrimoniale ex D.lgs. 118/2011, come modificati dal D.lgs. 126/2014, sono stati redatti tramite le scritture in partita doppia, derivate direttamente dalle

scritture rilevate in contabilità finanziaria. Grazie al Piano dei conti integrato (Piano dei conti finanziari, Piano dei conti economici e Piano dei conti patrimoniali) e al Principio Contabile 4/3, si giunge alla determinazione dei costi e ricavi annui e delle variazioni annue dell'attivo, del passivo e del netto patrimoniale. I principi economico-patrimoniali applicati costituiscono quelle regole contabili che si innestano nel Piano dei conti integrato (trasversalmente alle sue tre componenti/ripartizioni), come relazioni logiche determinative dei dati di costo e di ricavo e di attivo e di passivo patrimoniale.

L'esigenza della puntuale aderenza delle coordinate del Conto economico e dello Stato patrimoniale degli Enti Locali, rispetto a quanto disciplinato nel Codice civile e nel Dm 24/04/1995, è coerente con l'obiettivo dell'armonizzazione contabile che punta al consolidamento dei costi/ricavi e dell'attivo/passivo degli enti con quelli delle aziende e delle società da essi partecipate.

In particolare:

1. Lo stato patrimoniale rappresenta i risultati della gestione patrimoniale e la consistenza del patrimonio al termine dell'esercizio. È predisposto nel rispetto del principio contabile generale n. 17 e dei principi applicati della contabilità economico-patrimoniale di cui all'allegato n. 1 e n. 4/3 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.
2. Il conto economico evidenzia i componenti positivi e negativi della gestione di competenza economica dell'esercizio considerato, rilevati dalla contabilità economico-patrimoniale, nel rispetto del principio contabile generale n. 17 e dei principi applicati della contabilità economico-patrimoniale di cui all'allegato n. 1 e n. 10 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni, e rileva il risultato economico dell'esercizio.

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

Al fine della predisposizione dello Stato Patrimoniale gli enti si attengono ai criteri riportati ai paragrafi 6.1 e 6.2 del principio contabile applicato 4/3 del D.lgs. n. 118/2011.

Le poste dell'attivo sono raggruppate in quattro macro-voci, contraddistinte da lettere maiuscole e precisamente:

IMMOBILIZZAZIONI

I.e II) IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI E MATERIALI

Il principio contabile 4.3 allegato al D. lgs. 118/2011 caratterizza in modo puntuale la valutazione delle immobilizzazioni e i criteri di iscrizione nel paragrafo 6.1.

Gli elementi patrimoniali destinati a essere utilizzati durevolmente dall'ente sono iscritti tra le immobilizzazioni. Condizione per l'iscrizione di nuovi beni patrimoniali materiali ed immateriali tra le immobilizzazioni (stato patrimoniale) è il verificarsi, alla data del 31 dicembre, dell'effettivo passaggio del titolo di proprietà dei beni stessi.

Nel prospetto sottostante si riportano i valori delle Immobilizzazioni.

<i>IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI</i>	<i>Valore Iniziale</i>	<i>Variaz+</i>	<i>Variaz -</i>	<i>Valore Finale</i>
<i>Costi di impianto e di ampliamento</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Costi di ricerca sviluppo e pubblicità</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Diritti di brevetto ed utilizzazione opere dell'ingegno</i>	<i>48.733,19</i>	<i>29.734,01</i>	<i>22.191,20</i>	<i>56.276,00</i>
<i>Concessioni, licenze, marchi e diritti simile</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Avviamento</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Immobilizzazioni in corso ed acconti</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>Altre</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
TOTALE	48.733,19	29.734,01	22.191,20	56.276,00

<i>IMM.NI MATERIALI – beni immobili</i>	<i>Valore Iniziale</i>	<i>Variaz+</i>	<i>Variaz -</i>	<i>Valore Finale</i>
<i>Terreni</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Fabbricati</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Infrastrutture</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Altri beni demaniali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Terreni</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Fabbricati</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Infrastrutture</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Immobilizzazioni in corso ed acconti.</i>	50.355,38	296.111,81	32.298,94	314.168,25
TOTALE	50.355,38	296.111,81	32.298,94	314.168,25

<i>IMM.NI MATERIALI – beni mobili</i>	<i>Valore Iniziale</i>	<i>Variaz+</i>	<i>Variaz -</i>	<i>Valore Finale</i>
<i>Impianti e macchinari</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Attrezzature industriali e commerciali</i>	45.259,75	0,00	2.514,85	42.744,90
<i>Mezzi di trasporto</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Macchine per ufficio e hardware</i>	392.431,84	254.732,83	208.017,70	439.146,97
<i>Mobili e arredi</i>	73.137,17	37.604,70	12.903,26	97.838,61
<i>Altri beni materiali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	510.828,76	292.337,53	223.435,81	579.730,48

ATTIVO CIRCOLANTE

L'attivo circolante comprende i beni non destinati a permanere durevolmente nell'ente, e dunque rimanenze, crediti, attività finanziarie che non costituiscono immobilizzi e disponibilità liquide.

I.Crediti

I crediti di funzionamento sono iscritti nell'attivo dello Stato Patrimoniale, solo se corrispondenti ad obbligazioni giuridiche perfezionate esigibili, per le quali il servizio è stato reso o è avvenuto lo scambio dei beni.

La consistenza finale dei crediti si concilia al totale dei residui attivi riportati nella contabilità finanziaria in tal modo:

VERIFICA RESIDUI ATTIVI		2020
CREDITI	+	31.836.994,88
SALDO IVA	-	8.971,00
RESIDUI ATTIVI	=	31.828.023,88

I crediti riportati in schema di bilancio sono così ripartiti:

Crediti di natura tributaria

1. Crediti per trasferimenti e contributi

<i>TIPOLOGIA</i>	<i>Valore Iniziale</i>	<i>Variaz+</i>	<i>Variaz -</i>	<i>Valore Finale</i>
<i>verso amministrazioni pubbliche</i>	10.414.586,06	39.011.889,78	17.652.491,48	31.773.984,36
<i>imprese controllate</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>imprese partecipate</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>verso altri soggetti</i>	0,00	14.168,00	14.168,00	0,00
TOTALE	10.414.586,06	39.026.057,78	17.666.659,48	31.773.984,36

2. Altri crediti

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Variaz+	Variaz -	Valore Finale
<i>verso l'erario</i>	13.874,01	0,00	4.903,01	8.971,00
<i>per attività svolta per c/terzi</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>altri</i>	53.000,39	3.186.987,21	3.185.948,08	54.039,52
TOTALE	66.874,40	3.186.987,21	3.190.851,09	63.010,52

II. Disponibilità liquide

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Variaz+	Variaz -	Valore Finale
<i>Istituto tesoriere</i>	50.137.136,93	20.852.607,56	18.881.826,50	52.107.917,99
<i>presso Banca d'Italia</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Altri depositi bancari e postali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Denaro e valori in cassa</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Altri conti presso la tesoreria statale intestati all'ente</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	50.137.136,93	20.852.607,56	18.881.826,50	52.107.917,99

Le disponibilità liquide al 31/12/2020 sono corrispondenti al fondo di cassa iniziale, cui sono stati aggiunti gli incassi e detratti i pagamenti effettuati nell'esercizio corrispondenti alle Reversali e ai Mandati.

Il fondo di cassa finale si concilia con le risultanze contabili del conto del Tesoriere.

RATEI E RISCONTI

I ratei e risconti sono iscritti e valutati in conformità a quanto precisato dall'art. 2424-bis, comma 6, Codice civile.

1) Ratei Attivi

I ratei attivi sono rappresentati dalle quote di ricavi/proventi che avranno manifestazione finanziaria futura (accertamento dell'entrata), ma che devono, per competenza, essere attribuiti all'esercizio in chiusura (ad es. fitti attivi).

Le quote di competenza dei singoli esercizi si determinano in ragione del tempo di utilizzazione delle risorse economiche (beni e servizi), il cui ricavo/provento deve essere imputato.

2) Risconti Attivi

I risconti attivi sono rappresentati dalle quote di costi che hanno avuto manifestazione finanziaria nell'esercizio, ma che vanno rinviati in quanto di competenza di futuri esercizi.

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio netto è costituito dalle seguenti poste:

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Vari+	Vari+ -	Valore Finale
Fondo di dotazione	30.811.408,55	223.026,23	291.927,95	30.742.506,83
da risultato economico di esercizi precedenti	34.205.079,33	0,00	7.912.059,87	26.293.019,46
da capitale	155.391,31	0,00	0,00	155.391,31
da permessi di costruire	0,00	0,00	0,00	0,00
riserve indisponibili per beni demaniali e patrimoniali indisponibili e per i beni culturali	510.828,76	291.927,95	223.026,23	579.730,48
altre riserve indisponibili	0,00	0,00	0,00	0,00
Risultato economico dell'esercizio	-7.912.059,87	29.185.840,87	0,00	21.273.781,00
TOTALE	57.770.648,08	29.700.795,05	8.427.014,05	79.044.429,08

Il Patrimonio Netto ha recepito elementi aumentativi e diminutivi in accordo ai nuovi principi contabili: il valore finale del netto è pari a € 79.044.429,08.

In attuazione dei principi applicati 4.3, è stata movimentata la Riserva per beni demaniali, indisponibili e di valore culturale storico artistico con le seguenti scritture di rettifica:

In aumento per le variazioni in incremento dei beni demaniali e patrimoniali indisponibili dell'esercizio.

DARE	IMP. D	AVERE	IMP. A	COD. PESP	PESP
Vero	291.927,95	Falso	0,00	2.1.1.02.01.01.001	Fondo di dotazione
Falso	0,00	Vero	291.927,95	2.1.2.04.02.01.001	Riserve indisponibili per beni demaniali e patrimoniali indisponibili e per i beni culturali

In diminuzione per le quote di ammortamento dei suddetti beni e per eventuali ulteriori diminuzioni

DARE	IMP. D	AVERE	IMP. A	COD. PESP	PESP
Falso	0,00	Vero	223.026,23	2.1.1.02.01.01.001	Fondo di dotazione
Vero	223.026,23	Falso	0,00	2.1.2.04.02.01.001	Riserve indisponibili per beni demaniali e patrimoniali indisponibili e per i beni culturali

La differenza tra PNF e il PNI (al 31/12/2019) è pari ad euro 21.273.781,00. Tale variazione è sintetizzata dalle seguenti movimentazioni:

SPIEGAZIONE VARIAZIONI PATRIMONIO NETTO		
VARIAZIONE FONDO DI DOTAZIONE PER RETTIFICHE		-€ 68.901,72
STORNO RIVALUTAZIONI PARTE CIPATE ANNO PRE C		€ 0,00
VARIAZIONE RISERVE PERMESSI DI COSTRUIRE		€ 0,00
RISULTATO DE SERCIZIO		€ 21.273.781,00
VARIAZIONE RISERVE DA CAPITALE	€ 0,00	
RIVALUTAZIONE IMMOBILIZZAZIONI	€ 0,00	
VARIAZIONE RISERVE PER BENI DEMANIALI INDISPONIBILI E CULTURALI	€ 68.901,72	
VARIAZIONE RISERVE PARTE CIPAZIONI INDISPONIBILI	€ 0,00	
SALDO VARIAZIONE RISERVE	€ 68.901,72	€ 68.901,72
TOTALE VARIAZIONI PATRIMONIO NETTO		€ 21.273.781,00
		OK

VERIFICA RESIDUI PASSIVI		2020
DEBITI	+	3.756.840,61
RESIDUI PASSIVI	=	3.756.840,61

Debiti verso Fornitori

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Vari+	Vari -	Valore Finale
Debiti verso fornitori	1.377.671,67	6.854.364,72	5.412.489,98	2.819.546,41
TOTALE	1.377.671,67	6.854.364,72	5.412.489,98	2.819.546,41

L'importo di questa voce di rendiconto si compone anche per la quota delle Fattura da Ricevere per € 2.727.275,17.

Debiti per Trasferimenti e Contributi

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Vari+	Vari -	Valore Finale
Enti finanziati dal servizio sanitario nazionale	0,00	0,00	0,00	0,00
altre amministrazioni pubbliche	193.770,87	535.703,72	710.889,59	18.585,00
imprese controllate	0,00	0,00	0,00	0,00
imprese partecipate	0,00	0,00	0,00	0,00
altri soggetti	65.774,24	997.103,94	551.154,53	511.723,65
TOTALE	259.545,11	1.532.807,66	1.262.044,12	530.308,65

Altri Debiti

TIPOLOGIA	Valore Iniziale	Variaz+	Variaz -	Valore Finale
tributari	8.248,40	3.060.892,23	3.060.892,23	8.248,40
verso istituti di previdenza e sicurezza sociale	151,40	2.646.796,65	2.646.948,05	0,00
per attività svolta per c/terzi	0,00	0,00	0,00	0,00
altri	402.679,74	8.228.015,53	8.231.958,12	398.737,15
TOTALE	411.079,54	13.935.704,41	13.939.798,40	406.985,55

RATEI E RISCONTI

I ratei e risconti sono iscritti e valutati in conformità a quanto precisato dall'art. 2424-bis, comma 6, Codice civile.

Ratei passivi

I ratei passivi sono rappresentati dalle quote di costi/oneri che avranno manifestazione finanziaria futura (liquidazione della spesa), ma che devono, per competenza, essere attribuiti all'esercizio in chiusura (ad es. quote di fitti passivi o premi di assicurazione con liquidazione posticipata).

Le quote di competenza dei singoli esercizi si determinano in ragione del tempo di utilizzazione delle risorse economiche (beni e servizi), il cui costo/onere deve essere imputato.

È previsto l'importo del Salario Accessorio Premiante 2020, imputato nel 2021 in contabilità finanziaria, non liquidato entro il 31/12/2020 per euro 2.093.817,91.

Risconti passivi

I risconti passivi sono rappresentati dalle quote di ricavi che hanno avuto manifestazione finanziaria nell'esercizio (accertamento dell'entrata/incasso), ma che vanno rinviati in quanto di competenza di futuri esercizi.

La determinazione dei risconti passivi avviene considerando il periodo di validità della prestazione, indipendentemente dal momento della manifestazione finanziaria.

CONTO ECONOMICO

Il Conto Economico illustra i componenti positivi e negativi di reddito dell'Ente, secondo criteri di competenza economica.

Pone in evidenza, come sopra anticipato, un risultato economico di esercizio positivo di euro pari a 21.273.781,00, dato dalla differenza tra i proventi e i costi dell'esercizio.

A) COMPONENTI POSITIVI DELLA GESTIONE

I componenti positivi della gestione comprendono:

A1) i proventi da tributi relativi ai proventi di natura tributaria (imposte, tasse, altro) di competenza economica dell'esercizio pari ad euro 0,00;

A2) i proventi da fondi perequativi pari ad euro 0,00;

A3) i proventi da trasferimenti e contributi sono costituiti:

- A3a) dai proventi relativi alle risorse finanziarie correnti trasferite all'ente dallo Stato, dalla regione, da organismi comunitari e internazionali, da altri enti del settore pubblico e da famiglie ed imprese, accertate nell'esercizio in contabilità finanziaria pari ad euro 39.026.057,78;

- A3b) dalla quota annuale dei contributi agli investimenti di competenza dell'esercizio pari ad euro 0,00.
 - A3c) dalla quota dei contributi agli investimenti di competenza dell'esercizio che finanziano spesa corrente pari ad euro 0,00.
- A4) i ricavi dalle vendite e prestazioni e proventi da servizi pubblici sono costituiti:
- A4a) proventi derivanti dalla gestione dei beni pari ad euro 0,00;
 - A4b) Ricavi della vendita di beni per euro 0,00;
 - A4c) ricavi e proventi derivanti dalla prestazione di servizi pari ad euro 0,00.
- A5) Variazioni nelle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, etc. pari ad euro 0,00;
- A6) Variazione dei lavori in corso su ordinazione pari ad euro 0,00;
- A7) Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni pari ad euro 0,00;
- A8) altri ricavi e proventi diversi pari ad euro 8.994,65 costituiti da proventi di natura residuale, non riconducibili ad altre voci del conto economico e senza carattere straordinario.

B) COMPONENTI NEGATIVI DELLA GESTIONE

I componenti negativi della gestione invece comprendono:

- B9) Acquisto di materie prime e beni di consumo relativi ai costi per l'acquisto di materie prime, merci e beni di consumo necessari al funzionamento dell'attività ordinaria dell'Ente pari ad euro 135.944,44.
- B10) prestazioni di servizi costituite dai costi relativi all'acquisizione di servizi connessi alla gestione operativa pari ad euro 4.730.944,78.
- B11) utilizzo beni di terzi relativi a fitti passivi, canoni per utilizzo di software, oneri per noleggi di attrezzature e mezzi di trasporto, altro, pari ad euro 850.844,94.
- B12) trasferimenti e contributi costituiti dalle risorse finanziarie correnti trasferiti dall'ente ad altre amministrazioni pubbliche o a privati in assenza di una controprestazione.
- B12a) trasferimenti correnti pari ad euro 1.532.807,66;
 - B12b) contributi agli investimenti ad Amministrazioni pubbliche pari ad euro 0,00;
 - B12c) contributi agli investimenti ad altri soggetti pari ad euro 0,00.
 - B13) personale, relativi ai costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente al netto del fondo pluriennale vincolato relativo al salario accessorio pari ad euro 9.602.132,15.
- B14) ammortamenti e svalutazioni, costituiti da:
- a) ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali pari ad euro 22.191,20;
 - b) ammortamenti delle immobilizzazioni materiali pari ad euro 222.025,43;
 - c) altre svalutazioni delle immobilizzazioni pari ad euro 0,00;
 - d) svalutazioni dei crediti per euro 0,00. Rappresenta l'ammontare della svalutazione dei crediti di funzionamento e, nel conto del patrimonio, tale accantonamento viene rappresentato in diminuzione dell'attivo nelle voci riguardati i crediti. Il valore dell'accantonamento al fondo svalutazione crediti è stato determinato, conformemente a quanto previsto dal principio contabile n. 3, dalla differenza tra il valore del fondo crediti di dubbia e difficile esazione, accantonato nel risultato di amministrazione in sede di rendiconto 2020 ed il valore del fondo svalutazione crediti nello stato patrimoniale di inizio dell'esercizio 2019, al netto degli utilizzi computati come sopravvenienza attiva.
- B15) Variazioni nelle rimanenze di materie prime e/o beni di consumo pari ad euro 0,00.
- B16) Accantonamenti per rischi pari ad euro 0,00.
- B17) Altri accantonamenti pari ad euro 0,00.
- B18) Oneri diversi di gestione costituiti da oneri della gestione di competenza dell'esercizio non classificati nelle voci precedenti pari ad euro 157.678,03.

C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI

PROVENTI FINANZIARI

C19) Proventi da partecipazioni determinati dai dividendi corrisposti da:

- a) Società controllate pari ad euro 0,00;
- b) Società partecipate pari ad euro 0,00;
- c) Da altri soggetti pari ad euro 0,00;

C20) Altri proventi finanziari pari ad euro 382,53.

ONERI FINANZIARI

C21) Interessi ed altri oneri finanziari corrisposti sui mutui passivi e debiti così suddivisi:

- a) Interessi passivi pari ad euro 0,00;
- b) Altri oneri finanziari pari ad euro 0,00;

D) RETTIFICHE DI VALORE ATTIVITÀ FINANZIARIE

Vengono rappresentate le rivalutazioni e svalutazioni per le immobilizzazioni finanziarie dovute alla variazione rispetto al precedente anno:

D22) Rivalutazioni pari ad euro 0,00.

D23) Svalutazioni pari ad euro 0,00.

E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI

24) PROVENTI STRAORDINARI

E24a) L'importo dei permessi di costruire è pari a 0,00.

Secondo quanto disposto dai principi applicati, la quota che finanzia spesa in conto capitale è stata spostata a Riserva per permessi di costruire.

E24b) L'importo dei trasferimenti in conto capitale è pari 0,00.

E24c) Le sopravvenienze attive e insussistenze del passivo sono costituite da:

- per euro 266.779,75 da insussistenze del passivo;
- per euro 0,00 da altre sopravvenienze attive;
- Per euro 0,00 da altre entrate per rimborsi.

E24d) Le plusvalenze patrimoniali sono pari a 0,00.

E24e) La voce Altri proventi straordinari è pari a 0,00.

25) ONERI STRAORDINARI

E25a) Trasferimenti in conto capitale pari ad euro 0,00.

E25b) Le sopravvenienze passive e insussistenze del passivo sono costituite da:

- Per euro 0,00 da altre sopravvenienze passive;

- Per euro 1.000,80 da insussistenze dell'attivo;
- Per euro 0,00 da arretrati relativi al personale;
- Per euro 0,00 da rimborsi relativi ad imposte e tasse.

26) IMPOSTE

Vengono classificati in questa voce, come previsto dal principio contabile, gli importi riferiti all'IRAP di competenza dell'esercizio pari ad euro 772.864,28.

CONCLUSIONE

Il risultato economico positivo scaturisce da una considerevole forbice esistente tra ricavi e costi della gestione in grado di coprire anche gli ulteriori costi derivanti dall'applicazione dei principi contabili.

La giunta propone di destinare l'utile d'esercizio a riserve.

CONCLUSIONI

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.

Le tabelle riepilogative riportate in relazione, pongono in evidenza la situazione delle entrate e delle uscite, il saldo contabile di tutte le movimentazioni dell'anno solare 2020. 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.

L'adozione del nuovo ordinamento contabile ha comportato un notevole cambiamento. Si è passati da un'impostazione di rappresentazione della spesa basata sulla funzione e sui servizi, ad una impostazione fondata sulle missioni e sui programmi. Nel corso dell'anno APL ha adottato: il comune piano dei conti integrato, gli schemi di bilancio e di rendiconto autorizzatori e dei nuovi schemi di bilancio con funzione conoscitiva, 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; nel rispetto delle nuove disposizioni le registrazioni sono avvenute al momento della formazione dell'obbligazione giuridica con l'imputazione all'esercizio in cui è maturata l'esigibilità.

Dal punto di vista della gestione, le risultanze finali della gestione finanziaria evidenziano la consistenza del fondo cassa al termine dell'esercizio di euro 52.107.917,99 ed un avanzo di amministrazione alla stessa data di euro 76.838.670,67, di cui euro 66.658.245,71 quale avanzo vincolato da trasferimenti ed euro 10.165.424,96, quale avanzo libero determinato anche dalle procedure di cancellazione del vincolo. Non vengono destinate quote di avanzo per accantonamenti e per investimenti pluriennali.

In conclusione, si può ritenere che i risultati ottenuti rispetto alla programmazione di inizio anno sono soddisfacenti e la gestione economico finanziaria presenta un buon equilibrio fra le entrate e le spese.

Economato

Il servizio provvede alla gestione della cassa economale per far fronte alle minute spese di ufficio ed alle spese straordinarie ed urgenti per le quali è indispensabile il pagamento in contanti; provvede, inoltre all'acquisto dei beni e dei servizi necessari al funzionamento dei vari uffici sulla base delle richieste inoltrate dai medesimi.

In particolare, ha competenza sulle seguenti attività:

- gestione dei servizi economali (pulizie degli uffici, approvvigionamento dei buoni pasto, approvvigionamenti di carta, cancelleria, generi di pulizia, timbri, complementi di arredo per gli uffici, attrezzature d'ufficio);
- gestione veicoli e automezzi;
- gestione del patrimonio mobiliare e del relativo inventario dei beni mobili.

Nel corso del 2020 sono state effettuate le seguenti attività:

- pulizie degli uffici: con l'obiettivo di uniformare il servizio di pulizia in tutte le sedi di APL si è provveduto ad affidare ad un'unica società il servizio di pulizia. L'appalto è stato affidato alla società L'OPEROSA. L'attività da essa svolta è oggetto di costante monitoraggio, al fine di far emergere eventuali criticità;
- approvvigionamento dei buoni pasto: è stato effettuato un adeguamento degli acquisti in base alla nuova dotazione organica;
- rifornimento ai CPI e alla sede centrale di tutta la necessaria cancelleria e dei nuovi timbri manuali a seguito dell'immissione in ruolo di nuovo personale;
- complementi di arredo: si è proceduto all'acquisto di sedie ergonomiche, e degli arredi per il piano rialzato della sede centrale per permettere lo spostamento dell'ufficio Patrimonio e Sicurezza in uno spazio più adeguato;
- gestione del patrimonio mobiliare e del relativo inventario dei beni mobili: si è proceduto con la normale attività di inventario del nuovo materiale;
- gestione veicoli e automezzi: il servizio economato gestisce le prenotazioni dell'auto assegnata alla direzione, nonché effettua il monitoraggio sul corretto utilizzo delle auto assegnate ai rispettivi Centri per l'Impiego al Servizio Gestione Patrimonio Sicurezza.

Gestione giuridica ed economica delle risorse umane

Gestione adempimenti amministrazione trasparente e statistiche

E' stata avviata l'attività di revisione delle pagine del sito web dell'Agenzia dedicate alle pubblicazioni obbligatorie relative al personale, ai sensi del D.Lgs 33/2013 s.m.i.. In particolare, per quanto riguarda la rilevazione dei tassi di presenza ed assenza del personale in servizio, è stata verificata la possibilità di ottenere le necessarie estrazioni di dati dal portale SICRAWEB opportunamente implementato.

Si è proceduto inoltre a adeguare al dettato normativo la pagina relativa alle procedure di reclutamento dell'Agenzia, rimuovendo i dati precedenti nei casi in cui la pubblicazione non era più obbligatoria ed implementando quelli riferiti ai procedimenti conclusi nel 2020.

Gestione procedure di reclutamenti – Piano assunzioni

L'obiettivo prioritario per l'anno 2020 era individuato nella conclusione dei procedimenti selettivi avviati nel corso del 2019 e nella completa attuazione del piano occupazionale, approvato con Determinazione del Direttore n. 363 del 28.06.2019: entro il mese di febbraio 2020 sono state ultimate le prove orali di 5 dei procedimenti selettivi, relativi ai profili di Assistente Amministrativo

(Cat.C), Specialista Amministrativo (Cat.D), Tecnico Servizi per l'Impiego (Cat.C), Specialista Politiche del Lavoro (Cat.D), Tecnico per la gestione degli immobili (Cat.C), mentre quello per la posizione di Specialista in informatica e telematica (Cat. D) è stato rimandato a causa delle prescrizioni legate all'emergenza Covid 19.

La sopraggiunta emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da COVID 19 ed il periodo di lockdown hanno inevitabilmente rallentato l'iter amministrativo; si è tuttavia pervenuti nel mese di giugno all'approvazione delle graduatorie definitive dei procedimenti concorsuali:

Profilo Professionale	Provvedimento approvazione graduatoria definitiva	n. posti messi a bando	n. complessivo idonei in graduatoria
Specialista Politiche del Lavoro (Cat. D)	DD 277 29.06.2020 rettificata con DD n. 395 del 08.09.2020	12	61
Specialista Amministrativo (Cat. D)	DD 276 29.06.2020	3	12
Tecnico Servizi per l'impiego (Cat. C)	DD 275 29.06.2020 rettificata con DD n. 281 del 02.07.2020 e con DD 309 del 14.07.2020	13	179
Assistente Amministrativo (Cat.C)	DD 273 29.06.2020 rettificata con DD n. 281 del 02.07.2020	17	59
Tecnico per la gestione degli immobili (Cat.C)	DD 274 29.06.2020	1	15

Le attività svolte possono essere sintetizzate come segue:

- redazione dei verbali delle operazioni concorsuali;
- verifica dei titoli di riserva, preferenza e precedenza ed applicazione ai fini della redazione della graduatoria definitiva;
- verifica delle autocertificazioni rese in merito a casellario giudiziale, titoli di studio, dati anagrafici dei candidati idonei;
- liquidazione dei compensi ai componenti esterni delle commissioni di concorso;
- predisposizione atti propedeutici alla assunzione dei vincitori (provvedimento di assunzione, contratto, prenotazione visita medica preassuntiva, attribuzione badge presenze e buoni pasto).

L'assunzione dei vincitori è stata attuata mediante l'immissione in servizio tra il mese di agosto ed il mese di ottobre 2020.

Con determinazione del direttore n. 391 del 07.09.2020 "Piano assunzioni 2020" è stata programmata l'assunzione in ruolo di ulteriori n. 188 unità di personale, finanziate con le risorse assegnate per il 2020 dal Piano di Potenziamento, tramite il completo scorrimento delle graduatorie di Specialista Amministrativo (Cat. D) e Specialista politiche del Lavoro (Cat.D), l'assunzione di 101 idonei della graduatoria per Tecnico servizi per l'impiego (Cat. C) e di 1 idoneo della graduatoria per Tecnico per la gestione degli immobili (Cat.C). È stata inoltre

prevista l'assunzione di 14 unità di personale a valere sulle risorse del bilancio APL. Il piano assunzionale complessivo 2020 di APL prevedeva, pertanto, l'assunzione di complessive 202 unità di personale a tempo indeterminato, oltre all'assunzione con contratto a tempo determinato di 50 unità di personale finanziate dalle risorse comunitarie (Programma operativo complementare al PON SPAO 2014-2020 e Programma operativo nazionale inclusione 2014-2020).

I provvedimenti di scorrimento delle graduatorie concorsuali sono stati adottati nel mese di ottobre e le relative assunzioni a tempo indeterminato sono state attuate con decorrenza 1.11.2020 e 1.12.2020.

L'impiego delle risorse del Programma operativo complementare al PON SPAO 2014-2020 ha consentito la stipula di 24 contratti a tempo determinato nel profilo di Tecnico Servizi per l'Impiego (Cat. C) della durata di un anno.

Il prospetto sotto riportato riepiloga le assunzioni effettuate nel corso del 2020 mediante utilizzo delle graduatorie concorsuali con le relative decorrenze:

Profilo professionale	Agosto 2020	Settembre 2020	Ottobre 2020	Novembre 2020	Dicembre 2020	totale
Specialista amministrativo (Cat.D)	2	1	0	7	0	10
Tecnico gestione immobili (Cat.C)	1	0	0	1	0	2
Assistente Amministrativo (Cat. C)	0	17	0	0	0	17
Tecnico Servizi Impiego (Cat.C) t. ind.	0	11	2	99	3	115
Tecnico Servizi Impiego (Cat. C) t.d.	0	0	0	23	1	24
Specialista Politiche lavoro (Cat. D)	0	11	1	45	0	57
	3	40	3	175	4	225

Sono inoltre stati conclusi due procedimenti di reclutamento che hanno dato luogo ad assunzioni a tempo indeterminato con decorrenza dal 01.08.2020:

- assunzione diretta di un coadiutore amministrativo cat B1 appartenente alle categorie protette (art. 18 Legge 68/1999);
- procedimento di mobilità volontaria ex art. 30 DLgs 165/2001 per l'assunzione di un tecnico in informatica e telematica per il controllo di gestione (Cat C).

Gestione presenze e assenze

La rilevazione delle presenze del personale e la gestione dei giustificativi di assenza è risultata particolarmente complessa a fronte dell'incremento del numero dei dipendenti dell'Agenzia e dell'esigenza di adattare il software gestionale utilizzato, rendendolo funzionale alle nuove dimensioni dell'Ente. In particolare, si è reso necessario l'inserimento manuale a sistema di un grande numero di dati, non essendo possibile il relativo caricamento massivo.

Parallelamente, è stata svolta l'attività di revisione e regolamentazione di alcuni istituti come il part time (approvazione del regolamento con DD 248 del 15.06.2020) con conseguente adeguamento sia dei contratti dei dipendenti di APL, sia degli accordi di articolazione oraria dei dipendenti regionali in posizione di distacco.

Il periodo emergenziale connesso al COVID 19 ha avuto profondi riflessi sulla gestione delle presenze del personale, comportando, a partire dal mese di marzo 2020, l'improvvisa ed imprevista collocazione di tutto il personale in smart working, istituito fino ad allora non attivato in APL. In relazione all'evoluzione della normativa emergenziale, che ha variamente modulato nel corso dell'anno il lavoro da remoto ed in presenza del personale, oltre a rendere disponibili nuovi giustificativi di assenza e di malattia, si è resa necessaria una continua attività di informazione rivolta ai dipendenti, di monitoraggio e rilevazione delle giornate effettuate in smart working, anche ai fini della corresponsione dei rimborsi riconosciuti.

Gestione sorveglianza sanitaria

L'attività ha implicato l'esercizio di quegli adempimenti volti a garantire gli accertamenti sanitari svolti dal Medico Competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori,

in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Gestione procedimenti disciplinari

Per quanto attiene ai procedimenti disciplinari nel corso del 2020 non si è avuta l'irrogazione di sanzioni relative ad infrazioni punibili in misura superiore al rimprovero verbale.

Gestione relazioni sindacali: supporto

Nel corso del 2020 si sono svolte le procedure finalizzate alla tenuta delle relazioni sindacali secondo le modalità di cui al CCNL del 21.05.2018 (informazione, confronto e contrattazione).

In quest'ambito si è sviluppato il supporto direzionale alla stipula del contratto integrativo decentrato dell'ente.

Amministrazione economica, fiscale e assicurativa del personale

L'ufficio preposto si è occupato dello svolgimento delle attività afferenti alla gestione economica, fiscale ed assicurativa del personale, ed in particolare:

- elaborazione mensile paghe e liquidazione delle stesse, ritenute fiscali, contributive e varie (cessioni, piccoli prestiti, deleghe, pignoramenti, 730 etc.) dei dipendenti;
- invio mensile dei dati relativi ai contributi INPS a qualunque titolo dovuti dall'Ente (UNIEMENS – denuncia mensile contributi INPS);
- predisposizione ed invio CU, 770;
- ricezione e adeguamento alle risultanze contabili mod. 730;
- definizione del trattamento accessorio attraverso la predisposizione e lo svolgimento delle attività istruttorie e di elaborazione necessarie per il pagamento delle diverse indennità in attuazione dei contratti integrativi decentrati e la predisposizione di liquidazioni;
- esecuzione attività conseguenti all'adesione dei dipendenti al fondo Perseo;
- trasmissione domande, compilazione distinta di contribuzione e della DMA;
- supporto ai Dirigenti per la revisione annuale delle posizioni assicurative di rischio INAIL di tutti i dipendenti.

Costituzione fondo risorse decentrate

L'attività ha implicato la costituzione e l'utilizzo dei fondi delle risorse decentrate per i dipendenti, per le posizioni organizzative e per i dirigenti, nonché la determinazione dell'entità delle risorse decentrate stabili e delle somme effettivamente disponibili per la contrattazione.

Gestione pratiche di infortunio Inail e istruttoria pratiche pensionistiche

L'attività ha implicato il corretto svolgimento degli adempimenti connessi alla denuncia/comunicazione di infortunio. Si tratta dell'adempimento al quale è tenuto il datore di lavoro nei confronti dell'Inail in caso di infortunio sul lavoro dei lavoratori dipendenti o assimilati soggetti all'obbligo assicurativo, che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità.

L'ufficio preposto si occupa altresì di garantire la correttezza della gestione previdenziale e contributiva del personale.

Sicurezza degli ambienti di lavoro

Nel corso dell'anno 2020, lo snodo fondamentale in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stata la nomina del nuovo Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di Agenzia Piemonte

Lavoro per il biennio dal 1° maggio 2020 al 30 aprile 2022. Il servizio è stato affidato alla società d'ingegneria ON srl.

A causa dello scoppio della pandemia da Covid-19, la maggior parte delle attività previste, sono state forzatamente rinviate e riprogrammate. Ci si è trovati nella condizione di dover fronteggiare l'emergenza epidemiologica, mettendo a punto il protocollo aziendale e le relative procedure operative che nel giugno 2020 hanno permesso la riapertura dei Centri per l'Impiego dopo che il lockdown, dal mese di marzo, aveva portato alla chiusura di tutte le sedi. Per attrezzare e adeguare gli uffici, ed in generale gli spazi, alla normativa per il contenimento della pandemia, è stato inoltre necessario provvedere all'approvvigionamento di una serie di forniture necessarie, al fine di garantire la regolarità dei servizi in sicurezza quali mascherine, plexiglass divisorii, termometri, gel igienizzante mani, prodotti per la disinfezione delle scrivanie, rotoli di carta, colonnine per la distribuzione automatica del gel mani etc.

Nonostante le difficoltà incontrate nella prima parte dell'anno, nel corso dell'ultimo trimestre si è provveduto a:

- mettere a punto il censimento delle necessità formative;
- a richiedere i preventivi per i servizi di formazione;
- ad individuare i soggetti per la predisposizione delle squadre di emergenza.

Sistema di Gestione Integrato Ambiente-Sicurezza

Nel corso dell'anno 2020, in tema di Ambiente e Sicurezza sono stati analizzati i vari processi svolti da Agenzia Piemonte Lavoro andando così a identificare gli aspetti ambientali e di sicurezza correlati; in questo modo, tramite l'elaborazione di una matrice rischi-opportunità, sono stati analizzati i potenziali pericoli, l'attuale livello di controllo, le azioni da mettere in campo e le opportunità di miglioramento. Tutto ciò porterà nel primo trimestre del 2021 a definire le varie procedure di gestione e il piano di miglioramento.

Gestione del patrimonio immobiliare

Stipula delle convenzioni d'uso delle sedi dei Centri per l'Impiego

Nel corso dell'anno 2020, a causa dello scoppio della pandemia da Covid-19, tale attività è stata rinviata e sarà affrontata nel corso dell'anno 2021.

Potenziamento infrastrutturale delle sedi

Nel corso dell'anno 2020 è stato messo a punto il Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego, approvato poi con D.G.R. 25 settembre 2020, n. 41-2021 e dal Ministero con nota Registro ufficiale U.0004386.30-04-2021. All'interno di tale documento sono state inserite le linee guida per gli interventi sul patrimonio immobiliare e contestualmente sono state definite le risorse per i vari capitoli di spesa indicati dal Ministero. Al fine di rendere noto ai Comuni i contenuti e i termini del suddetto Piano, sono state organizzate una serie di iniziative, tra cui l'evento organizzato in collaborazione con ANCI Piemonte dal titolo "Il Futuro dei Centri per l'Impiego - Una nuova sinergia tra Agenzia Piemonte Lavoro e i comuni piemontesi".

Piano di manutenzione delle sedi

Nel corso dell'anno 2020 è stato completato il censimento della maggior parte degli apparati di manutenzione presenti all'interno dei Centri per l'Impiego e delle varie competenze riguardo la manutenzione ordinaria e straordinaria. In particolare, sono stati rilevati tutti gli impianti termici (climatizzazione invernale ed estiva), gli impianti antincendio (rilevatori, estintori, idranti, luci di emergenza, porte, etc.) e gli impianti per il sollevamento delle persone e delle cose (ascensori e montacarichi), registrandone i dati, fotografandone i vari componenti e recuperandone la

documentazione tecnica a corredo (libretti degli impianti, dichiarazioni di conformità, rapporti di efficienza energetica etc.). I dati raccolti sono stati inseriti all'interno dei file CAD di ogni sede e, per gli apparati censiti, sono stati affidati gli appalti di conduzione, manutenzione ordinaria e straordinaria in modo tale da mantenerne nel tempo la funzionalità, le caratteristiche di qualità, l'efficienza ed il valore economico delle sedi di lavoro e garantire la sicurezza di utenti e dipendenti. Rimane da approfondire il censimento degli impianti elettrici e di quelli idrico-sanitari, per i quali è stata svolta solo una parziale disamina.

