

Deliberazione della Giunta Regionale 18 novembre 2022, n. 11-5969

L.R. 34/2018, articolo 8, comma 10. Agenzia Piemonte Lavoro. Approvazione del "Piano annuale delle attività 2022" e della "Relazione delle attività svolte nell'anno 2021".

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. 22-12-2008 n. 34 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro", come da ultimo modificata dalla L.R. 29 giugno 2018 n. 7, sancisce, in particolare, che:

- all'articolo 6, comma 1, 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);

- all'articolo 6, comma 5, 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;

- all'articolo 8, comma 10, la vigilanza sull'Agenzia è esercitata dalla Giunta regionale. Sono sottoposti all'approvazione della Giunta i seguenti atti: a) il piano annuale di attività; b) la relazione annuale dell'attività svolta; c) gli atti di straordinaria amministrazione;

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

Richiamata il DPGR n. 62 del 5 luglio 2021, di nomina del Direttore dell'Agenzia Piemonte lavoro.

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

con nota protocollata al n.14657/2022/A1500A del 22/06/2022 è stata trasmessa, ai sensi del comma 5 dell'articolo 6 della L.R. n. 34/2008, la relazione della attività svolta dall'Agenzia Piemonte Lavoro nell'anno 2021 adottata con determinazione n. 388 del 10/06/2022;

con nota protocollata al n. 152868/2022/A1500A del 31/08/2022 è stato trasmesso dal direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro il Piano delle attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro per l'anno 2022 adottato dal medesimo con la determinazione n. 530 dell'11/08/2022.

Preso atto che, anche per l'anno 2022 la crisi economica in corso, ulteriormente accentuata dal permanere dell'emergenza pandemica, ha comportato ad un ripensamento del sistema delle politiche del lavoro e ha richiesto all'Agenzia, che attraverso i Centri per l'Impiego riveste un ruolo attivo e di presidio per l'attuazione di percorsi di Politiche attive, una riprogettazione degli interventi programmati, al fine del raggiungimento degli obiettivi, posti dal piano di riforma denominato <<Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori "GOL">> contenuto nel decreto emesso l'11 novembre 2021 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e nel relativo <<Piano Attuativo Regionale del Programma (PAR) >>, approvato in via definitiva con DGR n.16-5369 del 15/07/2022.

Dato atto che dall'esito dell'istruttoria effettuata dagli uffici della suddetta Direzione regionale 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 inoltre della nota n. 201/LFU del 28/09/2022 con cui il sopracitato piano di attività 2022 e la relazione sulle attività svolte nell'anno 2021 sono stati trasmessi alla competente commissione consiliare.

Acquisito, ai sensi del comma 5 dell'articolo 6 della legge regionale 34/2008, il parere favorevole a maggioranza, della Commissione Consiliare competente espresso nella seduta del 10/11/2022.

Dato atto che:

- la copertura finanziaria per le attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i., presenti sul Piano attività 2022, sono attribuite nei limiti degli stanziamenti previsti sul Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con la legge regionale del 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024". Nello specifico: Euro 42.358.380,42 derivanti da trasferimenti statali, Euro 18.930.368,00 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 2022, risultano 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 annuale di attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro, per l'anno 2022, 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 2021, 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";

vista la legge regionale del 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024" pubblicata il 29 aprile sul Bollettino Ufficiale n. 17 Supplemento n. 2;

vista la D.G.R. n. 1 - 4970 del 4 maggio 2022 "Legge regionale 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024". Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2022-2024".

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto ai sensi della D.G.R. 1-4046 del 17/10/2016 come modificata dalla D.G.R. 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 2022 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A);

- di prendere atto e approvare la relazione dell'attività svolta nell'anno 2021 dall'Agenzia Piemonte Lavoro, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato B);
- di dare atto che:

- la copertura finanziaria per le attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i., presenti sul Piano attività 2022, sono attribuite nei limiti degli stanziamenti previsti sul Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con la legge regionale del 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024". Nello specifico: Euro 42.358.380,42 derivanti da trasferimenti statali, Euro 18.930.368,00 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 2022, risultano 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, comma 1, del D.Lgs 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente.

(omissis)

Allegato

Anno 2022

Piano delle attività

PREMESSA.....	1
1. IL CONTESTO ESTERNO.....	3
1.1. Il territorio e la popolazione.....	3
1.2. Le strategie europee, nazionali e regionali.....	7
2. IL CONTESTO INTERNO.....	10
2.1. La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro e risorse umane.....	10
3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	14
4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO.....	17
4.1. I servizi erogati alle persone e alle imprese.....	18
4.1.1. Accoglienza e prima informazione (LEP A, P).....	21
4.1.2. Dichiarazione di immediata disponibilità, profilazione quantitativa e aggiornamento della scheda anagrafico-professionale (LEP B).....	22
4.1.3. Orientamento di base e specialistico, patto di servizio personalizzato, accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1).....	23
4.1.4. Supporto all’inserimento e reinserimento lavorativo: tirocini (LEP F2) e apprendistato.....	24
4.1.5. Supporto all’inserimento o reinserimento lavorativo: assegno di ricollocazione (LEP G).....	26
4.1.6. Gestione di incentivi per la mobilità territoriale (LEP I).....	27
4.1.7. Gestione degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura verso i minori o i soggetti non autosufficienti (LEP J).....	29
4.1.8. Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica amministrazione (LEP K).....	30
4.1.9. Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEP L).....	31
4.1.10. Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (LEP N).....	31
4.1.11. Collocamento mirato (LEP M-S).....	33
4.1.12. Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP).....	35
4.1.13. Hub 1 incrocio domanda e offerta di lavoro.....	36
4.1.14. Servizi alle imprese (LEP P-Q).....	37
4.1.15. Misure e progetti.....	38
4.2. Le azioni per garantire e migliorare l’erogazione dei servizi.....	39
4.2.1. Monitoraggio, studi e ricerche.....	39
4.2.2. Benessere organizzativo.....	41
4.2.3. Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi.....	43
4.3. Le attività di supporto.....	43
4.3.1. Staff di Direzione.....	43
4.3.2. Ragioneria e bilancio.....	44
4.3.3. Gestione giuridica del personale.....	45
4.3.4. Gestione economica del personale.....	48

4.3.5. Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche del lavoro e integrazione.....	49
4.3.6. Implementazione SILP	51
4.3.7. Fundraising e progetti europei	52
4.3.8. Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione	53
4.3.9. Comunicazione e rapporti con i media.....	54
4.3.10. Eventi.....	55
4.3.11. Supporto giuridico alle politiche.....	56
4.3.12. Implementazione delle politiche del lavoro	58
4.3.13. Segreteria generale, URP e accesso agli atti.....	59
4.3.14. Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale.....	59
4.3.15. Coordinamento amministrativo	60
4.3.16. Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità.....	61
4.3.17. Appalti e contratti.....	64
4.3.18. Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro	65
4.3.19. Economato.....	66
CONCLUSIONI	68

PREMESSA

Il presente documento descrive le funzioni ordinarie e strategiche che Agenzia Piemonte Lavoro, in stretto raccordo con i 31 Centri per l'impiego che coordina sul territorio regionale, si propone di realizzare nel corso del 2022. Agenzia Piemonte Lavoro intende rispondere in modo puntuale, mediante l'attuazione del presente Piano di Attività, al mandato che le è stato affidato dagli organi di indirizzo politico in materia di politiche attive del lavoro. Il Piano tiene conto di alcuni fattori che hanno esercitato un potente impatto anche sull'attuale scenario del mercato del lavoro piemontese, unitamente ad alcune nuove dinamiche che ne stanno caratterizzando l'andamento.

Il biennio 2020-2021, fortemente interessato dall'emergenza sanitaria, ha imposto ai Centri per l'impiego un' incisiva riorganizzazione della modalità di erogazione dei servizi, più improntata alla remotizzazione.

Il 2022, invece, parallelamente ai segnali di ripresa dell'economia piemontese e alla conseguente riapertura delle attività, vede i Centri per l'impiego riavviare l'erogazione dei servizi in presenza, fatti salvi quelli che, in un'ottica di snellimento e di ottimizzazione, si sono rivelati essere adeguati all'erogazione a distanza.

Le ripercussioni della crisi pandemica continuano, tuttavia, a generare un clima di incertezza e di evidente complessità, sul quale si innesta un fenomeno che, nel corso dell'anno, ha assunto proporzioni importanti: il forte disallineamento tra la domanda di competenze espressa dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori. A questo proposito, diventa ancora più strategico il ruolo dei Centri per l'impiego che, fra i propri obiettivi, annoverano quello di facilitare il match tra domanda e offerta di lavoro, come sottolineato anche dal Piano di potenziamento ancora in corso.

A livello strategico, l'attività di Agenzia Piemonte Lavoro si inquadra nell' articolato quadro programmatico regionale, nazionale e comunitario. La stessa programmazione regionale PR FSE+ 2021-2027 – elaborata nel rispetto delle linee di indirizzo definite dal Documento Strategico Unitario (DSU), approvato dal Consiglio regionale nel settembre 2021 – pone un importante traguardo: dare forma al "Piemonte +". In tal senso, si aspira a un tessuto regionale più intelligente e competitivo, più verde e sostenibile, più connesso, più inclusivo e sociale e, infine, più vicino ai cittadini.

Di conseguenza, questi indirizzi programmatici – unitamente alla sfida inerente all'attuazione delle recenti riforme, degli interventi previsti dal PNRR, del Programma GOL, del Piano nuove competenze e del programma duale – saranno importanti vettori di innovazione, cui si conformerà l'agire di Agenzia Piemonte Lavoro, anche tramite decisi investimenti organizzativi e strutturali.

A questo proposito, il 2022 si presenta come un anno di particolare rilevanza per l'avvio del Programma Garanzia per l'occupabilità dei lavoratori (GOL), deputato a ridisegnare l'intero sistema delle politiche attive del lavoro e a rimettere al centro il ruolo di governance dei Centri per l'impiego, vere sentinelle territoriali di Regione Piemonte. A sua volta, anche il PAR - Piano attuativo regionale del Piemonte - del Programma GOL impone di affrontare sfide impegnative e strategiche: fra queste, per esempio, consolidare le reti territoriali, al fine di erogare i servizi in modo integrato e quindi più efficiente, e sviluppare una logica di sistema a contrasto della frammentazione e della transitorietà degli interventi, che spesso hanno caratterizzato il sistema delle politiche attive del lavoro.

Per affrontare le sfide considerevoli che derivano dallo scenario fin qui tratteggiato, Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso il Piano di potenziamento (approvato con la D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2020), già a partire dal mese di marzo del corrente anno si è dotata di 131 nuove risorse under 32, assunte a tempo determinato con contratto di formazione lavoro e in attesa di stabilizzazione; come rush finale del medesimo Piano, sono stati ad oggi pubblicati due bandi di concorso per 165 nuove assunzioni a tempo indeterminato, cui seguirà un ultimo rinforzo di ulteriori 10 risorse.

Questo incremento del capitale umano, oltre a rinforzare la capacità di risposta dei Centri per l'impiego alla complessità delle dinamiche del mercato del lavoro, rappresenta una preziosa opportunità di arricchimento e contaminazione reciproca del patrimonio di competenze del personale di Agenzia Piemonte Lavoro nel suo insieme.

Il presente Piano di Attività intende fornire una descrizione dettagliata del contesto esterno e interno entro il quale si muove Agenzia Piemonte Lavoro, degli obiettivi strategici a essa assegnati da Regione Piemonte e, infine, delle attività tramite cui Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'impiego intendono perseguire tali obiettivi.

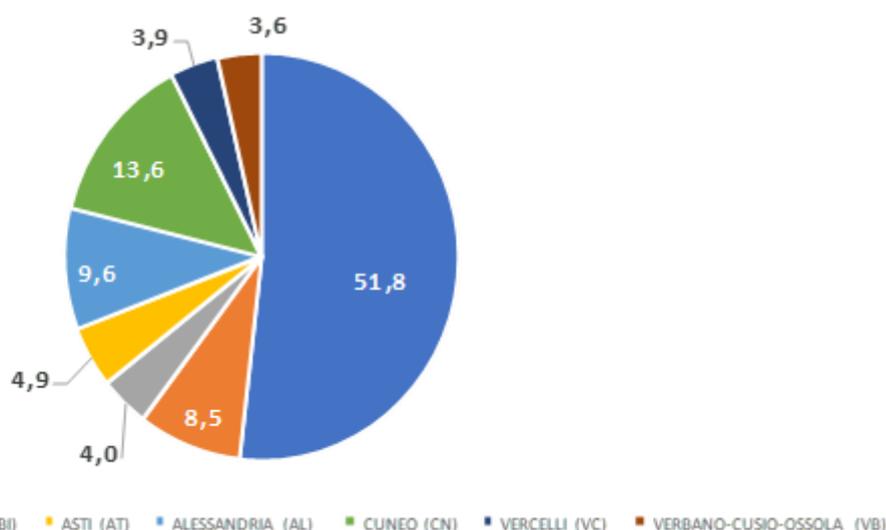
1. IL CONTESTO ESTERNO

1.1. Il territorio e la popolazione

Il Piemonte è la seconda regione italiana per estensione: occupa infatti una superficie di 25.387 chilometri quadrati, pari all'8,4 per cento dell'intera superficie nazionale. Conta 1.181 comuni, distribuiti in otto distretti amministrativi, di cui sette province e una città metropolitana. Gli abitanti residenti al primo gennaio 2022 sono 4.252.279; la densità abitativa media è pari a 168 abitanti per chilometro quadrato.

Al netto della Città metropolitana di Torino, che registra una densità di 324 abitanti per chilometro quadrato, la provincia che ha la maggiore densità abitativa è Novara (270 abitanti/km²), seguita da Biella (188 abitanti/km²) e Asti (139 abitanti/km²); ultima è il Verbano Cusio Ossola con 69 abitanti per chilometro quadrato. La città metropolitana rappresenta il 51,8 per cento della popolazione piemontese, segue il Cuneese con il 13,6 per cento. Il Verbano Cusio Ossola chiude con il 3,6%. Con l'eccezione della Città metropolitana di Torino, che conta 312 comuni, la provincia di Cuneo è quella che ne annovera il numero maggiore, 247; seguono le province di Alessandria e Asti, rispettivamente con 187 e 118 comuni.

La distribuzione percentuale delle province per popolazione residente: i dati sono relativi al primo gennaio 2022.



Fonte: Istat - Indicatori demografici e territorio.

Secondo i dati aggiornati al primo gennaio 2022 la popolazione risulta diminuita di 22.666 abitanti rispetto all'anno precedente. Questo decremento era stato riscontrato già nel piano previsionale 2021, che registrava un calo tendenziale del 3,6 per cento rispetto al primo gennaio 2009. La diminuzione si distribuisce diversamente per classi di età e genere. Un'analisi per caratteristiche socio-anagrafiche della popolazione rileva che la regione Piemonte conta 2.183.293 donne (51,3%) e 2.068.986 uomini (48,7%). La distribuzione nella Città metropolitana e nelle sette province rispecchia indicativamente quella della regione. Per quanto riguarda la distribuzione per genere e classi di età, la maggiore presenza di persone per entrambi i generi è compresa fra 50 e 54 anni, immediatamente seguita dalle classi 45-49 e 55-59 anni. Si segnala, inoltre, una marcata presenza della classe di età 70-74 anni, caratterizzata da una netta preponderanza femminile. Ad eccezione di quest'ultima, la maggioranza delle persone sono comprese nella fascia di popolazione considerata come forza lavoro.

Rispetto alla popolazione straniera, i residenti in Piemonte al primo gennaio 2022 sono 415.637 (+1,1% rispetto al 1° gennaio 2020, -0,4% rispetto al 1° gennaio 2021): rappresentano circa il 9,8 per cento della popolazione residente. La comunità straniera più numerosa è quella rumena (32%), seguita da quelle del Marocco (13%) e dell'Albania (10%). La concentrazione è prevalente nella Città metropolitana (51% del totale regionale), seguita dalla provincia di Cuneo (15%). La provincia che conta la minore presenza di stranieri è quella di Biella (2,3%). La provincia di Torino è quella interessata dal decremento più significativo di popolazione straniera (-4.230 unità). È invece in aumento la presenza nelle province di Cuneo (+1.081) e Alessandria (+961). La componente femminile straniera è quella maggiormente rappresentata in tutte le province, con l'eccezione di quella di Cuneo, dove la presenza straniera femminile corrisponde al 49,7 per cento e quella maschile al 50,3 per cento.

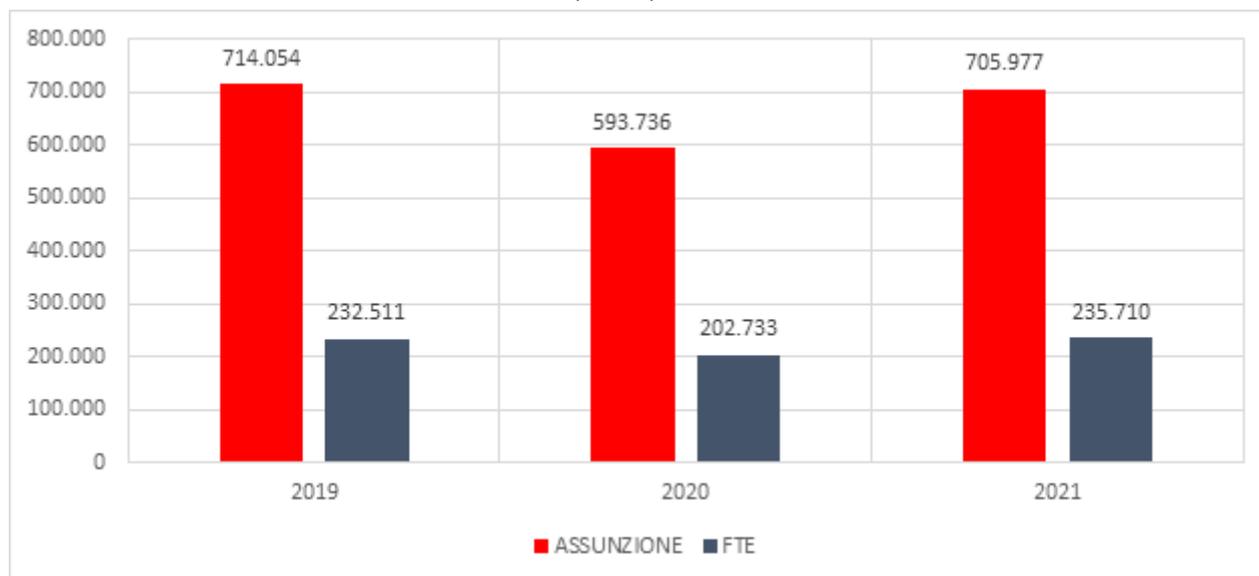
Si precisa che la fonte utilizzata per tutte le analisi fin qui esposte sono le rielaborazioni di Agenzia Piemonte Lavoro su dati su Istat - Popolazione e famiglie (www.istat.it/it/popolazione-e-famiglie?dati).