Sono stati inoltre eseguiti diversi micro-interventi di manutenzione edile, idraulica ed elettrica, come ad esempio tinteggiature, sostituzioni di lampade con nuovi apparecchi a LED e sostituzioni di rubinetteria e cassette di scarico.

Gare e Appalti

Programmazione biennale degli acquisti di forniture e servizi e triennale lavori pubblici:

- adozione aggiornamento del programma biennale degli acquisti di forniture e servizi relativo al biennio 2019-2020 sulla base degli schemi-tipo allegati al D.M. 14/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs 50/2016. In relazione a ciò si è proceduto al coordinamento e raccolta dei dati necessari con i funzionari responsabili dei vari servizi oltre che con i RUP.
- predisposizione del nuovo programma biennale degli acquisti di forniture e servizi relativo al biennio 2020-2021 con la preparazione di format-standard di raccolta dati.
- adozione aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici (2019-2021) senza interventi e predisposizione del relativo programma inerente il triennio 2020- 2023.
- pubblicazione sul proprio profilo committente e sul sito informatico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti dei programmi precedentemente menzionati, in attuazione dell'art. 21 comma 7 del D.Lgs. 50/2016;
- aggiornamento e pubblicazione sull'Osservatorio della Regione Piemonte tramite il relativo sistema informatico regionale (SOAP – servizio osservatorio appalti pubblici) degli interventi effettuati nel 2020.

Ordini Diretti di Acquisto, Trattative dirette, Gare:

- supporto amministrativo e tecnico nella predisposizione della documentazione necessaria connessa all'attività negoziale di APL per l'approvvigionamento di beni e servizi, ai seguenti uffici: Direzione, Implementazione delle Politiche del Lavoro, Inclusione e Lavoro, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;
- supporto ai RUP per l'acquisizione del Cig o dello Smart CIG da SIMOG – A.N.A.C.;
- gestione tecnica delle Trattative dirette e Ordini Diretti attivati su Me.PA in base al D.L. 76/2020 convertito con Legge 120/2020;
- effettuazione dei controlli sul possesso di requisiti di carattere generale previsti dall'art.80 e dei requisiti speciali di cui all'art.83 del D.Lgs. n. 50/2016 per tutte le procedure attivate da APL su Me.PA tramite accesso alle relative banche dati e comunicazioni alle autorità competenti;
- predisposizione format certificati inerenti la regolare esecuzione dei servizi/forniture ai sensi dell'art.102 del D.Lgs. 150/2016.

Information Technology

Il servizio ha curato:

- la gestione dell'intero sistema informativo di APL;
- la progettazione e mantenimento degli strumenti informatici di sistema;
- la gestione della telefonia fissa e mobile;
- i rapporti con gli operatori economici incaricati di mantenere i sistemi informatici;
- i rapporti con i referenti informatici delle Province piemontesi e della Città Metropolitana di Torino.

L'organizzazione IT di APL, nel corso del 2020, ha iniziato un percorso di riorganizzazione e potenziamento al fine di rispondere ai cambiamenti normativi intervenuti in riferimento sia al ruolo delle Città metropolitane e delle Province (legge 56/2014 e legge regionale 23/2015), sia all'organizzazione delle politiche e dei servizi per il lavoro (D. lgs. 150/2015).

Ad inizio anno, vista l'emergenza sanitaria da covid 19, si è provveduto a fornire assistenza informatica a tutto il personale dell'ente per poter svolgere le proprie attività lavorative in modalità agile (accesso al sistema Office 365 per la gestione della posta e relativi applicativi, collegamento con sistemi esterni quali SILP e l'accesso documentale tramite Sicraweb). Si è inoltre provveduto ad acquisire con procedure d'urgenza notebook, smartphone, router 4g wi-fi, cuffie, webcam e altri dispositivi per consentire a tutto il personale di continuare ad erogare i servizi agli utenti.

Il mandato si è caratterizzato pertanto per una complessità gestionale senza precedenti, determinata sia dalla varietà ed eterogeneità dei servizi erogati, sia dalla capillarità (45 sedi sul territorio regionale) e quindi dispersione geografica, che ha richiesto un'opera continua di omogeneizzazione delle attività dirette e di supporto tecnico da parte del servizio IT centrale (circa 600 utenti e relative postazioni di lavoro gestite).

La situazione ereditata dal punto di vista tecnico è molto critica sia per quanto riguarda l'inadeguatezza delle connessioni dati, che per la vetustà delle apparecchiature informatiche di rete e della quasi totalità delle postazioni di lavoro (in molti casi i personal computer sono dotati di sistema operativo Windows XP). Anche i cablaggi strutturati fonia dati nella quasi totalità delle sedi è da rifare per adeguarli agli standard tecnologici attuali e alle normative sulla sicurezza vigenti.

ConSORZIAMENTO con CSI

A ottobre 2020 si è inoltre perfezionata la richiesta di consorzio al CSI Piemonte (nota prot. N. 15118 del 06/10/2020 con la quale il CSI comunicava che, nella seduta del 24 settembre, l'Assemblea del CSI-Piemonte aveva accolto all'unanimità la richiesta di adesione al Consorzio da parte dell'Agenzia Piemonte Lavoro). Tale atto dovrà essere integrato dalla stipula di una convenzione, nel corso del 2021, disciplinante i rapporti contrattuali e le modalità operative tra l'APL e il Consorzio.

Di seguito le principali attività svolte.

- Gestione posta elettronica e office automation.
- Configurazione account (client utilizzato MS Outlook).
- Definizione policy, distribuzione password, assistenza utenti per utilizzo O365.
- Backup dati vecchie mail provinciali e trasferimento su @agenziapiemontelavoro.it.
- Creazione liste di distribuzione, creazione gruppi, creazione e gestione nuove PEC.
- Gestione Tenant APL-Microsoft O365.

- Gestione amministrativa e tecnica delle licenze O365 e relativi utenti.
- Acquisto materiale informatico per far fronte alle necessità di lavorare in SMART WORKING (notebook, smartphone, router 4g, accessori) compatibilmente con le disponibilità presenti sul MEPA o tramite altri fornitori, per il personale che ne era ancora sprovvisto.
- Gestione tecnica dei software gestionali Maggioli (Protocollo, personale, stipendi, bilancio, atti)
- Organizzati i corsi di formazione per il personale per l'utilizzo della piattaforma Office 365 (Gestione posta, Sharepoint, Onedrive, Teams e Gruppi di Office 365), in modo da aggiornarli sulle nuove funzionalità da usare per lo svolgimento della attività lavorative principali.
- Avviata la procedura di collegamento dei vari device forniti al personale sul dominio Microsoft 365 di APL, con l'esecuzione di procedure di cleaning e aggiornamento dei dispositivi che non presentavano i requisiti minimi di sicurezza per il collegamento al dominio APL.
- Sviluppo nuove funzionalità intelligenti per l'applicativo 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 nazionali e locali.
- Sviluppo di una piattaforma informatica per l'organizzazione degli eventi IOLAVORO e Orientamento ai mestieri WorldSkills in modalità completamente digitale. La piattaforma si avvale di cinque sistemi di interazione multimediale integrati, con un alto livello di accessibilità e affidabilità per gli utenti. Sono state 640 le stanze virtuali attive in simultanea, ognuna con ambienti e funzionalità personalizzate, dove si sono svolti i colloqui di selezione dei candidati da parte delle aziende. Sempre più sinergica l'integrazione con la piattaforma di smart matching di Agenzia Piemonte Lavoro, attiva tutto l'anno, che attraverso algoritmi basati su intelligenza artificiale consente un incontro ancora più performante fra domanda e offerta di lavoro.

Privacy, Trasparenza, Anticorruzione

Il titolare dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) che in APL è assegnatario della posizione organizzativa (PO) denominata Privacy, Trasparenza ed Anticorruzione, è andato in quiescenza a far data dal settembre del 2020. Pertanto, con decorrenza dal 01/10/2020 è stato conferito ad altro dipendente, già titolare della previgente PO per il Legale, l'incarico ad interim di RPCT unitamente a quello di PO Privacy, Trasparenza ed Anticorruzione.

In quest'ambito il RPCT ad interim ha dato impulso a una strategica attività formativa e di addestramento, sia generale che specialistica, in materia di anticorruzione, trasparenza, accesso, privacy, procedimento amministrativo, gestione dei flussi documentali e degli archivi che nel triennio 2021-2023 coinvolgerà tutto il personale dipendente a livelli diversi di approfondimento.

Nel 2020 APL ha proceduto ad aggiornare il registro delle attività che coinvolgono dati personali e quindi soggette, potenzialmente, a possibili violazioni della privacy.

In materia di trasparenza, APL ha provveduto ad integrare il modello del registro degli accessi civici generalizzati ex FOIA con le indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali.

Si è altresì proceduto all'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nel sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, ex D.Lgs 33/2013.

In tema di anticorruzione, APL ha dato corso alle attività di:

- sorveglianza sulle possibili denunce di corruzione, salvaguardando le garanzie di anonimato e protezione previste per il whistleblowing;
- predisposizione della Relazione annuale del RPCT;
- elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Legale e contenzioso

APL, nelle materie di competenza ex lege 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.

In forza della convenzione per la tutela giudiziale e la consulenza legale siglata nel 2016, APL ha sviluppato una collaborazione con l'Avvocatura regionale. Tale convenzione in principio aveva durata biennale, successivamente dal 2018 è stata rinnovata con durata illimitata.

Nel corso del 2020 APL si è fatta promotrice della corretta interpretazione, applicazione e rispondenza ai dettami normativi dell'attività amministrativa a rilevanza esterna svolta sia a livello centrale che dalle sedi territoriali ed incidente sui terzi destinatari (cittadini, utenti- singoli o associati, operatori del mercato del lavoro e altre amministrazioni).

Il Servizio ha fornito assistenza legale all'ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) istituito ex art. 55 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., con determina dirigenziale n. 142 del 26/03/2018, onde favorire il mantenimento all'interno della PA degli standard etico-comportamentali normativamente prescritti.

Nel corso del 2020 è stato realizzato l'adeguamento del sistema assicurativo dell'Ente alla sua nuova realtà strutturale e organizzativa ex lege 34/2008 e s.m.i., che ha visto un aumento esponenziale dell'organico. Al tal fine, si è provveduto con l'aggiudicazione, attraverso la società di committenza regionale (S.C.R.) come stazione appaltante ed in forza della convenzione tra le parti intercorsa, alla stipula di nuove polizze assicurative a copertura dei rischi dell'Agenzia.

URP e Accesso agli atti

APL, con riferimento alle funzioni previste all'art.8 della L. 150/2000:

- ha garantito l'esercizio dei diritti di informazione e quelli di partecipazione e l'esercizio del diritto di accesso;
- ha agevolato l'utilizzazione dei servizi offerti ai cittadini mediante l'erogazione del servizio di prima informazione reindirizzando l'utenza ai servizi dedicati, operando in stretta collaborazione con i servizi dell'Ente e la comunicazione istituzionale, e prestando attenzione all'aggiornamento costante dei contatti dell'Ente;
- in coordinamento con il personale dirigente, il personale responsabile dei servizi ha risposto alle segnalazioni presentate dai cittadini sul funzionamento dei servizi;
- ha garantito l'informazione fra gli uffici per le relazioni con il pubblico delle altre Amministrazioni.

Nella seconda parte del 2020 l'ufficio ha partecipato agli incontri di coordinamento, funzionali all'attivazione del servizio Contact Center multicanale, collaborando all'attività di monitoraggio dei contatti da parte dell'utenza con il Servizio Comunicazione, Eventi, Information Technology e Transizione digitale.

Diritto di accesso agli atti

La Segreteria generale, URP e accesso agli atti, nella loro funzione di uffici incaricati nel garantire l'esercizio dei diritti di accesso relativamente alle richieste di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, nella seconda parte dell'anno si sono occupati della realizzazione della mappatura delle modalità di gestione da parte dei Centri per l'Impiego delle istanze di accesso documentale alla posizione lavorativa dei controinteressati; la mappatura che ha consentito di definire processi omogenei di gestione sul territorio regionale attraverso:

- l'individuazione delle procedure e la successiva condivisione durante il webinar di presentazione tenutosi ad inizio novembre;
- la creazione del provvedimento di esito, mediante l'utilizzo della funzione di stampa personalizzata del SILP, che ha permesso di rendere più celeri i tempi di redazione, nell'ottica della minimizzazione dei dati;
- definizione di incontri specifici per la migliore gestione delle istanze, in collaborazione con il personale dedicato dei CPI.

Il servizio svolge attività di assistenza tecnica formulando risposte a specifiche richieste di confronto da parte dei Centri per l'Impiego; coordina l'attività di estrazione dei dati e la formulazione dell'esito alle richieste di tipo non ordinario (tutela del diritto di precedenza, tutela del patto di non concorrenza, richieste da parte del Tribunale e dei curatori fallimentari a carattere complesso, richieste degli enti pubblici che necessitano di coordinamento a livello centrale).

Segreteria, Protocollo

Si è gestito l'attività di ricevimento e reindirizzamento della corrispondenza della sede centrale mediante protocollo informatico, curando la distribuzione della corrispondenza agli uffici, gestendo la posta elettronica dell'Ente, rispondendo alle telefonate e re-indirizzando, all'occorrenza, le stesse ai rispettivi servizi per competenza.

Nello specifico la Segreteria generale, in coordinamento con il Dirigente di settore, formula le risposte alle richieste che pervengono in particolare dagli Enti pubblici, anche in sinergia con i responsabili dei CPI.

Comunicazione e Ufficio stampa

Il servizio predispone, in coerenza con gli obiettivi definiti e le risorse disponibili, i piani di comunicazione; coordina la gestione di attività e campagne di comunicazione e informazione in linea con gli obiettivi e gli indirizzi di APL e sulla base delle esigenze informative espresse e raccolte dall'utenza, fornisce supporto tecnico - consulenziale per la definizione e l'attuazione di strategie di comunicazione e per la realizzazione della produzione editoriale in coerenza con gli indirizzi dell'ente.

Pianifica ed organizza la partecipazione di APL ad eventi, convegni e altre manifestazioni con finalità di comunicazione (promozione immagine, sensibilizzazione e informazione su temi istituzionali, altro).

Assicura, anche nella fase realizzativa, la coerenza degli interventi di comunicazione rispetto alle linee di indirizzo definite, monitorando le iniziative e le attività di comunicazione, evidenziando eventuali disallineamenti e possibili soluzioni; propone e favorisce l'uso di opportuni indicatori di performance (e strumenti operativi) atti a valutare la reale efficacia delle iniziative realizzate, al fine di verificarne la rispondenza agli obiettivi condivisi nel Piano generale della comunicazione (che dovrà essere sviluppato e prodotto).

Coordina i diversi sistemi di comunicazione interni ed esterni all'ente, verifica e aggiorna i contenuti del sito web dell'Agenzia, cura i rapporti con le ditte esterne incaricate della comunicazione, cura il corretto utilizzo del brand aziendale così come la normativa regionale, nazionale ed europea sui vari loghi utilizzati. Definisce e verifica l'utilizzo uniforme della documentazione prodotta dai vari uffici sulla base degli standard adottati.

Si relaziona con i diversi settori ed uffici interni ad APL e con quelli della Regione Piemonte per coordinare le azioni di comunicazione esterna e interna all'ente.

Nel corso del 2020 è stata potenziata l'attività di informazione sulle attività svolte dall'Ente, in particolare sui servizi offerti dai Centri per l'Impiego, con l'obiettivo di adottare un modello coordinato e integrato di comunicazione, in stretta collaborazione con la comunicazione istituzionale dell'Assessorato regionale e in coerenza con le linee strategiche presenti nel Piano di attività.

Per realizzare pienamente l'integrazione dell'intera rete dei CPI regionali, anche sotto il punto di vista degli strumenti e dei contenuti della comunicazione, nel corso del 2020 il servizio ha supportato l'implementazione del sito web di APL con l'obiettivo di avere un unico accesso alle risorse informative provenienti dai CPI e dalle varie iniziative e progetti realizzati.

In particolare, nella primavera del 2020, la Regione Piemonte, per sostenere il comparto agricolo piemontese, ha organizzato un'iniziativa speciale "Io Lavoro in agricoltura", che prevede un servizio qualificato di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, attraverso Agenzia Piemonte Lavoro e i suoi 31 Centri per l'Impiego, per facilitare le aziende nella ricerca di candidati disponibili a svolgere attività stagionali urgenti. Il servizio "Comunicazione e Ufficio Stampa" si è di conseguenza adoperato per promuovere la nuova iniziativa attraverso tutti i canali preposti alla comunicazione.

Con l'intento di promuovere visibilità e riconoscibilità del ruolo di APL nella gestione dei CPI, sono state sostituite alcune delle vecchie targhe provinciali che identificano le sedi territoriali proseguendo allo stesso tempo alla verifica del corretto utilizzo dell'immagine coordinata e del logo dell'Ente.

A causa dell'emergenza pandemica, l'edizione della Job fair Io Lavoro si è tenuta, per l'anno 2020, esclusivamente in modalità digitale, da cui la dicitura "Io Lavoro Digital Edition".

La costruzione di un evento su base regionale in modalità interamente digitale ha comportato la definizione ex novo di tutto l'impianto organizzativo e l'implementazione della piattaforma atta a consentirne l'attuazione. L'Ufficio Stampa, in stretto raccordo con il servizio Comunicazione, Eventi, Information Technology e Transizione digitale, si è dedicato alla promozione dell'evento che si è svolto in data 2-3 dicembre 2020 attraverso tutti gli strumenti preposti a favorire la partecipazione all'evento.

L'ufficio si è altresì adoperato per comunicare, attraverso tutti i canali dedicati, che i servizi dei Centri per l'Impiego avrebbero continuato ad essere garantiti - alcuni in presenza, altri da remoto - durante l'emergenza sanitaria in corso.

Nel corso del 2020 sono state inoltre realizzate le seguenti azioni:

- ideazione, progettazione grafica, redazione dei contenuti, stampa e distribuzione di strumenti di comunicazione per incontri ed eventi (es. locandine, opuscoli, brochure, altro) sia in formato cartaceo che in formato web;
- supporto nella gestione dei canali social APL già esistenti e attivazione di nuovi, attuazione del piano editoriale in coerenza con il concept grafico in uso;

- supporto nella stesura di news, articoli, testi per i siti web APL secondo le indicazioni della struttura appaltante e in attuazione del piano editoriale proposto;
- supporto nella redazione di contenuti editoriali e strumenti di coinvolgimento dei media sulle tematiche presidiate da APL.

CONCLUSIONI

I mesi che abbiamo affrontato hanno messo a dura prova la nostra capacità di fronteggiare i fabbisogni delle persone e delle imprese, sempre meno facilmente intellegibili e, di conseguenza, ancora meno semplici da soddisfare.

Il cosiddetto e apparentemente insolubile fenomeno del mismatch, vale a dire il disallineamento tra la domanda e l'offerta di competenze di profili professionali nuovi ed emergenti, ma anche la difficoltà di reperimento di professionalità meno qualificate e più tradizionali, unitamente ad una ripresa del mercato del lavoro a intermittenza e con peculiarità sempre differenti e spiazzanti, ha imposto ad Agenzia Piemonte Lavoro e ai suoi Centri per l'Impiego, la consapevolezza di un ruolo ancora più determinante nel contrastare l'aumento delle disuguaglianze, non solo in termini di digital divide, ma anche a livello di possibilità di inserimento o reinserimento nel mercato nel lavoro.

Sono state messe in atto una serie di azioni per costruire, precipuamente a livello locale, reti territoriali finalizzate alla definizione di risposte integrate e personalizzate a seconda della tipologia di persone alla ricerca di un'occupazione e alla loro distanza dal mercato del lavoro, che in molti casi, l'emergenza sanitaria ha contribuito ad acuire.

APL ha portato avanti un'ulteriore fase del proprio piano di potenziamento, affiancando ad esso un corposo piano formativo di tutto il personale (sia senior che junior), per rinsaldare l'appartenenza all'organizzazione e rinforzare le competenze dei suoi operatori, chiamati a ricoprire un ruolo decisamente più complesso e articolato: potenziare i servizi alle imprese, per perfezionarne la relativa ricerca e preselezione del personale e ridurre le distanze dalle persone alla ricerca di un lavoro, impegnandosi ad aumentare il livello di prossimità, con particolare riguardo a quelli più fragili e svantaggiati.

Ad oggi la sfida di questo tempo non è ancora volta al termine, ma, a fronte delle consistenti risorse umane, strumentali e professionali che APL ha saputo mettere in campo, si può ritenere di rivolgere uno sguardo verso l'avvenire pervaso da ragionevole fiducia nel nostro ente e nell'intero ecosistema che ruota intorno al mercato del lavoro, poiché abbiamo tutti e per certo realizzato che è giunto il momento di cooperare con concretezza ed efficacia per supportare una ripresa che sta iniziando a farci intravedere qualche barbaglio di vita.



APPENDICE – LE ATTIVITA' DEI CENTRI PER L'IMPIEGO DEL PIEMONTE

1. LA DOMANDA DI LAVORO

I contratti in Piemonte nel 2020 sono stati 593.736 a fronte dei 714.054 del 2019 con un saldo negativo del -16,9%. Nel 2020 anche il F.T.E. risulta negativo: infatti, i contratti calano di 120.318 unità anche i posti di lavoro F.T.E. e nello stesso periodo diminuiscono di 29.778 unità (-12,8%).

Anche il confronto con il 2009 registra saldi negativi. Nel 2020 sono 16.564 i contratti in meno registrati rispetto al 2009 (-2,7%) e ben 12.668 i posti di lavoro F.T.E. in meno (-5,9%). Il confronto è stato fatto anche con il 2009 perché questo punto temporale viene considerato l'anno in cui si è verificata un'altra importante crisi economica. Quindi un anno in cui la quantità del lavoro era inevitabilmente calata.

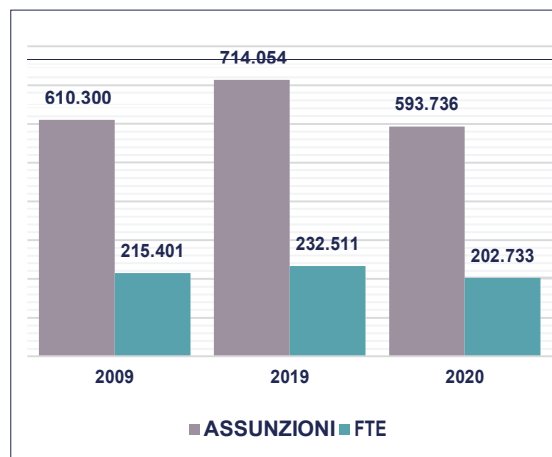
Rispetto al 2019 peggiorano tutte le componenti della domanda di lavoro. Anche il confronto con il 2009 non è confortante; infatti, i dati registrati nel 2020 indicano un netto peggioramento. Confermano, quindi, che l'attuale crisi si è rivelata ben peggiore di quella precedente, anche se la natura delle due crisi come sappiamo è stata molto diversa.

Nel 2020 la pandemia dovuta al Covid-19 ha condizionato in maniera cruciale l'economia in Italia e in tutto il mondo.

L'emergenza sanitaria e la conseguente sospensione delle attività di interi settori produttivi hanno determinato nella nostra regione uno shock nel sistema produttivo di grande intensità, con un contraccolpo

improvviso e senza precedenti sulla produzione di beni e servizi e, di pari passo, sul mercato del lavoro.

Grafico n. 1: Distribuzione dei contratti e del F.T.E. nel 2009, 2019, 2020.



Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

In particolare, nel secondo trimestre 2020 si è assistito al crollo dell'attività economica, seguito da un recupero, per certi aspetti superiore alle aspettative nel terzo trimestre, un vero e proprio "rimbalzo"; poi, una nuova riduzione nel quarto dovuta alla recrudescenza della diffusione dei contagi ed a un nuovo lockdown.

Gli approfondimenti contenuti nel rapporto descrivono gli effetti del Covid-19 sulla domanda e sull'offerta di lavoro e in particolare le ricadute sulla qualità del lavoro.

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie (d'ora in poi, C.Ob.) segnalano dunque i primi effetti della crisi sanitaria sul mercato del lavoro piemontese.

L' occupazione dipendente

L'ultimo trimestre del 2020 si chiude con un saldo negativo di circa -13.000 posizioni di lavoro per l'occupazione dipendente. Un risultato migliore rispetto al saldo negativo per lo stesso del 2019, con circa -26.000 posizioni lavorative.

Nel complesso, il 2020 si chiude con un saldo positivo di +3.721 posizioni di lavoro in diminuzione rispetto all'anno precedente, quando il saldo positivo era stato +14.612 posizioni di lavoro.

Tale risultato probabilmente è il frutto combinato dei provvedimenti nazionali adottati per contenere l'impatto negativo della pandemia, attraverso il blocco dei licenziamenti e la possibilità di prorogare i contratti a termine (purché in essere alla data del 23/02/2020) con deroga della causale.

A termine del 2020, le assunzioni subiscono una contrazione del -17,1%, rispetto al 2019, mentre per le cessazioni la contrazione è del -15,7%.

Tabella n. 1: Flusso assunzioni, cessazioni e relativo saldo occupazione dipendente* (2008-2020)

Anno	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
2008	660.323	646.677	13.646
2009	505.186	541.146	-35.960
2010	528.739	535.420	-6.681
2011	533.046	544.227	-11.181
2012	502.687	516.753	-14.066
2013	496.986	514.820	-17.834
2014	525.162	543.206	-18.044
2015	593.503	564.293	29.210
2016	564.406	549.131	15.275
2017	649.893	627.672	22.221
2018	646.202	617.738	28.464
2019	597.250	582.638	14.612
2020	494.866	491.145	3.721
2019_I	148.636	135.788	12.848
2019_II	139.980	125.918	14.062
2019_III	169.632	155.960	13.672
2019_IV	139.002	164.972	-25.970
2020_I	134.248	135.948	-1.700
2020_II	78.738	79.316	-578
2020_III	150.433	130.724	19.709
2020_IV	131.447	145.157	-13.710

Al netto lavoro intermittente e lavoro domestico.

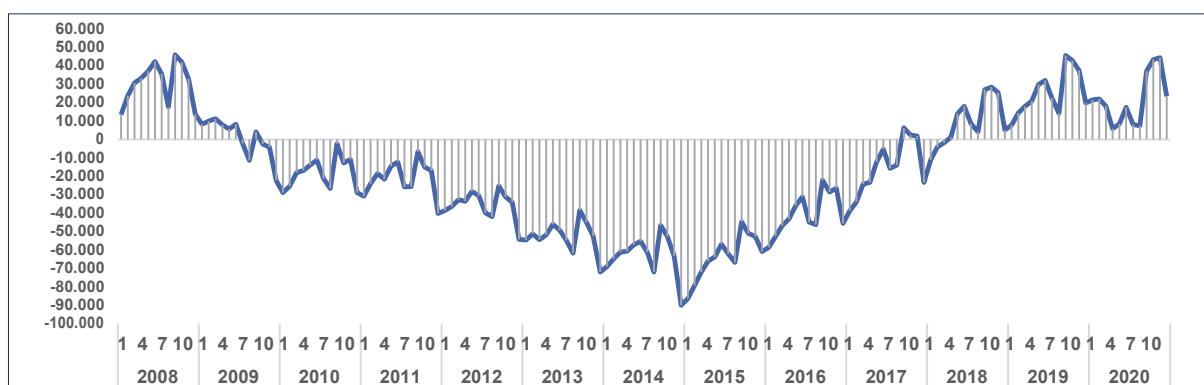
Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

La dinamica pluriennale del lavoro dipendente è rappresentata nel grafico n.2, attraverso le variazioni cumulate mensili dei saldi ⁵ assunzioni/cessazioni per il periodo 2008 – 2020 che evidenziano una fase decrescente nel periodo della crisi economica tra il 2009 e fino a tutto il 2014, durante il quale presenta valori negativi per riprendere a crescere a partire dal 2015, presentando valori positivi dal 2018, subendo ulteriore rallentamento sul finire del 2019 che si estende al 2020.

Il grafico n.3 permette di meglio evidenziare

l'andamento attraverso le variazioni tendenziali a 12 mesi dei saldi cumulati⁶ delle posizioni di lavoro le quali, hanno un andamento decrescente nel 2009, riprendono a crescere tra il 2010 e il 2014 pur in presenza di valori negativi mentre a partire dal 2015 la tendenza assume valori positivi fino a tutto il 2019 quando inizia una nuova fase di rallentamento che prosegue nel 2020 fino a raggiungere livelli negativi su tutto il terzo trimestre. Solo sul finale dell'anno riprende una svolta che permette di ritornare a livelli positivi a fine 2020.

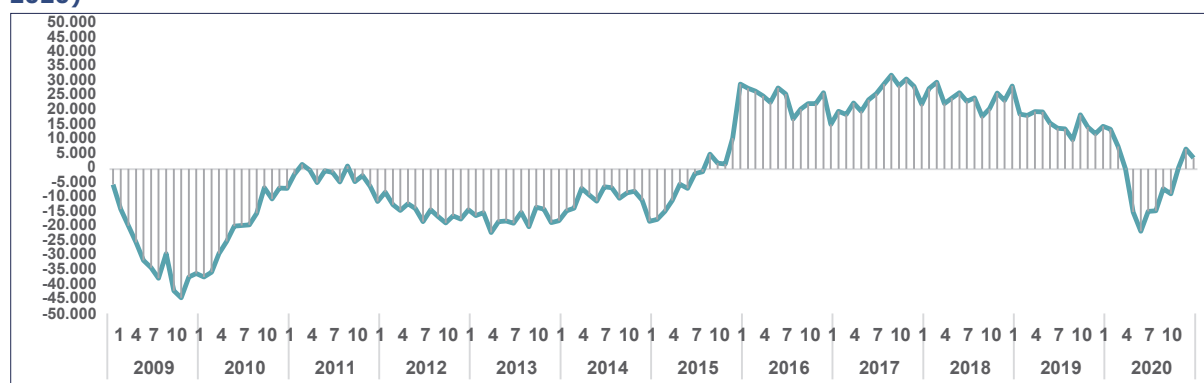
Grafico n. 2: Piemonte. Posizione di lavoro dipendente. Variazioni cumulate mensili (2008-2020)



* Al netto del lavoro intermittente e domestico.

RIELABORAZIONE OML SU DATI SILP

Grafico n. 3: Piemonte. Posizione di lavoro dipendente. Variazioni tendenziali mensili a 12 mesi (2008-2020)



Al netto lavoro intermittente e lavoro domestico.

RIELABORAZIONE OML SU DATI SILP

⁵ I saldi annuali, così come i saldi trimestrali, sono stati ottenuti partendo dai dati giornalieri. In particolare, al tempo t il saldo è la differenza tra le attivazioni al tempo t e le cessazioni al tempo t-1, cioè le cessazioni del giorno precedente. La necessità di utilizzare le cessazioni del giorno precedente è giustificata dal fatto che i contratti cessati in un giorno non sono più attivi a partire dal giorno successivo.

⁶ Il calcolo consiste nella differenza tra il saldo di un mese dell'anno x con quello dello stesso mese dell'anno x-1.

Le dinamiche per tipologia contrattuale

La tabella n.2 riporta le dinamiche occupazionali del lavoro dipendente per tipologia contrattuale, in particolare per i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato e somministrazione.

Tempo indeterminato: ha continuato a registrare un saldo annuale positivo (+41.810) seppur inferiore rispetto all'anno precedente (+57.553). Il calo del saldo è dovuto alla flessione dei flussi in ingresso, (con le assunzioni che segnano un -23,6% e le trasformazioni un -17,3%) e dei flussi in uscita (-17,3%).

Tempo determinato: il 2020 si chiude con un saldo annuale negativo di -32.640 posizioni lavorative, un bilancio comunque migliore rispetto al 2019 (-39.003). Tale saldo è l'esito del calo registrato sia dai flussi in ingresso (-14,4% per le assunzioni e -21,6% per le trasformazioni) sia dai flussi in uscita (-13,6%). Questa tipologia contrattuale è usata in prevalenza nel settore agricolo, dove rappresenta circa il 20% delle assunzioni (tabella n.4), non solo, ma la forma stagionale rappresenta circa un terzo del totale contratti a tempo determinato e anche in questo caso il settore agricolo pesa per il 19,8%.

Apprendistato: nel 2020 le assunzioni subiscono un calo del -31,6% rispetto all'anno precedente, ponendo così un freno alla fase espansiva avviata nel 2016. Insieme ad un incremento delle trasformazioni a tempo indeterminato (+10,3% rispetto al 2019) e ad un calo delle cessazioni (-22% rispetto al 2019) le assunzioni riportano un saldo annuale negativo (-5.912) in peggioramento rispetto al 2019 (-683). L'apprendistato è la forma contrattuale più utilizzata nei settori dell'industria, del commercio e del turismo (tabella n.5), inoltre sempre nel turismo, è presente circa il 90% dei contratti stagionali.

Somministrazione: continua, nel 2020, la tendenza, iniziata nel 2018, ad un sempre minor ricorso ai contratti di somministrazione. Infatti, le assunzioni con questa tipologia contrattuale sono inferiori del -16,3% rispetto al 2019 e, insieme al calo delle cessazioni (-18,5%) e ad un numero pressoché esiguo di trasformazioni, hanno determinato un saldo annuale positivo per poche centinaia di posizioni lavorative (+463), comunque migliore rispetto al 2019 (-3.255). La somministrazione prevale principalmente nel settore dell'industria (tabella n.6) seguito dalla logistica e dal commercio.

Tabella n. 2: Flusso assunzioni, trasformazioni, cessazioni e saldi rapporti di lavoro indeterminati, determinati, di apprendistato e in somministrazione. Periodo 2008-2020

	Tempo indeterminato				Tempo determinato			
	Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
2008	133.977	43.145	138.539	38.583	352.417	36.505	336.346	-20.434
2009	87.867	39.189	114.178	12.878	294.246	32.122	299.982	-37.858
2010	81.571	40.887	102.475	19.983	295.548	32.450	283.479	-20.381
2011	78.631	42.997	94.455	27.173	291.541	34.244	286.839	-29.542
2012	73.326	40.516	88.795	25.047	275.163	33.505	272.147	-30.489
2013	68.072	32.476	82.828	17.720	272.382	26.206	275.292	-29.116
2014	66.061	25.051	87.750	3.362	283.889	21.422	280.978	-18.511
2015	123.682	46.224	89.963	79.943	280.088	38.931	280.777	-39.620
2016	78.046	30.789	84.589	24.246	265.331	23.437	249.998	-8.104
2017	67.386	24.117	84.884	6.619	312.701	17.116	282.495	13.090
2018	79.097	42.539	83.717	37.919	335.953	35.742	314.292	-14.081
2019	92.522	56.941	91.910	57.553	336.679	48.419	327.263	-39.003
2020	70.727	47.062	75.979	41.810	288.071	37.975	282.736	-32.640
2019_I	28.818	18.053	24.405	22.466	79.337	15.849	73.340	-9.852
2019_II	20.116	13.008	20.501	12.623	78.884	11.017	68.441	-574
2019_III	24.228	12.409	23.993	12.644	101.703	10.412	89.715	1.576
2019_IV	19.360	13.471	23.011	9.820	76.755	11.141	95.767	-30.153
2020_I	26.035	13.687	25.965	13.757	69.808	11.354	71.444	-12.990
2020_II	10.802	8.727	12.000	7.529	46.267	6.539	45.226	-5.498
2020_III	17.726	9.653	19.264	8.115	95.771	7.456	80.018	8.297
2020_IV	16.164	14.995	18.750	12.409	76.225	12.626	86.048	-22.449

	Apprendistato				Somministrazione T.det.			
	Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
2008	34.815	6.533	32.533	-4.251	139.114	107	139.259	-252
2009	23.677	7.026	26.271	-9.620	99.396	41	100.715	-1.360
2010	23.078	8.390	24.548	-9.860	128.542	47	124.918	3.577
2011	23.433	8.629	23.120	-8.316	139.441	124	139.813	-496
2012	21.645	6.927	20.576	-5.858	132.553	84	135.235	-2.766
2013	18.239	6.152	18.622	-6.535	138.293	118	138.078	97
2014	19.151	3.564	19.562	-3.975	156.061	65	154.916	1.080
2015	14.964	6.281	18.648	-9.965	174.769	1.012	174.905	-1.148
2016	19.212	7.164	16.212	-4.164	201.817	188	198.332	3.297
2017	22.732	6.908	18.074	-2.250	247.074	93	242.219	4.762
2018	27.419	6.301	20.580	538	203.733	496	199.149	4.088
2019	29.776	7.802	22.657	-683	138.273	720	140.808	-3.255
2020	20.371	8.609	17.674	-5.912	115.697	478	114.756	463
2019_I	7.882	1.942	5.733	207	32.599	262	32.310	27
2019_II	7.960	1.874	5.382	704	33.020	117	31.594	1.309
2019_III	6.558	1.799	5.642	-883	37.143	198	36.610	335
2019_IV	7.376	2.187	5.900	-711	35.511	143	40.294	-4.926
2020_I	7.009	2.183	5.676	-850	31.396	150	32.863	-1.617
2020_II	3.163	2.132	2.537	-1.506	18.506	56	19.553	-1.103
2020_III	5.315	2.108	4.895	-1.688	31.621	89	26.547	4.985
2020_IV	4.884	2.186	4.566	-1.868	34.174	183	35.793	-1.802

FONTE: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP.

Tabella n. 3: Assunzioni con contratti a tempo determinato (2015 - 2020).