Dinamiche economiche e di mercato

Nel 2021 il mercato del lavoro in Piemonte ha mostrato segnali di recupero, per quanto ancora lontani dai livelli del 2019. In base ai dati provenienti dalle comunicazioni obbligatorie, il flusso occupazionale è tornato a crescere in tutte le aree del territorio piemontese già a partire dal secondo trimestre dell'anno.

I contratti stipulati nel 2021 in Piemonte sono stati 705.977, a fronte dei 714.054 del 2019, con un saldo negativo del 1,1 per cento. Tuttavia, il full time equivalent (FTE) risulta positivo: nonostante si sia assistito a una diminuzione dei contratti (-8.077 attivazioni), l'indicatore FTE registra un incremento di 3.199 unità. Parimenti, in ragione della situazione eccezionale determinata dalla pandemia, il 2021 registra saldi positivi rispetto al 2020. Nel 2021 infatti sono stati 112.241 i contratti in più registrati rispetto al 2020 (+18,9%) e 32.977 i posti di lavoro FTE in più (+16,3%).

La distribuzione dei contratti e del FTE nel 2019, 2020, 2021.



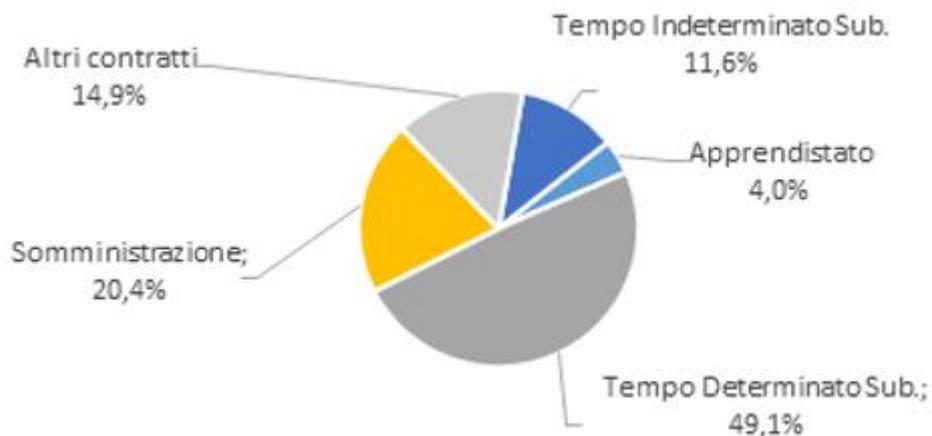
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro su dati SILP.

Occorre considerare i dati relativi alle assunzioni e ai posti di lavoro FTE nel 2021 rispetto agli anni precedenti, in base alle tipologie contrattuali. Infatti, rispetto al 2019, ultimo anno prima della pandemia, nel 2021 la composizione della domanda interna di lavoro risulta notevolmente mutata.

A causa delle difficoltà che hanno dovuto fronteggiare, le aziende sono ricorse maggiormente a strumenti di flessibilità come il contratto a tempo determinato, che permette una più agevole gestione dell'incertezza del contesto economico generale: nel 2021 questi sono stati 12.213 (+3,7%).

La distribuzione delle tipologie contrattuali nell'anno appena trascorso mette in evidenza la netta preponderanza del contratto a tempo determinato, che rappresenta circa la metà delle tipologie contrattuali attivate.

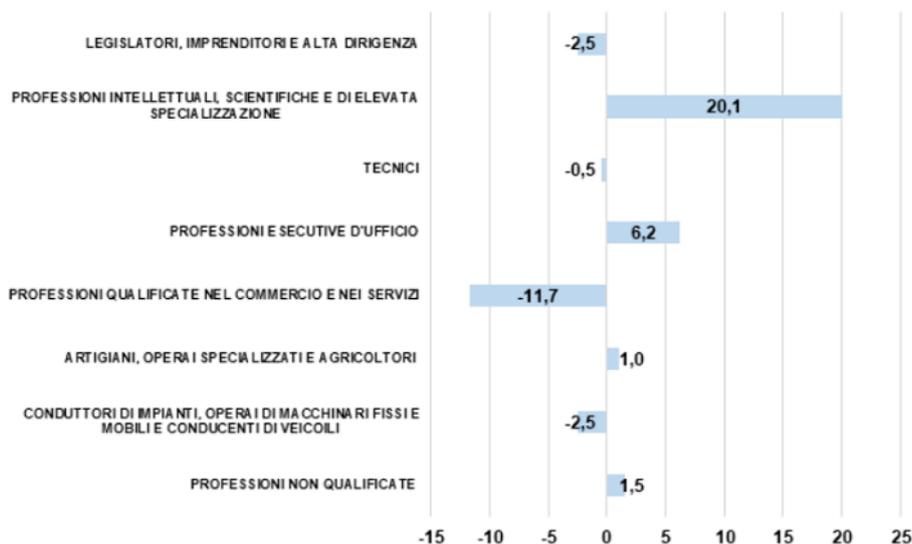
La distribuzione dei contratti per tipologia contrattuale nel 2021.



Il 2021 restituisce inoltre una fotografia da cui risulta prevalente il peso dei contratti attivati per le “professioni non qualificate” e le “professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”. Le prime rappresentano il 24,6 per cento del totale dei contratti, le seconde il 22,2 per cento. Rispetto all'anno precedente, le “professioni non qualificate” perdono 3,3 punti percentuali, mentre le “professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi” risultano stabili (-0,1%).

In un mercato caratterizzato da elevati livelli di precarietà e percorsi lavorativi frammentati, è importante tenere come riferimento la variazione in percentuale dell'indicatore FTE: questo permette una ponderazione della consistenza dei contratti attivati ed evita così di attribuire la stessa rilevanza a un rapporto di lavoro con durata e orario ridotti rispetto a uno con orario full time.

Le variazioni percentuali del FTE 2020/2019 per grandi gruppi professionali.



Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro su dati SILP.

Le ore lavorate con l'indicatore FTE nei grandi gruppi professionali (Classificazione professioni Istat 2011).

GGP	2021	2019	SALDO
LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	1.464	1.504	-37
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	42.574	35.461	7.133
TECNICI	25.445	25.571	-126
PROFESSIONI ESECUTIVE D'UFFICIO	27.535	25.917	1.618
PROFESSIONI QUALIFICATE NEL COMMERCIO E NEI SERVIZI	43.871	49.705	-5.834
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI ED AGRICOLTORI	27.981	27.705	275
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOILI	19.488	19.978	-491
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	47.347	46.668	679

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro su dati SILP.

A livello generale si rileva una forte crescita delle professioni intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione, con un saldo positivo di 7.133 FTE (+20,1%). Crescono di 1.618 unità le professioni esecutive di ufficio (+6,2%) e di 275 unità quelle di artigiani, operai specializzati e agricoltori (+1%); un aumento di 679 unità riguarda le professioni non qualificate (+1,5%). Con una diminuzione di 5.834 unità (-11,7%) tra il 2019 e il 2021, registrano invece una performance molto negativa le professioni qualificate nel commercio e nei servizi, nonostante rappresentino numericamente la seconda tipologia di professione per diffusione. Perdono consistenza, anche se con una intensità minore, tecnici e conduttori di impianti (-126 unità, -0,5%), legislatori, imprenditori e alta dirigenza (-37 unità, -2,5%), e conducenti di veicoli (-491 unità, -2,5%).

Sul versante dei contratti attivati dai datori di lavoro in termini di distribuzione per settori economici, dopo il crollo dovuto alla crisi pandemica, l'auspicato "rimbalzo" coinvolge pressoché tutti i settori. Nel 2021 sono state 99.410 le aziende che hanno attivato almeno un contratto di lavoro in Piemonte (-294 unità rispetto al 2020). Dopo le chiusure dovute alla pandemia, si evidenzia la ripresa delle attività manifatturiere, degli esercizi commerciali e delle attività legate ai servizi di alloggio, ristorazione ed edilizia, mentre sono in diminuzione le famiglie che hanno stipulato contratti di lavoro domestico (-6.572), in concomitanza con la crescita dei posti disponibili nelle residenze sanitarie assistenziali.

Anche il dato relativo ai saldi delle assunzioni e delle cessazioni non si discosta dai risultati che pongono come riferimento il parametro FTE: tra i vari settori, l'agricoltura è quello che risente della maggiore contrazione; sono invece in crescita sanità e assistenza, attività di famiglie per personale domestico, attività di noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese. Segnali di instabilità provengono infine da attività manifatturiera, attività finanziarie e assicurative, e Pubblica amministrazione. Particolare la situazione dell'attività di alloggio e ristorazione, che mantiene un saldo molto elevato controbalanciato dal basso FTE, indice del fatto che nel settore prevale la diffusione di contratti part time con orari molto ridotti.

Se l'attività manifatturiera risulta essere la categoria prevalente per la Città metropolitana di Torino e per i quadranti nord-est e sud-ovest, l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca lo sono nel sud-ovest.

Come già anticipato, dopo la repentina e prolungata battuta d'arresto del mercato del lavoro durante l'emergenza sanitaria, dai primi mesi del 2021 l'economia piemontese ha mostrato segnali di ripresa. Sono stati stipulati 705.977 nuovi contratti di lavoro rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (593.736), anche se ancora inferiori a quelli antecedenti alla pandemia: erano infatti 714.054 nel 2019 (circa 8.000 in più rispetto al 2021). Il trend positivo trova ulteriore conferma anche nei dati del primo quadrimestre 2022, quando sono stati stipulati 252.172 contratti a fronte dei 187.729 del 2020 e dei 232.769 del 2019.

Il confronto tra domanda di lavoro in termini di flussi di cessazioni contrattuali e offerta di lavoro in termini di flussi di disoccupati amministrativi, durante il lockdown evidenzia che i due indicatori hanno subito una contrazione contemporanea. Questo scenario conferma che a una crescita dell'occupazione non corrisponde necessariamente un calo della disoccupazione. Durante il 2020, infatti, i disoccupati amministrativi sono diminuiti, per poi registrare un incremento nel 2021 di 185.755 unità (di cui il 51,7% donne), 8.933 in più rispetto all'anno precedente. L'incremento però non è stato accompagnato da un aumento delle cessazioni contrattuali, rimaste a livelli modesti: 3.263 contratti cessati con causale licenziamento, circa il 24 per cento in meno rispetto al 2019 (nel 2020 erano stati il 29% in meno rispetto al 2019).

Gli incrementi registrati nei mesi immediatamente successivi alla rimozione del blocco dei licenziamenti (ovvero dal 30 giugno per l'industria, a eccezione del comparto tessile e dell'abbigliamento, e dal 31 ottobre per tutti gli altri comparti) appaiono avere avuto natura temporanea e, verosimilmente, riflettono esuberi già previsti nei mesi precedenti. Fra le cause delle cessazioni emerge una crescente disoccupazione volontaria (dimissioni), secondo una tendenza già resasi evidente negli ultimi anni. I disoccupati "volontari" sono risultati 132.851, il 19,4 per cento in più rispetto al 2019. Il trend è proseguito anche nei primi mesi del 2022. Intanto la creazione di posti di lavoro continua a essere sostenuta prevalentemente dai contratti a tempo determinato (+3,7% rispetto al 2019), mentre le posizioni permanenti non decollano. Il tempo indeterminato subordinato e l'apprendistato rimangono infatti nettamente inferiori ai livelli del 2019.

In aggiunta a ciò, il calo continuo delle trasformazioni conferma l'aumento della tendenza a non trasformare i contratti a tempo determinato in quelli a tempo indeterminato. La modesta presenza delle posizioni a tempo indeterminato risente proprio del numero ancora esiguo delle nuove assunzioni e trasformazioni di impieghi già in essere. Al contrario, la ripresa molto forte delle proroghe del tempo determinato, proprio nel 2021, ha impresso un'ulteriore spinta a questa particolare forma contrattuale. Inoltre, i contratti a termine risultano avere durate sempre più brevi: la media delle giornate lavorate nel 2021 è stata 121,5; erano 134,6 del 2019. Giovani e donne sono spesso protagonisti involontari di questi contratti "lampo".

Anche il mercato del lavoro somministrato sembra aver reagito alla battuta d'arresto causata dalla pandemia. Infatti, dopo il calo registrato nel 2020, sono cresciuti i contratti a chiamata e in somministrazione. Nel 2021 la somministrazione ha superato il livello del 2019, con 143.792 contratti che, rispetto al 2019, sono aumentati del 3,6 per cento (4.799).

In conclusione, dopo la caduta innescata dalla pandemia, l'occupazione piemontese conferma una dinamica in crescita alla fine del 2021, in linea con l'andamento del prodotto interno lordo. A trainare la salita è ancora una volta il lavoro precario.

1.2. Le strategie europee, nazionali e regionali

La pandemia ha colpito l'Italia contribuendo a rafforzare una crisi economica, sociale e ambientale che era già in atto. Rispetto alle altre nazioni europee avanzate, ancora prima dell'emergenza sanitaria, l'Italia infatti manifestava già evidenti difficoltà, dimostrando di poggiare su un tessuto produttivo frammentato e con scarsa propensione all'adozione di nuove tecnologie, tanto nel settore privato quanto nel pubblico. In questo contesto il piano Next Generation EU (NGEU), più noto come Recovery Fund, assume un valore strategico.

Il piano dell'Unione Europea, infatti, prevede fondi proprio per risollevarne le sorti degli stati membri in seguito alla crisi provocata dalla pandemia. Per accedere ai fondi gli stati membri hanno dovuto presentare il proprio pacchetto di investimenti e riforme: l'Italia lo ha fatto con il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il PNRR è dunque il documento strategico che il governo italiano ha predisposto per accedere ai fondi del programma Next generation EU. Il 30 aprile 2021 lo ha presentato alla Commissione europea. Approvato il 13 luglio 2021, il piano si pone l'obiettivo di rilanciare il paese, stimolando una transizione ecologica e digitale, e favorire un cambiamento strutturale dell'economia. Suddiviso in sei missioni principali, il PNRR descrive le priorità di investimento per un arco temporale di cinque anni.

Il governo italiano ha cominciato a mettere in atto il PNRR nella seconda metà del 2021 e dovrà completarlo e rendicontarlo entro la fine del 2026, con l'obiettivo principale di rilanciare la struttura economico-sociale del paese. La proposta del PNRR si fonda su tre assi di intervento, condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Oltre a contrastare le consistenti conseguenze della crisi pandemica, con il PNRR il governo italiano mira a risolvere i problemi strutturali che hanno rallentato lo sviluppo economico e sociale nazionale negli ultimi 20 anni: in particolare, la debole dinamica degli investimenti e la ridotta capacità amministrativa del settore pubblico, ma anche disparità di reddito, di genere, generazionali e territoriali.

Il PNRR, come è noto, contiene un pacchetto coerente di riforme strutturali e di investimenti per il periodo 2021-2026, articolato in sei settori d'intervento prioritari e obiettivi: la Missione 5, denominata Inclusione e coesione, sarà quella destinata a impattare sui mercati del lavoro.

La componente Politiche per il lavoro del PNRR mira, infatti, a introdurre una riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, e definendo, in stretto coordinamento con le regioni, livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili. Nello specifico, la riforma prevede:

- l'istituzione del Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), con un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale (percettori di reddito di cittadinanza, nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego, cassa integrazione guadagni straordinaria) attraverso l'introduzione di strumenti che, a partire dalla profilazione della persona, permettano la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro;
- l'approvazione del Piano attuativo regionale, volto all'implementazione in Piemonte del Programma GOL: da parte di Agenzia Piemonte Lavoro, prevede la pianificazione della gestione degli interventi previsti. Finalizzato all'attuazione della Milestone 2 della Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1, denominata "Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i Centri per l'impiego (PES)", (M5C1-2), il piano garantisce la coerenza tra la normativa nazionale del Programma GOL (il cui decreto di adozione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021, n. 306) e la sua attuazione a livello regionale. Il PAR è stato approvato con decreto della Giunta regionale 3-4688 del 25 febbraio 2022;
- l'adozione del Piano nazionale nuove competenze, con l'erogazione di programmi di formazione standard 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 fra pubblico e privato. Per i lavoratori occupati è rafforzato il Fondo nuove competenze, istituito sperimentalmente nel 2020 per consentire alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro, al fine di favorire le attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali (con la possibilità di mettere in capo alle risorse del fondo il costo delle ore trascorse in formazione);

- il rafforzamento dei Centri per l'impiego, finalizzato a rinnovare la rete nazionale dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi regionali con il sistema nazionale, aumentare la prossimità ai cittadini, anche sfruttando le nuove tecnologie, favorire l'integrazione con il sistema di istruzione e formazione, anche attraverso la rete degli operatori privati, introdurre sistemi per l'analisi dei fabbisogni di competenze e della loro certificazione;
- la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree più critiche (opportunità di crescita in azienda, parità salariale, parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità);
- il potenziamento del percorso di formazione duale attraverso l'apprendistato, per promuovere l'occupazione dei giovani e l'acquisizione di nuove competenze tecniche e trasversali attraverso una formazione professionale alternata tra scuola e lavoro;
- il potenziamento del servizio civile universale, con l'obiettivo di disporre di un numero più elevato di giovani che compiono un percorso di apprendimento non formale per accrescere le proprie conoscenze e competenze e meglio orientarle verso lo sviluppo della propria vita professionale.

Stando alle stime contenute nello stesso PNRR, il governo prevede entro il 2026 un aumento del pil di 3,6 punti percentuali e un aumento dell'occupazione di 3,2 punti percentuali. La possibilità di fruire di ingenti risorse economiche derivanti da piani e programmi europei, nazionali e regionali, anche per il sistema regionale piemontese rappresenta un'imperdibile occasione per costruire un nuovo insieme di politiche attive del lavoro, che impatti in maniera strutturata e strutturale sui livelli di occupazione e sulle potenzialità di crescita economica del territorio. Questa combinazione di investimenti e riforme risulterà strategica per un mercato del lavoro in continua trasformazione, che richiede a tutti i lavoratori di ampliare e aggiornare costantemente le proprie competenze.