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Turismo	Logistica	Altri servizi	Totale
Tempi determinati totale								
2015	43.647	29.125	14.135	20.128	22.850	14.922	135.012	279.819
2016	46.118	29.143	15.743	21.195	26.387	15.367	111.374	265.327
2017	49.764	34.056	18.019	27.734	38.447	18.726	125.952	312.698
2018	56.356	35.730	19.489	28.497	40.951	19.715	135.200	335.938
2019	57.515	31.603	17.744	27.896	40.334	20.266	141.315	336.673
2020	56.901	25.784	16.108	21.332	22.122	17.695	128.129	288.071
Tempi determinati stagionali								
2015	24.079	4.601	110	1.754	5.271	633	3.378	39.826
2016	25.780	4.546	87	1.531	5.828	1.450	3.883	43.105
2017	27.437	5.244	47	1.858	6.895	1.089	4.971	47.541
2018	32.764	5.263	90	1.839	7.673	1.982	4.939	54.550
2019	34.709	6.092	158	1.892	8.961	1.879	6.947	60.638
2020	33.661	5.786	108	1.562	4.809	1.139	7.836	54.901

Tabella n. 4: Assunzioni con contratti di apprendistato (2015 - 2020)

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Turismo	Logistica	Altri servizi	Totale
Apprendistato totale								
2015	85	3.546	1.230	2.721	3.117	320	3.923	14.942
2016	110	4.584	1.505	3.477	4.104	399	5.020	19.199
2017	112	5.461	1.882	3.943	4.976	528	5.824	22.726
2018	108	6.498	2.252	4.561	5.976	916	7.105	27.416
2019	114	6.880	2.459	5.410	6.417	892	7.602	29.774
2020	114	4.881	2.200	4.212	3.065	713	5.186	20.371
Apprendistato stagionale								
2015	16	11	1	12	444	3	36	523
2016	18	8	0	24	493	5	39	587
2017	6	9	0	12	591	8	61	687
2018	5	18	0	12	709	10	109	863
2019	5	12	2	17	905	17	91	1.049
2020	2	12	1	11	442	11	27	506

Tabella n. 5: Assunzioni con contratti di somministrazione (2015 - 2020)

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Turismo	Logistica	Altri servizi	Totale
Somministrazione Totale								
2015	137	73246	3555	34741	8702	6131	52026	178.538
2016	271	74516	3802	42459	9523	8221	64602	203.394
2017	502	91186	3901	47334	16081	13839	75275	248.118
2018	511	78458	3453	27658	16700	13510	66146	206.436
2019	602	52076	2685	17193	11387	13387	47075	144.405
2020	686	45584	2089	11414	4181	13303	41616	118.873
Somministrazione TD								
2015	134	71350	3503	34660	8687	6101	50523	174.958
2016	271	73913	3773	42404	9516	8203	63990	202.070
2017	502	91014	3887	47314	16077	13831	74750	247.375
2018	510	77119	3438	27601	16673	13441	65244	204.026
2019	598	48240	2595	16941	11330	13211	45664	138.579
2020	684	43757	2039	11268	4169	13245	40706	115.868
Somministrazione TI								
2015	3	1.896	52	81	15	30	1.503	3.580
2016	0	603	29	55	7	18	612	1.324
2017	0	172	14	20	4	8	525	743
2018	1	1.339	15	57	27	69	902	2.410
2019	4	3.836	90	252	57	176	1.411	5.826
2020	2	1.827	50	146	12	58	910	3.005

FONTE: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Le dinamiche per tipologia di orario

Nel 2020 i contratti part time rappresentano il 32,0% del totale (tabella n.7), percentuale di poco inferiore al 2019 (34,5%). Ciò per effetto di un maggiore calo di questa forma oraria (-23,2%) rispetto ai contratti full time (-13,9%).

La percentuale dei contratti registrati tra la componente maschile è del 23,3%. Sale al 42,0% tra le donne che rappresentano anche il 61,1% del totale dei contratti part time.

Tabella n. 6: Assunzioni per tipologia orario (2015 - 2020).

	Full-time	Part-time	Totale	% Part-time
Totale				
2015	388.898	204.220	593.118	34,4%
2016	355.364	209.261	564.625	37,1%
2017	399.995	250.160	650.155	38,5%
2018	413.496	232.976	646.472	36,0%
2019	391.373	206.148	597.521	34,5%
2020	336.718	158.319	495.037	32,0%
Tempo indeterminato				
2015	76.657	46.733	123.390	37,9%
2016	50.445	27.567	78.012	35,3%
2017	44.956	22.397	67.353	33,3%
2018	54.309	24.767	79.076	31,3%
2019	64.188	28.307	92.495	30,6%
2020	48.919	21.808	70.727	30,8%
Donne				
2015	161.808	130.985	292.793	44,7%
2016	139.981	126.468	266.449	47,5%
2017	152.614	150.233	302.847	49,6%
2018	156.444	138.814	295.258	47,0%
2019	151.293	127.511	278.804	45,7%
2020	133.316	96.667	229.983	42,0%
Uomini				
2015	227.090	73.235	300.325	24,4%
2016	215.383	82.793	298.176	27,8%
2017	247.381	99.927	347.308	28,8%
2018	257.052	94.162	351.214	26,8%
2019	240.080	78.637	318.717	24,7%
2020	203.402	61.652	265.054	23,3%

Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP.

Approfondimento: dinamica occupazione dipendente giornaliera

Per comprendere la dinamica occupazionale nel corso del 2020, è necessario considerare le varie fasi succedutesi a seguito dei provvedimenti amministrativi adottati dal Governo nazionale nel corso dell'anno (vedi nota 4). Infatti, è possibile suddividere il 2020 nei seguenti periodi:



Nella fase pre-Covid, il mercato del lavoro aveva mostrato segnali favorevoli con un saldo positivo di +4.729 (tabella n.7), comunque inferiore rispetto allo stesso periodo del 2019 (+9.047).

Ma gli effetti creati dalla pandemia e dalle misure restrittive adottate per contenerla hanno condizionato in maniera pesante il mercato del lavoro, invertendo il segno del trend occupazionale.

Il grafico n.4 riporta le variazioni annualizzate del saldo delle posizioni di lavoro dipendente calcolate su base giornaliera. Si vede come la tendenza sebbene positiva subisca un brusco calo a seguito del lockdown fino ad annullarsi e diventare negativa agli inizi di aprile; continua la flessione fino agli inizi di maggio quando inizia una leggera ripresa a seguito dei provvedimenti di allentamento delle misure restrittive. Il trend, però, subisce un ulteriore improvviso decremento, con una svolta a fine settembre quando ricomincia a crescere fino a ritornare a livelli positivi.

Nell'ultima fase, quella degli scenari differenziati, la tendenza è stata costante permettendo di chiudere il 2020 con un saldo positivo (+3.721).

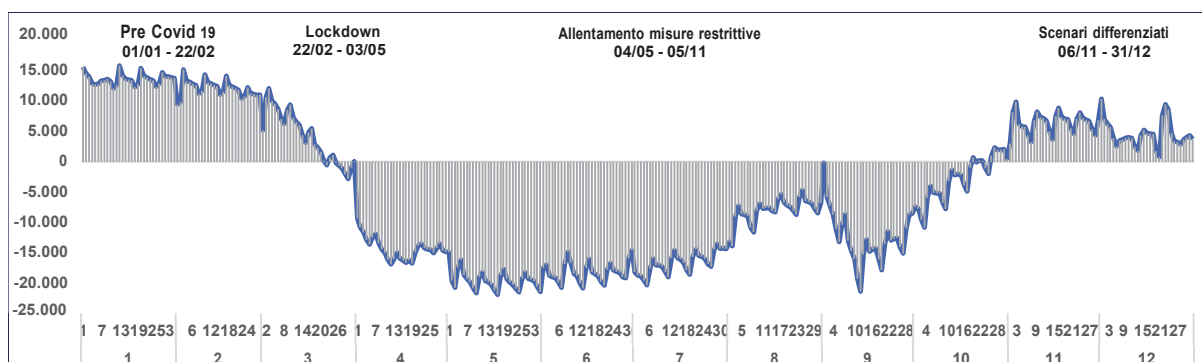
Tabella n. 7: Flusso assunzioni, cessazioni e saldi occupazione dipendente*. Confronto anni 2019 e 2020

Periodo	2019			2020		
	Assunzioni	Cessazioni	Saldo	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
1° gennaio - 22 febbraio	98.184	89.137	9.047	97.262	92.533	4.729
23 febbraio - 3 maggio	105.081	100.636	4.445	54.989	81.603	-26.614
4 maggio - 7 ottobre	277.345	258.052	19.293	232.772	197.855	34.917
8 ottobre - 5 novembre	47.605	53.629	-6.024	51.405	46.598	4.807
6 novembre - 31 dicembre	69.035	81.184	-12.149	58.408	72.556	-14.148
23 febbraio - 31 dicembre	499.066	493.501	5.565	397.574	398.612	-1.038
1° gennaio - 31 dicembre	597.250	582.638	14.612	494.866	491.145	3.721

Al netto lavoro intermittente e lavoro domestico.

SOURCE: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP.

Grafico n. 4: Variazione tendenziale annualizzata occupazione dipendente. Confronto con il medesimo giorno dell'anno precedente. 01/01-31/12/2020



*Al netto lavoro intermittente e lavoro domestico.

Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP.

Nella fase del lockdown, il settore che risulta maggiormente colpito è l'industria con un saldo negativo di -8.217 posizioni lavorative (tabella 8), seguito dal turismo (-6.432), dal commercio (-3.583), dalla logistica (-2.338) e dalle costruzioni (-1.807). Fa eccezione l'agricoltura, il solo settore a presentare un saldo positivo durante il lockdown (+1.835).

Nella fase di ripresa delle misure restrittive (08/10 - 05/11/2020) il settore

che ne subisce pesantemente gli effetti è l'agricoltura con un saldo negativo di -7.509 posizioni di lavoro seguito dal turismo (-1.829).

Infine, nell'ultimo periodo caratterizzato dagli scenari differenziati (06/11 - 31/12/2020), tutti i settori registrano un saldo negativo, in particolare l'industria (-5.121) e l'agricoltura (-4.824).

Tabella n. 8: Flusso assunzioni, cessazioni e saldi occupazione dipendente* per settori. Confronto anni 2019 e 2020

Settore	2019					2020				
	Assunzioni					Assunzioni				
	01/01 - 22/02	23/02 - 03/05	04/05 - 07/10	08/10 - 05/11	06/11 - 31/12	01/01 - 22/02	23/02 - 03/05	04/05 - 07/10	08/10 - 05/11	06/11 - 31/12
Agricoltura	11.087	7.487	34.165	3.417	2.748	12.062	6.370	34.181	3.101	2.754
Industria	22.623	19.453	47.900	8.039	10.924	19.835	9.998	37.312	9.171	12.474
Costruzioni	5.307	6.126	13.509	2.547	2.899	5.351	2.406	13.242	2.467	2.907
Commercio	9.287	10.698	24.706	5.332	9.185	8.879	6.351	19.057	4.351	5.124
Turismo	8.424	14.857	27.758	5.291	9.929	8.740	2.710	18.752	2.474	1.577
Logistica	6.353	7.043	19.163	3.855	5.960	6.296	4.151	17.946	4.432	5.376
Altri servizi	35.103	39.417	110.144	19.124	27.390	36.129	23.003	92.282	25.409	28.196
	Cessazioni					Cessazioni				
Agricoltura	10.084	4.562	23.206	11.927	8.126	10.873	4.535	23.625	10.610	7.578
Industria	17.302	20.676	46.569	8.477	18.176	16.378	18.215	31.501	7.451	17.595
Costruzioni	4.502	5.484	12.149	2.234	4.716	4.371	4.213	9.062	1.937	3.799
Commercio	10.052	10.785	24.018	4.654	8.114	9.568	9.934	16.498	3.420	5.319
Turismo	9.081	12.085	27.610	6.956	7.880	9.733	9.142	15.934	4.303	3.354
Logistica	6.689	8.173	15.391	3.044	6.077	8.092	6.489	13.065	2.785	6.144
Altri servizi	31.427	38.871	109.109	16.337	28.095	33.518	29.075	88.170	16.092	28.767
	Saldi					Saldi				
Agricoltura	1.003	2.925	10.959	-8.510	-5.378	1.189	1.835	10.556	-7.509	-4.824
Industria	5.321	-1.223	1.331	-438	-7.252	3.457	-8.217	5.811	1.720	-5.121
Costruzioni	805	642	1.360	313	-1.817	980	-1.807	4.180	530	-892
Commercio	-765	-87	688	678	1.071	-689	-3.583	2.559	931	-195
Turismo	-657	2.772	148	-1.665	2.049	-993	-6.432	2.818	-1.829	-1.777
Logistica	-336	-1.130	3.772	811	-117	-1.796	-2.338	4.881	1.647	-768
Altri servizi	3.676	546	1.035	2.787	-705	2.611	-6.072	4.112	9.317	-571

Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Altro lavoro dipendente

L'etichetta "altro lavoro dipendente" comprende i contratti di lavoro intermittente e lavoro domestico che, sebbene sotto il profilo giuridico-amministrativo fanno parte del lavoro

dipendente, sono tenuti separati per evitare distorsioni nell'interpretazione delle dinamiche occupazionali del lavoro subordinato⁷.

Il lavoro intermittente

Nel 2020 le assunzioni subiscono un calo di circa il 35% rispetto al 2019 (tabella n.9), raggiungendo quota 34.647

posizioni di lavoro, con una riduzione che colpisce principalmente il settore turistico che, da solo, pesa per circa il 50%.

Tabella n. 9: Lavoro intermittente. Assunzioni per settore (2013 - 2020)

Anno	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Turismo	Logistica	Altri servizi	Totale
2013	128	635	461	1.341	9.882	805	11.491	24.743
2014	129	512	426	1.171	8.850	829	11.240	23.157
2015	99	441	513	1.007	6.721	785	13.963	23.529
2016	139	544	619	1.084	6.808	940	13.856	23.990
2017	184	1.465	687	2.953	21.871	1.441	17.659	46.260
2018	171	1.315	613	3.049	23.703	1.516	21.362	51.729
2019	133	1.464	673	3.835	26.117	2.044	19.132	53.398
2020	198	1.446	667	2.733	17.168	1.324	11.111	34.647

Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

Il lavoro domestico

Nel 2020 le assunzioni hanno fatto registrare una crescita del 37,3% che, in termini assoluti, ha interessato soprattutto la componente nazionale

(+3.300 rispetto al 2019) superando la componente rumena che, storicamente è quella più numerosa

Tabella n. 10: Lavoro domestico. Assunzioni per cittadinanza (2013 - 2020).

Anno	Assunzioni					
	Italiana	Romena	Marocchina	Albanese	Altra	Totale
2013	5.518	10.159	1.956	635	8.849	27.117
2014	5.641	9.921	1.827	674	8.523	26.586
2015	6.020	10.141	1.732	729	8.542	27.164
2016	6.091	9.415	1.676	754	7.927	25.863
2017	7.096	9.320	1.524	804	8.013	26.757
2018	7.113	9.021	1.443	751	8.022	26.350
2019	7.331	8.581	1.601	758	8.457	26.728
2020	10.687	8.975	2.596	1.613	12.818	36.689
	di cui Donne					
2013	5.120	9.876	1.270	547	7.299	24.112
2014	5.196	9.615	1.279	596	7.027	23.713
2015	5.511	9.852	1.275	653	7.030	24.321
2016	5.537	9.129	1.289	668	6.608	23.231
2017	6.447	9.056	1.253	730	6.808	24.294
2018	6.445	8.804	1.237	698	6.836	24.020
2019	6.742	8.370	1.400	713	7.307	24.532
2020	9.958	8.761	1.551	1.214	9.766	31.250

Fonte: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

⁷ Infatti, per il lavoro intermittente, sulla base delle sole informazioni delle comunicazioni obbligatorie, risulta difficile misurare l'effettiva prestazione lavorativa in quanto è obbligatorio comunicare la stipula del contratto ma non il momento in cui si concretizza l'effettiva prestazione. Mentre il lavoro domestico fa riferimento ad una particolare tipologia dei datori di lavoro, le famiglie anziché le imprese.

Il lavoro parasubordinato

Nel 2020, il lavoro parasubordinato presenta un calo di circa il 25% rispetto al 2019 che, in termini assoluti, corrisponde a -9.000 attivazioni (tab. 11).

Le collaborazioni costituiscono il 70,6% del totale e sono, quindi, la forma contrattuale di maggior utilizzo, pur subendo una contrazione del 16,2% rispetto al 2019.

Tabella n. 11: Lavoro parasubordinato. Assunzioni per tipologia di contratto (2016 - 2020).

Anno	Collaborazioni	Contratto d'agenzia	Autonomo spettacolo	Associato in partecipazione	Totale
2016	24.972	315	8.937	7	34.231
2017	25.949	353	10.781	0	37.083
2018	25.121	282	11.891	0	37.294
2019	23.046	321	12.994	0	36.361
2020	19.316	205	7.825	0	27.346

FONTE: RIELABORAZIONE OML REGIONE PIEMONTE SU DATI SILP

2. LE CARATTERISTICHE SOCIO-ANAGRAFICHE

L'analisi verte sulle persone che hanno registrato a proprio nome almeno una Comunicazione Obbligatoria necessaria in fase di stipula di un contratto di lavoro subordinato nell'arco dell'anno in Piemonte, sia a livello regionale sia con una disaggregazione per bacino di competenza dei 30 Centri per l'Impiego diffusi sul territorio.⁸ Come già evidenziato in precedenza, automaticamente il contratto di lavoro stipulato dalle parti contraenti viene registrato sul Sistema Informativo Lavoro

Piemonte (S.I.L.P.) dal quale si evincono i dati elaborati a seguire. Per linearità espositiva questo universo viene definito, nei paragrafi successivi, *popolazione di persone interessate* da almeno un contratto di lavoro nell'arco di ogni anno e, sulla base di questa dimensione, si procede al confronto tra i flussi degli anni 2009, 2019 e 2020.

Nel 2020 le persone annoverate nell'insieme così descritto sono 396.845, -11,3% rispetto al 2019 (447.468) e +3,0% rispetto all'altro anno di crisi, il 2009, in cui erano 385.121.

Tabella n. 12: Flusso di persone interessate da contratto per classi di età con rapporto di lavoro di tipo subordinato. Anni 2009, 2019 e 2020 in valori percentuali.

	Persone Interessate da contratto (v.a.)			Saldo (v.a.)			Variazione %		
	2009	2019	2020	2020-2009	2019-2009	2020-2019	2020-2009	2019-2009	2020-2019
Totale	385.121	447.468	396.845	11.724	62.347	-50.623	3,0	16,2	-11,3
di cui Femmine	199.984	215.389	195.088	-4.896	15.405	-20.301	-2,4	7,7	-9,4
di cui Maschi	185.137	232.079	201.757	16.620	46.942	-30.322	9,0	25,4	-13,1
di cui fino 29 anni	143.080	163.248	137.962	-5.118	20.168	-25.286	-3,6	14,1	-15,5
di cui 30-39	111.832	103.791	93.516	-18.316	-8.041	-10.275	-16,4	-7,2	-9,9
di cui 40-49	80.911	95.564	84.827	3.916	14.653	-10.737	4,8	18,1	-11,2
di cui 50 e oltre	49.298	84.865	80.540	31.242	35.567	-4.325	63,4	72,1	-5,1
di cui Comunitaria	42.194	36.276	30.676	-11.518	-5.918	-5.600	-27,3	-14,0	-15,4
di cui Extra UE	55.754	67.301	65.977	10.223	11.547	-1.324	18,3	20,7	-2,0
di cui Italiani	287.173	343.891	300.192	13.019	56.718	-43.699	4,5	19,8	-12,7
di cui Stranieri	97.948	103.577	96.653	-1.295	5.629	-6.924	-1,3	5,7	-6,7

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP.

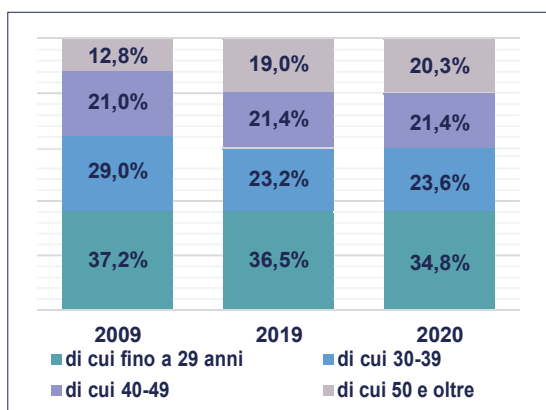
Nella tabella n.12 sono approfondite le caratteristiche socio-anagrafiche delle persone interessate.

Nel 2020 le femmine sono 195.088: il 2,4% in meno rispetto al 2009 e -9,4% rispetto al 2019; i maschi sono 201.757

(-9,0% rispetto al 2009 e -13,1% rispetto al 2019). Nell'intero arco temporale considerato (2009-2019-2020) il *genere* femminile riporta un costante decremento, seppur con ampiezza di oscillazione inferiore a quello del genere maschile.

⁸ Il Piemonte conta 31 Centri per l'Impiego distribuiti in 30 bacini per l'Impiego. Di questi quello della Città Metropolitana di Torino annovera n.2 Centri per l'Impiego i cui dati, nel presente rapporto, vengono sottoposti ad operazione di somma.

Grafico n. 5: Distribuzione percentuale per classi di età con rapporto di lavoro di tipo subordinato. Anni 2009, 2019 e 2020 in valori percentuali.



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Dalla distribuzione per classi di età, si registra nel 2020 una numerosità maggiore nella categoria "fino a 29 anni" che conta 137.962 unità, pari ad un decremento rispetto al 2019 del 15,5% (-25.286) e del 3,6% rispetto al 2009.

Di segno positivo è il confronto tra il 2009 e il 2019, anno in cui si verifica un aumento del 14,1%, pari a 20.168 unità in più.

Nel complesso del mondo lavorativo subordinato questa categoria ha sempre rappresentato anche nel passato più di un terzo della platea totale delle persone interessate da almeno un contratto di lavoro: 37,2% nel 2009, 36,5% nel 2019 e 34,8% nel 2020.

In termini di genere nel 2020, quello maschile prevale e costituisce il 54,9% delle persone "fino a 29 anni"; nel 2009 i maschi costituivano il 49,7% e vedono un incremento dal 2009 al 2020 di circa 4.600 unità (+6,5%). Nel tempo, la rappresentanza femminile è diminuita in modo speculare a quella maschile: nel 2020 costituisce il 45,1% del totale della categoria, nel 2019 invece il 45,7% e nel 2009 era pari al 50,3%. Risulta quindi aggravata da trend negativi costanti: -13,5% femmine interessate da contratto

tra il 2009 e il 2020 e -16,6% tra il 2019 e il 2020.

Infine, rispetto a tutte le classi di età, quella "fino ai 29 anni" è quella che conta più persone interessate di genere femminile, in tutti e tre gli anni considerati: 62.229 nel 2020, 74.567 nel 2019 e 71.967 nel 2009.

La classe di età "30-39 anni" è la seconda categoria più popolata in termini di persone interessate: 93.516 pari al 23,6% del totale 2020. Si accomuna alla precedente per la flessione costante: -9,9% tra il 2020 e il 2019 a cui si uniscono -7,2% tra il 2019 e 2009 e -16,4% tra il 2020 e il 2009. Anche dal punto di vista del genere, la classe 30-39 riporta un andamento per la categoria delle femmine affine a quello dei più giovani, anche se con minor impatto negativo. Nel 2009 le femmine erano 59.432 (13.261 in più rispetto al 2020) e i maschi erano 52.400 (5.055 in più rispetto al 2020).

Dal confronto tra i tre anni (2009-2019-2020) e queste due classi di età (fino a 29 e 30-39) emerge che la prima è caratterizzata da maggiori perdite in valore assoluto, mentre la seconda, 30-39, da maggiori perdite in percentuale perché passa dal rappresentare il 29,0% nel 2009 al 23,6% del 2020 (Grafico 5)

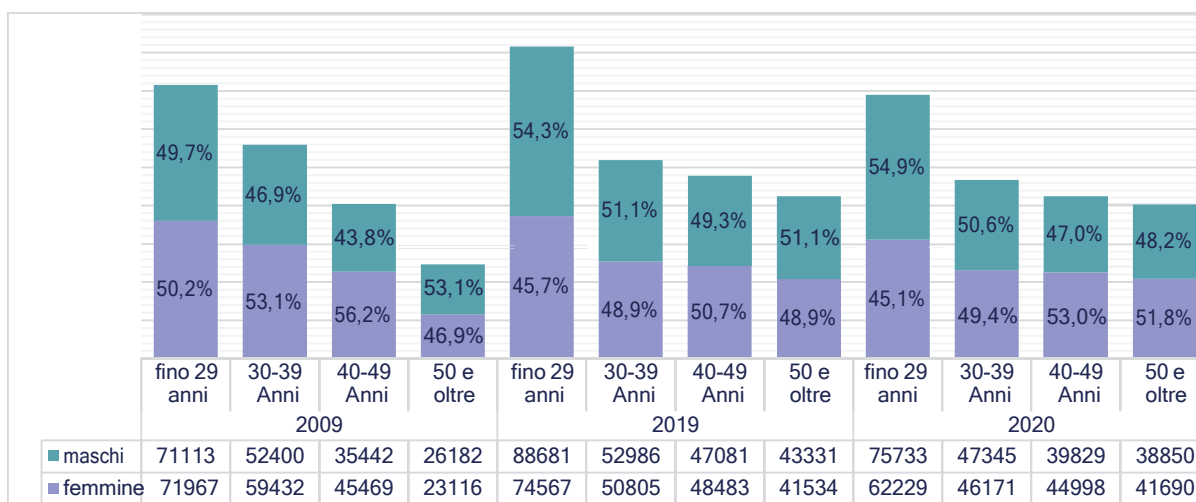
La classe "40-49 anni" mostra oscillazioni più contenute rispetto a quelle precedenti. Nel 2020 infatti conta 84.827 unità. Nel corso dell'intero periodo esaminato, evidenzia una variazione a segno positivo tra il 2020 e il 2009 (+4,8%) e anche tra il 2019 e il 2009 (+18,1%), ma un calo tra il 2020 e il 2019 di -11,2%. Mostra una distribuzione percentuale sul totale delle classi di età abbastanza stabile: in media il 21,3%. Tendenzialmente costante anche la proporzione tra generi che vede prevalere la componente femminile, sebbene marcata da andamento oscillatorio: in ripresa nel 2020 rispetto al 2019, ma in

peggioramento rispetto al 2009 (F 56,2% nel 2009, F 50,7% nel 2019 e F 53,0% nel 2020)

Infine, nel 2020 le persone interessate di "50 anni ed oltre" sono 80.540 totali. Nel passato rappresentavano una quota ridotta che recentemente ha subito una crescita proporzionale passando dal 12,8% nel 2009 al 19,0% nel 2019. È la classe d'età che registra perdite più contenute nel 2020 rispetto al 2019 (-5,1%) e conta anche un minor numero di lavoratori rispetto al totale: 20,3%. Realizza, invece, la miglior performance con un incremento sostanzioso tra il 2020 e il 2009, pari al 63,4%, a seguito di quello più imponente tra il 2019 e il 2009 (+72,1%). Le oscillazioni delle persone interessate maschi e femmine "50 e oltre"

sono notevoli dal 2009 al 2020 ma con dinamiche diverse per genere: quello femminile vede un costante aumento nei tre anni e registra un incremento di 18.574 unità, pari all' 80,4%; quello maschile invece vede un incremento di 12.668 maschi dal 2009 al 2020, a seguito di una perdita di -4.481 unità tra il 2019 e il 2020. Rispetto alla distribuzione di genere si confermano dinamiche opposte a quelle per la classe "fino a 29 anni": i contrattualizzati maschi "50 e oltre" costituiscono il 48,2% del totale della fascia di età con un decremento nel tempo. Erano il 53,1% nel 2009 e 51,6% nel 2019. Le femmine invece guadagnano quote del mercato della forza lavoro passando dal 46,9% del 2009 al 51,8% del 2020 con 41.690 persone interessate.

Grafico n. 6: Distribuzione percentuale di persone interessate da contratto per genere e classi di età con rapporto di lavoro di tipo subordinato e parasubordinato. Anni 2009-2019-2020



FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Anche lo sguardo in termini di provenienza territoriale rispecchia il calo delle assunzioni già evidenziato tra il 2020 il 2019. Nel 2020 gli interessati stranieri sono 96.653 che pesano per circa il 24,4% sul totale degli interessati da almeno un contratto di lavoro.

La categoria "stranieri" comprende sia chi proviene dagli stati dell'Unione Europea

sia coloro la cui provenienza è *extra UE*: rispettivamente costituiscono il 16,6% e il 7,7% del totale delle persone interessate nel 2020.

Tra il 2019 e il 2020 e gli stranieri registrano una diminuzione del 6,7% con una perdita di circa 6.900 unità, compensata solo parzialmente dall'incremento tra il 2009 e il 2019 che

registra un segno +5,7% (pari a 5.629 lavoratori). Il saldo quindi dell'intero periodo 2009-2020 è di -1,3%.

Proprio gli interessati extra UE sono quelli che trainano la categoria degli stranieri con una variazione percentuale tra il 2020-2009 pari a +18,3%, a differenza di quella negativa dei comunitari che registrano -27,3% (-11.518 unità).

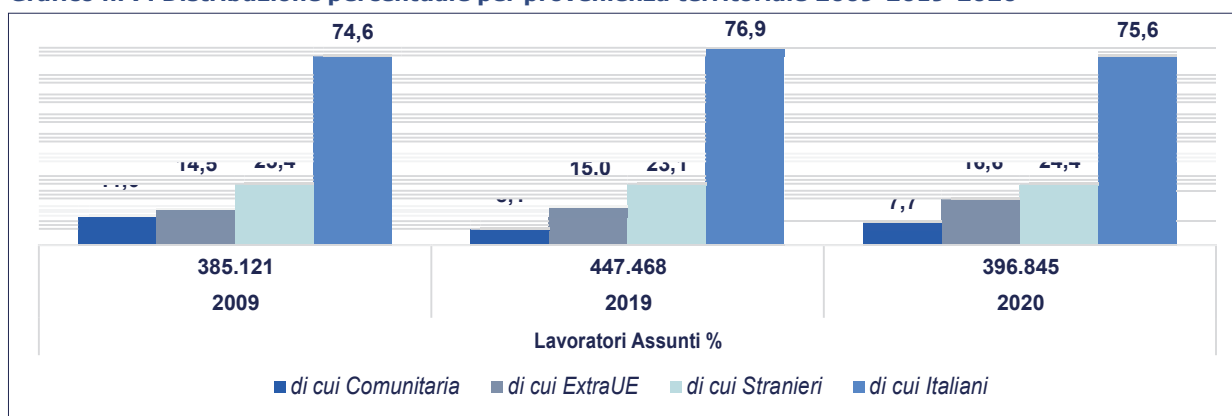
La dinamica si riflette anche tra il 2019-2020, periodo in cui le persone comunitarie interessate perdono 5.600 unità (-15,4%) e quelli extra UE soltanto 1.324 (-2,0%).

In generale, proporzionalmente sono diminuiti i comunitari mentre gli italiani

rimangono pressoché stabili e gli extra UE hanno incrementato la loro presenza nel flusso occupazionale: nel 2009 costituivano il 14,5% del totale e il 16,0% nel 2020.

La linea di tendenza dei maschi stranieri ha avuto un andamento a campana, con un picco nel 2019 (60.866) seguito da un immediato calo nel 2020 (54.890), erano 50.370 nel 2009. La categoria delle femmine invece mostra una contrazione costante passando da 47.578 unità nel 2009 a 41.763 unità nel 2020.

Grafico n. 7: Distribuzione percentuale per provenienza territoriale 2009-2019-2020



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Le persone interessate di provenienza comunitaria evidenziano decrementi per entrambi i generi mentre quelle extra UE vedono tendenze proporzionalmente accomodanti, senza particolari distinzioni di genere in termini di variazioni percentuali.

Tra gli extra-UE la tendenza delle femmine descrive un andamento poco oscillatorio nell'arco dell'intero periodo che mostra un calo del 3,7% tra il 2009 e il 2019 e un incremento fino a 24.475 unità nel 2020 (+2,3% rispetto al 2019), concludendo quindi con una lieve flessione nell'intero periodo 2009-2019-

2020 (-0,9%). L'andamento della categoria degli uomini, invece, mostra dinamiche più marcate: aumento del 33,6% tra il 2009 e il 2020 e un calo tra il 2019 e il 2020 del 4,8% (-41.502 unità), preceduto da un aumento del 40,1% tra il 2009 e il 2019.

Indipendentemente dalle dinamiche di genere appena descritte, il flusso delle persone straniere interessate da almeno un contratto evidenzia nel tempo un marcato distacco della componente comunitaria rispetto a quella extra UE che nel 2020 costituisce il 68,3% della categoria stranieri.

2.1 LA QUANTITÀ DI LAVORO ATTIVATA DAI LAVORATORI

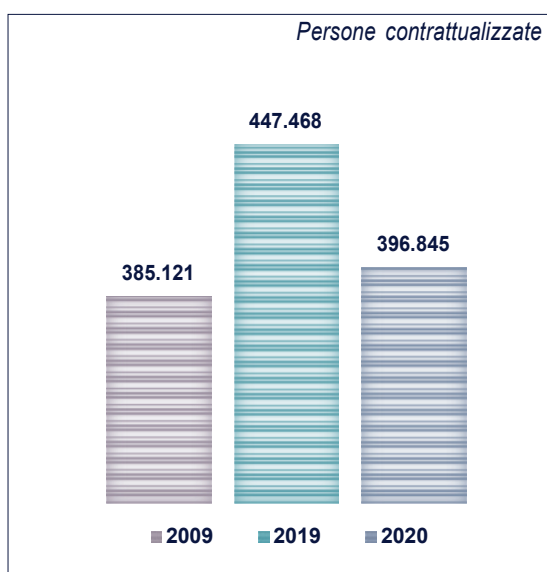
Questa sezione intende quantificare il volume di lavoro generato dalle persone interessate, di cui descrizione nel precedente paragrafo, nell'arco degli anni presi in esame.

Dapprima, viene mosso il confronto tra il flusso di persone interessate con quello delle assunzioni, per comprendere quanti contratti di lavoro ogni persona ha in media a suo carico, e in seguito anche con l'analisi dell'indicatore F.T.E., utile invece ad evidenziare la consistenza del lavoro generato da ogni persona interessata da almeno un contratto di lavoro. Come già citato nei capitoli precedenti, infatti, l'indicatore F.T.E. (Full Time Equivalent)

identifica il peso di un rapporto di lavoro misurandone la durata e le ore lavorate proporzionalmente ad un contratto a tempo pieno e indeterminato o tempo determinato superiore ai 365 giorni, cui è attribuito valore di riferimento 1.

Tra le tre annualità, emerge che nel 2020 ogni persona interessata in media ha stipulato 1,5 contratti; 1,6 contratti per persona contrattualizzata è invece la media che accomuna il 2019 e il 2009, anno più assimilabile al 2020 dal punto di vista sia dei contratti attivati sia delle persone interessate oltre che dalla crisi economica.

Grafico n. 8: Flusso di persone interessate con rapporto di lavoro subordinato. Confronto anni 2009, 2019 e 2020 in valori assoluti.



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP.

Per quantificare il volume di attività lavorativa generata da ogni persona interessata da contratto è opportuno integrare i dati sin qui commentati con altri parametri.

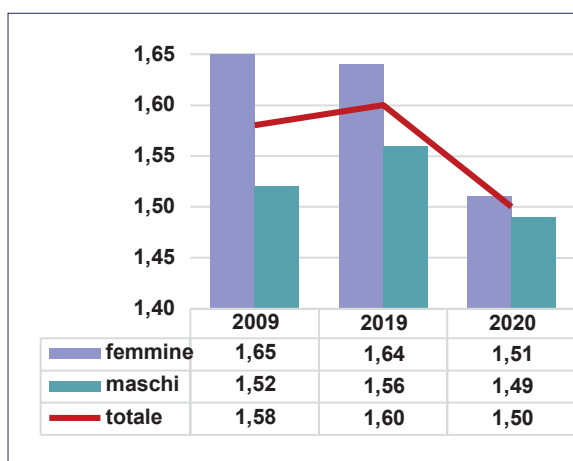
Grafico n. 9: Flusso assunzioni per rapporti di lavoro subordinato. Confronto anni 2009, 2019 e 2020 in valori assoluti.



In particolare, è importante esaminare il numero di contratti pro-capite perché, come già descritto, ogni persona interessata può aver stipulato nell'anno uno o più contratti di lavoro.

Nel 2020 la media dei contratti di lavoro stipulati dalle 396.845 persone interessate da almeno un contratto è di 1,50 rapporti di lavoro pro capite: -0,10 punti percentuali rispetto al 2019 e -0,02 punti percentuali rispetto al 2009. Nel 2020 le differenze di genere sono pressoché irrilevanti, diversamente da quanto considerato negli altri due anni durante i quali le femmine registrano più contratti pro-capite rispetto ai maschi, come evidenziato nel grafico n. 10.

Grafico n. 10: Numero contratti pro capite per persona interessata. Anni 2009, 2019, 2020 in valori assoluti.



Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP.

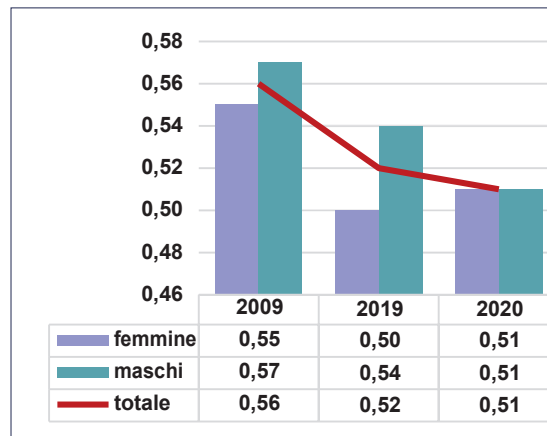
Da questo punto di vista, il 2020 si caratterizza per tendenze più stabili in termini di numero di contratti per persona rispetto all'anno precedente, affine invece alle dinamiche del 2009.

Sul versante F.T.E. pro-capite, invece, il 2020 si allinea con il 2019: entrambi registrano un valore medio attorno allo 0,50, con un'oscillazione compresa tra +0,02 unità (2019) e -0,01 unità (2020). Il 2009 riportava un valore F.T.E. pro capite più significativo, pari a 0,56. Questi dati suggeriscono che, nel tempo, indipendentemente dalle contingenze economiche ed emergenziali, i contratti full time di tipo subordinato a tempo indeterminato, cui è stato attribuito valore massimo 1 come da indicatore F.T.E. su descritto, si sono affievoliti.

Si conferma, quindi, la perdita di consistenza dei rapporti di lavoro e delle forme contrattuali. Questo fenomeno cambia nel tempo rispetto al genere. Nel 2009 le femmine riportavano un F.T.E. pro capite pari a 0,55 (-0,02 unità rispetto ai maschi); nel 2019, rispetto al 2009, l'F.T.E. delle femmine si contrae di 0,05 unità, quello dei maschi di 0,03 e registra una diminuzione più sostanziosa nel 2020, anno in cui l'F.T.E. maschile giunge a quota 0,51, esattamente come quello femminile.

Prendendo in esame le tre dimensioni (assunzioni, persone interessate ed F.T.E.) emerge che il 2019 si classifica come anno roseo in termini di assunzioni, persone ed F.T.E. in valori assoluti, ma non F.T.E. pro-capite, come evidenziato precedentemente.

Grafico n. 11: F.T.E. pro capite per persona interessata. Anni 2009, 2019, 2020 in valori assoluti.



Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Invece il 2020 e il 2009 sono anni più affini con lievi oscillazioni, sempre in valori assoluti, rispetto alle tre dimensioni. In particolare, il 2020 si colloca in posizione di svantaggio rispetto al 2009 dal punto di vista delle assunzioni e dell'F.T.E., ma non in termini di persone interessate. È possibile, perciò, ipotizzare una minor consistenza delle forme contrattuali e dei rapporti di lavoro.

2.2 I LAVORATORI ED IL TERRITORIO TRA 2009 IL 2019 E IL 2020

L'analisi a seguire evidenzia la pluralità contrattuale non più sul versante dei contratti per persona a livello regionale ma in termini di contratti per persona rispetto ai bacini dei Centri per l'Impiego.

Infatti, rende evidente che un lavoratore nell'arco dell'anno preso in considerazione può instaurare rapporti di lavoro presso più aziende anche non

appartenenti allo stesso bacino del Centro per l'Impiego di riferimento in base al domicilio. Pertanto, su questi dati incide la mobilità intra bacino di Centro per l'Impiego.

Si precisa che il quadrante è esclusivamente un'unità amministrativa e comprende più Centri per l'Impiego, come indicato nei paragrafi successivi.

2.3. IL CONFRONTO TRA I TERRITORI

Il quadrante metropolitano

Complessivamente tra il 2020 e il 2019 il quadrante metropolitano registra una diminuzione di persone interessate di -28.411 unità, corrispondente a -12,6%;

non è preceduta da un significativo incremento rispetto all'anno 2009 che conta soltanto 67 unità in più rispetto al 2020.

Tabella n. 13: Distribuzione delle persone interessate quadrante metropolitano per CpI e genere - anno 2009 – 2019 – 2020

Metropolitano	2009 v.a.			2019 v.a.			2020 v.a.			Variazioni percentuali	
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot	2020/2019	2020/2009
CHIERI	2.760	2.353	5.113	3.401	3.614	7.015	3.129	3.180	6.309	-10,1%	23,4%
CHIVASSO	2.089	2.150	4.239	3.632	4.731	8.363	4.323	5.828	10.151	21,4%	139,5%
CIRIÈ'	3.766	3.586	7.352	4.288	4.567	8.855	3.923	4.105	8.028	-9,3%	9,2%
CUORGNE'	1.689	1.417	3.106	1.930	2.319	4.249	1.888	1.819	3.707	-12,8%	19,3%
IVREA	6.014	4.794	10.808	4.890	4.493	9.383	4.778	3.832	8.610	-8,2%	-20,3%
MONCALIERI	6.414	6.594	13.008	7.476	8.571	16.047	6.933	7.441	14.374	-10,4%	10,5%
ORBASSANO	4.100	4.807	8.907	5.740	5.709	11.449	4.896	4.974	9.870	-13,8%	10,8%
PINEROLO	4.759	3.780	8.539	5.463	5.495	10.958	5.122	5.066	10.188	-7,0%	19,3%
RIVOLI	6.445	6.690	13.135	6.671	7.008	13.679	6.115	5.966	12.081	-11,7%	-8,0%
SETTIMO	3.879	5.281	9.160	5.028	7.369	12.397	4.560	6.944	11.504	-7,2%	25,6%
SUSA	3.791	3.752	7.543	4.612	4.943	9.555	3.805	3.454	7.259	-24,0%	-3,8%
TORINO	56.305	44.384	100.689	56.633	50.556	107.189	48.429	41.206	89.635	-16,4%	-11,0%
VENARIA	2.726	2.782	5.508	3.163	3.283	6.446	2.496	2.962	5.458	-15,3%	-0,9%

Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Dal confronto tra il 2009 e il 2020, emergono dinamiche diverse tra i Centri per l'Impiego. Infatti, sono in perdita significativa, oltre a Torino, Ivrea (-2.198 unità) e Rivoli (-1.054 unità). In aumento i restanti Centri tra i quali si distingue particolarmente Chivasso con +139,5% (+5.912 unità nel 2020, rispetto alle 4.239 del 2009).

Il Centro per l'Impiego di Chivasso, inoltre, è l'unico che risulta vincente anche dal confronto tra il 2020 e il 2019 registrando un incremento di persone interessate pari al +21,4%. La flessione degli altri territori è prevalentemente concentrata nel Centro per l'Impiego di Torino (-17.554 unità tra il 2019 e il 2020 e -11.054 unità tra il 2009 e il 2020).

Nel quadrante metropolitano i generi sono pressoché equamente rappresentati, tranne alcuni Centri per l'Impiego che fanno eccezione nel tempo.

Torino e Ivrea, infatti, mostrano una preponderanza femminile costante nel tempo, molto accentuata, in particolare,

per Torino dove le femmine superano i maschi di 7.223 unità nel 2020; a Settimo, invece, si distingue la componente maschile in modo altrettanto stabile.

Il quadrante Nord Est

Nel quadrante Nord Est tra il 2020 e il 2019 la perdita è di 7.749 (-9,7%) persone interessate, preceduta dall'incremento di 1.573 unità rispetto al 2009.

Le contrazioni meno significative in termini di valori assoluti e percentuali si concentrano sui Centri per l'Impiego di Vercelli e Biella che perdono rispettivamente il 5,7% e il 3,5%. Gli altri registrano flessioni tra che si muovono tra il 10,3% di Borgomanero e il 16,4% di Omegna.

Rispetto al confronto con il 2009, invece, si evidenzia che Biella e Omegna ripotano

un calo, rispettivamente del 9,2% e del 2,5%, Biella quindi in modo più significativo rispetto ad Omegna. Gli altri centri al contrario mostrano segni positivi che variano dal +1,9% di Borgosesia al +9,5% di Novara.

Dal punto di vista del genere il Centro per l'Impiego di Omegna e quello di Biella registrano una presenza femminile più numerosa di quella maschile in tutte le annualità considerate; il Centro per l'Impiego di Novara ripropone il medesimo andamento costante, ma a vantaggio dei maschi.

Tabella n. 14: Distribuzione delle persone interessate quadrante Nord Est per CpI e genere - anno 2009 – 2019 – 2020

Nord Est	2009 v.a.			2019 v.a.			2020 v.a.			Variazione percentuale	
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot	2020/2019	2020/2009
BIELLA	6.943	5.870	12.813	6.862	6.245	13.107	6.359	5.277	11.636	-11,2%	-9,2%
BORGOMANERO	5.852	5.605	11.457	6.372	7.184	13.556	5.901	6.257	12.158	-10,3%	6,1%
BORGOSIESIA	2.120	1.587	3.707	2.265	2.139	4.404	1.990	1.789	3.779	-14,2%	1,9%
NOVARA	9.177	9.814	18.991	10.023	12.012	22.035	9.692	11.096	20.788	-5,7%	9,5%
OMEGNA	7.425	6.340	13.765	8.453	7.599	16.052	7.144	6.278	13.422	-16,4%	-2,5%
VERCELLI	5.016	4.941	9.957	5.120	5.738	10.858	4.956	5.524	10.480	-3,5%	5,3%

Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Il quadrante Sud Est

Nel quadrante Sud Est la contrazione tra il 2020 e il 2019 è pari a 7.025 persone interessate.

Le riduzioni di persone interessate durante l'anno di emergenza sanitaria rispetto a quello precrisi sono significative soprattutto per i centri di Asti (-2.121; -10,1%), Novi Ligure (-1.727; -19,1%) e Alessandria (-1.469; -12,2%).

Quest'ultimo, rispetto agli altri due, aveva già registrato una perdita del 5,3% tra il 2009 e il 2020. Durante questo arco temporale, perdono anche Acqui Terme (-4,2%) e Casale Monferrato (-4,5%);

registrano incrementi invece Tortona (+13,0%), Novi Ligure (+7,7%) e Asti (+5,2%).

La distribuzione di genere si presenta indicativamente equa per i Centri per l'Impiego di Acqui Terme e Casale Monferrato, soprattutto negli anni 2019 e 2020. Negli altri Centri per l'Impiego invece il genere prevalente è quello maschile, con incrementi accentuati soprattutto nel corso del 2019, mantenuti nel 2020 solo dai Centri per l'Impiego di Asti e di Tortona.

Tabella n. 15: Distribuzione delle persone interessate quadrante Sud Est per CpI e genere - anno 2009 - 2019 - 2020

Sud Est	2009 v.a.			2019 v.a.			2020 v.a.			Variazioni percentuali	
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot	2020/2019	2020/2009
ACQUI TERME	2.582	2.884	5.466	2.570	2.946	5.516	2.513	2.725	5.238	-5,0%	-4,2%
ALESSANDRIA	5.293	5.827	11.120	5.408	6.596	12.004	4.985	5.550	10.535	-12,2%	-5,3%
ASTI	8.832	9.130	17.962	9.311	11.698	21.009	8.778	10.110	18.888	-10,1%	5,2%
CASALE MONF.TO	3.990	3.459	7.449	4.035	4.077	8.112	3.464	3.653	7.117	-12,3%	-4,5%
NOVI LIGURE	3.481	3.306	6.787	3.938	5.099	9.037	3.469	3.841	7.310	-19,1%	7,7%
TORTONA	2.566	3.307	5.873	2.542	4.527	7.069	2.342	4.292	6.634	-6,2%	13,0%

Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

Il quadrante Sud Ovest

Il quadrante Sud Ovest si caratterizza per una diminuzione complessiva di -7.438 persone interessate tra il 2020 e il 2019, preceduta da un aumento di 9.019 unità tra il 2020 e il 2019.

Dal confronto tra i Centri per l'Impiego del quadrante soltanto Saluzzo mostra contrazioni contenute pari al 5,0% (-646 unità).

Seguono Cuneo, con -6,7% (-1.120 unità), e Fossano con -10,3% (-1.083

unità). Tra quelli con le flessioni più significative ci sono Mondovì con -17,2% (-1.637 unità) e Alba -10,2% (-2.852 unità).

Nel 2009, il genere femminile è stato maggiormente rappresentato nei Centri per l'Impiego di Alba, Mondovì e Cuneo, sede in cui le femmine erano 848 in più rispetto ai maschi. Nel 2020 e nel 2019 prevale per tutti i Centri per l'Impiego il genere maschile, soprattutto ad Alba, Fossano e Saluzzo.

Tabella n. 16: Distribuzione delle persone interessate quadrante Sud Ovest per CpI e genere - anno 2009 - 2019 - 2020

Sud Ovest	2009			2019			2020			Variazione percentuale	
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot	2020/2019	2020/2009
ALBA	10.764	10.594	21.358	13.017	14.964	27.981	11.952	13.177	25.129	-10,2%	17,7%
CUNEO	8.114	7.266	15.380	8.630	9.594	18.224	8.157	8.847	17.004	-6,7%	10,6%
FOSSANO	3.835	4.032	7.867	4.401	6.155	10.556	4.075	5.398	9.473	-10,3%	20,4%
MONDOVI'	4.341	3.766	8.107	4.488	5.005	9.493	3.830	4.026	7.856	-17,2%	-3,1%
SALUZZO	4.916	5.039	9.955	5.027	7.843	12.870	5.084	7.140	12.224	-5,0%	22,8%

Fonte: Rielaborazione APL su dati SILP

3. I SETTORI PRODUTTIVI E LE AZIENDE

La crisi innescata dalla pandemia non si è rivelata solo un periodo di criticità circoscritto ma ha assunto i connotati di un input trasformativo di carattere sistemico che ha coinvolto, tra gli altri, anche il sistema produttivo.

Ogni settore ha reagito all'impatto portando alla luce risposte più o meno adattative e alcuni imprenditori si sono adoperati, nei limiti del possibile, per

utilizzare il codice ATECO ⁹ delle loro aziende in modo vantaggioso rispetto alle normative di contenimento emergenziale, diversificate in funzione dei settori economici e produttivi.

Un simile aggiustamento provvisorio avrebbe potuto essere adeguato a fronteggiare una crisi contenuta nei tempi e nell'impatto, ma non sembra essersi rivelato sufficiente per fronteggiare quella di lungo corso attuale.

3.1 I SETTORI PRODUTTIVI

L'analisi proposta successivamente esamina le dinamiche per settore economico e, a differenza di quanto proposto nel primo capitolo relativo

al lavoro dipendente, qui si considera tutto l'universo delle C.Ob. relative alle attivazioni dei contratti di lavoro.

Tabella n. 17: Attivazione contratti per settori – raffronto valori assoluti e percentuali 2020/2019

settori produttivi	anno 2019	anno 2020	Variazione	
			(v.a.)	Valori %
agricoltura, silvicoltura e pesca	59.093	58.721	-372	-0,6%
estrazione di minerali da cave e miniere	330	292	-38	-11,5%
attività manifatturiere	105.992	86.195	-19.797	-18,7%
fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	790	588	-202	-25,6%
fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	4.432	4.064	-368	-8,3%
costruzioni	31.318	27.301	-4.017	-12,8%
commercio all'ingrosso e al dettaglio - riparazione di autoveicoli e motocicli	63.869	47.134	-16.735	-26,2%
trasporto e magazzinaggio	44.751	39.798	-4.953	-11,1%
attività dei servizi di alloggio e ristorazione	91.119	50.821	-40.298	-44,2%
servizi di informazione e comunicazione	23.699	18.110	-5.589	-23,6%
attività finanziarie e assicurative	2.929	2.374	-555	-18,9%
attività immobiliari	2.568	2.310	-258	-10,0%
attività, professionali, scientifiche e tecniche	26.962	20.465	-6.497	-24,1%
noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	65.376	51.873	-13.503	-20,7%
amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	6.570	8.058	1.488	22,6%
istruzione	71.488	69.728	-1.760	-2,5%
sanità e assistenza sociale	33.327	33.489	162	0,5%
attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	23.863	15.208	-8.655	-36,3%
altre attività di servizi	21.053	13.129	-7.924	-37,6%
attività di famiglie per personale domestico	34.514	44.070	9.556	27,7%
organizzazioni ed organismi extraterritoriali	11	8	-3	-27,3%

FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

⁹ La classificazione delle attività economiche ATECO (ATtività ECONomiche) è una tipologia di classificazione adottata dall'Istituto nazionale di statistica italiano (ISTAT) per le rilevazioni statistiche nazionali di carattere economico.

Gli unici settori che mostrano un incremento nelle attivazioni dei contratti di lavoro dipendente sono *l'Attività di famiglie per il personale domestico* (+27,7%), a supporto dell'impiego femminile, e la pubblica amministrazione (+22,6%).

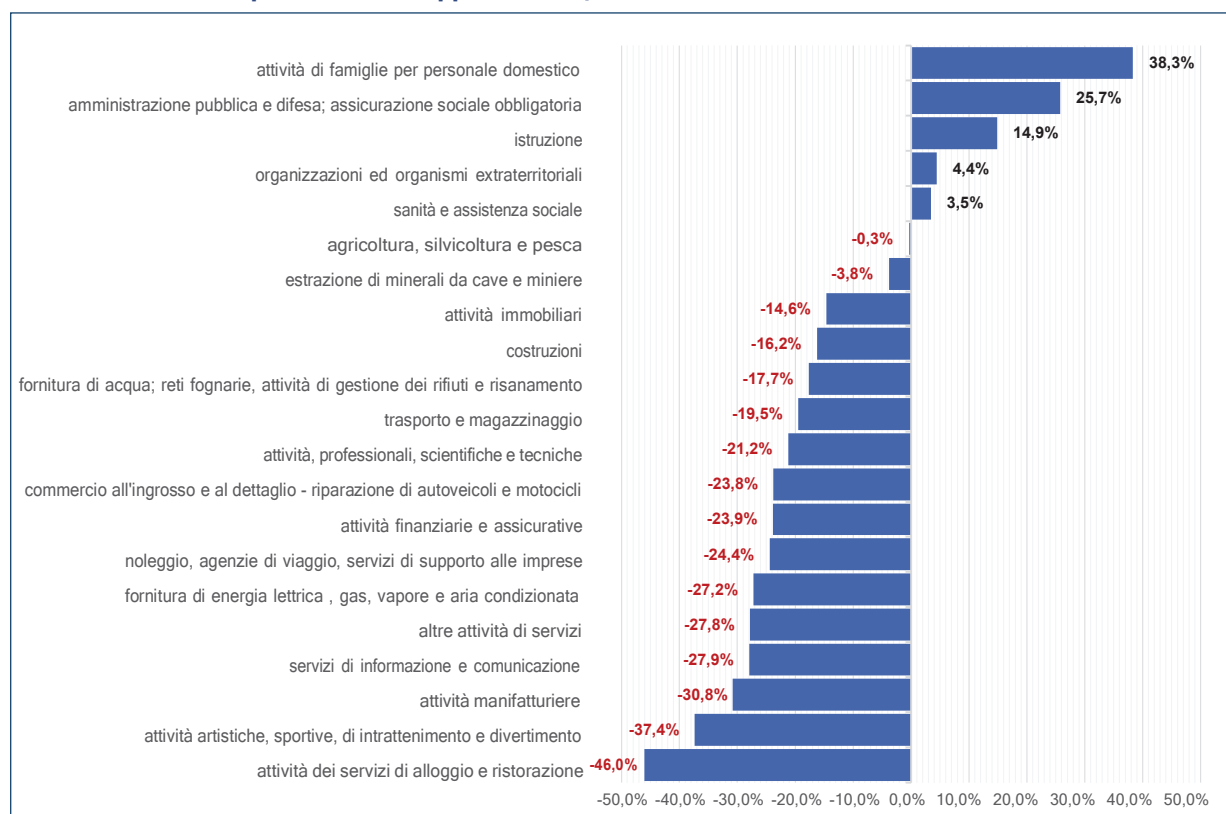
L'incremento della Sanità per il momento è molto limitato (+0,5%) in termini di contratti di lavoro. È necessario però considerare che, probabilmente, si tratta di un ambito caratterizzato da notevole componente di lavoro autonomo, non presa in esame in questa sede.

In linea generale, tutti i flussi assunzionali sono stati fermati su due versanti: il provvedimento del blocco dei licenziamenti e la sospensione dei nuovi inserimenti da parte delle aziende.

Ne consegue che, nel complesso delle anomalie del 2020, anche l'indicatore delle attivazioni di contratti di lavoro risulti meno esplicativo rispetto ad altri anni.

Può essere più significativo, invece, osservare il F.T.E. che designa la capacità di ogni settore in termini di consistenza contrattuale.

Grafico n. 12: F.T.E. per settore – rapporto 2020/2019



FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Da questo grafico si evidenzia un fenomeno ormai noto: il crollo delle *Attività legate all'accoglienza turistica e alla ristorazione* (-46,0%) e delle *Attività sportive e dello spettacolo* (-37,4%). Perdite di minor consistenza relativa sono registrate negli altri settori, compresi quelli che vantano una rilevanza notevole in termini di valori assoluti per numero di contratti: tra queste si evidenziano in

particolare le recessioni del settore *Attività manifatturiere* (-30,8%), e del settore *Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese* (-24,4%).

Pressoché stabili rispetto al 2019 in termini di variazioni percentuali *l'Agricoltura e l'Estrazione di minerali da cave e miniere*, quest'ultimo con valori assoluti poco significativi rispetto al totale dei settori.

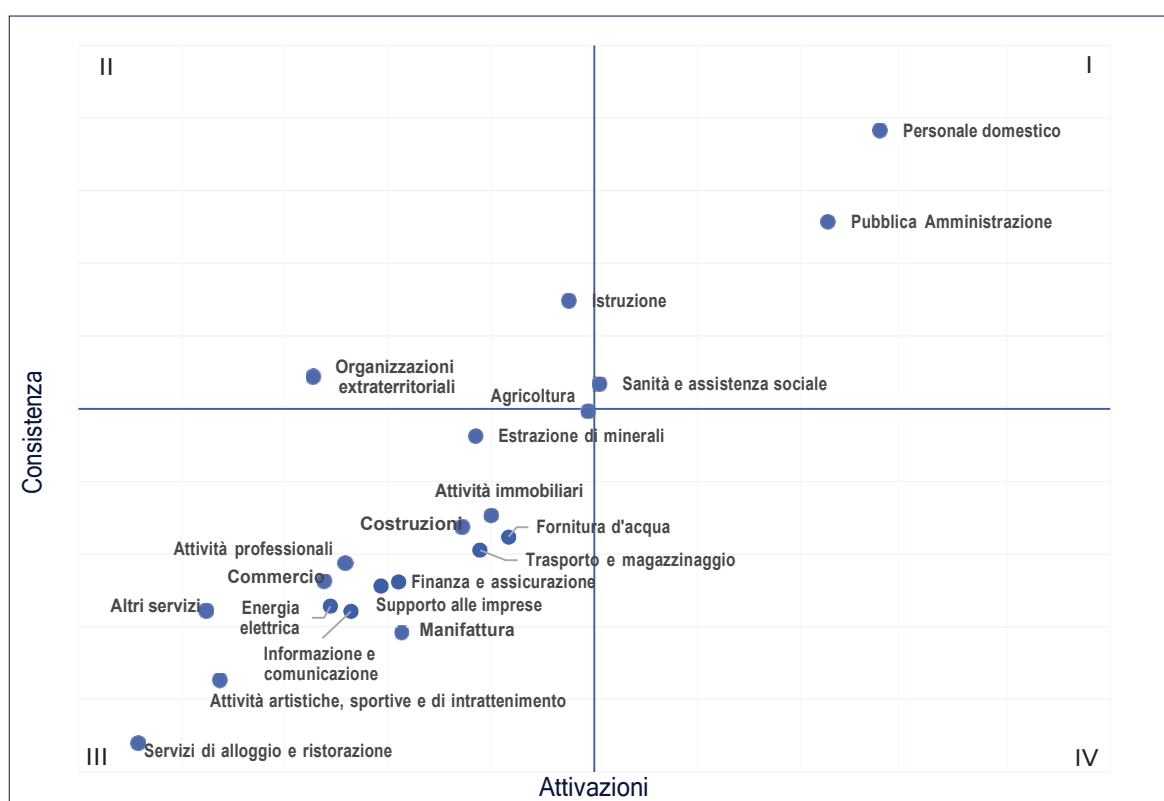
Come già anticipato, la pandemia ha generato un fenomeno confermato dai dati riportati nella tabella n. 17: l'intensivo e necessario ricorso agli operatori di cura e assistenza alla persona.

Infatti, il settore delle *Attività di famiglie per il lavoro domestico* risulta quello con una crescita più accesa (+38,3%) alla quale si unisce quella più contenuta del settore *Sanità e assistenza* (+3,5%). È opportuno precisare, inoltre, che

l'assistenza all'infanzia e parte delle collaborazioni socioassistenziali sono state annoverate anche nel settore dell'*Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria* (+25,7%), insieme, ovviamente, ad altre professionalità della funzione pubblica.

Anche l'*Istruzione*, con un +4,4%, ha dimostrato un sostanziale incremento rispetto al 2019.

Grafico n. 13: Classificazione dei settori in base alla variazione di attivazione di rapporti di lavoro e F.T.E. tra gli anni 2020 e 2019



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Il grafico n. 13 evidenzia anche i settori in controtendenza rispetto alla recessione generalizzata del 2020: la Pubblica Amministrazione, con attivazione di contratti di lunga durata, e soprattutto il personale domestico. La maggior parte degli altri settori, concentrati prevalentemente nel III quadrante del grafico, riportano un numero di attivazioni limitate in termini di valori assoluti e di ore lavorate. Il IV quadrante, relativo ai contratti a tempo indeterminato, non è

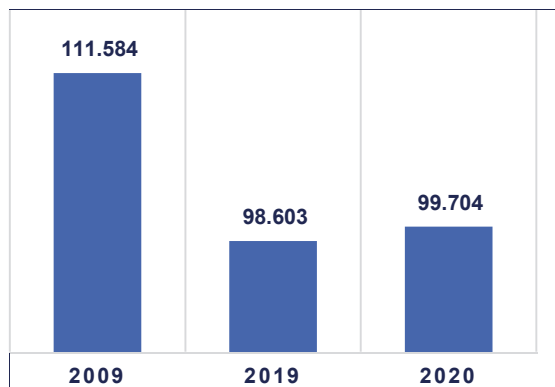
popolato, presumibilmente a causa della scarsa propensione delle imprese verso forme contrattuali più stabili, poco ricercate in una fase di precarietà generalizzata.

Infine, la vocazione socio-produttiva dei diversi territori della regione nel 2020 vedere ridursi le caratterizzazioni territoriali e le differenze tra settori sono meno accentuate rispetto agli anni precedenti.

3.2 LE IMPRESE CHE ASSUMONO

Il numero delle imprese che hanno comunicato almeno l'attivazione di un contratto di lavoro in Piemonte nel 2020 è di 99.704 unità, pari ad una crescita di 1.101 aziende rispetto all'anno precedente.

Grafico n. 14: Distribuzione delle imprese per anno



Fonte: RIELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Rispetto al 2009 si evidenzia una perdita significativa con 11.880 aziende in meno.

La ragione dell'aumento del numero di imprese avvenuto nel 2020 è da attribuirsi a dinamiche diverse per categorie di datori di lavoro:

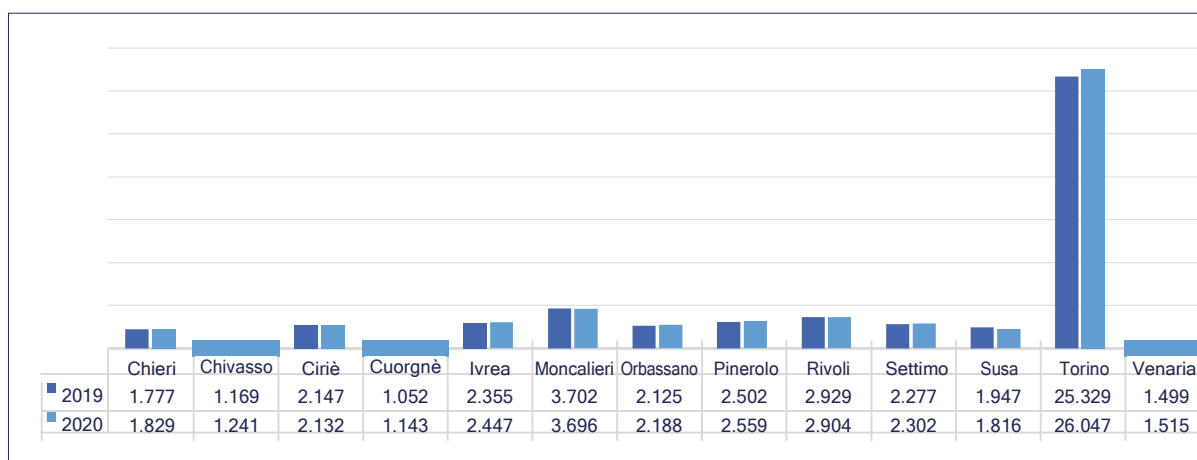
- l'incremento delle famiglie che hanno assunto badanti;
- la tendenza degli esercizi commerciali, non solo nella ristorazione, che si sono concentrati sulle consegne a domicilio e hanno dovuto assumere anche personale addetto al *triage* anti-Covid;
- la spinta propulsiva ricevuta dall'edilizia.

3.3 LE IMPRESE ED I TERRITORI

Il quadrante metropolitano registra un incremento complessivo del numero di imprese che hanno stipulato almeno un contratto. Si contano, infatti, 1.099 imprese in più nel 2020 rispetto all'anno precedente (-2,0 %). Quattro territori mostrano saldi negativi: Ciriè (-15 unità),

Moncalieri (-6 unità), Rivoli (-25) e Susa (-131); mentre tutti gli altri territori registrano saldi positivi: Ivrea (+92), Cuornè (+91) e Orbassano (+63), Chieri (+52), Chivasso (72), Pinerolo (+57), Settimo T.se (+25), Torino (+718), Venaria (+16).

Grafico n. 15: Distribuzione delle imprese nel quadrante metropolitano

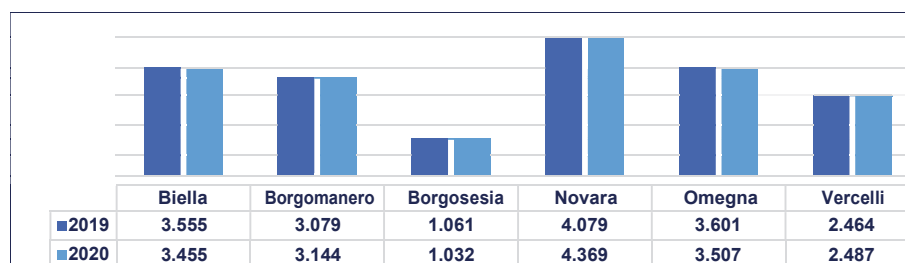


Fonte: RIELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Rispetto all'anno precedente, nel 2020 il quadrante Nord Est riporta un saldo positivo di 155 imprese (+0,9%) soprattutto grazie alle performance di

Novara (+290), Vercelli (+23), Borgomanero (+65), parzialmente attutite dalle perdite di Biella (-100), Omegna (-94) e Borgosesia (-29).

Grafico n. 16: Distribuzione delle imprese nel quadrante Nord Est

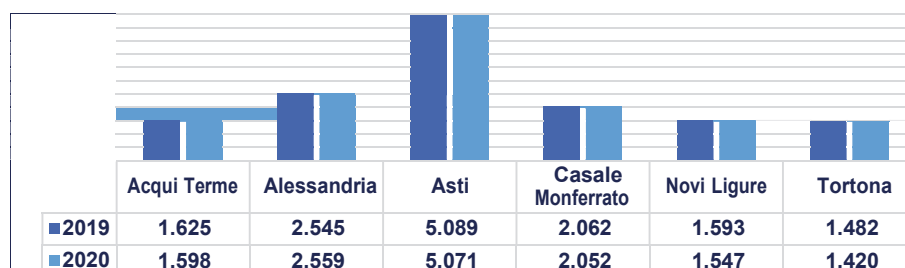


FONTE: RIELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Il quadrante Sud Est mostra un calo nel numero di imprese che hanno stipulato almeno un contratto. Sono 149 le imprese in meno nel 2020 rispetto all'anno precedente (-1,0%).

Solo l'alessandrino riporta un saldo positivo di 14 imprese; tutti gli altri territori sono caratterizzati da performance negative: Asti (-18), Acqui Terme (-27), Novi Ligure (-46), Tortona (-62) e Casale Monferrato (-46).

Grafico n. 17: Distribuzione delle imprese nel quadrante Sud Est



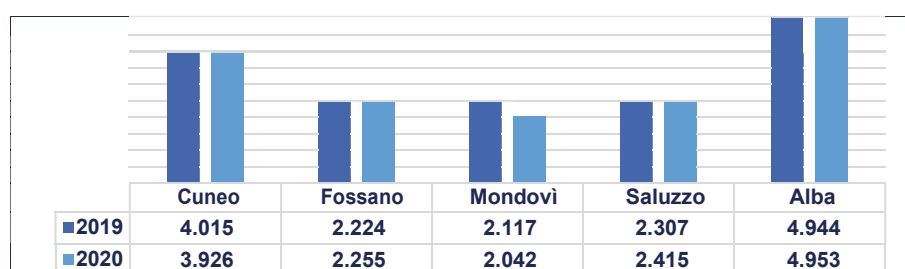
FONTE: RIELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Il quadrante Sud Ovest presenta un saldo negativo di 16 imprese (-0,1%) rispetto al 2019, manifestando comunque una tendente stabilità. Andamenti positivi per il bacino del Centro per l'Impiego di Alba

(+9 imprese), di Fossano (+31 imprese) e soprattutto di Saluzzo (+108 imprese).

Negativi i saldi degli altri territori: Cuneo (-89 unità), Mondovì (-75 unità).

Grafico n. 18: Distribuzione delle imprese nel quadrante Sud Ovest



FONTE: RIELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

4. LE PROFESSIONI

Al fine di agevolare la divulgazione dei dati statistici e amministrativi, l'analisi del presente capitolo esamina i Grandi Gruppi Professionali, il primo dei cinque livelli della classificazione Istat delle professioni. Ogni Grande Gruppo Professionale annovera più qualifiche alle quali si riferiscono i contratti riportati dalle C.Ob.

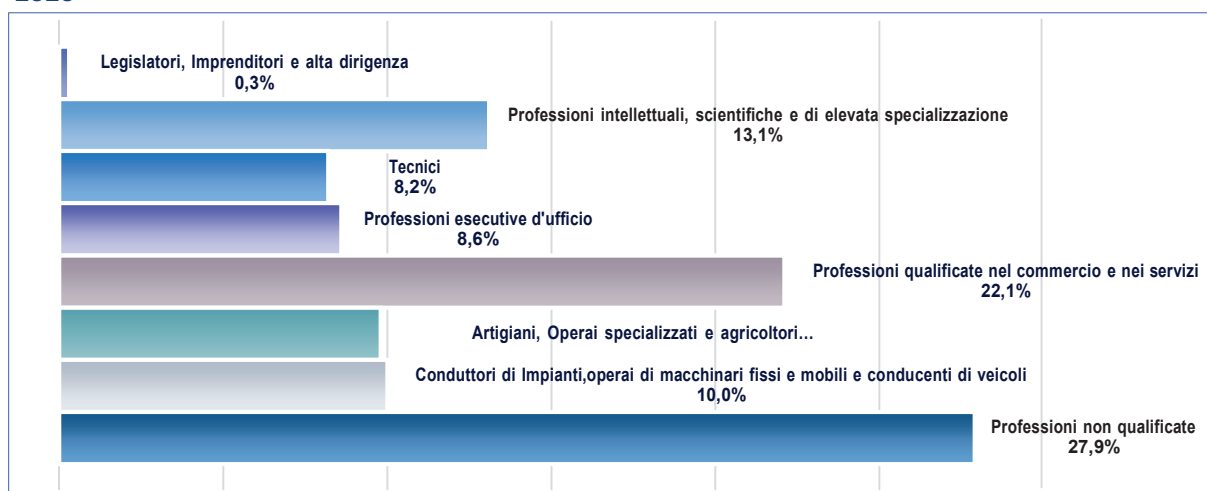
In questi termini la distribuzione del 2020 restituisce una fotografia in cui risultano prevalenti le "professioni non qualificate" e

le "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi".

Le prime, infatti, rappresentano il 27,9% del totale dei contratti, le seconde il 22,1%.

All'interno di questi due Grandi Gruppi Professionali assumono un peso significativo i "braccianti", circa 1/3 dei contratti delle "professioni non qualificate", e gli "addetti all'assistenza alla persona" che ricoprono il 23,8% del totale dei contratti riferiti alle "professioni del commercio e dei servizi".

Grafico n. 19: Distribuzione percentuale numero dei contratti per grande gruppo professionale - Anno 2020



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Le "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" registrano più contratti delle "professioni tecniche": 77.722 le prime e 48.648 le seconde.

Tale evidenza potrebbe configurarsi come innovativa rispetto al passato. In realtà, nel 2020, l'incremento delle professioni intellettuali è prevalentemente influenzato dai contratti stipulati per il personale della scuola e dell'istruzione che costituiscono il 66,2% di tutti i contratti del Grande Gruppo Professionale "professioni

intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione".

In un mercato caratterizzato da elevati livelli di precarietà e da percorsi lavorativi frammentati, come da metodologia dei capitoli precedenti, anche sul versante delle professioni si è ritenuto importante avvalersi dell'indicatore F.T.E., in modo da ponderare la solidità dei contratti attivati ed evitare di dare la medesima rilevanza ad un rapporto di lavoro con durata e orario ridotti rispetto ad uno che presenta parametri di maggior consistenza.

Se si confrontano i dati del 2020 con quelli del 2019 in termini del già descritto indicatore F.T.E., si nota un decremento generale per ogni Grande Gruppo Professionale.

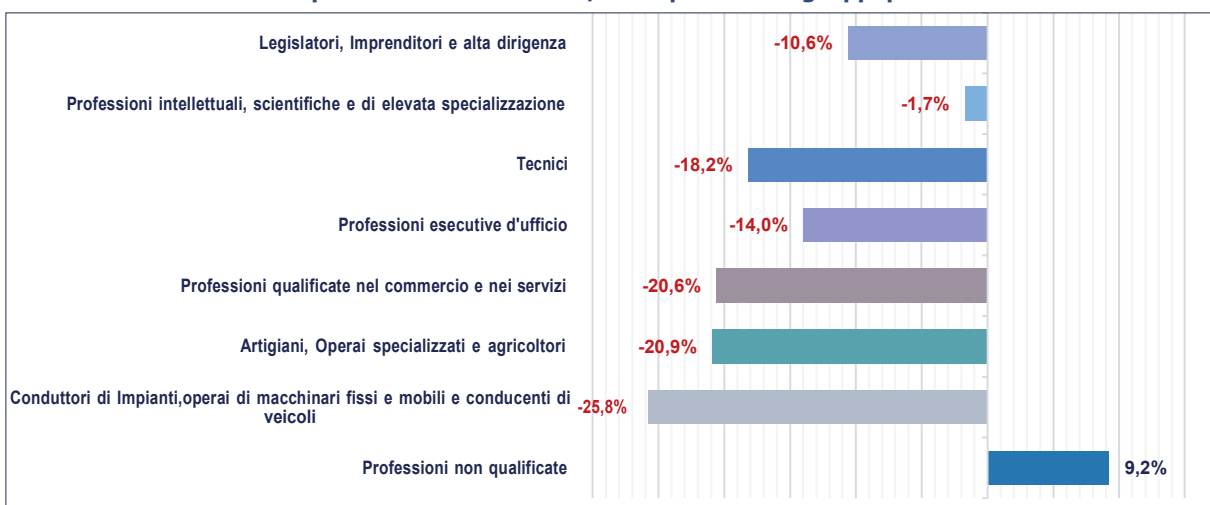
Fanno eccezione le "professioni non qualificate" che guadagnano 9,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Le contrazioni più marcate sono registrate dalle "professioni dell'artigianato, dell'agricoltura e gli operai specializzati"

(-25,8%) e dalle "professioni qualificate del commercio e dei servizi" (-20,6%). Si segnala invece un minore impatto per le "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" (-1,7%).

Maggiormente sofferenti si dimostrano tutti i profili intermedi, amministrativi, gestionali in quanto professioni popolate prevalentemente da personale con mansioni più routinarie.

Grafico n. 20: Variazione percentuali F.T.E. 2020/2019 per Grandi gruppi professionali.



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Dal confronto del 2020 con il 2009, anch'esso anno di crisi economica, il F.T.E. riporta una flessione di 14.993 unità: il 2020 ne registra 232.933 mentre il 2009 ne contava 247.926. Tale evidenza costituisce un'ulteriore conferma di come la crisi pandemica del 2020 sia peggiore della crisi finanziaria del 2009.

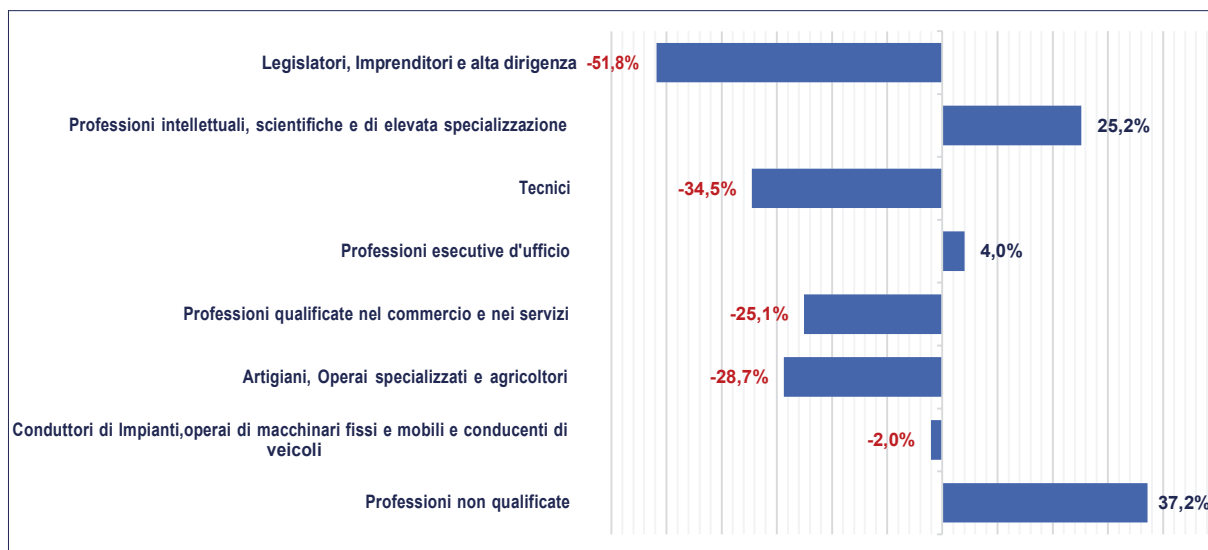
Il grafico n. 21 evidenzia delle differenze rispetto al confronto precedente. Alcune professioni, infatti, manifestano saldi negativi più accentuati rispetto a quelli registrati nel confronto con il 2019: "le professioni tecniche" perdono il 34,5%, "le professioni dell'artigianato, dell'agricoltura e gli operai specializzati" il 28,7% e "le professioni del commercio e dei servizi" il 25,1%.