2. IL CONTESTO INTERNO

2.1. La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro e risorse umane

Con l'approvazione del decreto del 5 novembre 2021 dedicato all'adozione del Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), si è posta la base per il completamento della riforma intrapresa con il decreto legislativo 150 del 2015 e per l'attuazione della garanzia di erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni. I cinque percorsi disegnati dal programma e finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione, vedono il proprio tratto distintivo nell'assessment, nell'individuazione del fabbisogno di qualificazione o riqualificazione e nell'attivazione delle reti territoriali per i fabbisogni complessi.

Saranno proprio i Centri per l'impiego, quale porta d'accesso del Programma, a ricoprire un ruolo di primo piano nell'attuazione delle politiche, in collaborazione con gli attori locali, pubblici e privati. La recuperata funzione di attore privilegiato nella relazione con il cittadino e di garante di equo trattamento e parità di accesso rende cogente e non più procrastinabile il completamento del percorso di riorganizzazione e reingegnerizzazione dei processi organizzativi già avviati.

A perfezionamento di quanto realizzato nel corso del 2021, il 2022 completa l'analisi dei processi presenti e avvia la loro modellizzazione. La definizione dei flussi di attività e delle loro componenti (input e output, attori e strumenti), consentirà una prima validazione da parte del coordinamento dei responsabili, seguita da una successiva sperimentazione. Alla sua conclusione, troverà soluzione il processo prima enunciato e ricalibrato alla luce della sua prima applicazione.

Tra i processi presenti in Agenzia Piemonte lavoro, il piano disegnato da GOL indica come prioritario quello dedicato alla dichiarazione di immediata disponibilità e alla definizione del patto di servizio (o patto per il lavoro) a seguito della fase di assessment. Proprio su questo processo si concentreranno la prima validazione e la sperimentazione, per poi effettuare la modellizzazione dei restanti livelli essenziali delle prestazioni e dei servizi erogati dai Centri per l'impiego piemontesi.

Al compimento della descrizione organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro, contribuirà infine l'esito della ricognizione e della mappatura delle competenze, che permetterà di affiancare alle attività descritte nei processi, le competenze necessarie per realizzarle.

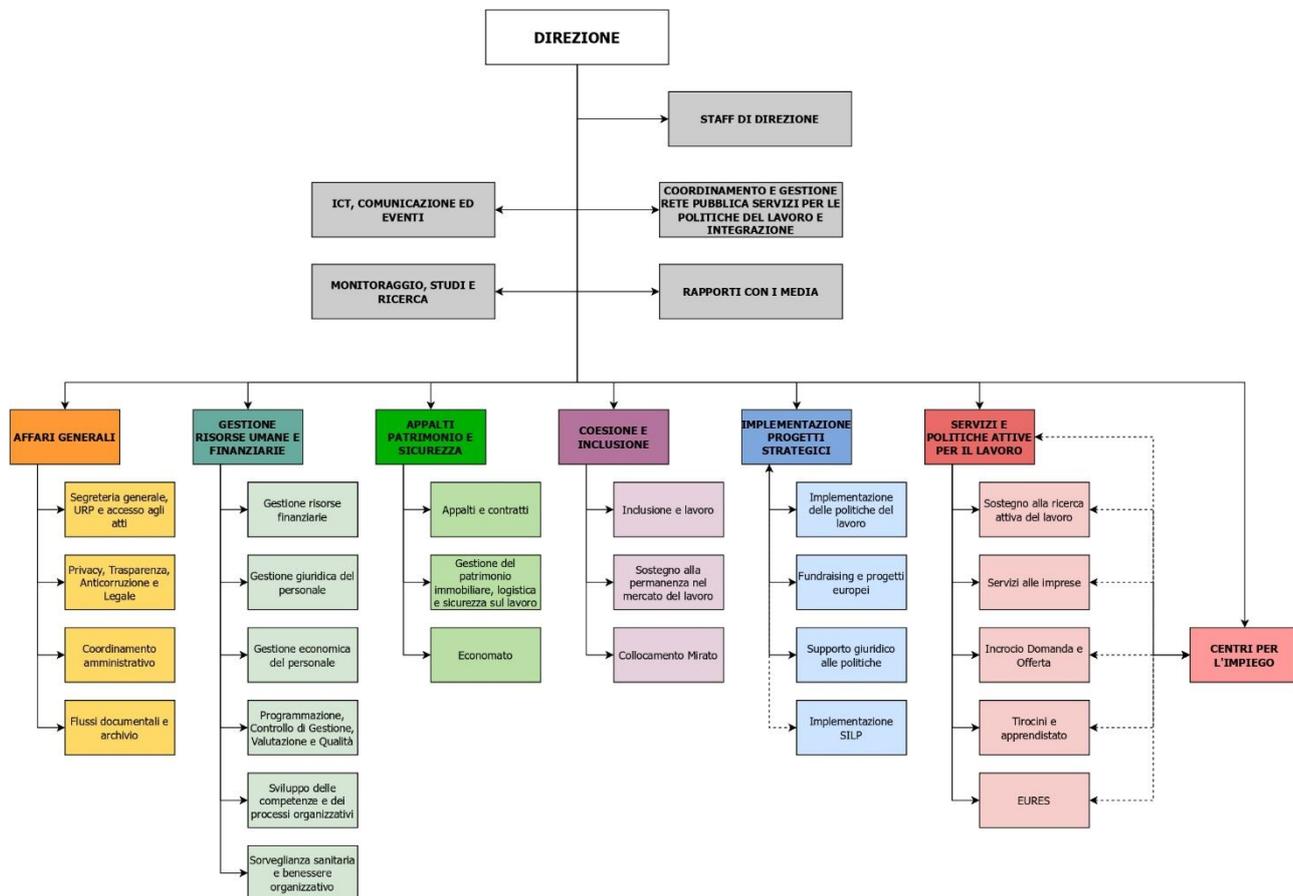
Di conseguenza, in merito alla macrostruttura organizzativa, rappresentata graficamente con l'organigramma sotto riportato, si è disposta una riorganizzazione dell'intero sistema come naturale evoluzione dell'analisi dei processi e delle risultanze dei piani di potenziamento attuati. Nel 2022 è stato infatti necessario adeguare gli ambiti di responsabilità dirigenziali al mutato grado di complessità organizzativo assunto nell'ultimo periodo da Agenzia Piemonte Lavoro. Pertanto, la determinazione del direttore 289 del 2022 istituisce due nuovi settori: Coesione e inclusione e Implementazione progetti strategici.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo 165 del 2001 e dalle successive modifiche e integrazioni, è lo strumento con cui, coerentemente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, con l'obiettivo di accrescerne l'efficienza e l'efficacia e razionalizzare il costo del lavoro entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica.

Per l'anno 2022 si procederà all'approvazione del PTFP, in attesa della compiuta definizione del quadro normativo finalizzato all'attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto legge 80 del 2021, in cui, realizzando una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione, saranno ricompresi tra gli altri, oltre al PTFP, anche il Piano della performance, il Piano della formazione e il Piano del lavoro agile (POLA).

La dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro, oltre a prospettare la completa attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, che porterà l'organico a 763 unità, tiene conto della complessità gestionale e organizzativa che l'ente deve affrontare nel contingente momento storico, nonché dell'esigenza di adeguarne la struttura gerarchica, dotandola di ulteriori figure dirigenziali (portandone il numero complessivo a otto).

Adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e del Piano assunzionale - Gestione procedure di reclutamento.



Il PTFP per il periodo 2022-2024, in continuità con il piano 2021-2023, si porrà l'obiettivo prioritario della completa attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego e della copertura di tutti i posti finanziati con le risorse assegnate dal decreto ministeriale 74 del 2019. Elemento portante del piano saranno due procedure concorsuali per i profili professionali di specialista politiche del lavoro (categoria D) e tecnico servizi per l'impiego (categoria C), che prevederanno l'approvazione di graduatorie finali distinte per provincia, al fine di garantire a tutti i territori regionali un adeguato rafforzamento dell'organico.

Parallelamente, al fine di garantire il presidio di settori strategici, si prevederà la copertura di tre posti a qualifica dirigenziale. Per completare il potenziamento dell'organico di Agenzia Piemonte Lavoro, che al primo gennaio 2022 è costituito da 330 unità a tempo indeterminato e 213 dipendenti regionali in posizione di distacco funzionale, il Piano delle assunzioni per il 2022 prevederà, oltre all'espletamento di una procedura riservata al personale interno (finalizzata alla progressione di carriera), l'attuazione di diversi procedimenti di reclutamento, volti rispettivamente a incrementare il personale nei Centri per l'impiego, dare copertura alle quote di riserva previste dalla legge 68 del 1999 e dalle successive modifiche e integrazioni, ad acquisire specifiche professionalità per il potenziamento dell'apparato amministrativo a servizio dei Centri per

l'impiego, mediante procedimenti di mobilità volontaria (secondo l'articolo 30 del decreto legislativo 165 del 2001), ovvero scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti.

L'attività che ne consegue implica la gestione delle procedure di selezione e assunzione, nelle diverse forme e modalità previste dalla vigente legislazione in materia (mobilità volontaria, scorrimento graduatorie vigenti, concorsi pubblici, avviamenti secondo legge 68 del 1999) e dei conseguenti adempimenti.