Sicuramente le professioni più penalizzate sono state quelle dei "Legislatori, imprenditori e alta dirigenza" (-51,8%). Inversamente, le "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" (+25,2%), "le professioni esecutive di ufficio" (+4,0%) e "le professioni non qualificate" (+37,2%) hanno manifestato tutti saldi positivi.

Parrebbero dunque queste, le professioni che dimostrano una maggiore resistenza nel corso della prolungata emergenza sanitaria.

Anche per l'analisi delle professioni, come in tutto l'impianto di indagine del presente rapporto, si è ritenuto più significativo considerare il confronto tra i due anni di crisi piuttosto che esclusivamente quello tra il 2019 e il 2020.

Grafico n. 21: Variazione percentuale F.T.E. 2020/2009 per Grandi gruppi professionali.



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Risulta comunque evidente soprattutto la resistenza delle "professioni non qualificate" in entrambi i confronti annuali. All'interno di questo Grande Gruppo Professionale non prevalgono solamente le professioni riferite al lavoro domestico, ma registrano pesi significativi anche le professioni non qualificate dell'industria, dell'edilizia e della logistica.

Tra le professioni più richieste si nota immediatamente l'impatto del Covid-19 che si traduce in una crescita di quelle sanitarie e socio-assistenziali (Addetti

all'assistenza personale, professioni sanitarie ed infermieristiche, professioni qualificate nei servizi sociali), di quelle della scuola (professori scuola primaria e specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili) e di coloro che operano nella sanificazione (bidelli o addetti all'igiene e sanificazione) e nella logistica (Addetti alla gestione dei magazzini). Anche i "Braccianti" manifestano una stabilità. Crollano invece le altre professioni: gli "Addetti agli affari generali", i "Commessi alla vendita" ed i "Conducenti di mezzi pesanti e camion".

Tabella n. 18: Distribuzione delle professioni più richieste in Piemonte in F.T.E. (2019-2020)

DESCRIZIONE QUALIFICA	2019	2020	SALDO	
	(v.a.)		%	
Braccianti agricoli	16.124	16.113	-11	-0,1
Addetti all'assistenza personale	13.940	15.868	1.928	13,8
Addetti agli affari generali	12.360	10.739	-1.621	-13,1
Collaboratori domestici e professioni assimilate	5.453	9.575	4.122	75,6
Commessi delle vendite al minuto	9.353	6.369	-2.984	-31,9
Bidelli e professioni assimilate	2.866	5.597	2.731	95,3
Professori di scuola primaria	4.710	5.462	752	16,0
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	4.756	5.090	334	7,0
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	4.470	4.967	497	11,1
Professioni sanitarie infermieristiche	3.098	4.432	1.334	43,0
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.300	4.391	90	2,1
Conducenti di mezzi pesanti e camion	5.454	4.226	-1.228	-22,5

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

PARTE SECONDA: L'OFFERTA DI LAVORO

I contenuti riportati in questa seconda sezione di Cronache del Lavoro 2021, sono riferiti all'universo dei "disoccupati amministrativi", categoria di persone intesa ai sensi del D.lgs. 150/2015, Art.19 comma 1 secondo cui sono disoccupati:

"i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 150/15, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego".

Tale normativa rimanda alla Costituzione (Artt. 1, 4, 35 e 37 relativi alla parità di diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale) e alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (Art. 29) relativo al diritto di ogni individuo ad accedere ai servizi di collocamento gratuito.

Pertanto, nella presente analisi, le persone che hanno dichiarato la propria disponibilità al lavoro, come indicato dall'Art. 19, compongono l'universo dei "Disoccupati Amministrativi".¹⁰

L'elaborazione dei dati a seguire è realizzata sulla base dell'interscambio delle banche dati regionali e nazionali, è disaggregata per bacini territoriali riferiti ai Centri per l'Impiego e si concentra sui flussi dei disoccupati amministrativi degli ultimi tre anni, 2018, 2019 e 2020.

È opportuno precisare che i precedenti rapporti *Cronache del Lavoro* fino agli anni scorsi erano basati su una metodologia di analisi differente che prendeva in esame il conteggio del flusso delle persone definite "Disponibili al lavoro".

La metodologia attuale, invece, si muove dall'analisi della dichiarazione in forma telematica della disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa (D.I.D.), resa possibile dal 1° dicembre 2017¹¹.

Questa Dichiarazione di Immediata Disponibilità è una condizione essenziale per l'acquisizione dello stato di disoccupazione, propedeutico alla fruizione delle misure di Politica Attiva del Lavoro.

È resa dalla persona priva di attività lavorativa tramite il portale specifico e rimane attiva fino al possibile verificarsi delle eventuali seguenti condizioni:

¹⁰ indicazione e in riferimento alle nuove rilevazioni introdotte da ANPAL. Infatti, nell'ambito delle attività di ricerca finalizzate alla valorizzazione a fini statistici degli archivi amministrativi interni, Anpal sta realizzando un Sistema Informativo Statistico delle Politiche Attive del Lavoro (SISPAL). Quest'ultimo, oltre a contribuire allo sviluppo della statistica ufficiale, rappresenta una fonte essenziale per rispondere alle necessità conoscitive sia nazionali che internazionali, anche al fine di supportare la programmazione delle politiche attive del lavoro

¹¹ Dal 1° dicembre 2017, la DID può essere rilasciata esclusivamente in forma telematica, tramite uno dei seguenti canali:

- portale ANPAL, accedendo in autonomia e con proprie credenziali personali (richiesta autonoma) oppure con il supporto di un operatore di un qualsiasi CPI o di un istituto di patronato convenzionato con ANPAL (richiesta intermediata);
- Sistemi Informativi Regionali, dotati di apposite funzionalità in cooperazione applicativa con il Nodo di Coordinamento Nazionale, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di un qualsiasi CPI;
- portale INPS, contestualmente alla presentazione della domanda di NASpl o DIS-COLL, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di patronato

- la stipula di un contratto di lavoro di lavoro che prevede la Comunicazione Obbligatoria preventiva¹² ;
- l'avvio di un'attività in proprio;
- il trasferimento all'estero;
- il decesso;

Questi ultimi tre casi devono essere comunicati direttamente dagli interessati al Centro per l'Impiego di competenza.

Inoltre, ognuna delle casistiche precedenti deve rispettare alcune specifiche ulteriori dettate dalla normativa di riferimento.

In mancanza delle suddette eventualità, la D.I.D. rimane valida e il disoccupato ha il compito di attivarsi per la ricerca di un impiego e di rispondere alle opportunità lavorative messe a disposizione dalla Rete dei Servizi per l'Impiego.

È importante considerare, inoltre, che l'universo dei "Disoccupati Amministrativi" può annoverare implicitamente anche persone che temporaneamente si ritengono inattive per motivi personali giustificati.

Ne consegue un incremento del flusso delle persone che permangono nello stato di disoccupazione amministrativa. Questa precisazione mette in luce la differenza tra le statistiche elaborate sulla base di banche dati archiviate secondo un sistema normativo-amministrativo e quelle degli indicatori del mercato del lavoro riportati dall'Istat, elaborati attraverso procedure di rilevazione campionaria della popolazione.

Pertanto, i dati riferiti agli universi amministrativi e a quelli campionari non sono confrontabili, sono di natura diversa e riferiti a contesti normativi e metodologici differenti.¹³

¹² Il Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, ha infatti reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06).

Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 27/12/2007 ed è entrato in vigore dall'11/01/2008 con una fase transitoria (sarà consentito sia l'invio delle comunicazioni cartacee che telematiche) e dal 01/03/2008 in via definitiva (saranno consentite esclusivamente le comunicazioni telematiche).

¹³ L'Istat ha adottato i criteri EUROSTAT escludendo dalle persone in cerca di lavoro chi non ha svolto alcuna azione di ricerca negli ultimi 30 giorni, la definizione europea di disoccupazione si fonda sul criterio di una ricerca molto attiva del lavoro da parte di chi ne è privo.

5. GLI UTENTI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Nel 2020 sono state 176.822 le persone in Piemonte che hanno dichiarato, in forma telematica e secondo quanto stabilito per legge, l'immediata disponibilità al lavoro o che l'hanno mantenuta attiva anche a seguito di periodi di lavoro inferiori ai 180 giorni consecutivi¹⁴.

Rispetto al 2019, si registra una contrazione del 20,8%, connessa principalmente all'attuale emergenza sanitaria che rende il 2020 scarsamente confrontabile con altri anni e difficilmente paragonabile ad altri periodi di crisi economica.

Tra il 2018 e il 2019, invece, si registra una crescita del flusso annuale del 22,2% determinata, per lo più, dai percettori di Reddito di Cittadinanza, i quali devono necessariamente rendere la D.I.D.

Il genere

Tabella n. 19: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per genere in valore assoluto e variazione percentuale - anno 2018 - 2019 - 2020

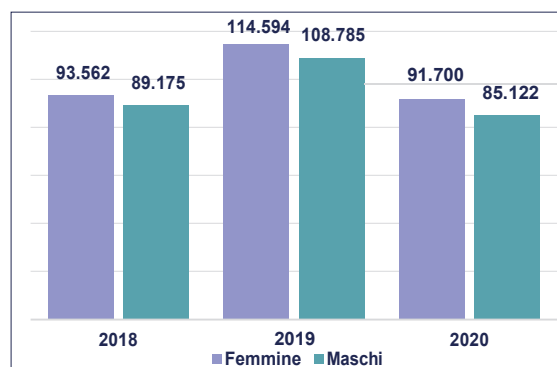
	2018	2019	2020	Var % 2020-2018	Var % 2020-2019
Femmine	93.562	114.594	91.700	-2,0	-20,0
Maschi	89.175	108.785	85.122	-4,5	-21,8
Totale	182.737	223.379	176.822	-3,2	-20,8

FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Prendendo in esame il genere, la presenza femminile nel 2020 si è intensificata rispetto agli anni precedenti: costituiva il 51,2% nel 2018, il 51,3% nel 2019 e raggiunge il 51,9% nel 2020.

In realtà, nonostante l'aumento della presenza femminile tra i disoccupati amministrativi, rispetto al 2019 le femmine diminuiscono del 20,0%; calano anche gli uomini di -21,8% rispetto al 2019, riportando una situazione a livelli

Grafico n. 22: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per genere per anno 2018-2019-2020 (v.a.)



FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Nei paragrafi successivi l'analisi del flusso annuale dei disoccupati amministrativi viene approfondita in base alle principali variabili socio-anagrafiche quali il genere, le classi di età ed il titolo di studio.

inferiori rispetto al 2018, superiore al 2020 del 4,5%.

Nel 2020 le femmine che si sono trovate ad essere disoccupate sono 91.700, il 51,9% dei 176.822 disoccupati totali. Nonostante il significativo aumento in valori assoluti della categoria delle femmine tra il 2018 e il 2019 (+21.032), il 2020 registra un calo del 2,0% (-1.862 femmine) e descrive una condizione più contenuta rispetto al 2018.

¹⁴ L'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015 prevede che "Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi". Specificato poi nella circolare Anpal 1/2019 "Regole relative allo stato di disoccupazione alla luce del D.L.4/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019)" al punto 2.1.1 "Conservazione dello stato di disoccupazione".

Le classi di età

La distribuzione per classi di età registra, nel triennio, una prevalenza della classe "fino a 29 anni", popolata da giovani in età di apprendistato e con l'accesso al Programma Garanzia Giovani. Rispetto al totale del flusso dei disoccupati amministrativi, rappresentava il 36,6% nel 2018, il 35,1% nel 2019 e costituisce il 35,9% nel 2020.

Come accaduto per quasi tutte le classi di età, il 2020 ha subito una forte contrazione rispetto agli ultimi due precedenti. L'anno della pandemia ha registrato una diminuzione della disoccupazione amministrativa nelle due categorie più giovani ma soprattutto in quelle oltre i 40 anni, probabilmente per le difficoltà connesse al maggior carico familiare durante la pandemia.

Tabella n. 20: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per classi di età in valore assoluto e variazione percentuale - anno 2018 - 2019 - 2020

	2018	2019	2020	Var % 2020-2018	Var % 2020-2019
fino a 29 anni	66.879	78.449	63.560	-5,0	-19,0
30-39 Anni	38.620	46.578	38.030	-1,5	-18,4
40-49 Anni	38.308	46.751	35.804	-6,5	-23,4
50 e oltre	38.930	51.601	39.428	1,3	-23,6
Totale	182.737	223.379	176.822	-3,2	-20,8

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Nel 2020 la classe di età "50 anni e oltre" rappresenta il 22,3% del totale, similmente agli anni precedenti: 21,3% nel 2018 e 23,1% nel 2019. Questa categoria è quella che registra la flessione più significativa rispetto al 2019 (-23,6%); rispetto al 2018 riporta un lieve aumento pari all' 1,3% del flusso delle persone con D.I.D. attiva.

Complessivamente, l'analisi incrociata delle variabili "genere" e "classi di età" mette in evidenza la maggiore presenza di femmine nell'universo dei disoccupati amministrativi. La componente maschile, invece, prevale nella classe di età "fino a 29 anni", nel corso di tutti e tre gli anni esaminati. (tabella n. 21)

Tabella n. 21: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per classe di età e genere in valori assoluti - anno 2018 - 2019 - 2020

	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
fino a 29 anni	31.769	35.110	66.879	37.467	40.982	78.449	30.339	33.221	63.560
30-39 Anni	21.227	17.393	38.620	25.567	21.011	46.578	20.740	17.290	38.030
40-49 Anni	20.743	17.565	38.308	25.272	21.479	46.751	19.784	16.020	35.804
50 e oltre	19.823	19.107	38.930	26.288	25.313	51.601	20.837	18.591	39.428
Totale	93.562	89.175	182.737	114.594	108.785	223.379	91.700	85.122	176.822

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

In particolare, tra i giovani nella classe di età "fino a 29 anni" i maschi nel 2020 sono 33.221 (52,3%), contro le 30.339 femmine, (47,7%) Percentuali simili si riscontrano nei due anni precedenti. Questo dato può far ipotizzare che la

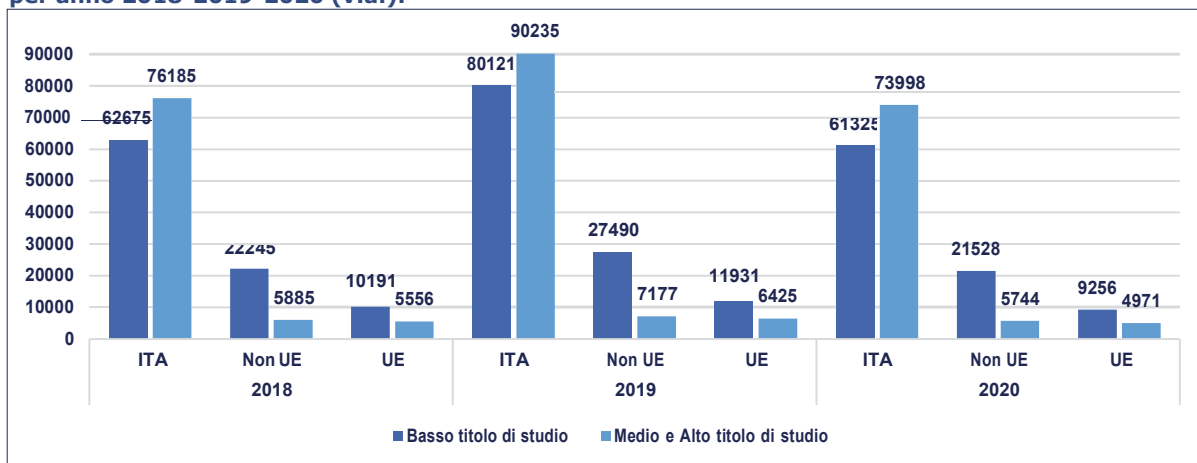
maggior presenza di maschi disoccupati proprio nella classe di età dei più giovani sia ascrivibile al loro periodo di permanenza nel sistema di istruzione, più breve rispetto a quello delle femmine.

Titolo di studio

A questo riguardo, analizzando il titolo di studio, si rileva che la metà dei disoccupati amministrativi (52,0% nel 2018, 53,5%

nel 2019 e il 52,1% nel 2020) ha un livello di scolarizzazione "basso" che non supera la licenza media inferiore.

Grafico n. 23: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per classe di titolo di studio e provenienza per anno 2018-2019-2020 (v.a.).



Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Bisogna tenere però conto della percentuale di disoccupati stranieri: 24,0% nel 2018, 23,7% nel 2019 e 23,5%. Come noto, il titolo di studio di queste persone viene generalmente imputato nella categoria "obbligo scolastico", perché il titolo accademico di studio degli extra UE spesso non è soggetto a richieste di riconoscimento e/o parametrato ad uno italiano corrispondente.

Ulteriore conferma ne è il fatto che gli uomini con obbligo scolastico o nessun titolo di studio costituiscono la

componente più rilevante in tutti e tre gli anni presi in esame: nel 2018 il 28,4%, nel 2019 il 28,8% e nel 2020 il 27,8%. Invece, le femmine con questo livello di istruzione rappresentano il 23,7% nel 2018, il 24,7% nel 2019 e il 24,3% nel 2020.

Dinamiche speculari si evidenziano nella categoria dei titoli di studio medio alti: la componente femminile risulta maggiormente scolarizzata e supera, in tutti gli anni, la percentuale di maschi con le stesse caratteristiche, come si evince dalla successiva tabella.

Tabella n. 22: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per classe di titolo di studio e genere in valore percentuale - anno 2018 - 2019 - 2020

	2018		2019		2020	
	F	M	F	M	F	M
Basso titolo di studio	23,7%	28,4%	24,7%	28,8%	24,3%	27,8%
Medio e Alto titolo di studio	27,5%	20,4%	26,6%	19,9%	27,5%	20,4%

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Provenienza territoriale.

Per quanto riguarda la provenienza territoriale tra il 2018 e il 2019, la categoria *italiani* è in crescita del 22,7%, di poco inferiore all'incremento della categoria stranieri extra-UE pari al 23,2%.

Crollano i numeri della categoria *stranieri comunitari*, soprattutto maschi che sono rientrati nei rispettivi paesi di provenienza, a causa della pandemia. Invece, la variazione percentuale tra il 2020 e il 2019 tra i disoccupati extra UE è stata omogenea per entrambi i generi.

Tabella n. 23: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per provenienza e genere in valori assoluti - anno 2018 - 2019 - 2020

	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ITA	71.919	66.941	138.860	88.234	82.122	170.356	70.782	64.541	135.323
UE	9.828	5.919	15.747	11.561	6.795	18.356	9.241	4.986	14.227
Non UE	11.815	16.315	28.130	14.799	19.868	34.667	11.677	15.595	27.272
Totale	93.562	89.175	182.737	114.594	108.785	223.379	91.700	85.122	176.822

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Tabella n. 24: Variazione percentuale dei disoccupati amministrativi per provenienza e genere rispetto agli anni 2018, 2019 e 2020.

	2019 / 2018			2020 / 2019			2020 / 2018		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ITA	22,7	22,7	22,7	-19,8	-21,4	-20,6	-1,6	-3,6	-2,5
UE	17,6	14,8	16,6	-20,1	-26,6	-22,5	-6,0	-15,8	-9,7
Non UE	25,3	21,8	23,2	-21,1	-21,5	-21,3	-1,2	-4,4	-3,1
Totale	22,5	22,0	22,2	-20,0	-21,8	-20,8	-2,0	-4,5	-3,2

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Rispetto alla totalità dei disoccupati amministrativi, nel 2018 gli italiani rappresentavano il 76,0% e registrano un ulteriore incremento di 0,5 punti percentuali nel 2020.

Esattamente come nell'analisi mossa nel capitolo relativo alle caratteristiche socio anagrafiche delle persone interessate da

almeno un contratto, la categoria stranieri annovera sia i disoccupati di provenienza straniera, in contrazione nel triennio (8,6% nel 2018 e 8,0% nel 2020), sia quelli di provenienza extra UE che rimangono sostanzialmente stabili nel triennio e oscillano, in termini di distribuzione percentuale, tra il 15,5% e il 15,4%.

Tabella n. 25: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per provenienza e genere in percentuale di colonna - anno 2018 - 2019 - 2020

	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
ITA	76,9	75,1	76,0	77,0	75,5	76,3	77,2	75,8	76,5
UE	10,5	6,6	8,6	10,1	6,2	8,2	10,1	5,9	8,0
Non UE	12,6	18,3	15,4	12,9	18,3	15,5	12,7	18,3	15,4

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

Sul versante del genere, la rappresentanza femminile italiana cresce negli anni, così come quella maschile. Quest'ultima registra una diminuzione nella categoria comunitari, diversamente dalle femmine di provenienza comunitaria che aumentano la loro rilevanza proporzionale.

La sezione in oggetto esamina la distribuzione territoriale del flusso di persone che hanno reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità in forma telematica, nell'arco temporale di riferimento del capitolo.

Come già evidenziato, ogni bacino territoriale presenta peculiarità distintive che lo descrivono e caratterizzano.

In particolare, l'analisi a seguire mira a fornire ulteriori elementi utili alla conoscenza del contesto locale del lavoro nel quale è collocato il Centro per l'Impiego, per poter orientare al meglio le

Tra gli stranieri extra UE, la percentuale più elevata, e al contempo stabile, è quella maschile; quella femminile si presenta altrettanto statica, anche se ridotta rispetto a quella dei maschi.

persone disoccupate, generare fattivi incroci di domanda e offerta di lavoro e contenere l'annoso limite del *mismatch*, particolarmente accentuato in questo momento storico anche a causa dell'accelerazione tecnologica e delle rapide trasformazioni dei modelli organizzativi.

Si ricorda, come riportato nel paragrafo 2.2, che il quadrante è esclusivamente un'unità amministrativa e comprende più Centri per l'Impiego.

I disoccupati amministrativi nel quadrante metropolitano.

L'emergenza sanitaria ha generato una contrazione dei flussi di persone in cerca di occupazione e i Centri per l'Impiego che hanno registrato flessioni più evidenti tra il 2019 e il 2020 sono Rivoli (-28,9%) e Venaria (-28,1%); contenute invece le diminuzioni di disoccupati amministrativi

nel bacino del Centro per l'Impiego di Ivrea (-8,5%) e di Cuorgnè (-11,6%). La componente maschile è quella più influenzata dalle contrazioni; quella femminile si caratterizza per una permanenza più prolungata nello stato di disoccupazione.

Tabella n. 26: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per quadrante metropolitano e genere - anno 2018 - 2019 - 2020

CPI	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
CPI di CHIARI	1.894	1.708	3.602	2.256	2.072	4.328	1.831	1.632	3.463
CPI di CHIVASSO	1.974	1.800	3.774	2.378	2.212	4.590	1.953	1.696	3.649
CPI di CIRIÉ'	2.254	2.141	4.395	2.876	2.583	5.459	2.107	1.989	4.096
CPI di CUORGNE'	1.015	1.041	2.056	1.350	1.344	2.694	1.174	1.208	2.382
CPI di IVREA	2.351	2.273	4.624	2.923	2.920	5.843	2.716	2.629	5.345
CPI di MONCALIERI	4.255	3.981	8.236	5.361	4.901	10.262	4.155	3.688	7.843
CPI di ORBASSANO	2.419	2.380	4.799	2.807	2.647	5.454	2.092	1.902	3.994
CPI di PINEROLO	3.201	2.678	5.879	3.908	3.476	7.384	2.881	2.631	5.512
CPI di RIVOLI	3.398	2.985	6.383	4.233	3.662	7.895	2.988	2.624	5.612
CPI di SETTIMO T.SE	2.539	2.271	4.810	3.327	3.006	6.333	2.588	2.413	5.001
CPI di SUSA	1.954	2.028	3.982	2.473	2.348	4.821	1.951	1.901	3.852
CPI di TORINO	18.654	18.562	37.216	23.996	23.559	47.555	19.465	18.493	37.958
CPI di VENARIA	1.809	1.730	3.539	2.281	2.174	4.455	1.641	1.563	3.204

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

I disoccupati amministrativi nel quadrante Nord Est

Anche nel quadrante *Nord Est*, maggiormente influenzato dall'economia all'economia lombarda, il 2020 ha registrato meno disoccupati amministrativi rispetto al 2019. Il Centro per l'Impiego di Vercelli è quello in cui la flessione è più marcata (-25,4%) e si distingue per una concentrazione femminile maggiore rispetto a quella maschile, diversamente

dalla distribuzione presente negli altri territori; mentre il bacino del Centro per l'Impiego di Omegna riporta quella inferiore

(-10,6%). Anche in questo caso, la contrazione coinvolge prevalentemente il genere maschile e le femmine si trattengono per periodi più lunghi nello stato di disoccupazione.

Tabella n. 27: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per quadrante nord-est e genere - anno 2018 - 2019 - 2020

CPI	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
CPI di BIELLA	3.465	3.269	6.734	3.817	3.805	7.622	3.082	2.879	5.961
CPI di BORGOMANERO	3.024	2.751	5.775	3.597	3.318	6.915	2.764	2.546	5.310
CPI di BORGOSESIA	1.006	951	1.957	1.152	1.020	2.172	915	758	1.673
CPI di NOVARA	4.240	4.223	8.463	5.000	4.963	9.963	4.025	4.041	8.066
CPI di OMEGNA	4.236	4.064	8.300	5.279	4.825	10.104	4.645	4.385	9.030
CPI di VERCELLI	2.443	2.593	5.036	2.963	3.278	6.241	2.285	2.371	4.656

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

I disoccupati amministrativi nel quadrante Sud Est

Nel quadrante *Sud Est*, caratterizzato da un elevato tasso di invecchiamento della popolazione, il 2020 rispetto al 2019 evidenzia una contrazione dei flussi dei disoccupati amministrativi che ha interessato in modo prevalente il bacino del Centro per l'Impiego di Alessandria (-29,1%) e in misura minore quello del bacino del Centro per l'Impiego di Novi Ligure (-17,8%).

In termini di genere si invertono le dinamiche già descritte per gli altri quadranti con una presenza femminile minore rispetto a quella maschile solo per il 2018 e il 2019 mentre per il 2020 si ritorna a una dinamica simile agli altri Centri per l'Impiego del Piemonte. In questa dinamica fa eccezione nel 2019 solo il Centro per l'Impiego di Tortona.

Tabella n. 28: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per quadrante sud-est e genere - anno 2018 - 2019 - 2020

CPI	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
CPI di ACQUI TERME	1.494	1.511	3.005	1.795	1.717	3.512	1.385	1.348	2.733
CPI di ALESSANDRIA	2.504	2.838	5.342	3.192	3.509	6.701	2.244	2.508	4.752
CPI di ASTI	4.716	4.746	9.462	5.832	5.790	11.622	4.871	4.216	9.087
CPI di CASALE M.TO	1.996	2.177	4.173	2.297	2.435	4.732	1.695	1.761	3.456
CPI di NOVI LIGURE	1.553	1.539	3.092	1.987	1.822	3.809	1.721	1.409	3.130
CPI di TORTONA	1.206	1.196	2.402	1.397	1.578	2.975	1.038	1.176	2.214

Fonte: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

I disoccupati amministrativi nel quadrante Sud Ovest

Nel quadrante *Sud Ovest*, i cui territori gravitano intorno al settore dell'agricoltura, tra il 2019 e il 2020 la flessione si presenta distribuita in modo pressoché omogeneo in tutti i bacini dei Centri per l'Impiego: la contrazione

minore si registra nel bacino di Alba (-16,0%); nei restanti oscilla tra -18,1% e -18,4%. Le distribuzioni di genere riflettono quelle esposte anche per gli altri territori.

Tabella n. 29: Distribuzione dei disoccupati amministrativi per quadrante sud-ovest e genere - anno 2018 - 2019 - 2020

CPI	2018			2019			2020		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
CPI di ALBA	4.202	3.357	7.559	5.045	3.930	8.975	4.303	3.235	7.538
CPI di CUNEO	3.873	3.382	7.255	4.474	4.148	8.622	3.664	3.388	7.052
CPI di FOSSANO	2.278	1.950	4.228	2.549	2.266	4.815	2.116	1.826	3.942
CPI di MONDOVI'	2.175	1.902	4.077	2.542	2.220	4.762	2.108	1.780	3.888
CPI di SALUZZO	1.843	1.527	3.370	2.269	2.027	4.296	1.861	1.649	3.510

FONTE: RIELABORAZIONE APL SU DATI SILP

L'accelerazione digitale, sensibilmente più accentuata in tempo di pandemia, ci ha portati a familiarizzare ulteriormente con la dematerializzazione di alcuni aspetti del nostro quotidiano: basti pensare alla consuetudine acquisita nei confronti degli acquisti on line (e-commerce), alla fruizione da remoto di una serie di servizi, così come alla possibilità di lavorare in modalità agile.

Ciò premesso, l'economia ed il mercato del lavoro si connotano ancora di tratti fisici e materiali e la crisi pandemica, quasi "plastica" nella potenza dei suoi effetti, ha avuto un impatto negativo addirittura maggiore rispetto alla crisi economico finanziaria del 2009.

In quel contesto si registrò un'imponente crescita nel settore dei servizi, dovuta principalmente allo sviluppo in Piemonte di molti ambiti del terziario, quali il turismo ed i servizi alla persona. Inoltre, molti lavoratori provenienti dall'industria si sono ricollocati occasionalmente proprio nel settore dei servizi.

La crisi che abbiamo attraversato negli ultimi 15 mesi, invece, ha colpito proprio quel settore dei servizi che, negli anni passati, era riuscito a riassorbire gli esuberanti in uscita dall'industria.

La ripresa in corso probabilmente proseguirà in modalità graduale e asimmetrica: è stata percepita, da qualche settimana, dai settori che sono stati meno colpiti dalla pandemia (sanità, lavoro domestico, pubblica amministrazione e istruzione) ma, già mentre questo documento è in fase di perfezionamento, anche turismo, abbigliamento, trasporto e ristorazione sono interessati da una sensibile fase di ripartenza.

Da un punto di osservazione più ravvicinato (SILP), il segnale proveniente dalle comunicazioni obbligatorie del 2020,

indica che il ciclo positivo iniziato nel 2015 si è sostanzialmente fermato.

I cali delle assunzioni del 2020 sono stati fisiologicamente indotti dai vari periodi di *lockdown*: infatti, nel primo trimestre dell'anno, il saldo negativo registrato è di -1.700 contratti, nel secondo trimestre di -578 contratti e nel quarto di -13.710 contratti.

Solo il terzo trimestre segnala una crescita di 19.709 contratti, generata dal "rimbalzo" che si è verificato dopo l'estate; nell'autunno, con una nuova ondata pandemica ed un conseguente nuovo *lockdown*, il dato delle attivazioni nette ritorna di segno negativo.

L'emergenza sanitaria ha rallentato in maniera significativa i programmi di assunzione delle imprese nel 2020, con un calo del -16,9% rispetto al 2019; si tratta, per la precisione, di 120.318 contratti in meno, inclusi quelli stagionali e le collaborazioni.

La brusca frenata dei piani assunzionali delle aziende ha interessato tutti i settori.

Utilizzando l'indicatore del Full Time Equivalent, attraverso il quale è possibile rappresentare in maniera più evidente la capacità di un settore di generare occupazione, si è osservato che la battuta d'arresto è stata più marcata nell'accoglienza, nella ristorazione ed in alcuni comparti di punta del made in Italy, uno su tutti quello della moda.

Dopo le importanti contrazioni rilevate nella primavera del 2020, quand'anche più contenute rispetto a quelle dei servizi, i segnali di recupero nel settore industriale sono stati nel complesso modesti.

Segni negativi a "doppia cifra" si sono registrati anche nelle costruzioni (-16,2%) ma soprattutto nei settori dei servizi. Forti le penalizzazioni anche negli ingressi nel mercato del lavoro che hanno interessato

le attività artistiche, sportive e di intrattenimento e divertimento (-37,4%).

Il commercio è stato poi ridimensionato (-26,2%) dalla forte crescita dell'e-commerce che ha visto, nel 2020, consolidare questa modalità di acquisto, fino a quel momento parzialmente diffusa.

Il settore agricolo ha mantenuto stabile il flusso di assunzioni (-0,3%) nonostante gli effetti negativi della pandemia, registrando tuttavia un calo nelle attività maggiormente coinvolte dalle limitazioni stabilite dal governo, come nel caso degli agriturismi. Nel complesso, pertanto, la domanda di lavoro in questo settore, incluso tra quelli considerati "essenziali" durante l'emergenza sanitaria, è rimasta sostanzialmente costante.

Gli unici incrementi nelle attivazioni dei contratti di lavoro dipendente si rilevano per l'assunzione di personale domestico (+38,3%) e nella Pubblica Amministrazione, (+25,7%).

Infine, l'incremento della sanità si assesta per il momento al +3,5%. Anche l'indicatore del F.T.E. conferma tendenzialmente le buone performance per tutti i settori in crescita poc'anzi descritti.

È difficile prefigurarsi il ritorno ad una realtà identica a quella che abbiamo lasciato nel febbraio del 2020: ci saranno, infatti, cambiamenti durevoli nella struttura produttiva, nella domanda dei servizi, dei prodotti e nelle abitudini dei consumatori. Probabilmente assisteremo a dinamiche di trasformazione nelle catene di fornitura, nei modelli organizzativi e produttivi delle imprese e nelle modalità di impegnare il tempo libero; e-commerce e digitalizzazione dei servizi avranno profonde implicazioni su logistica, lavoro a distanza, fornitura di servizi essenziali e utilizzo degli immobili.

Alcune imprese prospereranno, altre si troveranno in serie difficoltà, anche a causa del troppo debito accumulato.

Grazie ai dati forniti dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, è stato possibile analizzare il contributo delle varie tipologie contrattuali nella dinamica complessiva del sistema lavoro.

In Piemonte, per i contratti permanenti, il calo delle attivazioni (determinato in egual misura dal numero minore di assunzioni a tempo indeterminato e dalle mancate trasformazioni di contratti temporanei) è stato compensato solo in parte dalla riduzione delle cessazioni, preservate, come è noto, dal blocco dei licenziamenti che, ad oggi, perdura ininterrottamente da marzo del 2020.

Le analisi delle Comunicazioni Obbligatorie a livello regionale, mostrano che le assunzioni a termine, nei mesi di marzo e aprile 2020, sono precipitate e che si è rarefatto il ricorso alle proroghe. Ne consegue una notevole riduzione di opportunità di ingresso nel mondo del lavoro (ad esempio per i giovani) o per chi vi rientrava a seguito di interruzioni cicliche (lavoratori stagionali) oppure per svariate altre motivazioni (perdita del posto di lavoro, rientro da periodi di inattività).

È particolarmente significativa la riduzione del saldo netto dei rapporti di lavoro a tempo determinato, che rappresentano la componente della domanda di lavoro tipicamente più reattiva alle oscillazioni del ciclo economico.

Anche il calo dei contratti part time è considerevole rispetto all'anno precedente; i contratti in meno sono 47.849 ed è la componente femminile della popolazione ad essere più colpita: infatti, ben 30.844 di questi contratti in meno sono riferiti alle donne e solo 16.985 agli uomini.

Tra le altre forme di lavoro dipendente cala il lavoro intermittente, in particolare nel settore turistico-alberghiero (-18.751 posizioni lavorative) mentre, come già

accennato, cresce significativamente il lavoro domestico (+19.134 posizioni lavorative) per persone in gran parte di origine straniera (2/3) e di genere femminile (82,2%).

La pandemia sembrerebbe aver poi rallentato il fenomeno di lungo corso di "polarizzazione" nell'ambito della domanda di lavoro da parte delle imprese, che si sostanzia nella domanda di figure o a bassa o ad alta qualificazione professionale. La polarizzazione avvenuta negli ultimi trent'anni sembrava essere la naturale conseguenza di un cambiamento profondo del mercato del lavoro, che ha richiesto, nel tempo, competenze più elevate, soprattutto in termini di *digital skills*.

Dall'analisi dei dati riferita alla richiesta di nuovi profili professionali, in termini di contratti misurati con il F.T.E. si osserva soprattutto la tenuta dei livelli di qualificazione più bassi, che sono, peraltro, gli unici a registrare una crescita significativa intorno al +9,2%; tuttavia non si evince, come ci si aspetterebbe, l'aumento della domanda di professioni intellettuali e soprattutto di quelle tecniche, che, tra l'altro, risultano oltre modo penalizzate (-18,2%).

Inoltre, si riscontra che le professioni intellettuali hanno retto con più continuità le oscillazioni del mercato del lavoro ma è necessario evidenziare che il 62,0% delle qualifiche riferite a questo Grande Gruppo Professionale è costituito dalle professioni impiegate nell'ambito dell'istruzione.

Questa peculiarità ridimensiona fortemente l'ipotesi di una crescita dei livelli di qualificazione più elevati.

Quanto esposto potrebbe essere anche indicativo di una lenta diffusione dell'innovazione nel mercato del lavoro piemontese. La scarsa polarizzazione del mercato del lavoro - evidenziata in precedenza - parrebbe confermare questa ipotesi, poiché i cambiamenti tecnologici e

le trasformazioni nell'organizzazione delle aziende e nei sistemi produttivi sembrerebbero necessitare di alte professionalità, con competenze e conoscenze elevate, sia nell'industria sia in alcuni ambiti dei servizi; tuttavia, mentre da una parte questo fenomeno non trova conferma nei recenti ingressi nel mercato del lavoro, dall'altra molti ambiti del terziario continuano a manifestare un forte fabbisogno di manodopera a bassa qualificazione, confermando la tendenza sviluppatasi a partire dal 2008.

È soprattutto la presenza di braccianti agricoli e di collaboratori domestici ad alimentare l'aumento della richiesta dei livelli di qualificazione più bassi; anche le professioni legate alla sanificazione - le attività di pulizia e di magazzinaggio (operai di magazzino) concorrono a consolidare questo aumento.

Relativamente al citato profilo di operaio di magazzino, non è di certo trascurabile la quota di contratti derivante dalla presenza di Amazon nel chivassese e nel vercellese, così come si segnalano assunzioni in aumento fra i corrieri del food delivery. È ormai evidente che, negli ultimi anni, la presenza di piattaforme e algoritmi abbia caratterizzato sempre di più il mercato del lavoro piemontese.

Tuttavia, il lavoro che ne deriva è, purtroppo, di bassa qualità e la maggior parte lavoratori svolge attività "gestite" da algoritmi, (ed es. i rider), con contratti generalmente precari e scarsamente retribuiti. Sono pochi, infatti, i professionisti che operano con gli algoritmi ad alto livello e che sono ben retribuiti.

Questo si configura come un contesto esemplificativo caratterizzato da un lato da profili professionali in possesso di competenze molto specializzate e, dall'altro, da impieghi ripetitivi che a scarso valore aggiunto da parte dell'operatore.