Nel corso del 2022 giungeranno a naturale scadenza gli incarichi di posizione organizzativa e gli incarichi ad interim già attribuiti, per 64 posti complessivi. Si renderà inoltre necessario dare copertura a posizioni che si sono rese vacanti per pensionamento o aspettativa dei precedenti incaricati. Per accompagnare Agenzia Piemonte Lavoro nel suo processo di trasformazione in un ente articolato e di importanti dimensioni, la pubblicazione di apposito bando garantirà la completa copertura delle posizioni.

2.2. Il patrimonio infrastrutturale

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 stessi;
- 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 2021. In particolare, le attività previste per il 2022 sono:

- la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica dei nuovi Centri per l'impiego di Orbassano e Venaria Reale;
- la sostituzione degli arredi non più funzionali ed efficienti con nuovi elementi di arredo;
- il monitoraggio dell'andamento delle attività attuate direttamente dai comuni;
- la pianificazione e l'attuazione degli interventi.

Tali attività saranno coordinate dal servizio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica, sicurezza.

Manutenzione del patrimonio

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.

Sulla base del lavoro svolto nel corso dell'anno precedente, nel corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà di pianificare e programmare l'attività di manutenzione dei singoli asset. Anche queste attività saranno coordinate dal servizio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica, sicurezza.

In particolare, sarà organizzata la manutenzione ordinaria e straordinaria di:

- 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, etc.).

Saranno, inoltre, mantenuti i due monitoraggi delle segnalazioni provenienti dalle varie sedi territoriali, implementati nel corso del 2021: quello specifico per le pulizie e quello specifico per le segnalazioni relative a impianti e componenti edilizie. Di concerto con il servizio Economato, si procederà infine con la mappatura degli arredi presenti nella sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro, quale progetto pilota per il censimento di tutte le postazioni di lavoro presenti nelle varie sedi territoriali.

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Al fine di elaborare gli obiettivi strategici, per il 2022 sono state considerate le seguenti priorità:

- migliorare i livelli essenziali delle prestazioni, misure e progetti per i servizi per le politiche del lavoro e la loro relazione con il territorio, in un'ottica di rete e di comunità di prossimità, ma anche di analisi e di studio delle sue peculiarità e caratteristiche;
- individuare le necessità evolutive riferite alle strutture fisiche e informatiche, al rafforzamento delle professionalità e al benessere organizzativo;
- ottimizzare i servizi a supporto dell'implementazione delle politiche del lavoro e dei processi organizzativi, per giungere alla definizione di Agenzia Piemonte Lavoro quale *lean organization*.

Tali indicazioni, declinate in obiettivi strategici e illustrate qui di seguito, rappresentano la *value proposition* di Agenzia Piemonte Lavoro e costituiscono l'asse centrale su cui poggiano gli obiettivi operativi ed esecutivi (descritti nel dettaglio all'interno del Piano della performance) che guideranno le sue scelte nel corso del 2022.

Obiettivo 1: migliorare l'occupabilità e l'occupazione dei cittadini piemontesi

Questo obiettivo costituisce per Agenzia Piemonte Lavoro la mission principale, impegnandola nel realizzare prioritariamente:

- l'implementazione del Programma GOL;
- l'efficientamento delle attività dei Centri per l'impiego;
- il potenziamento dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- il miglioramento della consulenza orientativa, anche attraverso la sperimentazione di un Hub orientamento;
- la progettazione di interventi finalizzati a incrementare l'occupabilità di persone in condizioni di svantaggio economico e sociale;
- la promozione delle attività di tutoraggio dei tirocini e il monitoraggio dell'implementazione del reddito di cittadinanza in Piemonte, al fine di garantire un'uniforme erogazione delle attività dei Centri per l'impiego su tutto il territorio;
- la promozione dell'accesso dei giovani al mondo del lavoro, intensificando il raccordo con gli strumenti regionali di orientamento, e attraverso la costituzione di reti territoriali per l'occupazione.

Obiettivo 2: migliorare la comunicazione interna ed esterna attraverso la promozione di eventi

Agenzia Piemonte Lavoro implementerà una serie di azioni strategiche finalizzate a rendere più fluida e circolare la comunicazione interna. Questo miglioramento rappresenterà la concreta opportunità di 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. Verrà, in questo modo, garantito un maggior supporto ai Centri per l'impiego nella promozione di eventi e iniziative territoriali.

Inoltre, si punterà al consolidamento delle relazioni con i media locali, si potenzierà la intranet e sarà rilasciato il nuovo sito istituzionale, che consentirà un accesso facilitato alle informazioni utili ai dipendenti di Agenzia Piemonte Lavoro, ai cittadini e alle imprese.

Agenzia Piemonte Lavoro 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 tra domanda e offerta di lavoro, ma anche a far conoscere ai differenti stakeholder la variegata architettura delle attività svolte e dei servizi erogati. Un esempio ne sono l'organizzazione, a Torino, dei campionati dei mestieri WorldSkills Piemonte e della job fair IOLAVORO.

Obiettivo 3: consolidare il ruolo dei Centri per l'impiego come porta di accesso per i servizi al lavoro e sviluppare la rete con gli stakeholder del territorio

Anche per il 2022, per Agenzia Piemonte Lavoro sarà prioritario il potenziamento delle reti territoriali, che vedrà i Centri per l'impiego impegnati, con rinnovata incisività, nel facilitare il raccordo tra soggetti pubblici e privati. I Centri per l'impiego rappresenteranno, infatti, in maniera sempre 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.

In alternativa e non in sostituzione alla modalità in presenza, i Centri per l'impiego potenzieranno l'accesso a distanza ai propri servizi. La modalità in presenza continuerà a essere garantita per quelle fasce di popolazione che manifestano un basso livello di alfabetizzazione digitale o per quei servizi che richiedano, per complessità del bisogno, lo scambio diretto tra operatore e cittadino.

Sarà inoltre posta maggiore attenzione all'analisi dei mercati del lavoro territoriali, tramite una stretta collaborazione con il servizio centrale Monitoraggio, studi e ricerche.

Obiettivo 4: migliorare la struttura organizzativa in un'ottica di efficientamento dei processi e dei procedimenti

Al fine di migliorare e innalzare i livelli di performance dei servizi pubblici per l'impiego e di garantire i livelli essenziali delle prestazioni in modo omogeneo su tutto il territorio regionale, si concluderà l'analisi organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro. Quest'analisi porterà all'ingegnerizzazione dei principali processi di lavoro e al potenziamento delle unità organizzative deputate a offrire supporto amministrativo all'implementazione delle politiche.

Tutto ciò si concretizza in una serie di finalità, che annoverano:

- la razionalizzazione e semplificazione degli iter amministrativi, corredata dall'adozione di un regolamento sulla redazione degli atti, e il miglioramento di procedure e tempistiche nell'adozione degli atti programmatori e di rendicontazione dell'ente;
- il miglioramento dei meccanismi che regolano il diritto di accesso, con particolare riferimento a quello documentale sullo stato di occupazione, e della gestione degli adempimenti in materia di privacy, trasparenza e anticorruzione;
- l'efficientamento nella raccolta, gestione e organizzazione dei dati necessari alla programmazione e alla gestione delle procedure di appalto;
- la semplificazione e lo snellimento delle procedure legate alla comunicazione verso i dipendenti circa i regolamenti vigenti e le prassi da adottare per l'accesso a diversi istituti.

Obiettivo 5: promuovere la valorizzazione del capitale umano e 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 Agenzia Piemonte Lavoro da Regione Piemonte.

Anche per il 2022, Agenzia Piemonte Lavoro prosegue la valorizzazione del capitale umano attraverso:

- l'aggiornamento professionale, lo sviluppo delle competenze e il loro riconoscimento con la partecipazione attiva a percorsi formativi attraverso il rilascio di Digital open badge (DOB);
- l'adesione e la partecipazione ai percorsi formativi presenti nel Piano di formazione;
- la corretta gestione della sorveglianza sanitaria per tutto il personale dipendente, a tutela dello stato di salute e di sicurezza dei lavoratori, attuando le visite sanitarie per la formulazione dei giudizi di idoneità, le eventuali prescrizioni mediche e i relativi sopralluoghi degli ambienti di lavoro;
- l'ottimizzazione del ciclo delle performance;
- l'implementazione di un sistema di valutazione meritocratico;
- la promozione delle pari opportunità attraverso l'implementazione del Piano delle azioni positive.

Obiettivo 6: migliorare le infrastrutture fisiche e tecnologiche

Agenzia Piemonte Lavoro continuerà a realizzare attività volte a soddisfare i bisogni dell'ente, anche attraverso un processo di modernizzazione dei propri Centri per l'impiego che, in armonia con la promozione di iniziative e la divulgazione delle buone pratiche, possa generare ambienti più vivibili, sostenibili e in grado di rispondere con maggiore adeguatezza sia alle specifiche esigenze dei dipendenti, sia a quelle dei fornitori. Saranno migliorate anche le attività relative alla gestione dei rifiuti e si darà seguito al rafforzamento del percorso volto a rendere la gestione dei propri servizi sul territorio sempre più digitale, aperta e accessibile. Saranno altresì potenziate le tecnologie che afferiscono all'ambito dell'informazione e della comunicazione.