Fortemente penalizzati risultano poi i profili intermedi, sia per la tendenza alla riduzione della domanda di figure impiegate, sia per il sostanziale blocco dei flussi di persone e turisti che ha ridotto, a sua volta, la domanda di professioni legate alla filiera dell'accoglienza. Si precisa che in questo momento, la filiera dell'accoglienza, del turismo e della ristorazione sta conoscendo una graduale, ma progressiva ripresa, in corrispondenza della stagione estiva e soprattutto della fine delle misure di contenimento della circolazione definite per contrastare la diffusione del Covid-19.

Secondo un recente rapporto dell'Ocse¹⁵, la quota di occupati in professioni che richiedono competenze di medio livello era già calata a partire dalla metà degli anni Novanta nella maggior parte dei paesi sviluppati. Per i lavoratori nati prima del 1970, infatti, il conseguimento di un'istruzione di medio livello – ossia il possesso di un diploma di scuola superiore – si è tradotto molto spesso in un impiego che richiedeva competenze intermedie, come, ad esempio, quello di operaio specializzato o tecnico dell'industria per gli uomini o di segretaria per le donne. La situazione è decisamente cambiata nel corso degli ultimi decenni, poiché le persone nate dopo il 1970 si trovano molto spesso a ricoprire incarichi professionali che richiedono competenze al di sotto del livello di istruzione posseduto.

La categoria più colpita dall'emergenza sanitaria è stata sicuramente quella dei giovani, penalizzati per via di una pluralità di fattori: essi si trovavano a svolgere mansioni lavorative meno tutelate, spesso in settori maggiormente compromessi dalla crisi (turismo, ristorazione, intrattenimento e commercio).

Questa parte della popolazione, già in tempi pre-pandemici aveva tendenzialmente un reddito meno soddisfacente, lavorava di meno e con contratti precari e dunque si trovava più facilmente in condizioni di difficoltà economica.

Sempre rispetto ai giovani, inoltre, permane la forte preoccupazione sul versante previdenziale, che li vede da un lato coinvolti nel sistema contributivo, dall'altro dal fatto che lo stesso sistema risulta associato a carriere lavorative che iniziano sempre più tardivamente e che sono caratterizzate da frequenti periodi di inattività; il quadro di insieme porta ad immaginare, per queste generazioni, assegni previdenziali poco consistenti.

A valle di queste considerazioni, risulta ancora più evidente che la più grande emergenza da affrontare a livello occupazionale, in Piemonte così come nel resto della penisola, corrisponda proprio al lavoro giovanile.

Delle 396.845 persone che nel 2020 registrano a proprio nome almeno n.1 Comunicazione Obbligatoria - necessaria in fase di stipula di contratto di lavoro, la classe di età "*fino a 29 anni*" risulta la più colpita dalla crisi (-15,5% rispetto all'anno precedente). Inoltre, gran parte delle mancate trasformazioni e proroghe dei contratti a tempo determinato interessano proprio i giovani.

Già ai tempi della crisi precedente, vale a dire la recessione del 2008, l'impatto più forte era stato ancora una volta sulle categorie più deboli e vulnerabili; a molti lavoratori a tempo determinato non fu rinnovato il contratto e i lavoratori autonomi non ebbero la possibilità di usufruire di un sistema di protezione quale quello previsto per i lavoratori dipendenti.

¹⁵ OECD (2020), OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris

Per quanto concerne, invece, i modelli di lavoro, l'emergenza sanitaria ha prodotto un mutamento repentino anche nella modalità di erogazione della prestazione lavorativa che è stata resa, laddove possibile, da remoto (lavoro agile, telelavoro, altre tipologie).

La digitalizzazione ed il distanziamento sociale hanno concorso a produrre una nuova segmentazione del mercato del lavoro, operando un distinguo tra chi ha potuto lavorare da casa e chi, per la natura della prestazione, non ha potuto svolgere il proprio lavoro da remoto, in quanto la mansione era fisica o comunque strettamente legata al luogo di lavoro.

Anche in questo senso, pertanto, la crisi ha impattato in misura differente sulle diverse tipologie di lavori.

La scelta operata dai diversi provvedimenti normativi ha fatto sì che tutti i lavoratori occupati nei settori dell'*agricoltura, trasporti e magazzinaggio, informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, pubblica amministrazione, istruzione, sanità e servizi alle famiglie*, siano rimasti attivi, sebbene alcuni di essi abbiano proseguito l'attività lavorativa prevalentemente, o quasi esclusivamente, attraverso il lavoro a distanza.

Ma che cosa accadrà una volta che il temporaneo il blocco dei licenziamenti arriverà a conclusione?

Come è noto, a partire dal primo luglio, già le aziende di manifattura e costruzioni non potranno più usufruire della CIG-Covid 19 e non dovranno più attenersi al divieto di licenziare. Le imprese ancora in difficoltà, tuttavia, potranno tornare ad accedere alla CIGO o CIGS senza pagare i contributi addizionali fino al 31 dicembre 2021: solo per le realtà che utilizzeranno questa CIG "scontata", si procrastinerà il divieto di

licenziamento per tutta la durata del tempo in cui usufruiranno della cassa integrazione. Attraverso queste distinzioni e gradualità temporali, le aziende si troveranno nella condizione di riprendere la produzione oppure saranno costrette a ridurre gli organici rimasti a lungo "congelati".

Il crollo delle ore lavorate è stato assecondato dall'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali e soprattutto dall'utilizzo della Cassa Integrazione. Le imprese hanno pertanto potuto ridurre le ore lavorate senza contrarre allo stesso tempo il numero di occupati, anche a fronte del contestuale e già citato divieto dei licenziamenti.

Il calo del numero dei contratti in Piemonte si è però accostato nel corso del 2020 anche ad una sensibile contrazione dell'offerta di lavoro.

Questo fenomeno è stato osservato anche in altri Paesi, ma appare piuttosto marcato nel nostro, tanto da portare a stimare, nel periodo del *lockdown* oggetto di analisi, anche una contrazione del numero di disoccupati.

L'effetto prevalente, in questo caso, è quello della presenza di molti disoccupati all'interno della platea degli inattivi¹⁶, effetto che ha spinto a parlare di disoccupazione "volontaria". Questa tendenza si è osservata anche per quanto riguarda la disoccupazione amministrativa dei Centri per l'Impiego della nostra regione. Nel 2020 sono, infatti, 176.822 le persone in Piemonte che hanno dichiarato l'immediata disponibilità al lavoro o che hanno mantenuto attiva suddetta dichiarazione dopo aver avuto periodi lavorativi inferiori ai 180 giorni consecutivi¹⁷.

¹⁶ Ipotesi riscontrabile dalla consultazione dei dati Istat – "Lavoro e retribuzioni".

¹⁷ L'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015 prevede che "Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi". Specificato poi nella circolare Anpal 1/2019 "Regole relative allo stato di disoccupazione alla luce del D.L.4/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge. n. 26/2019)" al punto 2.1.1 "Conservazione dello stato di disoccupazione".

La diminuzione rispetto al 2019 del 20,8% è legata, in particolare, proprio al blocco dei licenziamenti e ad un minor flusso verso i centri per l'impiego, generato anche dai ripetuti *lockdown*.

Molto contenuta è la diminuzione dei disoccupati amministrativi giovani e femmine, con relativo consolidamento delle dinamiche che penalizzano queste categorie.

In gran parte si tratta di un'offerta di lavoro caratterizzata da una bassa scolarizzazione; infatti, più di uno su due ha un livello di scolarizzazione basso che non supera la licenza media. All'interno della popolazione con bassi livelli di qualificazione e scarsa scolarizzazione si registra un aumento rilevante soprattutto per il genere maschile.

Dal momento in cui verrà meno il divieto dei licenziamenti, si verificherà, inevitabilmente, un aumento della disoccupazione e, di conseguenza, dei percettori di NASpI¹⁸.

In questa fase di pronunciata crisi del mercato del lavoro, il nuovo strumento sperimentale per arginare il fenomeno è il contratto di rioccupazione¹⁹ che si va ad aggiungere al contratto di apprendistato per la riqualificazione dei disoccupati (senza alcun limite di età, il cosiddetto apprendistato della ricollocazione) e al contratto agevolato a tempo indeterminato per le persone under 36;

quest'ultima opzione di assunzione agevolata si configura come uno strumento strategico per fronteggiare la discontinuità lavorativa e il fenomeno della precarizzazione che colpisce per l'appunto i giovani.

Nonostante le conseguenze della complessa crisi in atto, il comporsi di fenomeni legati ai *megatrend* (la digitalizzazione, la transizione progressiva verso un'economia più sostenibile, l'invecchiamento della popolazione, ecc.) che continueranno a modificare la fisionomia del mercato del lavoro, dovrebbero dare una nuova spinta propulsiva alle assunzioni; a tale proposito, le stime di Excelsior²⁰ tra giugno e agosto 2021 prevedono per il Piemonte 86.980 nuovi contratti.

L'auspicio per i prossimi mesi è che ecosostenibilità e digitalizzazione, i due principali *driver* che stanno trasformando il mercato del lavoro, si possano configurare come vere leve strategiche in grado di potenziare, attraverso l'impulso degli investimenti europei per la transizione green e digitale, un aumento dell'occupazione anche in Piemonte.

¹⁸ La **Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)** è una indennità mensile di disoccupazione, istituita dall'articolo 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – che sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione ASpl e Mini ASpl – in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dal 1° maggio 2015. La Naspi viene erogata su domanda dell'interessato.

¹⁹ Il decreto Sostegni bis introduce, per il periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione per la stipula di un contratto a tempo indeterminato. Il contratto è finalizzato al reinserimento occupazionale dei lavoratori che versino in stato di disoccupazione attraverso un progetto della durata di sei mesi. Il datore di lavoro può beneficiare di uno sgravio del 100% dei contributi a suo carico nel limite di 6.000 euro annui. È inoltre prevista la cumulabilità con eventuali altre agevolazioni contributive.

²⁰ Il Sistema Informativo Excelsior, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale. Attraverso il Sistema Informativo Excelsior è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità previsionale.

PARTE TERZA: ALLEGATI

glossario

tabelle sinottiche CPI

elenco grafici

elenco tabelle

C.I.G. - C.I.G.S.

- La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIG): indennità dell'INPS in favore dei lavoratori la cui retribuzione è diminuita per effetto di una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a una temporanea difficoltà di mercato dell'azienda o ad altri eventi temporanei non dovuti a responsabilità del datore di lavoro o dei lavoratori.
La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS): un'indennità erogata dall'INPS per integrare la retribuzione di lavoratori di aziende che devono affrontare situazioni di crisi e riorganizzazione o contratti di solidarietà difensivi.

Cittadino straniero:

- persona, nata in Italia o all'estero, di cittadinanza straniera o apolide comprendente sia le persone provenienti

Classificazione delle attività economiche - Ateco 2007

- A partire dal 1° gennaio 2008 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007. La migrazione delle statistiche economiche alla nuova classificazione è avvenuta secondo un calendario specifico per le singole indagini statistiche ed unico per i paesi dell'Ue. L'Ateco 2007 è la versione nazionale della classificazione Nace Rev. 2 definita in ambito europeo che, a sua volta, deriva da quella definita a livello Onu (Isic Rev. 4).

COB - comunicazione obbligatoria

- L'obbligo di comunicazione è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro, subordinato o autonomo o delle altre tipologie di lavoro individuate dalla legge (art. 9-bis c. 2 del decreto legge n. 510/96 e succ. Legge n. 296/2006) deve dare comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

Dati amministrativi

- informazioni statistiche tratte da banche dati costruite dalle Amministrazioni pubbliche per finalità gestionali.

Disoccupati amministrativi

- Persone inserite nell'elenco dei disoccupati dei Cpi. Per essere inseriti in tale elenco occorre rilasciare una dichiarazione di disponibilità che attesti il possesso dei seguenti requisiti: essere alla ricerca di lavoro; essere senza occupazione o con impieghi (dipendenti, occasionali, parasubordinati), ai sensi del D.Lgs. 150/2015

F. I. E. o Full Time Equivalent

- identifica il peso di un rapporto di lavoro misurandone la durata e le ore lavorate proporzionalmente ad un contratto a tempo pieno e indeterminato o tempo determinato superiore ai 365 giorni, cui è attribuito valore di riferimento 1

Flusso

- Rappresenta il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (es. assunzioni in un mese, cessazioni in un anno, ecc.).

Lavoratori Interessati

- Persone interessate da **attivazione di una fattispecie contrattuale (assunzione)**, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro.
- Persone interessate da **conclusione di una fattispecie contrattuale (cessazione)**, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. In particolare, si intende per "cessazione a termine" la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo per il quale, essendo la fine prevista dal contratto (la c.d. "data presunta"), non è dovuta la comunicazione obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro

Lavoro subordinato

- Il lavoro subordinato è la tipologia contrattuale accordo con il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro in cambio di una determinata retribuzione

Lavoro para- subordinato

- Il lavoro parasubordinato è una tipologia contrattuale ibrida, che si pone a metà strada tra il lavoro subordinato e quello autonomo ai sensi della Legge n.183 del 2014, per il quale il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione obbligatoria di attivazione. Sono comprese in questa tipologia contrattuale anche le collaborazioni coordinate e continuative e i contratti di collaborazione a progetto attivati prima del 2015

Mismatch

- Termine utilizzato per indicare un fenomeno del mercato del lavoro, che consiste in un disallineamento tra le competenze fornite dal percorso di studio del lavoratore e le competenze richieste nella professione svolta.

Neet - Not in education, employment or training

- Giovani appartenenti ad una classe di età definita (solitamente fra 15 e 29 anni oppure fra 15 e 34) che non lavorano e non frequentano alcun corso d'istruzione o formazione.

Stock

- La dimensione (o consistenza) di un fenomeno rilevata in un certo istante di tempo, pertanto suscettibile di variazioni continue nel corso del tempo (come, ad esempio, la popolazione residente o il numero di occupati); al contrario, una variabile di flusso rappresenta il conteggio di un fenomeno nel corso di un periodo di tempo (il numero di nati, morti, immigrati o emigrati, oppure, il numero di persone che hanno trovato o perso il lavoro in un certo periodo di tempo). La variazione dello stock tra due istanti di tempo può essere pertanto descritta in modo coerente e compiuto come il risultato di un complesso di flussi che si sono manifestati con una certa intensità nel periodo intercorrente.

Variazione congiunturale

- Variazione assoluta o percentuale rispetto al periodo immediatamente precedente.

Variazione tendenziale

- Variazione assoluta o percentuale rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.

Tabelle sinottiche della regione Piemonte e dei Centri per l'Impiego regione Piemonte

Tabella n. 30: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 in Piemonte

Piemonte	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	610.300	714.054	593.736	-2,7%	-16,8%	215.401	232.511	202.733	-5,9%	-12,8%
di cui Donne	329.398	352.682	293.900	-10,8%	-16,7%	110.069	107.340	99.200	-9,9%	-7,6%
di cui Giovani fino a 29	228.548	260.249	205.549	-10,1%	-21,0%	74.529	77.790	63.505	-14,8%	-18,4%
di cui 50 e oltre	71.785	131.792	118.609	65,2%	-10,0%	28.574	45.513	43.447	52,1%	-4,5%
di cui Straniero	135.274	160.470	144.518	6,8%	-9,9%	50.261	54.178	51.850	3,2%	-4,3%
Qualifica Alta	169.183	153.474	128.098	-24,3%	-16,5%	64.221	62.537	57.237	-10,9%	-8,5%
Qualifica Media	274.574	322.455	240.923	-12,3%	-25,3%	98.481	103.328	82.757	-16,0%	-19,9%
Qualifica Bassa	166.543	238.125	224.715	34,9%	-5,6%	52.699	66.646	62.739	19,1%	-5,9%
Agricoltura	32.846	59.093	58.721	78,8%	-0,6%	11.947	19.165	19.109	60,0%	-0,3%
Industria	85.109	111.544	91.138	7,1%	-18,3%	29.476	41.787	29.168	-1,0%	-30,2%
Edilizia	39.705	31.318	27.301	-31,2%	-12,8%	19.785	14.308	11.988	-39,4%	-16,2%
Commercio	69.985	63.869	47.134	-32,7%	-26,2%	22.101	20.279	15.456	-30,1%	-23,8%
Alberghi e Ristorazione	62.193	91.119	50.821	-18,3%	-44,2%	14.440	18.253	9.848	-31,8%	-46,0%
Altri Servizi	320.462	357.111	318.621	-0,6%	-10,8%	117.653	136.972	117.059	-0,5%	-14,5%

Tabella n. 31: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali in Piemonte

Piemonte	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	593.736	11,4%	3,4%	48,1%	20,0%	17,0%	30,6%
di cui Donne	293.900	9,9%	2,8%	45,6%	19,8%	21,9%	39,7%
di cui Giovani fino a 29	205.549	7,1%	9,7%	45,7%	23,1%	14,4%	31,1%
di cui 50 e oltre	118.609	13,0%	0,1%	46,1%	15,6%	25,3%	30,8%
di cui Straniero	144.518	9,2%	1,8%	47,5%	18,4%	23,1%	32,0%
Qualifica Alta	128.098	14,5%	3,1%	57,4%	6,4%	18,5%	15,6%
Qualifica Media	240.923	13,5%	5,9%	39,3%	20,8%	20,5%	41,4%
Qualifica Bassa	224.715	7,4%	1,0%	52,3%	26,9%	12,4%	27,7%
Agricoltura	58.721	1,3%	0,2%	93,2%	1,2%	4,1%	4,3%
Industria	91.138	14,0%	5,4%	28,2%	50,0%	2,4%	12,8%
Edilizia	27.301	22,2%	8,1%	59,0%	7,7%	3,1%	11,9%
Commercio	47.134	14,6%	8,9%	45,3%	24,2%	7,0%	51,8%
Alberghi e Ristorazione	50.821	8,8%	6,0%	43,1%	8,2%	33,8%	49,2%
Altri Servizi	318.621	11,5%	1,9%	45,8%	17,2%	23,6%	36,1%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella n. 32: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Chieri

CPI Chieri	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	7.862	11.153	9.268	17,9%	-16,9%	3.023	3.811	3.372	11,5%	-11,5%
di cui Donne	4.578	5.455	4.609	0,7%	-15,5%	1.592	1.839	1.739	9,2%	-5,4%
di cui Giovani fino a 29	2.888	4.055	3.161	9,5%	-22,0%	1.064	1.304	1.028	-3,4%	-21,2%
di cui 50 e oltre	750	1.865	1.735	131,3%	-7,0%	361	717	701	94,2%	-2,2%
di cui Straniero	2.088	2.018	2.033	-2,6%	0,7%	875	805	798	-8,8%	-0,9%
Qualifica Alta	2.150	2.372	1.887	-12,2%	-20,4%	765	1.036	989	29,3%	-4,5%
Qualifica Media	3.235	4.454	3.323	2,7%	-25,4%	1.248	1.585	1.277	2,3%	-19,4%
Qualifica Bassa	2.477	4.327	4.058	63,8%	-6,2%	1.008	1.190	1.106	9,7%	-7,1%
Agricoltura	167	393	443	165,3%	12,7%	94	206	202	114,9%	-1,9%
Industria	1.577	2.826	2.484	57,5%	-12,1%	632	863	632	0,0%	-26,8%
Edilizia	737	514	520	-29,4%	1,2%	382	232	239	-37,4%	3,0%
Commercio	568	900	713	25,5%	-20,8%	284	353	249	-12,3%	-29,5%
Alberghi e Ristorazione	384	1.164	450	17,2%	-61,3%	145	207	107	-26,2%	-48,3%
Altri Servizi	4.429	5.356	4.658	5,2%	-13,0%	1.486	1.950	1.943	30,8%	-0,4%

Tabella n. 33: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Chieri

CPI Chieri	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	9.268	11,4%	3,4%	48,1%	20,0%	17,0%	30,6%
di cui Donne	4.609	9,9%	2,8%	45,6%	19,8%	21,9%	39,7%
di cui Giovani fino a 29	3.161	7,1%	9,7%	45,7%	23,1%	14,4%	31,1%
di cui 50 e oltre	1.735	13,0%	0,1%	46,1%	15,6%	25,3%	30,8%
di cui Straniero	2.033	9,2%	1,8%	47,5%	18,4%	23,1%	32,0%
Qualifica Alta	1.887	14,5%	3,1%	57,4%	6,4%	18,5%	15,6%
Qualifica Media	3.323	13,5%	5,9%	39,3%	20,8%	20,5%	41,4%
Qualifica Bassa	4.058	7,4%	1,0%	52,3%	26,9%	12,4%	27,7%
Agricoltura	443	1,3%	0,2%	93,2%	1,2%	4,1%	4,3%
Industria	2.484	14,0%	5,4%	28,2%	50,0%	2,4%	12,8%
Edilizia	520	22,2%	8,1%	59,0%	7,7%	3,1%	11,9%
Commercio	713	14,6%	8,9%	45,3%	24,2%	7,0%	51,8%
Alberghi e Ristorazione	450	8,8%	6,0%	43,1%	8,2%	33,8%	49,2%
Altri Servizi	4.658	11,5%	1,9%	45,8%	17,2%	23,6%	36,1%

CPI DI CHIVASSO

Tabella n. 34: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Chivasso

CpI Chivasso	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	6.956	12.098	13.808	98,5%	14,1%	2.358	4.307	4.008	70,0%	-6,9%
di cui Donne	3.450	5.184	5.795	68,0%	11,8%	1.208	2.066	1.882	55,8%	-8,9%
di cui Giovani fino a 29	2.390	4.649	6.231	160,7%	34,0%	587	1.088	963	64,1%	-11,5%
di cui 50 e oltre	847	1.816	1.792	111,6%	-1,3%	335	704	658	96,4%	-6,5%
di cui Straniero	1.455	1.746	2.223	52,8%	27,3%	477	636	705	47,8%	10,8%
Qualifica Alta	1.559	1.788	1.727	10,8%	-3,4%	615	948	846	37,6%	-10,8%
Qualifica Media	3.180	3.871	3.641	14,5%	-5,9%	1.059	1.826	1.698	60,3%	-7,0%
Qualifica Bassa	2.217	6.439	8.440	280,7%	31,1%	684	1.532	1.464	114,0%	-4,4%
Agricoltura	103	153	197	91,3%	28,8%	58	71	83	43,1%	16,9%
Industria	2.076	1.954	1.801	-13,2%	-7,8%	474	694	368	-22,4%	-47,0%
Edilizia	532	432	366	-31,2%	-15,3%	261	162	138	-47,1%	-14,8%
Commercio	585	762	617	5,5%	-19,0%	204	318	173	-15,2%	-45,6%
Alberghi e Ristorazione	641	737	444	-30,7%	-39,8%	117	251	103	-12,0%	-59,0%
Altri Servizi	3.019	8.060	10.383	243,9%	28,8%	1.243	2.810	3.143	152,9%	11,9%

Tabella n. 35: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Chivasso

CPI CHIVASSO	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	13.808	12,3%	2,3%	28,0%	51,9%	5,5%	51,0%
di cui Donne	5.795	12,3%	2,0%	31,7%	44,5%	9,5%	18,7%
di cui Giovani fino a 29	6.231	9,5%	5,0%	22,0%	60,7%	2,9%	60,9%
di cui 50 e oltre	1.792	15,1%	0,0%	34,3%	35,4%	15,2%	39,1%
di cui Straniero	2.223	10,2%	1,2%	24,7%	48,8%	15,2%	46,6%
Qualifica Alta	1.727	18,9%	3,2%	53,7%	17,8%	6,3%	17,3%
Qualifica Media	3.641	30,2%	5,5%	32,4%	20,5%	11,3%	36,0%
Qualifica Bassa	8.440	3,3%	0,7%	20,8%	72,4%	2,9%	64,3%
Agricoltura	197	2,0%	1,0%	91,9%	0,0%	5,1%	9,1%
Industria	1.801	9,6%	3,8%	13,3%	72,7%	0,7%	8,4%
Edilizia	366	17,5%	7,9%	59,0%	15,3%	0,3%	13,9%
Commercio	617	11,2%	11,2%	43,4%	24,6%	9,6%	46,0%
Alberghi e Ristorazione	444	9,9%	8,8%	57,2%	8,1%	16,0%	73,9%
Altri Servizi	10.383	13,0%	1,0%	26,0%	54,0%	5,9%	58,8%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella n. 36: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Ciriè

Cpl Ciriè	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	14.198	15.499	12.522	-11,8%	-19,2%	4.241	4.870	4.283	1,0%	-12,1%
di cui Donne	7.698	7.901	6.245	-18,9%	-21,0%	2.197	2.280	2.090	-4,9%	-8,3%
di cui Giovani fino a 29	6.017	6.469	4.344	-27,8%	-32,8%	1.404	1.713	1.277	-9,0%	-25,5%
di cui 50 e oltre	1.280	2.319	2.236	74,7%	-3,6%	537	877	865	61,1%	-1,4%
di cui Straniero	2.311	2.202	1.933	-16,4%	-12,2%	789	826	756	-4,2%	-8,5%
Qualifica Alta	3.052	2.973	2.567	-15,9%	-13,7%	1.286	1.330	1.252	-2,6%	-5,9%
Qualifica Media	7.036	6.731	4.964	-29,4%	-26,3%	1.786	2.253	1.798	0,7%	-20,2%
Qualifica Bassa	4.110	5.795	4.991	21,4%	-13,9%	1.170	1.288	1.234	5,5%	-4,2%
Agricoltura	122	233	260	113,1%	11,6%	65	122	127	95,4%	4,1%
Industria	2.981	3.610	3.559	19,4%	-1,4%	975	1.315	1.051	7,8%	-20,1%
Edilizia	738	794	668	-9,5%	-15,9%	388	319	297	-23,5%	-6,9%
Commercio	1.097	1.108	845	-23,0%	-23,7%	487	446	335	-31,2%	-24,9%
Alberghi e Ristorazione	2.842	1.218	718	-74,7%	-41,1%	210	312	170	-19,0%	-45,5%
Altri Servizi	6.418	8.536	6.472	0,8%	-24,2%	2.115	2.356	2.304	8,9%	-2,2%

Tabella n. 37: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Ciriè

Cpl Ciriè	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	12.522	12,5%	3,7%	42,0%	31,4%	10,5%	29,7%
di cui Donne	6.245	10,6%	2,7%	46,0%	25,3%	15,4%	39,7%
di cui Giovani fino a 29	4.344	7,1%	10,3%	36,9%	38,2%	7,5%	30,2%
di cui 50 e oltre	2.236	16,1%	0,0%	40,6%	23,6%	19,7%	32,4%
di cui Straniero	1.933	11,4%	2,1%	32,8%	29,4%	24,3%	28,2%
Qualifica Alta	2.567	19,4%	2,8%	67,0%	4,8%	6,0%	15,7%
Qualifica Media	4.964	14,2%	6,6%	37,2%	26,3%	15,6%	38,0%
Qualifica Bassa	4.991	7,2%	1,1%	33,8%	50,0%	7,8%	28,6%
Agricoltura	260	3,5%	1,2%	93,5%	0,0%	1,9%	5,0%
Industria	3.559	14,1%	3,7%	20,1%	60,4%	1,7%	8,3%
Edilizia	668	23,8%	8,8%	55,8%	9,7%	1,8%	11,1%
Commercio	845	18,1%	14,2%	44,6%	19,1%	4,0%	53,7%
Alberghi e Ristorazione	718	10,2%	7,9%	44,6%	5,7%	31,6%	55,0%
Altri Servizi	6.472	10,3%	1,4%	49,8%	23,3%	15,1%	38,4%

CPI CUORGNE

Tabella n. 38: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Cuorgnè

CPI CUORGNE	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	4.788	6.360	5.457	14,0%	-14,2%	1.659	2.297	1.914	15,4%	-16,7%
di cui Donne	2.819	2.992	2.789	-1,1%	-6,8%	931	973	973	4,5%	0,1%
di cui Giovani fino a 29	1.780	2.358	2.035	14,3%	-13,7%	606	841	615	1,4%	-26,9%
di cui 50 e oltre	529	1.054	953	80,2%	-9,6%	197	406	379	92,7%	-6,7%
di cui Straniero	1.145	1.229	1.138	-0,6%	-7,4%	366	390	398	8,8%	2,1%
Qualifica Alta	1.409	1.444	1.284	-8,9%	-11,1%	474	617	554	17,0%	-10,2%
Qualifica Media	2.377	2.647	2.245	-5,6%	-15,2%	858	1.035	840	-2,1%	-18,8%
Qualifica Bassa	1.002	2.269	1.928	92,4%	-15,0%	327	645	520	59,0%	-19,5%
Agricoltura	66	148	158	139,4%	6,8%	47	55	58	22,9%	5,1%
Industria	820	2.634	1.893	130,9%	-28,1%	308	1.008	576	86,7%	-42,8%
Edilizia	401	227	226	-43,6%	-0,4%	184	110	104	-43,4%	-5,1%
Commercio	745	402	370	-50,3%	-8,0%	196	140	109	-44,3%	-21,7%
Alberghi e Ristorazione	337	460	329	-2,4%	-28,5%	109	111	55	-49,8%	-50,7%
Altri Servizi	2.419	2.489	2.481	2,6%	-0,3%	814	874	1.012	24,4%	15,8%

Tabella n. 39: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Cuorgnè

CPI CUORGNE	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	13.808	11,1%	3,9%	42,4%	31,5%	11,1%	29,0%
di cui Donne	5.795	9,6%	2,4%	49,0%	22,6%	16,5%	40,1%
di cui Giovani fino a 29	6.231	5,4%	10,3%	43,9%	32,7%	7,7%	28,5%
di cui 50 e oltre	1.792	14,0%	0,3%	32,5%	31,3%	21,9%	33,9%
di cui Straniero	2.223	7,8%	1,8%	22,6%	42,7%	25,1%	31,0%
Qualifica Alta	1.727	11,9%	2,3%	72,8%	10,0%	3,0%	18,8%
Qualifica Media	3.641	14,0%	6,6%	32,4%	31,0%	15,9%	38,0%
Qualifica Bassa	8.440	7,1%	1,8%	33,7%	46,4%	10,9%	25,3%
Agricoltura	197	0,6%	1,3%	98,1%	0,0%	0,0%	10,8%
Industria	1.801	13,4%	5,1%	18,5%	62,0%	1,0%	7,9%
Edilizia	366	21,7%	15,5%	40,3%	22,6%	0,0%	22,1%
Commercio	617	12,2%	8,6%	40,3%	29,7%	9,2%	61,1%
Alberghi e Ristorazione	444	7,9%	4,0%	52,0%	18,8%	17,3%	77,2%
Altri Servizi	10.383	9,2%	1,4%	56,3%	13,0%	20,1%	35,7%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella n. 40: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Ivrea

Cpl Ivrea	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	24.029	14.623	12.049	-49,9%	-17,6%	5.521	4.734	4.357	-21,1%	-8,0%
di cui Donne	13.130	8.088	6.980	-46,8%	-13,7%	2.991	2.393	2.456	-17,9%	2,6%
di cui Giovani fino a 29	7.825	5.014	3.759	-52,0%	-25,0%	1.783	1.475	1.253	-29,7%	-15,1%
di cui 50 e oltre	3.764	2.713	2.695	-28,4%	-0,7%	720	1.011	1.039	44,3%	2,8%
di cui Straniero	2.755	2.153	1.995	-27,6%	-7,3%	930	800	795	-14,5%	-0,6%
Qualifica Alta	11.667	3.461	2.944	-74,8%	-14,9%	1.716	1.395	1.389	-19,1%	-0,4%
Qualifica Media	7.673	6.871	5.144	-33,0%	-25,1%	2.166	2.103	1.883	-13,1%	-10,5%
Qualifica Bassa	4.689	4.291	3.961	-15,5%	-7,7%	1.639	1.236	1.085	-33,8%	-12,2%
Agricoltura	204	420	461	126,0%	9,8%	122	172	176	44,3%	2,3%
Industria	2.980	2.775	2.102	-29,5%	-24,3%	884	986	640	-27,6%	-35,1%
Edilizia	674	568	615	-8,8%	8,3%	336	272	275	-18,2%	1,1%
Commercio	1.418	1.148	907	-36,0%	-21,0%	377	403	306	-18,8%	-24,1%
Alberghi e Ristorazione	1.989	1.697	803	-59,6%	-52,7%	372	334	176	-52,7%	-47,3%
Altri Servizi	16.764	8.015	7.161	-57,3%	-10,7%	3.428	2.568	2.785	-18,8%	8,5%

Tabella n. 41: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Ivrea

Cpl Ivrea	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	12.049	12,6%	4,0%	48,5%	21,5%	13,4%	34,3%
di cui Donne	6.980	11,4%	3,0%	44,8%	23,7%	17,2%	40,8%
di cui Giovani fino a 29	3.759	8,1%	12,3%	47,6%	21,9%	10,0%	35,1%
di cui 50 e oltre	2.695	14,8%	0,1%	44,7%	18,3%	22,0%	35,1%
di cui Straniero	1.995	9,1%	1,9%	32,1%	25,1%	31,8%	36,2%
Qualifica Alta	2.944	15,1%	3,6%	66,9%	8,4%	6,0%	14,7%
Qualifica Media	5.144	15,8%	6,3%	37,3%	23,0%	17,6%	45,9%
Qualifica Bassa	3.961	6,5%	1,4%	49,3%	29,4%	13,5%	33,9%
Agricoltura	461	3,3%	0,9%	90,9%	4,1%	0,9%	20,0%
Industria	2.102	13,2%	6,2%	27,2%	51,6%	1,9%	9,8%
Edilizia	615	23,1%	9,3%	56,1%	8,6%	2,9%	13,8%
Commercio	907	14,4%	11,9%	44,0%	21,5%	8,2%	56,0%
Alberghi e Ristorazione	803	12,2%	8,3%	44,1%	6,1%	29,3%	62,3%
Altri Servizi	7.161	11,9%	1,7%	52,4%	16,6%	17,4%	38,3%

Tabella n. 42: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Moncalieri

Cpl Moncalieri	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	22.360	24.955	20.633	-7,7%	-17,3%	7.574	8.805	7.829	3,4%	-11,1%
di cui Donne	12.362	12.149	10.025	-18,9%	-17,5%	3.669	3.911	3.743	2,0%	-4,3%
di cui Giovani fino a 29	8.399	8.814	6.857	-18,4%	-22,2%	2.690	3.039	2.443	-9,2%	-19,6%
di cui 50 e oltre	2.333	4.325	4.020	72,3%	-7,1%	914	1.563	1.638	79,2%	4,8%
di cui Straniero	4.259	4.509	3.943	-7,4%	-12,6%	1.699	1.794	1.690	-0,5%	-5,8%
Qualifica Alta	5.288	5.555	4.955	-6,3%	-10,8%	2.262	2.467	2.344	3,6%	-5,0%
Qualifica Media	10.149	11.532	8.599	-15,3%	-25,4%	3.090	3.938	3.266	5,7%	-17,1%
Qualifica Bassa	6.923	7.868	7.079	2,3%	-10,0%	2.222	2.400	2.219	-0,1%	-7,5%
Agricoltura	411	815	779	89,5%	-4,4%	220	372	327	48,6%	-12,1%
Industria	3.988	4.678	3.581	-10,2%	-23,5%	1.269	1.714	1.228	-3,2%	-28,4%
Edilizia	1.641	1.229	1.158	-29,4%	-5,8%	857	556	499	-41,8%	-10,3%
Commercio	4.674	3.682	2.680	-42,7%	-27,2%	898	1.220	933	3,9%	-23,5%
Alberghi e Ristorazione	1.493	2.419	1.303	-12,7%	-46,1%	395	490	291	-26,3%	-40,6%
Altri Servizi	10.153	12.132	11.132	9,6%	-8,2%	3.935	4.453	4.551	15,7%	2,2%

Tabella n. 43: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali CpI Moncalieri

Cpl Moncalieri	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	20.633	13,5%	4,7%	49,4%	20,0%	12,4%	32,8%
di cui Donne	10.025	10,9%	4,4%	49,3%	17,6%	17,7%	42,6%
di cui Giovani fino a 29	6.857	7,6%	13,8%	46,7%	22,9%	9,1%	35,2%
di cui 50 e oltre	4.020	17,8%	0,4%	45,0%	16,8%	20,1%	34,1%
di cui Straniero	3.943	12,5%	2,4%	42,7%	15,0%	27,3%	38,7%
Qualifica Alta	4.955	13,8%	3,3%	65,4%	8,2%	9,2%	13,3%
Qualifica Media	8.599	15,3%	8,4%	40,4%	21,2%	14,7%	43,7%
Qualifica Bassa	7.079	11,1%	1,3%	49,0%	26,9%	11,7%	33,3%
Agricoltura	779	2,2%	0,9%	95,0%	0,8%	1,2%	17,1%
Industria	3.581	15,7%	5,6%	21,4%	54,7%	2,5%	11,7%
Edilizia	1.158	19,2%	9,8%	66,8%	3,6%	0,6%	10,9%
Commercio	2.680	15,2%	11,1%	44,4%	25,4%	3,9%	51,7%
Alberghi e Ristorazione	1.303	14,1%	8,9%	41,4%	15,3%	20,3%	69,5%
Altri Servizi	11.132	12,5%	2,2%	55,5%	11,2%	18,7%	34,1%

Tabella n. 44: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Orbassano

Cpl Orbassano	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	13.800	17.359	14.381	4,2%	-17,2%	5.238	6.216	5.177	-1,2%	-16,7%
di cui Donne	7.296	9.075	7.427	1,8%	-18,2%	2.273	2.623	2.423	6,6%	-7,6%
di cui Giovani fino a 29	5.050	5.603	4.306	-14,7%	-23,1%	1.741	1.958	1.458	-16,3%	-25,5%
di cui 50 e oltre	1.484	3.667	3.167	113,4%	-13,6%	684	1.269	1.189	73,8%	-6,3%
di cui Straniero	2.686	2.744	2.493	-7,2%	-9,1%	986	1.127	1.025	4,0%	-9,1%
Qualifica Alta	3.441	5.769	4.350	26,4%	-24,6%	1.403	2.026	1.685	20,1%	-16,8%
Qualifica Media	6.033	6.539	5.508	-8,7%	-15,8%	2.220	2.438	2.092	-5,8%	-14,2%
Qualifica Bassa	4.326	5.051	4.523	4,6%	-10,5%	1.615	1.752	1.400	-13,3%	-20,1%
Agricoltura	121	197	222	83,5%	12,7%	55	101	109	98,2%	7,9%
Industria	3.190	2.796	2.024	-36,6%	-27,6%	1.169	1.283	797	-31,8%	-37,9%
Edilizia	934	885	690	-26,1%	-22,0%	506	409	327	-35,4%	-20,0%
Commercio	1.758	1.469	1.257	-28,5%	-14,4%	644	469	413	-35,9%	-11,9%
Alberghi e Ristorazione	1.031	1.342	679	-34,1%	-49,4%	253	336	172	-32,0%	-48,8%
Altri Servizi	6.766	10.670	9.509	40,5%	-10,9%	2.611	3.618	3.359	28,6%	-7,2%

Tabella n. 45: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Orbassano

Cpl Orbassano	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	14.381	14,6%	3,4%	40,2%	21,3%	20,5%	28,5%
di cui Donne	7.427	9,5%	2,4%	38,5%	17,9%	31,7%	32,4%
di cui Giovani fino a 29	4.306	8,9%	10,9%	39,5%	26,9%	13,7%	32,2%
di cui 50 e oltre	3.167	15,9%	0,2%	34,3%	13,4%	36,3%	22,7%
di cui Straniero	2.493	15,4%	2,0%	35,7%	23,3%	23,6%	36,3%
Qualifica Alta	4.350	12,2%	2,1%	41,5%	4,3%	40,0%	8,6%
Qualifica Media	5.508	16,5%	6,4%	35,6%	27,0%	14,4%	41,5%
Qualifica Bassa	4.523	14,6%	1,0%	44,4%	30,8%	9,2%	31,7%
Agricoltura	222	8,1%	0,5%	91,0%	0,0%	0,5%	18,5%
Industria	2.024	20,0%	7,1%	27,0%	42,8%	3,2%	15,1%
Edilizia	690	27,2%	7,0%	56,1%	7,8%	1,9%	14,2%
Commercio	1.257	13,6%	8,0%	38,9%	36,0%	3,4%	55,8%
Alberghi e Ristorazione	679	14,6%	9,7%	47,6%	8,8%	19,3%	64,5%
Altri Servizi	9.509	12,8%	1,4%	40,3%	17,2%	28,3%	26,4%

Tabella n. 46: Distribuzione assunzioni e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Pinerolo

Cpl Pinerolo	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	12.696	16.969	15.470	21,8%	-8,8%	4.595	5.779	5.079	10,5%	-12,1%
di cui Donne	7.455	8.356	7.679	3,0%	-8,1%	2.541	2.722	2.549	0,3%	-6,4%
di cui Giovani fino a 29	4.706	6.123	5.856	24,4%	-4,4%	1.596	1.918	1.680	5,3%	-12,4%
di cui 50 e oltre	1.405	3.128	2.851	102,9%	-8,9%	590	1.070	1.017	72,4%	-5,0%
di cui Straniero	2.673	3.090	2.955	10,5%	-4,4%	986	1.193	1.092	10,8%	-8,5%
Qualifica Alta	3.828	3.414	3.034	-20,7%	-11,1%	1.310	1.412	1.374	4,9%	-2,7%
Qualifica Media	5.640	8.106	7.080	25,5%	-12,7%	2.033	2.470	2.095	3,0%	-15,2%
Qualifica Bassa	3.228	5.449	5.356	65,9%	-1,7%	1.252	1.897	1.610	28,6%	-15,1%
Agricoltura	745	1.413	1.545	107,4%	9,3%	286	526	565	97,6%	7,4%
Industria	2.195	2.643	2.410	9,8%	-8,8%	715	1.246	890	24,5%	-28,6%
Edilizia	704	604	531	-24,6%	-12,1%	361	310	245	-32,1%	-21,0%
Commercio	1.168	1.073	1.189	1,8%	10,8%	478	376	292	-38,9%	-22,3%
Alberghi e Ristorazione	1.074	1.971	1.292	20,3%	-34,4%	326	480	268	-17,8%	-44,2%
Altri Servizi	6.810	9.265	8.503	24,9%	-8,2%	2.429	2.841	2.819	16,1%	-0,8%

Tabella n. 47: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Pinerolo

Cpl Pinerolo	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	15.470	9,2%	4,0%	50,4%	24,9%	11,5%	39,8%
di cui Donne	7.679	7,8%	3,8%	53,1%	19,3%	16,0%	42,8%
di cui Giovani fino a 29	5.856	4,8%	10,4%	46,8%	29,4%	8,7%	41,2%
di cui 50 e oltre	2.851	11,5%	0,1%	49,1%	18,4%	20,8%	40,6%
di cui Straniero	2.955	9,2%	1,4%	47,0%	20,9%	21,4%	33,5%
Qualifica Alta	3.034	12,7%	2,8%	73,3%	6,2%	4,9%	24,5%
Qualifica Media	7.080	10,3%	6,7%	34,6%	32,6%	15,7%	55,0%
Qualifica Bassa	5.356	5,7%	1,2%	58,2%	25,3%	9,6%	28,4%
Agricoltura	1.545	0,8%	0,3%	97,4%	1,3%	0,2%	7,7%
Industria	2.410	14,6%	6,6%	31,6%	42,3%	4,8%	16,6%
Edilizia	531	22,6%	11,9%	56,1%	4,5%	4,9%	13,0%
Commercio	1.189	7,9%	10,8%	36,4%	40,4%	4,5%	68,4%
Alberghi e Ristorazione	1.292	6,6%	9,1%	48,9%	4,6%	30,8%	52,0%
Altri Servizi	8.503	8,9%	1,8%	48,9%	26,5%	13,9%	48,0%

Tabella n. 48: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Rivoli

Cpl Rivoli	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	24.438	21.648	17.533	-28,3%	-19,0%	7.069	7.712	6.410	-9,3%	-16,9%
di cui Donne	14.298	11.617	9.304	-34,9%	-19,9%	3.295	3.533	3.203	-2,8%	-9,3%
di cui Giovani fino a 29	9.311	8.596	6.507	-30,1%	-24,3%	3.422	2.523	1.987	-41,9%	-21,2%
di cui 50 e oltre	2.283	3.554	3.134	37,3%	-11,8%	871	1.411	1.310	50,4%	-7,2%
di cui Straniero	3.480	3.129	2.952	-15,2%	-5,7%	1.294	1.340	1.189	-8,1%	-11,3%
Qualifica Alta	5.322	4.716	3.914	-26,5%	-17,0%	2.143	2.561	2.267	5,8%	-11,5%
Qualifica Media	12.656	11.710	8.637	-31,8%	-26,2%	3.171	3.589	2.835	-10,6%	-21,0%
Qualifica Bassa	6.459	5.222	4.982	-22,9%	-4,6%	1.755	1.562	1.308	-25,5%	-16,3%
Agricoltura	160	112	124	-22,5%	10,7%	85	46	54	-36,5%	17,4%
Industria	3.480	3.188	2.778	-20,2%	-12,9%	1.136	1.515	1.092	-3,9%	-27,9%
Edilizia	1.598	1.109	948	-40,7%	-14,5%	888	521	418	-52,9%	-19,8%
Commercio	7.171	5.182	3.155	-56,0%	-39,1%	1.023	1.055	715	-30,1%	-32,2%
Alberghi e Ristorazione	1.359	2.198	1.358	-0,1%	-38,2%	380	498	312	-17,9%	-37,3%
Altri Servizi	10.669	9.849	9.170	-14,1%	-6,9%	3.557	4.077	3.819	7,4%	-6,3%

Tabella n. 49: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Rivoli

Cpl Rivoli	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	17.533	13,2%	4,1%	39,9%	27,1%	15,6%	37,9%
di cui Donne	9.304	10,0%	2,9%	39,6%	27,4%	20,1%	45,8%
di cui Giovani fino a 29	6.507	6,7%	10,7%	37,4%	33,3%	11,9%	43,8%
di cui 50 e oltre	3.134	16,3%	0,0%	33,0%	23,7%	26,6%	34,6%
di cui Straniero	2.952	11,1%	2,8%	30,6%	26,9%	28,6%	45,1%
Qualifica Alta	3.914	21,2%	5,0%	54,4%	5,1%	14,3%	14,7%
Qualifica Media	8.637	12,4%	5,5%	34,1%	30,4%	17,6%	46,9%
Qualifica Bassa	4.982	8,4%	1,1%	38,7%	38,6%	13,2%	40,6%
Agricoltura	124	5,6%	1,6%	92,7%	0,0%	0,0%	25,8%
Industria	2.778	20,0%	5,4%	25,0%	47,5%	2,2%	1,5%
Edilizia	948	19,5%	7,3%	56,1%	9,6%	7,5%	15,7%
Commercio	3.155	11,0%	5,1%	33,4%	47,4%	3,0%	62,5%
Alberghi e Ristorazione	1.358	10,0%	7,8%	46,9%	17,0%	18,3%	62,4%
Altri Servizi	9.170	11,8%	2,6%	43,3%	17,6%	24,7%	35,2%

CPI SETTIMO TORINESE

Tabella n. 50: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Settimo torinese

Cpl Settimo torinese	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	15.546	24.407	22.202	42,8%	-9,0%	5.197	6.083	5.286	1,7%	-13,1%
di cui Donne	7.349	10.018	8.290	12,8%	-17,2%	2.978	2.317	2.123	-28,7%	-8,4%
di cui Giovani fino a 29	5.784	7.393	6.136	6,1%	-17,0%	1.678	1.966	1.642	-2,1%	-16,5%
di cui 50 e oltre	1.505	4.453	4.561	203,1%	2,4%	680	1.089	1.022	50,3%	-6,2%
di cui Straniero	3.176	3.755	3.421	7,7%	-8,9%	1.154	1.256	1.180	2,3%	-6,1%
Qualifica Alta	3.083	7.030	7.117	130,8%	1,2%	1.270	1.429	1.216	-4,3%	-15,0%
Qualifica Media	6.577	9.191	7.116	8,2%	-22,6%	2.162	2.651	2.259	4,5%	-14,8%
Qualifica Bassa	5.886	8.186	7.969	35,4%	-2,7%	1.765	2.003	1.811	2,6%	-9,6%
Agricoltura	130	136	130	0,0%	-4,4%	66	75	69	4,8%	-8,0%
Industria	4.293	6.457	5.075	18,2%	-21,4%	1.192	1.878	1.240	4,1%	-34,0%
Edilizia	1.410	1.372	969	-31,3%	-29,4%	616	461	413	-33,0%	-10,4%
Commercio	2.832	2.824	2.056	-27,4%	-27,2%	615	727	536	-12,8%	-26,3%
Alberghi e Ristorazione	518	1.389	741	43,1%	-46,7%	199	314	177	-11,1%	-43,7%
Altri Servizi	6.363	12.229	13.231	107,9%	8,2%	2.510	2.629	2.852	13,6%	8,5%

Tabella n. 51: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI settimo torinese

Cpl Settimo torinese	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	22.202	12,6%	2,9%	52,3%	30,2%	2,1%	24,8%
di cui Donne	8.290	14,7%	2,6%	42,1%	40,1%	0,5%	40,7%
di cui Giovani fino a 29	6.136	8,6%	9,9%	46,5%	34,6%	0,4%	34,6%
di cui 50 e oltre	4.561	15,3%	0,1%	53,6%	29,2%	1,8%	20,6%
di cui Straniero	3.421	25,5%	2,4%	43,8%	28,3%	0,1%	29,1%
Qualifica Alta	7.117	6,1%	1,7%	76,1%	10,3%	5,8%	4,6%
Qualifica Media	7.116	19,3%	6,0%	38,6%	35,5%	0,5%	44,5%
Qualifica Bassa	7.969	12,5%	1,1%	43,3%	43,1%	0,1%	25,2%
Agricoltura	130	6,9%	0,8%	92,3%	0,0%	0,0%	20,8%
Industria	5.075	9,9%	4,3%	18,9%	66,3%	0,7%	10,3%
Edilizia	969	22,5%	6,0%	61,8%	9,0%	0,7%	11,0%
Commercio	2.056	11,1%	7,3%	44,7%	36,4%	0,4%	64,7%
Alberghi e Ristorazione	741	15,2%	9,9%	63,3%	11,6%	0,0%	64,2%
Altri Servizi	13.231	13,1%	1,0%	64,6%	18,2%	3,1%	23,0%

Fonte: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella n. 52: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Susa

Cpl Susa	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assolut			Variazione %		Valori assolut			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	10.441	14.353	10.150	-2,8%	-29,3%	3.808	4.309	3.120	-18,1%	-27,6%
di cui Donne	5.417	7.234	5.431	0,3%	-24,9%	1.830	2.019	1.655	-9,6%	-18,0%
di cui Giovani fino a 29	4.010	5.104	3.435	-14,3%	-32,7%	1.380	1.407	933	-32,4%	-33,7%
di cui 50 e oltre	1.158	2.678	1.966	69,8%	-26,6%	449	880	668	48,8%	-24,1%
di cui Straniero	2.365	2.537	1.644	-30,5%	-35,2%	798	792	578	-27,6%	-27,0%
Qualifica Alta	2.042	2.417	1.942	-4,9%	-19,7%	959	993	879	-8,3%	-11,5%
Qualifica Media	5.771	7.912	5.165	-10,5%	-34,7%	1.962	2.333	1.418	-27,7%	-39,2%
Qualifica Bassa	2.628	4.024	3.043	15,8%	-24,4%	887	983	823	-7,2%	-16,3%
Agricoltura	80	182	174	117,5%	-4,4%	56	91	80	42,9%	-12,1%
Industria	1.666	2.315	1.616	-3,0%	-30,2%	522	879	504	-3,4%	-42,7%
Edilizia	804	623	563	-30,0%	-9,6%	416	324	248	-40,4%	-23,5%
Commercio	809	1.238	983	21,5%	-20,6%	306	360	227	-25,8%	-36,9%
Alberghi e Ristorazione	2.774	4.284	2.345	-15,5%	-45,3%	782	791	326	-58,3%	-58,8%
Altri Servizi	4.308	5.711	4.469	3,7%	-21,7%	1.726	1.864	1.735	0,5%	-6,9%

Tabella n. 53: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Susa

Cpl Susa	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	10.150	9,0%	4,2%	55,4%	15,0%	16,4%	31,2%
di cui Donne	5.431	7,3%	3,1%	56,3%	14,2%	19,1%	38,5%
di cui Giovani fino a 29	3.435	4,9%	12,2%	53,0%	13,4%	16,5%	30,1%
di cui 50 e oltre	1.966	11,1%	0,1%	49,5%	15,6%	23,7%	31,7%
di cui Straniero	1.644	8,6%	2,9%	49,1%	11,6%	27,8%	31,1%
Qualifica Alta	1.942	10,9%	2,1%	70,2%	7,2%	9,7%	17,3%
Qualifica Media	5.165	9,3%	6,6%	52,2%	12,0%	19,9%	38,0%
Qualifica Bassa	3.043	7,3%	1,4%	51,4%	25,0%	14,9%	28,6%
Agricoltura	174	1,7%	0,0%	98,3%	0,0%	0,0%	0,6%
Industria	1.616	12,4%	5,9%	28,0%	50,4%	3,2%	17,5%
Edilizia	563	27,0%	3,9%	58,8%	6,4%	3,9%	8,0%
Commercio	983	8,0%	7,5%	53,3%	18,2%	12,9%	49,7%
Alberghi e Ristorazione	2.345	3,8%	7,0%	60,6%	3,4%	25,3%	41,0%
Altri Servizi	4.469	8,7%	1,5%	61,0%	9,2%	19,6%	31,1%

Tabella n. 54: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Torino

CpI Torino	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	164.419	181.962	136.957	-16,7%	-24,7%	58.898	54.487	47.240	-19,8%	-13,3%
di cui Donne	92.109	99.345	76.902	-16,5%	-22,6%	33.225	28.229	25.608	-22,9%	-9,3%
di cui Giovani fino a 29	61.760	66.409	44.397	-28,1%	-33,1%	20.538	19.132	14.862	-27,6%	-22,3%
di cui 50 e oltre	19.083	33.323	28.716	50,5%	-13,8%	7.628	9.978	9.744	27,7%	-2,3%
di cui Straniero	34.888	36.170	30.541	-12,5%	-15,6%	13.317	12.160	11.962	-10,2%	-1,6%
Qualifica Alta	61.114	58.896	44.739	-26,8%	-24,0%	22.081	20.299	17.774	-19,5%	-12,4%
Qualifica Media	73.554	89.568	62.674	-14,8%	-30,0%	23.124	24.838	19.858	-14,1%	-20,1%
Qualifica Bassa	29.751	33.498	29.544	-0,7%	-11,8%	13.693	9.350	9.608	-29,8%	2,8%
Agricoltura	345	301	265	-23,2%	-12,0%	179	174	155	-13,6%	-10,9%
Industria	7.245	8.359	6.809	-6,0%	-18,5%	3.613	3.751	2.870	-20,6%	-23,5%
Edilizia	8.906	7.090	5.945	-33,2%	-16,1%	4.251	3.188	2.642	-37,9%	-17,1%
Commercio	15.388	15.046	10.326	-32,9%	-31,4%	4.941	4.329	3.214	-34,9%	-25,8%
Alberghi e Ristorazione	16.798	24.953	11.244	-33,1%	-54,9%	3.151	4.484	2.524	-19,9%	-43,7%
Altri Servizi	115.737	126.213	102.368	-11,6%	-18,9%	42.762	38.561	35.835	-16,2%	-7,1%

Tabella n. 55: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Torino

CPI TORINO	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	136.957	13,1%	3,7%	39,4%	15,4%	28,4%	37,5%
di cui Donne	76.902	10,8%	2,8%	35,8%	18,6%	31,9%	45,0%
di cui Giovani fino a 29	44.397	9,3%	11,1%	39,9%	15,4%	24,3%	36,5%
di cui 50 e oltre	28.716	13,2%	0,1%	33,6%	15,5%	37,6%	38,6%
di cui Straniero	30.541	11,7%	2,2%	28,7%	19,9%	37,5%	56,5%
Qualifica Alta	44.739	13,6%	3,5%	44,9%	4,9%	33,1%	11,5%
Qualifica Media	62.674	13,2%	4,9%	32,1%	24,4%	25,3%	49,0%
Qualifica Bassa	29.544	12,2%	1,6%	46,5%	11,9%	27,9%	52,4%
Agricoltura	265	85,3%	0,8%	12,8%	0,0%	1,1%	7,9%
Industria	6.809	21,1%	8,5%	37,0%	29,3%	4,1%	22,0%
Edilizia	5.945	23,8%	8,0%	59,5%	6,7%	2,0%	14,3%
Commercio	10.326	16,8%	7,8%	40,7%	29,6%	5,2%	60,6%
Alberghi e Ristorazione	11.244	13,3%	6,4%	41,6%	10,4%	28,2%	56,2%
Altri Servizi	102.368	11,5%	2,5%	37,9%	14,1%	34,0%	35,5%

Tabella n. 56: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 CpI Venaria

Cpl Venaria	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	8.645	9.772	7.959	-7,9%	-18,6%	3.193	3.601	2.898	-9,2%	-19,5%
di cui Donne	4.509	5.046	3.808	-15,5%	-24,5%	1.625	1.592	1.364	-16,1%	-14,3%
di cui Giovani fino a 29	3.239	3.263	2.616	-19,2%	-19,8%	1.051	1.091	816	-22,4%	-25,2%
di cui 50 e oltre	819	1.834	1.559	90,4%	-15,0%	396	723	637	60,9%	-11,9%
di cui Straniero	1.878	1.427	1.474	-21,5%	3,3%	859	604	601	-30,0%	-0,5%
Qualifica Alta	1.985	2.197	1.790	-9,8%	-18,5%	897	1.009	858	-4,3%	-15,0%
Qualifica Media	4.297	4.885	3.278	-23,7%	-32,9%	1.585	1.769	1.279	-19,3%	-27,7%
Qualifica Bassa	2.363	2.690	2.891	22,3%	7,5%	711	823	761	7,0%	-7,5%
Agricoltura	37	124	79	113,5%	-36,3%	42	48	43	2,4%	-10,4%
Industria	1.947	2.385	2.198	12,9%	-7,8%	650	1.126	723	11,2%	-35,8%
Edilizia	779	689	648	-16,8%	-6,0%	427	339	238	-44,3%	-29,8%
Commercio	1.730	904	758	-56,2%	-16,2%	334	305	303	-9,3%	-0,7%
Alberghi e Ristorazione	456	766	499	9,4%	-34,9%	138	198	101	-26,8%	-49,0%
Altri Servizi	3.696	4.904	3.777	2,2%	-23,0%	1.602	1.585	1.490	-7,0%	-6,0%

Tabella n. 57: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CpI Venaria

Cpl Venaria	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	7.959	14,2%	3,9%	45,0%	25,1%	11,8%	27,8%
di cui Donne	3.808	11,6%	3,0%	45,6%	23,2%	16,6%	48,2%
di cui Giovani fino a 29	2.616	7,6%	11,2%	42,8%	29,5%	8,8%	28,1%
di cui 50 e oltre	1.559	18,0%	0,3%	41,1%	17,0%	23,5%	31,4%
di cui Straniero	1.474	11,1%	2,2%	40,0%	22,9%	23,9%	29,4%
Qualifica Alta	1.790	17,1%	3,4%	64,1%	5,3%	10,1%	14,4%
Qualifica Media	3.278	17,8%	6,3%	36,1%	26,2%	13,6%	37,4%
Qualifica Bassa	2.891	8,4%	1,4%	43,3%	36,0%	10,8%	25,1%
Agricoltura	79	2,5%	0,0%	92,4%	0,0%	5,1%	10,1%
Industria	2.198	17,3%	4,5%	24,2%	52,4%	1,6%	9,4%
Edilizia	648	21,0%	3,9%	65,9%	4,9%	4,3%	10,6%
Commercio	758	19,0%	10,6%	42,3%	24,8%	3,3%	40,9%
Alberghi e Ristorazione	499	12,6%	6,2%	36,3%	7,0%	37,9%	55,5%
Altri Servizi	3.777	10,8%	2,0%	54,2%	15,6%	17,4%	35,5%

Tabella n. 58: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Biella

Cpl Biella	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	23.149	19.249	16.118	-30,4%	-16,3%	7.222	7.097	5.993	-17,0%	-15,6%
di cui Donne	11.828	10.427	8.888	-24,9%	-14,8%	3.899	3.640	3.272	-16,1%	-10,1%
di cui Giovani fino a 29	7.820	6.527	5.321	-32,0%	-18,5%	2.320	2.112	1.679	-27,6%	-20,5%
di cui 50 e oltre	3.091	3.875	3.491	12,9%	-9,9%	987	1.574	1.506	52,6%	-4,3%
di cui Straniero	2.580	2.390	2.348	-9,0%	-1,8%	1.079	1.030	1.007	-6,7%	-2,2%
Qualifica Alta	9.071	4.048	3.444	-62,0%	-14,9%	2.244	1.833	1.684	-25,0%	-8,1%
Qualifica Media	8.929	9.201	7.421	-16,9%	-19,3%	3.342	3.319	2.622	-21,5%	-21,0%
Qualifica Bassa	5.148	6.000	5.253	2,0%	-12,5%	1.636	1.945	1.687	3,1%	-13,3%
Agricoltura	461	758	798	73,1%	5,3%	250	391	405	62,0%	3,6%
Industria	3.211	3.827	2.604	-18,9%	-32,0%	1.169	1.662	987	-15,6%	-40,6%
Edilizia	1.153	1.007	948	-17,8%	-5,9%	547	362	341	-37,7%	-5,8%
Commercio	2.400	1.636	1.338	-44,3%	-18,2%	911	602	442	-51,5%	-26,6%
Alberghi e Ristorazione	1.816	2.469	1.721	-5,2%	-30,3%	476	455	282	-40,8%	-38,0%
Altri Servizi	14.108	9.552	8.709	-38,3%	-8,8%	3.869	3.625	3.536	-8,6%	-2,5%

Tabella n. 59: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Biella

Cpl Biella	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	16.118	12,0%	3,0%	49,8%	17,0%	18,3%	34,8%
di cui Donne	8.888	10,3%	2,4%	49,2%	15,5%	22,6%	43,2%
di cui Giovani fino a 29	5.321	7,1%	8,8%	48,6%	17,8%	17,6%	34,3%
di cui 50 e oltre	3.491	15,4%	0,0%	42,4%	15,0%	27,2%	37,0%
di cui Straniero	2.348	8,5%	1,7%	33,9%	14,3%	41,6%	18,3%
Qualifica Alta	3.444	14,8%	1,7%	70,8%	5,4%	7,3%	22,6%
Qualifica Media	7.421	13,9%	4,9%	37,0%	18,1%	26,0%	41,6%
Qualifica Bassa	5.253	7,4%	1,0%	54,1%	23,0%	14,5%	33,0%
Agricoltura	798	2,8%	0,3%	96,0%	0,1%	0,9%	58,4%
Industria	2.604	19,0%	4,9%	33,6%	39,2%	3,3%	16,5%
Edilizia	948	18,8%	4,7%	45,7%	29,4%	1,4%	17,4%
Commercio	1.338	14,6%	8,4%	47,0%	19,7%	10,2%	48,9%
Alberghi e Ristorazione	1.721	8,7%	3,3%	34,7%	6,1%	47,2%	45,6%
Altri Servizi	8.709	10,2%	1,6%	54,3%	12,3%	21,7%	40,6%

CPI BORGOMANERO

Tabella n. 60: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Borgomanero

Cpl Borgomanero	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	16.230	20.449	17.843	9,9%	-12,7%	6.073	6.958	6.024	-0,8%	-13,4%
di cui Donne	8.613	9.668	8.344	-3,1%	-13,7%	2.971	3.086	2.850	-4,1%	-7,6%
di cui Giovani fino a 29	6.087	7.331	6.120	0,5%	-16,5%	2.031	2.301	1.877	-7,6%	-18,4%
di cui 50 e oltre	1.785	3.994	3.847	115,5%	-3,7%	811	1.378	1.325	63,4%	-3,8%
di cui Straniero	3.422	3.619	2.863	-16,3%	-20,9%	1.120	1.329	1.320	17,9%	-0,7%
Qualifica Alta	3.401	3.274	2.690	-20,9%	-17,8%	1.626	1.569	1.335	-17,9%	-14,9%
Qualifica Media	7.846	9.543	7.464	-4,9%	-21,8%	2.618	3.318	2.689	2,7%	-19,0%
Qualifica Bassa	4.983	7.632	7.689	54,3%	0,7%	1.830	2.071	2.000	9,3%	-3,4%
Agricoltura	400	679	619	54,8%	-8,8%	216	319	305	41,2%	-4,4%
Industria	3.788	6.686	6.329	67,1%	-5,3%	1.278	2.034	1.682	31,6%	-17,3%
Edilizia	1.168	691	679	-41,9%	-1,7%	581	306	288	-50,4%	-5,9%
Commercio	1.902	2.035	1.338	-29,7%	-34,3%	777	689	500	-35,6%	-27,4%
Alberghi e Ristorazione	2.228	3.502	2.264	1,6%	-35,4%	679	885	475	-30,0%	-46,3%
Altri Servizi	6.744	6.856	6.614	-1,9%	-3,5%	2.543	2.725	2.774	9,1%	1,8%

Tabella n. 61: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali CPI Borgomanero

Cpl Borgomanero	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	17.843	11,0%	3,1%	44,6%	28,7%	12,6%	28,1%
di cui Donne	8.344	9,2%	2,7%	46,6%	24,3%	17,2%	37,8%
di cui Giovani fino a 29	6.120	6,2%	9,0%	44,6%	28,0%	12,1%	28,3%
di cui 50 e oltre	3.847	11,8%	0,1%	38,2%	31,7%	18,3%	30,3%
di cui Straniero	2.863	13,7%	1,9%	45,8%	23,1%	30,2%	36,4%
Qualifica Alta	2.690	16,1%	2,8%	62,0%	13,0%	6,2%	23,3%
Qualifica Media	7.464	12,3%	5,5%	45,9%	18,4%	17,9%	34,4%
Qualifica Bassa	7.689	7,9%	1,0%	37,3%	44,2%	9,7%	23,7%
Agricoltura	619	2,9%	0,2%	88,7%	0,3%	7,9%	6,0%
Industria	6.329	12,6%	3,0%	23,7%	59,4%	1,3%	14,0%
Edilizia	679	20,2%	5,6%	64,8%	6,3%	3,1%	11,0%
Commercio	1.338	16,3%	9,6%	51,1%	15,1%	7,9%	45,1%
Alberghi e Ristorazione	2.264	6,2%	6,0%	50,1%	6,1%	31,5%	47,3%
Altri Servizi	6.614	9,8%	1,1%	55,2%	14,7%	19,2%	35,5%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

CPI BORGOSIESIA

Tabella n. 62: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Borgosesia

Cpl Borgosesia	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	5.516	6.508	5.220	-5,4%	-19,8%	1.847	2.192	1.936	4,8%	-11,7%
di cui Donne	3.249	3.479	2.788	-14,2%	-19,9%	1.022	1.098	1.017	-0,5%	-7,4%
di cui Giovani fino a 29	2.220	2.570	1.953	-12,0%	-24,0%	635	694	575	-9,4%	-17,1%
di cui 50 e oltre	592	1.172	1.014	71,3%	-13,5%	235	466	452	92,3%	-3,0%
di cui Straniero	887	736	726	-18,2%	-1,4%	319	267	343	7,5%	28,5%
Qualifica Alta	1.246	1.183	972	-22,0%	-17,8%	551	637	541	-1,8%	-15,1%
Qualifica Media	2.659	3.254	2.440	-8,2%	-25,0%	738	938	833	12,9%	-11,2%
Qualifica Bassa	1.611	2.071	1.808	12,2%	-12,7%	558	618	562	0,7%	-9,1%
Agricoltura	101	195	181	79,2%	-7,2%	50	100	100	100,0%	0,0%
Industria	1.368	1.447	1.137	-16,9%	-21,4%	447	571	411	-8,1%	-28,0%
Edilizia	373	351	300	-19,6%	-14,5%	185	179	133	-28,1%	-25,7%
Commercio	609	371	355	-41,7%	-4,3%	183	123	112	-38,8%	-8,9%
Alberghi e Ristorazione	909	1.704	1.060	16,6%	-37,8%	186	234	125	-32,8%	-46,6%
Altri Servizi	2.156	2.440	2.187	1,4%	-10,4%	796	985	1.055	32,5%	7,1%

Tabella n. 63: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Borgosesia

Cpl Borgosesia	Tipologie Contrattuali						
	2020	Tl sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	5.220	11,1%	2,6%	51,1%	17,9%	17,3%	29,6%
di cui Donne	2.788	9,4%	1,6%	51,0%	16,2%	21,8%	37,1%
di cui Giovani fino a 29	1.953	7,1%	6,8%	43,4%	27,1%	15,6%	30,3%
di cui 50 e oltre	1.014	14,1%	0,0%	51,4%	8,4%	26,1%	31,0%
di cui Straniero	726	9,5%	1,4%	36,6%	10,3%	42,1%	33,9%
Qualifica Alta	972	17,4%	1,9%	72,1%	3,1%	5,5%	16,5%
Qualifica Media	2.440	12,1%	3,7%	42,2%	17,5%	24,4%	41,1%
Qualifica Bassa	1.808	6,3%	1,4%	51,9%	26,4%	14,0%	21,2%
Agricoltura	181	1,1%	0,0%	98,9%	0,0%	0,0%	5,0%
Industria	1.137	14,0%	5,5%	36,5%	41,0%	3,0%	11,7%
Edilizia	300	20,0%	4,3%	64,3%	8,0%	3,3%	12,3%
Commercio	355	12,1%	5,4%	61,4%	11,8%	9,3%	50,1%
Alberghi e Ristorazione	1.060	6,4%	1,7%	32,2%	22,7%	37,0%	50,9%
Altri Servizi	2.187	11,2%	1,0%	60,5%	7,5%	19,8%	29,7%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella n. 64: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Novara

Cpl Novara	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	27.544	32.955	30.688	11,4%	-6,9%	10.452	11.923	10.991	5,2%	-7,8%
di cui Donne	14.029	15.401	14.579	3,9%	-5,3%	4.939	5.305	5.117	3,6%	-3,5%
di cui Giovani fino a 29	10.583	12.654	11.694	10,5%	-7,6%	3.457	3.811	3.337	-3,5%	-12,4%
di cui 50 e oltre	3.244	5.481	5.188	59,9%	-5,3%	1.551	2.290	2.220	43,1%	-3,0%
di cui Straniero	5.538	6.251	7.024	26,8%	12,4%	1.980	2.384	2.919	47,4%	22,4%
Qualifica Alta	7.173	6.966	6.276	-12,5%	-9,9%	3.208	3.221	3.045	-5,1%	-5,5%
Qualifica Media	12.933	14.885	12.313	-4,8%	-17,3%	4.463	5.589	4.511	1,1%	-19,3%
Qualifica Bassa	7.438	11.104	12.099	62,7%	9,0%	2.780	3.113	3.435	23,6%	10,3%
Agricoltura	622	1.093	969	55,8%	-11,3%	282	366	359	27,0%	-2,1%
Industria	5.087	7.345	6.936	36,3%	-5,6%	1.504	2.521	1.684	12,0%	-33,2%
Edilizia	2.428	1.494	1.277	-47,4%	-14,5%	1.070	678	567	-47,0%	-16,4%
Commercio	3.322	3.231	2.517	-24,2%	-22,1%	1.135	1.098	770	-32,2%	-29,9%
Alberghi e Ristorazione	1.578	3.237	2.053	30,1%	-36,6%	512	696	379	-26,0%	-45,5%
Altri Servizi	14.507	16.555	16.936	16,7%	2,3%	5.949	6.564	7.232	21,6%	10,2%

Tabella N. 65: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Novara

Cpl Novara	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	30.688	15,4%	2,4%	43,3%	23,7%	15,2%	31,4%
di cui Donne	14.579	11,8%	2,4%	43,2%	22,4%	20,2%	39,0%
di cui Giovani fino a 29	11.694	8,5%	6,2%	41,2%	30,5%	13,6%	31,0%
di cui 50 e oltre	5.188	18,3%	0,1%	42,5%	15,5%	23,6%	30,3%
di cui Straniero	7.024	24,3%	1,4%	37,8%	15,4%	21,2%	45,5%
Qualifica Alta	6.276	13,6%	2,2%	61,4%	7,0%	15,8%	18,1%
Qualifica Media	12.313	15,9%	4,4%	41,4%	17,5%	20,8%	40,5%
Qualifica Bassa	12.099	15,8%	0,5%	35,8%	38,8%	9,1%	29,0%
Agricoltura	969	5,6%	0,0%	83,8%	10,5%	0,1%	19,9%
Industria	6.936	15,7%	1,9%	17,4%	64,0%	1,0%	12,7%
Edilizia	1.277	22,3%	5,0%	63,4%	7,0%	2,3%	9,6%
Commercio	2.517	16,0%	5,8%	51,1%	19,1%	8,1%	59,0%
Alberghi e Ristorazione	2.053	7,1%	7,2%	42,9%	9,0%	33,8%	53,6%
Altri Servizi	16.936	16,2%	1,4%	49,0%	11,8%	21,6%	34,5%

Tabella N. 66: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Omegna

Cpl Omegna	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	19.416	23.447	18.639	-4,0%	-20,5%	7.184,3	7.944,0	6.003,8	-16,4%	-24,4%
di cui Donne	11.017	12.505	9.919	-10,0%	-20,7%	3.726,2	4.047,5	3.265,8	-12,4%	-19,3%
di cui Giovani fino a 29	6.508	7.979	6.299	-3,2%	-21,1%	2.254,0	2.459,8	1.783,8	-20,9%	-27,5%
di cui 50 e oltre	2.699	5.315	4.199	55,6%	-21,0%	1.116,7	1.916,1	1.494,3	33,8%	-22,0%
di cui Straniero	3.125	3.908	3.001	-4,0%	-23,2%	1.272,8	1.378,4	1.049,8	-17,5%	-23,8%
Qualifica Alta	4.406	3.770	3.435	-22,0%	-8,9%	1.887,1	1.891,7	1.712,0	-9,3%	-9,5%
Qualifica Media	10.502	13.153	9.508	-9,5%	-27,7%	3.740,8	4.206,1	2.781,4	-25,6%	-33,9%
Qualifica Bassa	4.508	6.524	5.696	26,4%	-12,7%	1.556,4	1.846,2	1.510,4	-3,0%	-18,2%
Agricoltura	244	515	490	100,8%	-4,9%	204,3	222,1	210,6	3,1%	-5,2%
Industria	2.515	2.759	2.407	-4,3%	-12,8%	960,5	920,3	681,0	-29,1%	-26,0%
Edilizia	1.276	865	834	-34,6%	-3,6%	608,5	411,8	337,9	-44,5%	-17,9%
Commercio	1.803	1.791	1.356	-24,8%	-24,3%	638,3	595,1	424,0	-33,6%	-28,7%
Alberghi e Ristorazione	4.946	8.543	5.572	12,7%	-34,8%	1.562,1	2.168,1	908,5	-41,8%	-58,1%
Altri Servizi	8.632	8.974	7.980	-7,6%	-11,1%	3.210,6	3.626,6	3.441,9	7,2%	-5,1%

Tabella N. 67: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Omegna

Cpl Omegna	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	18.639	8,9%	2,8%	54,3%	12,0%	22,0%	32,7%
di cui Donne	9.919	8,0%	2,3%	53,1%	11,4%	25,2%	40,3%
di cui Giovani fino a 29	6.299	6,0%	8,3%	52,3%	12,9%	20,6%	33,5%
di cui 50 e oltre	4.199	10,9%	0,0%	49,9%	8,9%	30,3%	31,8%
di cui Straniero	3.001	7,1%	2,3%	44,0%	8,2%	38,5%	36,1%
Qualifica Alta	3.435	12,2%	1,6%	67,6%	8,2%	10,4%	23,7%
Qualifica Media	9.508	9,1%	4,5%	49,7%	8,0%	28,7%	37,2%
Qualifica Bassa	5.696	6,6%	0,6%	54,0%	21,0%	17,7%	30,8%
Agricoltura	490	3,3%	0,0%	96,5%	0,2%	0,0%	4,3%
Industria	2.407	13,2%	4,1%	36,0%	43,9%	2,8%	16,2%
Edilizia	834	16,2%	7,4%	65,2%	7,6%	3,6%	10,0%
Commercio	1.356	14,0%	6,5%	51,5%	18,5%	9,4%	52,9%
Alberghi e Ristorazione	5.572	3,8%	3,3%	51,5%	2,2%	39,2%	34,5%
Altri Servizi	7.980	9,9%	1,1%	58,5%	9,3%	21,1%	37,2%

Tabella N. 68: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Vercelli

Cpl Vercelli	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019
Totale	14.742	17.008	14.919	1,2%	-12,3%	5.720	5.559	5.382	-5,9%	-3,2%
di cui Donne	7.917	8.498	7.051	-10,9%	-17,0%	2.783	2.533	2.506	-10,0%	-1,1%
di cui Giovani fino a 29	5.182	6.078	5.000	-3,5%	-17,7%	1.696	1.676	1.504	-11,3%	-10,3%
di cui 50 e oltre	2.125	3.578	3.334	56,9%	-6,8%	972	1.247	1.363	40,2%	9,3%
di cui Straniero	3.002	3.213	2.962	-1,3%	-7,8%	1.137	962	1.016	-10,6%	5,6%
Qualifica Alta	3.678	3.100	2.600	-29,3%	-16,1%	1.838	1.558	1.516	-17,5%	-2,7%
Qualifica Media	6.382	7.008	5.746	-10,0%	-18,0%	2.119	2.342	2.126	0,3%	-9,2%
Qualifica Bassa	4.682	6.900	6.573	40,4%	-4,7%	1.763	1.659	1.740	-1,3%	4,9%
Agricoltura	1.377	1.653	1.571	14,1%	-5,0%	518	555	563	8,7%	1,4%
Industria	1.933	2.899	2.062	6,7%	-28,9%	760	862	607	-20,1%	-29,6%
Edilizia	1.131	940	790	-30,2%	-16,0%	517	372	337	-34,8%	-9,4%
Commercio	1.954	1.561	1.366	-30,1%	-12,5%	526	439	474	-9,9%	8,0%
Alberghi e Ristorazione	1.230	1.949	1.270	3,3%	-34,8%	302	342	231	-23,5%	-32,5%
Altri Servizi	7.117	8.006	7.860	10,4%	-1,8%	3.097	2.989	3.170	2,4%	6,1%