4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

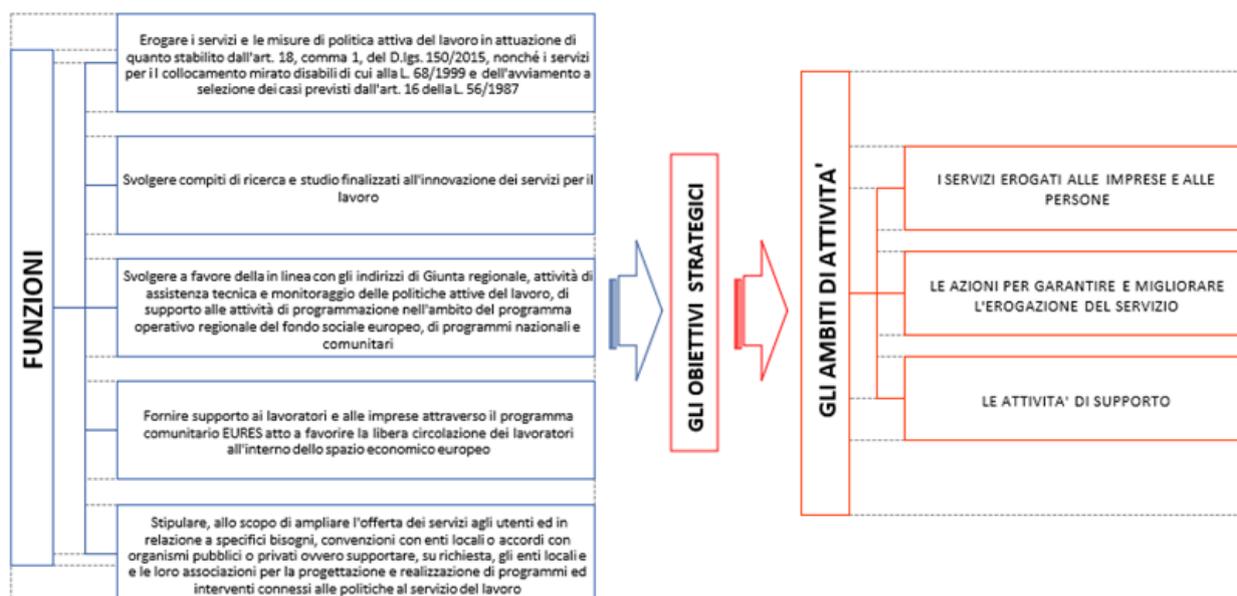
La cosiddetta legge Delrio (L. 59 del 7 aprile 2014) e la legge regionale 23 del 23 ottobre 2015 hanno trasferito le competenze e le funzioni in materia di politiche del lavoro ad Agenzia Piemonte Lavoro, attribuendole il coordinamento dei Centri per l'impiego e dei loro servizi.

Come anticipato, la ridefinizione del ruolo di Agenzia Piemonte Lavoro e l'ampliamento della sua mission, con le implicazioni organizzative che ne derivano, hanno richiesto una profonda rivisitazione della struttura e del suo funzionamento. Si è quindi reso necessario ridisegnare l'impianto organizzativo finalizzandolo a supportare l'attuazione delle politiche attive e l'erogazione dei servizi e dei livelli essenziali delle prestazioni.

Questo ampliamento delle competenze, insieme all'urgenza di fornire ai cittadini servizi a supporto di un rapido e soddisfacente inserimento lavorativo, portano a definire i nuovi obiettivi strategici di Agenzia Piemonte Lavoro per il 2022, raggruppando le sue attività in tre macroaree:

- I servizi erogati alle persone e alle imprese: si tratta dell'insieme dei servizi e delle misure destinati a cittadini e imprese che Agenzia Piemonte Lavoro gestisce ed eroga attraverso i Centri per l'impiego o le articolazioni della struttura centrale. Questa macroarea comprende le funzioni principali di Agenzia Piemonte Lavoro, i livelli essenziali delle prestazioni e i corrispondenti interventi di politica attiva, come misure, progetti, protocolli.
- Le azioni per garantire e migliorare l'erogazione dei servizi: questa macroarea comprende tutte le attività finalizzate a migliorare e monitorare i servizi e a rafforzare le competenze del personale e il suo benessere organizzativo.
- Le attività di supporto: fanno parte di questa macroarea le attività che tradizionalmente afferiscono alle funzioni organizzative di staff, ne garantiscono il corretto funzionamento e contribuiscono all'attuazione della mission dell'ente.

Le funzioni e gli obiettivi strategici di Agenzia Piemonte Lavoro, articolati per ambiti di attività.



4.1. I servizi erogati alle persone e alle imprese

L'articolo 28 del decreto legislativo 150 del 2015 prevede che i Centri per l'impiego assicurino l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) sul territorio regionale. In particolare, garantiscono 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 previsti dall'articolo 16 della legge 56 del 1987.

La crisi economica, ulteriormente accentuata dall'emergenza pandemica, ha comportato un ripensamento del sistema delle politiche del lavoro e ha accelerato l'attuazione dei dispositivi previsti dal decreto legislativo 150 del 2015.

Fra gli strumenti introdotti dal governo per contenere le conseguenze della pandemia sul mercato del lavoro si segnalano, in particolare, l'estensione a tutti i lavoratori degli strumenti di protezione del reddito in costanza di rapporto di lavoro e il blocco dei licenziamenti.

Dopo l'intervento delle istituzioni a salvaguardia della capacità di spesa dei lavoratori e delle famiglie, fin dai primi mesi del 2022 sono state approntate misure per accompagnare la ripresa economica del sistema imprese e riqualificare le competenze del capitale umano espulso dal mercato del lavoro.

La crisi pandemica ha colpito infatti in maniera differente i diversi settori economici: fra questi, risultano più penalizzati quelli in cui prevale il lavoro femminile, giovanile, scarsamente qualificato. Per contrastare questa tendenza, nel 2021 è intervenuta una rilevante novità: il piano di riforma denominato Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), contenuto nel decreto emesso l'11 novembre 2021 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Le risorse per l'implementazione del Programma sono definite dalla Legge di bilancio del 2021 che, in un primo momento, ha previsto di destinarle all'assegno di ricollocazione (267 milioni di euro), per farle poi convergere verso il programma stesso (233 milioni di euro), nella prospettiva di una riforma sistemica delle politiche attive del lavoro.

GOL si configura, quindi, non solo come un programma, ma come una vera e propria ridefinizione degli assetti delle politiche del lavoro, così sostanziale da essere ricompresa all'interno del PNRR insieme al Piano strategico nazionale sulle nuove Competenze (PNC). La logica che ne risulta è quella di una piena integrazione di tutte le politiche attive finalizzate a migliorare l'occupabilità delle persone e a renderle più spendibili sul mercato del lavoro.

Il negoziato con la Commissione europea che ha permesso, per l'appunto, l'inserimento di GOL nel PNRR, ne ha individuato i requisiti minimi. Tra questi, ai fini del Piano di attività di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego, si evidenziano:

- l'offerta di servizi personalizzati secondo standard comuni e uniformi su tutto il territorio nazionale;
- l'orientamento e il job coaching;
- le attività di previsione delle competenze richieste dal mercato del lavoro (skills forecasting);
- i piani di formazione personalizzati (upskilling e reskilling);
- la piena integrazione tra le attività di formazione per upskilling e reskilling promosse dai Centri per l'impiego e quanto previsto nel Piano per le nuove competenze, con particolare riferimento alle competenze digitali;
- i nuovi meccanismi per il rafforzamento strutturale del raccordo tra il sistema pubblico e quello privato, con particolare attenzione all'identificazione dei fabbisogni di competenze e alla

disponibilità di offerte di lavoro;

- l'accesso ai servizi erogati dai Centri per l'impiego da parte dei beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito, entro quattro mesi dall'avvio della prestazione.

Questi requisiti minimi trovano nella declinazione del Programma GOL alcuni importati riferimenti attuativi, anche ai fini della programmazione regionale.

La prima indicazione determinante individua nei Centri per l'impiego la porta di accesso a GOL e, in un'ottica di riforma, ai servizi e alle misure nazionali e regionali di politica attiva del lavoro. Tale definizione richiama l'importanza della prossimità al territorio in termini di rete e della raggiungibilità delle sedi in termini sia fisici (con la dislocazione sul territorio, anche con sedi temporanee o mobili, spazi adeguati e accoglienti), sia organizzativi (per orari e modalità di accesso e digitalizzazione dei servizi).

La seconda indicazione riguarda i beneficiari. Gli interventi previsti da GOL sono infatti rivolti a una platea eterogenea di lavoratori, che possono differenziarsi a seconda delle seguenti caratteristiche: presenza o assenza di occupazione al momento della presa in carico, fruizione di un sostegno al reddito (e tipologia di sostegno fruito), esperienza lavorativa pregressa, particolari condizioni di fragilità o vulnerabilità. Il Piano attuativo regionale piemontese ha individuato come beneficiari prioritari di GOL i percettori di sostegno al reddito, estendendo la possibilità di una presa in carico a tutti i lavoratori disoccupati. Sono esclusi i giovani NEET (not in education, employment or training), in quanto attualmente destinatari del programma nazionale Garanzia Giovani.

L'attuazione di GOL richiede ai Centri per l'impiego, per il 2022, di focalizzare gli obiettivi sulla presa in carico dei lavoratori. Per il Piemonte, il decreto ministeriale dell'11 novembre 2021 pone l'obiettivo di 32.520 lavoratori presi in carico e 19.260 profilati e rinviati ai servizi, come disposto dalla milestone della Commissione europea.