Tabella N. 69: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Vercelli

Cpl Vercelli	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	14.919	13,5%	2,2%	46,3%	24,2%	13,8%	34,9%
di cui Donne	7.051	12,7%	1,6%	43,2%	23,9%	18,6%	44,4%
di cui Giovani fino a 29	5.000	8,9%	6,4%	40,0%	33,5%	11,2%	37,0%
di cui 50 e oltre	3.334	14,8%	0,1%	49,5%	14,3%	21,3%	30,1%
di cui Straniero	2.962	13,5%	1,2%	43,3%	20,5%	21,5%	40,6%
Qualifica Alta	2.600	20,0%	1,8%	59,7%	4,2%	14,4%	15,3%
Qualifica Media	5.746	18,3%	4,3%	39,3%	19,7%	18,5%	41,4%
Qualifica Bassa	6.573	6,8%	0,5%	47,1%	36,0%	9,6%	36,9%
Agricoltura	1.571	3,1%	0,1%	96,2%	0,0%	0,7%	8,8%
Industria	2.062	14,8%	3,3%	24,1%	56,1%	1,7%	31,7%
Edilizia	790	23,3%	5,8%	62,4%	6,6%	1,9%	10,4%
Commercio	1.366	16,1%	7,0%	36,1%	31,8%	8,9%	41,1%
Alberghi e Ristorazione	1.270	13,5%	2,6%	38,7%	9,3%	36,0%	55,7%
Altri Servizi	7.860	13,8%	1,1%	43,5%	23,5%	18,1%	39,0%

Tabella N. 70: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Acqui terme

Cpl Acqui terme	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	8.152	7.634	6.916	-15,2%	-9,4%	2.783	2.598	2.513	-9,7%	-3,3%
di cui Donne	4.043	3.539	3.300	-18,4%	-6,8%	1.260	1.193	1.217	-3,4%	2,0%
di cui Giovani fino a 29	2.733	2.484	2.291	-16,2%	-7,8%	907	788	749	-17,5%	-4,9%
di cui 50 e oltre	1.021	1.837	1.665	63,1%	-9,4%	427	645	625	46,4%	-3,1%
di cui Straniero	2.569	2.329	2.148	-16,4%	-7,8%	892	788	804	-9,9%	2,0%
Qualifica Alta	1.393	1.133	1.120	-19,6%	-1,1%	611	539	633	3,5%	17,4%
Qualifica Media	4.170	3.645	2.947	-29,3%	-19,1%	1.173	1.181	947	-19,3%	-19,8%
Qualifica Bassa	2.589	2.856	2.849	10,0%	-0,2%	999	878	933	-6,6%	6,3%
Agricoltura	1.402	2.142	2.091	49,1%	-2,4%	475	556	585	23,3%	5,2%
Industria	733	640	545	-25,6%	-14,8%	309	287	252	-18,4%	-12,2%
Edilizia	770	406	355	-53,9%	-12,6%	397	208	178	-55,2%	-14,4%
Commercio	629	601	504	-19,9%	-16,1%	264	244	185	-29,9%	-24,2%
Alberghi e Ristorazione	1.728	1.057	613	-64,5%	-42,0%	260	227	111	-57,3%	-51,1%
Altri Servizi	2.890	2.788	2.808	-2,8%	0,7%	1.078	1.076	1.202	11,5%	11,7%

Tabella N. 71: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Acqui terme

Cpl Acqui terme	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	6.916	9,2%	3,2%	64,7%	5,9%	17,1%	26,8%
di cui Donne	3.300	8,7%	2,8%	59,1%	6,5%	22,9%	38,9%
di cui Giovani fino a 29	2.291	5,9%	9,4%	63,9%	5,7%	15,1%	24,9%
di cui 50 e oltre	1.665	8,5%	0,0%	64,1%	3,9%	23,5%	27,1%
di cui Straniero	2.148	5,3%	2,2%	69,8%	2,5%	20,1%	20,7%
Qualifica Alta	1.120	15,4%	2,1%	72,1%	1,9%	8,5%	26,3%
Qualifica Media	2.947	10,3%	6,1%	51,8%	7,4%	24,4%	36,2%
Qualifica Bassa	2.849	5,6%	0,6%	75,0%	5,8%	13,0%	17,3%
Agricoltura	2.091	0,4%	0,1%	98,6%	0,0%	0,9%	1,4%
Industria	545	20,7%	8,1%	39,8%	23,9%	7,5%	14,5%
Edilizia	355	26,2%	10,1%	58,3%	4,5%	0,8%	10,4%
Commercio	504	13,9%	13,7%	47,8%	14,3%	10,3%	49,0%
Alberghi e Ristorazione	613	7,0%	5,4%	41,1%	6,0%	40,5%	48,8%
Altri Servizi	2.808	10,9%	1,2%	53,2%	5,3%	29,3%	41,5%

Tabella N. 72: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Alessandria

Cpl Alessandria	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	17.134	18.233	14.747	-13,9%	-19,1%	6.495	6.644	5.495	-15,4%	-17,3%
di cui Donne	8.817	8.512	6.927	-21,4%	-18,6%	3.015	2.896	2.639	-12,5%	-8,9%
di cui Giovani fino a 29	6.499	6.646	5.170	-20,4%	-22,2%	2.179	2.110	1.649	-24,3%	-21,8%
di cui 50 e oltre	1.942	3.599	2.997	54,3%	-16,7%	834	1.343	1.217	45,9%	-9,4%
di cui Straniero	4.072	4.237	3.950	-3,0%	-6,8%	1.632	1.637	1.474	-9,7%	-10,0%
Qualifica Alta	3.936	3.296	2.869	-27,1%	-13,0%	2.060	1.764	1.658	-19,5%	-6,0%
Qualifica Media	8.395	8.879	6.210	-26,0%	-30,1%	2.627	2.670	1.981	-24,6%	-25,8%
Qualifica Bassa	4.803	6.058	5.668	18,0%	-6,4%	1.808	2.210	1.856	2,7%	-16,0%
Agricoltura	766	1.069	1.171	52,9%	9,5%	344	453	470	36,6%	3,8%
Industria	1.927	2.588	2.090	8,5%	-19,2%	726	1.076	754	3,9%	-29,9%
Edilizia	1.612	1.394	1.145	-29,0%	-17,9%	719	592	450	-37,4%	-24,0%
Commercio	2.596	1.696	1.329	-48,8%	-21,6%	675	482	462	-31,6%	-4,1%
Alberghi e Ristorazione	1.740	3.218	1.652	-5,1%	-48,7%	330	416	232	-29,7%	-44,2%
Altri Servizi	8.493	8.268	7.360	-13,3%	-11,0%	3.701	3.625	3.127	-15,5%	-13,7%

Tabella N. 73: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Alessandria

Cpl Alessandria	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	14.747	14,6%	2,8%	51,3%	17,1%	14,1%	33,2%
di cui Donne	6.927	14,7%	2,5%	48,6%	15,6%	18,6%	45,1%
di cui Giovani fino a 29	5.170	7,9%	7,9%	51,9%	21,6%	10,6%	32,7%
di cui 50 e oltre	2.997	18,9%	0,0%	48,5%	10,3%	22,3%	35,9%
di cui Straniero	3.950	12,3%	2,1%	51,6%	11,4%	22,6%	33,6%
Qualifica Alta	2.869	19,8%	1,9%	62,0%	8,0%	8,3%	16,0%
Qualifica Media	6.210	15,3%	4,8%	43,6%	16,5%	19,7%	47,8%
Qualifica Bassa	5.668	11,2%	1,1%	54,3%	22,4%	11,0%	25,9%
Agricoltura	1.171	2,2%	0,2%	97,3%	0,3%	0,1%	5,9%
Industria	2.090	15,0%	4,5%	26,8%	51,7%	2,0%	13,3%
Edilizia	1.145	22,4%	3,7%	63,5%	6,7%	3,7%	10,0%
Commercio	1.329	17,5%	8,6%	49,4%	17,8%	6,6%	48,9%
Alberghi e Ristorazione	1.652	9,3%	2,5%	37,7%	13,7%	36,7%	49,1%
Altri Servizi	7.360	15,9%	1,7%	52,4%	12,3%	17,7%	40,4%

Tabella N. 74: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Asti

Cpl Asti	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	26.876	33.861	28.618	6,5%	-15,5%	10.314	11.261	10.115	-1,9%	-10,2%
di cui Donne	13.884	14.922	13.056	-6,0%	-12,5%	4.930	4.927	4.659	-5,5%	-5,4%
di cui Giovani fino a 29	9.791	11.716	9.138	-6,7%	-22,0%	3.467	3.558	2.883	-16,8%	-19,0%
di cui 50 e oltre	3.526	7.255	6.747	91,3%	-7,0%	1.443	2.557	2.547	76,5%	-0,4%
di cui Straniero	8.090	10.971	9.334	15,4%	-14,9%	3.408	3.799	3.475	2,0%	-8,5%
Qualifica Alta	5.573	4.377	3.989	-28,4%	-8,9%	2.385	2.111	2.071	-13,1%	-1,9%
Qualifica Media	12.337	14.403	11.101	-10,0%	-22,9%	3.858	4.374	3.639	-5,7%	-16,8%
Qualifica Bassa	8.966	15.081	13.528	50,9%	-10,3%	4.071	4.776	4.405	8,2%	-7,8%
Agricoltura	4.472	9.336	8.488	89,8%	-9,1%	1.747	2.851	2.741	56,9%	-3,9%
Industria	3.185	4.811	3.678	15,5%	-23,6%	1.315	1.804	1.233	-6,3%	-31,7%
Edilizia	2.149	1.543	1.408	-34,5%	-8,7%	1.295	769	672	-48,1%	-12,5%
Commercio	2.440	1.929	1.623	-33,5%	-15,9%	929	774	653	-29,6%	-15,6%
Alberghi e Ristorazione	2.898	3.459	1.870	-35,5%	-45,9%	499	704	355	-28,9%	-49,6%
Altri Servizi	11.732	12.783	11.551	-1,5%	-9,6%	4.530	4.359	4.461	-1,5%	2,3%

Tabella N. 75: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Asti

Cpl Asti	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	28.618	8,9%	3,1%	62,8%	12,9%	12,3%	24,6%
di cui Donne	13.056	8,7%	2,5%	58,4%	12,3%	18,1%	33,8%
di cui Giovani fino a 29	9.138	5,6%	9,6%	58,6%	15,2%	11,0%	23,8%
di cui 50 e oltre	6.747	9,8%	0,1%	63,8%	9,1%	17,3%	25,0%
di cui Straniero	9.334	5,1%	1,9%	71,9%	8,0%	13,0%	17,4%
Qualifica Alta	3.989	14,8%	3,0%	69,4%	4,9%	7,9%	23,8%
Qualifica Media	11.101	12,2%	6,2%	47,0%	16,1%	18,5%	36,1%
Qualifica Bassa	13.528	4,4%	0,7%	73,8%	12,5%	8,5%	15,4%
Agricoltura	8.488	0,8%	0,1%	98,8%	0,1%	0,2%	2,4%
Industria	3.678	11,7%	6,7%	35,0%	43,6%	3,1%	14,8%
Edilizia	1.408	23,2%	12,0%	55,9%	3,2%	5,7%	10,3%
Commercio	1.623	15,4%	11,3%	51,9%	11,1%	10,3%	43,3%
Alberghi e Ristorazione	1.870	9,8%	5,9%	42,5%	5,3%	36,5%	44,0%
Altri Servizi	11.551	11,2%	1,6%	50,9%	15,1%	21,3%	39,9%

CPI CASALE MONFERRATO

Tabella N. 76: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Casale Monferrato

Cpl Casale Monferrato	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	10.488	11.501	9.509	-9,3%	-17,3%	3.952	4.285	3.715	-6,0%	-13,3%
di cui Donne	5.806	6.065	4.766	-17,9%	-21,4%	2.091	2.057	1.809	-13,5%	-12,1%
di cui Giovani fino a 29	3.562	3.859	3.058	-14,1%	-20,8%	1.176	1.247	1.036	-11,9%	-16,9%
di cui 50 e oltre	1.430	2.423	2.300	60,8%	-5,1%	636	1.016	962	51,3%	-5,3%
di cui Straniero	1.979	1.874	1.775	-10,3%	-5,3%	765	706	699	-8,6%	-1,0%
Qualifica Alta	2.380	2.087	1.716	-27,9%	-17,8%	1.160	980	957	-17,5%	-2,3%
Qualifica Media	4.728	5.448	4.094	-13,4%	-24,9%	1.628	2.143	1.562	-4,1%	-27,1%
Qualifica Bassa	3.380	3.966	3.699	9,4%	-6,7%	1.163	1.162	1.196	2,8%	2,9%
Agricoltura	813	1.256	1.395	71,6%	11,1%	315	417	474	50,4%	13,6%
Industria	2.020	2.807	1.902	-5,8%	-32,2%	667	1.259	812	21,7%	-35,5%
Edilizia	771	534	478	-38,0%	-10,5%	389	227	198	-49,1%	-12,7%
Commercio	1.232	1.285	1.064	-13,6%	-17,2%	495	447	353	-28,7%	-21,1%
Alberghi e Ristorazione	853	1.107	764	-10,4%	-31,0%	250	223	165	-34,2%	-26,1%
Altri Servizi	4.799	4.512	3.906	-18,6%	-13,4%	1.835	1.712	1.713	-6,7%	0,0%

Tabella N. 77: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Casale Monferrato

Cpl Casale Monferrato	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	9.509	12,7%	4,1%	54,7%	15,7%	12,8%	26,9%
di cui Donne	4.766	11,2%	3,3%	51,6%	16,0%	18,0%	36,2%
di cui Giovani fino a 29	3.058	6,2%	12,6%	49,5%	19,4%	12,3%	26,9%
di cui 50 e oltre	2.300	15,3%	0,0%	56,2%	9,8%	18,7%	26,7%
di cui Straniero	1.775	10,3%	2,0%	48,4%	15,0%	24,2%	28,9%
Qualifica Alta	1.716	16,4%	4,4%	70,3%	4,6%	4,3%	19,3%
Qualifica Media	4.094	16,3%	6,9%	46,4%	12,1%	18,3%	37,7%
Qualifica Bassa	3.699	6,9%	0,8%	56,7%	25,0%	10,6%	18,4%
Agricoltura	1.395	1,9%	0,4%	95,8%	0,3%	1,6%	4,4%
Industria	1.902	19,7%	8,5%	31,4%	37,8%	2,6%	11,7%
Edilizia	478	20,7%	7,7%	64,6%	5,2%	1,7%	11,7%
Commercio	1.064	15,1%	8,3%	46,0%	26,4%	4,2%	37,4%
Alberghi e Ristorazione	764	9,6%	4,5%	39,9%	4,7%	41,4%	46,2%
Altri Servizi	3.906	12,0%	1,6%	55,5%	11,0%	19,9%	37,6%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

CPI NOVI LIGURE

Tabella N. 78: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Novi ligure

Cpl Novi ligure	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	9.693	12.741	9.661	-0,3%	-24,2%	3.465	4.896	3.584	3,4%	-26,8%
di cui Donne	4.843	5.906	4.655	-3,9%	-21,2%	1.685	1.875	1.686	0,1%	-10,1%
di cui Giovani fino a 29	3.652	4.620	3.282	-10,1%	-29,0%	1.221	1.461	1.094	-10,4%	-25,1%
di cui 50 e oltre	1.139	2.384	2.063	81,1%	-13,5%	506	1.004	775	53,2%	-22,8%
di cui Straniero	2.353	3.050	2.629	11,7%	-13,8%	862	1.035	959	11,2%	-7,4%
Qualifica Alta	2.023	2.072	1.415	-30,1%	-31,7%	813	1.181	894	10,0%	-24,3%
Qualifica Media	4.539	5.847	3.773	-16,9%	-35,5%	1.622	1.997	1.305	-19,5%	-34,6%
Qualifica Bassa	3.131	4.822	4.473	42,9%	-7,2%	1.030	1.719	1.385	34,5%	-19,4%
Agricoltura	919	1.065	1.149	25,0%	7,9%	356	323	365	2,6%	13,1%
Industria	1.469	2.458	1.516	3,2%	-38,3%	445	1.366	515	15,7%	-62,3%
Edilizia	1.003	973	912	-9,1%	-6,3%	384	543	340	-11,4%	-37,3%
Commercio	1.510	1.834	901	-40,3%	-50,9%	601	550	298	-50,4%	-45,8%
Alberghi e Ristorazione	863	1.457	816	-5,4%	-44,0%	242	294	148	-38,8%	-49,6%
Altri Servizi	3.929	4.954	4.367	11,1%	-11,8%	1.437	1.822	1.918	33,5%	5,3%

Tabella N. 79: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Novi ligure

Cpl Novi ligure	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	9.661	13,8%	2,8%	55,8%	16,4%	11,3%	25,2%
di cui Donne	4.655	12,2%	2,2%	53,7%	16,1%	15,7%	35,5%
di cui Giovani fino a 29	3.282	9,7%	8,0%	53,4%	18,7%	10,2%	27,0%
di cui 50 e oltre	2.063	14,2%	0,1%	53,6%	14,3%	17,8%	23,3%
di cui Straniero	2.629	12,2%	1,7%	54,3%	14,3%	17,5%	25,3%
Qualifica Alta	1.415	27,1%	1,7%	63,0%	3,9%	4,2%	14,3%
Qualifica Media	3.773	11,3%	6,0%	50,5%	13,3%	18,8%	35,8%
Qualifica Bassa	4.473	11,6%	0,4%	58,0%	23,0%	7,1%	19,8%
Agricoltura	1.149	1,6%	0,2%	93,6%	4,5%	0,2%	3,8%
Industria	1.516	13,7%	3,9%	36,3%	43,8%	2,2%	9,0%
Edilizia	912	13,5%	3,8%	72,7%	6,3%	3,7%	10,5%
Commercio	901	12,9%	7,3%	53,6%	17,2%	9,0%	51,2%
Alberghi e Ristorazione	816	8,3%	6,1%	41,2%	10,5%	33,8%	54,0%
Altri Servizi	4.367	18,2%	1,2%	52,3%	13,1%	15,2%	28,9%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella N. 80: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Tortona

Cpl Tortona	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	2009	2009	2009	2020/2009	2020/2019
Totale	8.571	11.532	9.990	16,6%	-13,4%	3.331	3.487	3.100	-6,9%	-11,1%
di cui Donne	4.147	4.332	3.565	-14,0%	-17,7%	1.338	1.175	1.130	-15,5%	-3,8%
di cui Giovani fino a 29	2.959	3.729	3.225	9,0%	-13,5%	991	887	788	-20,5%	-11,2%
di cui 50 e oltre	1.133	2.258	2.083	83,8%	-7,8%	546	816	793	45,2%	-2,8%
di cui Straniero	3.007	3.726	3.790	26,0%	1,7%	1.014	1.061	1.064	4,9%	0,3%
Qualifica Alta	1.498	1.288	1.064	-29,0%	-17,4%	743	651	607	-18,3%	-6,8%
Qualifica Media	3.319	4.506	3.608	8,7%	-19,9%	1.138	1.323	1.188	4,4%	-10,2%
Qualifica Bassa	3.754	5.738	5.318	41,7%	-7,3%	1.450	1.513	1.305	-10,0%	-13,7%
Agricoltura	783	1.299	1.394	78,0%	7,3%	341	484	507	48,7%	4,8%
Industria	1.603	2.328	1.652	3,1%	-29,0%	374	453	363	-2,9%	-19,9%
Edilizia	1.111	589	439	-60,5%	-25,5%	528	274	200	-62,1%	-27,0%
Commercio	706	595	607	-14,0%	2,0%	311	243	256	-17,7%	5,3%
Alberghi e Ristorazione	783	1.150	508	-35,1%	-55,8%	179	200	78	-56,4%	-61,0%
Altri Servizi	3.585	5.571	5.390	50,3%	-3,2%	1.598	1.833	1.696	6,1%	-7,5%

Tabella N. 81: Distribuzione assunzioni 2020 per tipologie contrattuali Cpl Tortona

Cpl Tortona	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	9.990	10,5%	1,8%	46,8%	30,3%	10,7%	21,8%
di cui Donne	3.565	9,5%	1,7%	47,4%	26,6%	14,9%	32,9%
di cui Giovani fino a 29	3.225	6,3%	5,7%	40,3%	40,4%	7,3%	23,1%
di cui 50 e oltre	2.083	13,0%	0,0%	51,3%	16,5%	19,2%	21,2%
di cui Straniero	3.790	8,0%	0,8%	43,0%	37,4%	10,9%	19,2%
Qualifica Alta	1.064	20,1%	2,8%	71,8%	3,5%	1,8%	16,4%
Qualifica Media	3.608	13,9%	4,0%	40,9%	28,5%	12,6%	34,3%
Qualifica Bassa	5.318	6,2%	0,2%	45,8%	36,8%	11,1%	14,4%
Agricoltura	1.394	1,1%	0,0%	98,6%	0,0%	0,2%	4,2%
Industria	1.652	10,0%	2,1%	21,0%	66,2%	0,7%	6,0%
Edilizia	439	27,6%	3,0%	62,4%	5,5%	1,6%	8,0%
Commercio	607	20,3%	8,9%	50,6%	14,3%	5,9%	29,5%
Alberghi e Ristorazione	508	5,1%	5,3%	46,9%	3,5%	39,2%	54,1%
Altri Servizi	5.390	11,0%	1,0%	39,6%	33,4%	15,0%	28,4%

Tabella N. 82: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Alba

Cpl Alba	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	v.a.	v.a.	v.a.	2020/2009	2020/2019
Totale	30.557	43.463	37.985	24,3%	-12,6%	11.396	14.432	12.790	12,2%	-11,4%
di cui Donne	15.846	20.970	18.508	16,8%	-11,7%	5.504	6.249	5.680	3,2%	-9,1%
di cui Giovani fino a 29	11.866	16.551	14.300	20,5%	-13,6%	4.345	5.085	4.375	0,7%	-14,0%
di cui 50 e oltre	3.930	7.534	6.975	77,5%	-7,4%	1.446	2.729	2.539	75,6%	-6,9%
di cui Straniero	9.157	15.255	13.548	48,0%	-11,2%	3.384	4.992	4.552	34,5%	-8,8%
Qualifica Alta	5.748	4.801	4.763	-17,1%	-0,8%	2.701	2.569	2.613	-3,3%	1,7%
Qualifica Media	13.346	16.840	12.628	-5,4%	-25,0%	4.933	5.857	4.616	-6,4%	-21,2%
Qualifica Bassa	11.463	21.822	20.594	79,7%	-5,6%	3.762	6.006	5.561	47,8%	-7,4%
Agricoltura	5.314	10.115	9.977	87,7%	-1,4%	1.895	3.856	3.637	91,9%	-5,7%
Industria	7.478	7.954	16.490	120,5%	107,3%	2.364	2.894	2.367	0,1%	-18,2%
Edilizia	1.584	1.375	1.284	-18,9%	-6,6%	833	642	585	-29,7%	-8,9%
Commercio	2.583	2.610	1.865	-27,8%	-28,5%	1.095	986	802	-26,8%	-18,6%
Alberghi e Ristorazione	2.717	4.972	2.919	7,4%	-41,3%	813	1.059	575	-29,2%	-45,7%
Altri Servizi	10.881	16.437	15.427	41,8%	-6,1%	4.397	6.055	4.824	9,7%	-20,3%

Tabella N. 83: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali Cpl Alba

Cpl Alba	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	7,1%	3,6%	58,0%	19,7%	11,6%	18,6%	7,1%
di cui Donne	5,8%	2,9%	53,5%	23,2%	14,5%	25,5%	5,8%
di cui Giovani fino a 29	4,4%	9,3%	52,6%	22,4%	11,3%	17,9%	4,4%
di cui 50 e oltre	7,1%	0,0%	63,3%	12,6%	17,0%	18,9%	7,1%
di cui Straniero	19,8%	10,1%	162,6%	55,3%	32,6%	16,7%	19,8%
Qualifica Alta	15,2%	6,8%	59,7%	4,5%	13,8%	19,2%	15,2%
Qualifica Media	9,4%	7,1%	48,9%	14,3%	20,2%	25,2%	9,4%
Qualifica Bassa	3,7%	0,7%	63,2%	26,6%	5,9%	14,5%	3,7%
Agricoltura	1,9%	0,3%	94,1%	2,3%	1,4%	6,0%	1,9%
Industria	4,4%	3,0%	20,9%	10,1%	1,0%	2,6%	4,4%
Edilizia	22,0%	12,3%	51,5%	11,9%	2,3%	9,2%	22,0%
Commercio	17,2%	11,8%	48,5%	8,5%	14,0%	34,2%	17,2%
Alberghi e Ristorazione	4,6%	6,9%	33,7%	10,1%	44,8%	33,9%	4,6%
Altri Servizi	6,7%	1,7%	43,0%	32,3%	16,3%	28,0%	6,7%

Tabella N. 84: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Cuneo

Cpl Cuneo	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	v.a.	v.a.	v.a.	2020/2009	2020/2019
Totale	22.007	27.647	25.187	14,4%	-8,9%	8.830	9.565	8.974	1,6%	-6,2%
di cui Donne	11.948	12.606	11.363	-4,9%	-9,9%	4.495	4.301	4.134	-8,0%	-3,9%
di cui Giovani fino a 29	9.678	11.759	10.535	8,9%	-10,4%	3.732	3.709	3.443	-7,7%	-7,2%
di cui 50 e oltre	2.287	4.458	4.262	86,4%	-4,4%	979	1.659	1.736	77,3%	4,6%
di cui Straniero	5.646	8.921	8.732	54,7%	-2,1%	1.968	2.694	2.634	33,8%	-2,2%
Qualifica Alta	5.422	4.462	4.381	-19,2%	-1,8%	2.626	1.961	2.130	-18,9%	8,6%
Qualifica Media	10.060	11.245	8.936	-11,2%	-20,5%	3.864	4.329	3.683	-4,7%	-14,9%
Qualifica Bassa	6.525	11.940	11.870	81,9%	-0,6%	2.341	3.276	3.160	35,0%	-3,5%
Agricoltura	2.516	6.019	6.517	159,0%	8,3%	800	1.700	1.792	124,0%	5,4%
Industria	2.716	4.143	3.620	33,3%	-12,6%	1.192	1.749	1.289	8,1%	-26,3%
Edilizia	1.266	983	949	-25,0%	-3,5%	745	503	458	-38,5%	-8,9%
Commercio	2.235	2.430	1.767	-20,9%	-27,3%	843	923	690	-18,1%	-25,2%
Alberghi e Ristorazione	2.676	3.549	2.539	-5,1%	-28,5%	755	697	457	-39,5%	-34,4%
Altri Servizi	10.598	10.523	9.795	-7,6%	-6,9%	4.495	3.993	4.288	-4,6%	7,4%

Tabella N. 85: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali Cpl Cuneo

CPI CUNEO	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	25.187	11,0%	5,0%	54,5%	12,2%	17,3%	26,9%
di cui Donne	11.363	11,7%	4,4%	53,1%	9,6%	21,2%	41,3%
di cui Giovani fino a 29	10.535	6,8%	11,8%	50,8%	15,2%	15,4%	23,8%
di cui 50 e oltre	4.262	14,7%	0,0%	54,4%	4,6%	26,3%	30,6%
di cui Straniero	8.732	5,2%	2,1%	58,3%	13,9%	20,4%	17,5%
Qualifica Alta	4.381	19,7%	3,9%	54,7%	11,6%	10,1%	27,8%
Qualifica Media	8.936	15,3%	10,4%	40,4%	11,6%	22,3%	38,8%
Qualifica Bassa	11.870	4,5%	1,3%	65,0%	12,9%	16,3%	17,6%
Agricoltura	6.517	0,7%	0,2%	85,3%	0,5%	13,4%	2,7%
Industria	3.620	11,7%	10,6%	25,3%	49,2%	3,2%	14,6%
Edilizia	949	20,1%	17,1%	46,6%	5,6%	10,6%	9,4%
Commercio	1.767	17,0%	13,5%	41,7%	14,6%	13,3%	44,9%
Alberghi e Ristorazione	2.539	6,4%	8,1%	38,8%	3,3%	43,4%	42,7%
Altri Servizi	9.795	16,7%	2,6%	52,0%	8,9%	19,8%	41,8%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella N. 86: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Fossano

Cpl Fossano	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	v.a.	v.a.	v.a.	2020/2009	2020/2019
Totale	12.466	18.646	16.277	30,6%	-12,7%	4.555	6.131	5.343	17,3%	-12,9%
di cui Donne	6.310	7.897	7.139	13,1%	-9,6%	2.143	2.369	2.176	1,5%	-8,1%
di cui Giovani fino a 29	5.056	6.992	6.066	20,0%	-13,2%	1.740	2.241	1.873	7,6%	-16,4%
di cui 50 e oltre	1.218	3.331	2.997	146,1%	-10,0%	519	1.181	1.030	98,5%	-12,8%
di cui Straniero	3.869	6.155	5.592	44,5%	-9,1%	1.294	1.894	1.761	36,1%	-7,0%
Qualifica Alta	2.141	2.053	2.046	-4,4%	-0,3%	1.050	1.033	1.002	-4,6%	-3,0%
Qualifica Media	4.901	6.855	5.025	2,5%	-26,7%	1.819	2.566	2.050	12,7%	-20,1%
Qualifica Bassa	5.424	9.738	9.206	69,7%	-5,5%	1.686	2.533	2.290	35,8%	-9,6%
Agricoltura	2.029	3.754	3.590	76,9%	-4,4%	683	1.235	1.202	76,0%	-2,7%
Industria	3.374	5.737	4.694	39,1%	-18,2%	1.050	1.779	1.244	18,5%	-30,1%
Edilizia	622	714	682	9,6%	-4,5%	361	365	357	-1,1%	-2,2%
Commercio	997	1.233	994	-0,3%	-19,4%	452	488	414	-8,4%	-15,2%
Alberghi e Ristorazione	1.007	1.432	835	-17,1%	-41,7%	236	307	188	-20,3%	-38,8%
Altri Servizi	4.437	5.776	5.482	23,6%	-5,1%	1.773	1.959	1.938	9,3%	-1,1%

Tabella N. 87: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali Cpl Fossano

CPI FOSSANO	Tipologie Contrattuali						
	2020	Ti sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	16.277	7,7%	3,8%	53,2%	24,3%	11,1%	20,6%
di cui Donne	7.139	6,1%	2,9%	51,4%	25,4%	14,2%	27,0%
di cui Giovani fino a 29	6.066	4,8%	9,9%	48,7%	26,1%	10,5%	21,4%
di cui 50 e oltre	2.997	7,5%	0,1%	56,7%	17,9%	17,8%	19,0%
di cui Straniero	5.592	4,5%	1,6%	58,7%	22,2%	13,0%	13,5%
Qualifica Alta	2.046	14,5%	4,1%	62,4%	8,7%	10,4%	22,9%
Qualifica Media	5.025	13,6%	9,3%	38,5%	20,3%	18,2%	33,5%
Qualifica Bassa	9.206	2,9%	0,7%	59,1%	29,9%	7,4%	13,1%
Agricoltura	3.590	0,4%	0,2%	91,3%	1,6%	6,5%	2,8%
Industria	4.694	8,7%	4,5%	32,4%	52,4%	1,9%	6,4%
Edilizia	682	28,3%	11,4%	51,0%	5,6%	3,7%	11,1%
Commercio	994	13,7%	15,9%	53,0%	7,5%	9,9%	29,6%
Alberghi e Ristorazione	835	10,8%	7,1%	29,5%	12,1%	40,6%	42,4%
Altri Servizi	5.482	7,4%	1,9%	49,9%	22,2%	18,6%	40,6%

FONTE: ELABORAZIONE AGENZIA PIEMONTE LAVORO SU DATI SILP

Tabella N. 88: Distribuzione contratti e F.T.E. 2009-2019-2020 Cpl Mondovì

Cpl Mondovì	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	v.a.	v.a.	v.a.	2020/2009	2020/2019
Totale	12.499	14.706	11.436	-8,5%	-22,2%	4.303	4.626	3.565	-17,2%	-22,9%
di cui Donne	7.063	7.183	5.457	-22,7%	-24,0%	2.197	2.045	1.674	-23,8%	-18,1%
di cui Giovani fino a 29	5.038	5.353	3.991	-20,8%	-25,4%	1.698	1.637	1.146	-32,5%	-30,0%
di cui 50 e oltre	1.284	2.648	2.192	70,7%	-17,2%	490	863	738	50,6%	-14,5%
di cui Straniero	3.510	4.062	3.186	-9,2%	-21,6%	1.154	1.186	919	-20,4%	-22,5%
Qualifica Alta	2.681	2.103	1.617	-39,7%	-23,1%	999	862	727	-27,2%	-15,7%
Qualifica Media	6.267	6.986	5.194	-17,1%	-25,7%	2.278	2.279	1.643	-27,9%	-27,9%
Qualifica Bassa	3.551	5.617	4.625	30,2%	-17,7%	1.025	1.485	1.195	16,6%	-19,5%
Agricoltura	547	1.029	1.062	94,1%	3,2%	215	325	319	48,4%	-1,8%
Industria	2.621	3.778	2.949	12,5%	-21,9%	731	1.230	806	10,3%	-34,5%
Edilizia	1.053	694	608	-42,3%	-12,4%	547	343	277	-49,4%	-19,2%
Commercio	1.455	1.220	821	-43,6%	-32,7%	521	397	259	-50,3%	-34,8%
Alberghi e Ristorazione	1.551	2.230	1.250	-19,4%	-43,9%	383	378	210	-45,2%	-44,4%
Altri Servizi	5.272	5.755	4.746	-10,0%	-17,5%	1.905	1.954	1.694	-11,1%	-13,3%

Tabella N. 89: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali Cpl Mondovì

CPI MONDOVÌ	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altro	Part-time
Totale	11.436	8,5%	3,8%	49,4%	22,4%	15,9%	26,5%
di cui Donne	5.457	6,7%	3,1%	52,6%	16,4%	21,2%	39,7%
di cui Giovani fino a 29	3.991	4,8%	10,7%	44,8%	24,9%	14,9%	26,3%
di cui 50 e oltre	2.192	9,5%	0,0%	49,3%	16,1%	25,0%	27,5%
di cui Straniero	3.186	6,4%	2,2%	42,9%	30,9%	17,7%	21,7%
Qualifica Alta	1.617	10,8%	2,8%	69,1%	5,3%	12,0%	25,5%
Qualifica Media	5.194	10,6%	6,0%	43,5%	19,8%	20,1%	33,7%
Qualifica Bassa	4.625	5,4%	1,6%	49,1%	31,3%	12,6%	18,7%
Agricoltura	1.062	2,7%	0,2%	93,2%	3,3%	0,6%	8,2%
Industria	2.949	9,7%	5,2%	22,6%	59,3%	3,2%	9,3%
Edilizia	608	20,1%	10,4%	53,5%	6,4%	9,7%	8,7%
Commercio	821	10,0%	12,2%	56,8%	7,7%	13,4%	48,7%
Alberghi e Ristorazione	1.250	5,4%	3,2%	43,3%	6,2%	41,9%	42,2%
Altri Servizi	4.746	8,2%	1,6%	56,0%	12,5%	21,7%	35,5%

Tabella N. 90: Distribuzione contratti e F.T.E. 2012-2018-2019 Cpl Saluzzo

Cpl Saluzzo	Contratti					Full time equivalent (F.T.E.)				
	Valori assoluti			Variazione %		Valori assoluti			Variazione %	
	2009	2019	2020	2020/2009	2020/2019	v.a.	v.a.	v.a.	2020/2009	2020/2019
Totale	15.082	23.316	21.592	43,2%	-7,4%	5.105	6.703	6.234	22,1%	-7,0%
di cui Donne	7.568	8.312	8.309	9,8%	0,0%	2.474	2.500	2.560	3,5%	2,4%
di cui Giovani fino a 29	6.155	9.551	8.464	37,5%	-11,4%	1.979	2.473	2.153	8,8%	-12,9%
di cui 50 e oltre	2.099	3.931	3.870	84,4%	-1,6%	713	1.232	1.254	75,9%	1,8%
di cui Straniero	7.309	13.064	11.744	60,7%	-10,1%	2.452	3.396	3.085	25,8%	-9,2%
Qualifica Alta	1.457	1.425	1.447	-0,7%	1,5%	632	708	683	8,1%	-3,5%
Qualifica Media	5.085	6.740	5.139	1,1%	-23,8%	2.067	2.414	1.982	-4,1%	-17,9%
Qualifica Bassa	8.540	15.151	15.006	75,7%	-1,0%	2.406	3.581	3.570	48,4%	-0,3%
Agricoltura	7.411	12.489	12.423	67,6%	-0,5%	1.881	3.001	3.067	63,1%	2,2%
Industria	1.635	2.715	2.185	33,6%	-19,5%	644	1.108	817	26,9%	-26,3%
Edilizia	363	629	366	0,8%	-41,8%	204	339	185	-9,3%	-45,4%
Commercio	1.671	2.063	1.533	-8,3%	-25,7%	956	782	557	-41,7%	-28,8%
Alberghi e Ristorazione	963	1.486	960	-0,3%	-35,4%	200	252	164	-18,0%	-34,9%
Altri Servizi	3.035	3.934	4.125	35,9%	4,9%	1.219	1.221	1.443	18,4%	18,2%

Tabella N. 91: Distribuzione contratti 2020 per tipologie contrattuali Cpl Saluzzo

CPI SALUZZO	Tipologie Contrattuali						
	2020	TI sub	Apprendistato	TD sub	Somministrazione	Altri contratti	Part-time
Totale	21.592	4,4%	2,2%	73,1%	8,4%	11,9%	12,6%
di cui Donne	8.309	4,8%	2,7%	66,7%	10,2%	15,6%	22,3%
di cui Giovani fino a 29	8.464	2,1%	5,6%	70,1%	10,0%	12,1%	0,7%
di cui 50 e oltre	3.870	6,8%	0,0%	73,9%	3,3%	16,0%	15,6%
di cui Straniero	11.744	2,4%	0,3%	81,5%	5,3%	10,5%	5,8%
Qualifica Alta	1.447	10,2%	4,4%	75,1%	5,3%	5,0%	30,0%
Qualifica Media	5.139	11,1%	6,9%	51,9%	11,0%	19,1%	24,5%
Qualifica Bassa	15.006	1,5%	0,4%	80,1%	7,9%	10,1%	6,8%
Agricoltura	12.423	0,2%	0,1%	90,9%	0,9%	7,9%	1,1%
Industria	2.185	13,7%	6,6%	36,2%	37,8%	5,8%	14,0%
Edilizia	366	30,9%	11,2%	53,0%	2,5%	2,5%	10,9%
Commercio	1.533	5,8%	8,3%	75,6%	4,9%	5,3%	13,8%
Alberghi e Ristorazione	960	5,6%	5,3%	31,4%	2,6%	55,1%	31,1%
Altri Servizi	4.125	8,9%	2,4%	49,4%	18,7%	20,6%	41,9%