In riferimento ai concetti di presa in carico e patto di servizio, GOL introduce elementi di forte innovatività: ridisegna e sostituisce le precedenti disposizioni sulla metodologia della profilazione quantitativa e della valutazione multidimensionale e riorienta anche i servizi di politica attiva che, nelle intenzioni del legislatore, andranno a definire i livelli essenziali delle prestazioni. GOL impone una nuova descrizione proprio delle attività connesse ai livelli essenziali delle prestazioni, rimodulati in servizi alle persone e servizi alle imprese.

Per presidiare il raggiungimento degli obiettivi di GOL e monitorarne l'implementazione, Agenzia Piemonte Lavoro ha definito, con determina direttoriale del 24 maggio 2022, la costituzione di un'unità di progetto dedicata. A un primo livello questa unità è formata dal referente per il coordinamento (project manager), dalla Direzione e dai referenti di quadrante (per i Centri per l'impiego). Compongono invece il secondo livello i responsabili dei servizi centrali a supporto dei livelli essenziali delle prestazioni, e le funzioni trasversali. I componenti dell'unità di progetto concorreranno a raggiungere gli obiettivi attraverso uno schema di funzionamento a geometria variabile che consentirà, nelle varie fasi di attuazione del Programma GOL, di individuarne priorità e attività strategiche.

In questo scenario, le misure, gli interventi e i progetti coordinati dai Centri per l'impiego e dai servizi afferenti alla struttura centrale sono da considerarsi, per le azioni previste, percorsi di politica attiva multi-LEP. Nell'implementazione delle politiche attive per il lavoro, i Centri per l'impiego sono infatti in grado di rilevare i fabbisogni dei mercati del lavoro locale, contribuendo a progettare interventi dedicati e all'erogazione di servizi specifici e personalizzati.

In sintesi, oltre agli obiettivi posti da GOL, in relazione alle attività condotte nel corso del 2021 la riprogettazione degli interventi per il 2022 presterà particolare attenzione a:

- valorizzare l'orientamento di base per la predisposizione del patto di servizio personalizzato come strumento fondante della relazione fiduciaria tra cittadino e Centro per l'impiego;
- adottare piani di scouting e marketing per la valorizzazione della relazione tra Centri per l'impiego e il sistema imprese, al fine contribuire in maniera ancora più significativa all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, anche attraverso la tessitura di forti relazioni territoriali con gli stakeholder del mercato del lavoro locale;
- promuovere percorsi di formazione professionale per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze delle persone in cerca di occupazione, anche organizzando eventi dedicati alla presentazione dell'offerta formativa locale o rinviando alle agenzie formative territoriali;
- controllare puntualmente la gestione della programmazione degli interventi, per garantire l'erogazione di servizi specialistici e di misure dedicate (bilancio di competenze, reconnaissance des acquis, assesment center, assegno di ricollocazione);
- sviluppare le funzionalità della piattaforma IOLAVORO quale strumento evolutivo per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- promuovere la mobilità dei lavoratori in un'ottica di cittadinanza europea, grazie alla rete di cooperazione Eures (European Employment Services).

Per tracciare le informazioni relative ai servizi alle persone e alle imprese, i Centri per l'impiego si avvalgono del Sistema informativo lavoro Piemonte (SILP), di proprietà di Regione Piemonte. Nato dall'esigenza di creare una piattaforma unica che riconducesse a un sistema integrato la gestione delle procedure in materia di politiche del lavoro, il sistema svolge anche un ruolo fondamentale di scambio, in cooperazione applicativa con il nodo nazionale (SIU) gestito da Anpal, e di fonte statistica per il monitoraggio interno.

Dalla sua istituzione, la piattaforma SILP è stata oggetto di sviluppo e potenziamento, per risultare adeguata all'implementazione delle politiche attive regionali e nazionali e alla loro gestione, anche da parte degli operatori pubblici e privati accreditati ai servizi al lavoro.

In questo quadro, il servizio centrale Implementazione delle politiche del lavoro favorisce lo sviluppo dei sistemi informativi dedicati attraverso il coordinamento di gruppi tecnici e il coinvolgimento dei Centri per l'impiego, Regione Piemonte, Csi e altri attori su scala nazionale. In relazione all'attuazione di GOL, inoltre, tale servizio ricopre un ruolo strategico per la definizione degli interventi connessi alle procedure di implementazione dei sistemi informativi.

Relativamente al sistema informativo MyAnpal e ai lavori del tavolo SIU, le attività finalizzate a presidiare gli sviluppi e le modifiche che verranno progettate o implementate nel corso del 2022, sono così declinate:

- partecipazione alle riunioni del tavolo tecnico SIU, analisi della documentazione tecnica ed elaborazione di proposte per la Direzione o per il tavolo SILP regionale;
- verifica, monitoraggio ed elaborazione di linee guida e domande ricorrenti per l'utilizzo delle nuove metodologie di profilazione previste dal Programma GOL, elaborazione del nuovo patto di servizio e rinvio a soggetti accreditati a servizi e misure nazionali e regionali;
- assistenza tecnica ai Centri per l'impiego relativa alle funzionalità dei cruscotti disponibili su MyAnpal.

Dal 2021, la delibera della Giunta regionale 5-2259 del 13 novembre 2020 nomina Agenzia Piemonte Lavoro componente della Cabina tecnica di regia interna (CTRI), istituita presso la Direzione Istruzione, formazione e lavoro come sede di coordinamento delle politiche del lavoro per l'attuazione del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego 2019-2021. Rispetto alle attività di sviluppo e implementazione, in raccordo con Csi e Regione Piemonte, per il 2022 sono stati programmati i seguenti interventi su SILP e nella sezione Lavoro della piattaforma Piemonte Tu:

- gestione reddito di cittadinanza-formazione: sviluppa il cruscotto di gestione disponibile per gli operatori dei Centri per l'impiego e gli operatori accreditati alla realizzazione di corsi di formazione dedicati ai beneficiari del reddito di cittadinanza;
- chiamate pubbliche secondo l'articolo 16 della legge 56 del 1987: modifica la gestione delle candidature e delle graduatorie, e introduce la possibilità di registrare sul sistema le persone non ammesse e non candidabili;
- evoluzioni di SILP concordate con i Centri per l'impiego: crea una nuova maschera che consente di aggregare le informazioni di contatto e le politiche attive disponibili per ogni singolo lavoratore; riprogetta la maschera "Note lavoratore", realizza un servizio di invio automatico di email, riprogetta le maschere della scheda professionale che gestiscono "Disponibilità e vincoli" e progetta il nuovo format di stampa del curriculum;
- titolarità della SAP: amplia la gestione di alcune funzionalità su base regionale, per permettere a tutti i Centri per l'impiego piemontesi di gestire i lavoratori su SILP, indipendentemente dal loro domicilio;
- gestione dichiarazione di immediata disponibilità dei lavoratori sotto reddito: implementa sul sistema regionale regole definite in sede di coordinamento delle Regioni e tavolo SIU;
- Piemonte Tu: adegua le funzionalità dell'area Lavoro di Piemonte Tu alle modalità per la dichiarazione di immediata disponibilità e per l'elaborazione del patto di servizio introdotte dal Programma GOL; prevede inoltre la predisposizione delle funzionalità di accesso alla scheda anagrafico-professionale da parte del cittadino (con visualizzazione e modifica), allo storico delle esperienze lavorative e alla modulistica per la certificazione dello stato di disoccupazione.

In conclusione, le attività di implementazione e sviluppo dei sistemi informativi hanno come principali destinatari gli operatori dei Centri per l'impiego e sono strettamente correlate alla gestione delle procedure e all'erogazione dei servizi. La standardizzazione delle procedure è una premessa fondamentale per implementare il Programma GOL e diffondere in modo omogeneo sul territorio i livelli essenziali delle prestazioni e la loro modalità di erogazione.

4.1.1. Accoglienza e prima informazione (LEP A, P)

I Centri per l'impiego svolgono quotidianamente attività di prima informazione sui servizi offerti a cittadini e imprese, su II e modalità di iscrizione al Centro per l'impiego e sugli altri servizi disponibili sul territorio. In base alle diverse disposizioni previste per il contenimento dell'emergenza sanitaria, quest'attività sarà principalmente svolta, anche nel 2022, in due modalità: in presenza o a distanza. In quest'ultimo caso le informazioni saranno comunicate telefonicamente e tramite email, anche mediante indirizzi di posta elettronica dedicati ai servizi specialistici, come preselezione, tirocini, collocamento mirato.

Fa parte dell'attività di accoglienza e prima informazione anche il rilascio di documenti e attestati: storici lavorativi, scheda anagrafico-professionale, attestati di disoccupazione, copie delle comunicazioni obbligatorie, consulenza informativa circa le richieste di accesso agli atti.

Questi servizi saranno direttamente accessibili al lavoratore tramite le funzionalità previste dal portale Piemonte Tu, oppure, qualora la persona manifesti uno scarso livello di alfabetizzazione digitale o non disponga di dispositivi informatici, saranno erogati dal personale dei Centri per l'impiego. In continuità con gli anni precedenti, i Centri per l'impiego consolideranno il servizio di informazione e consulenza alle imprese, agli operatori e ai professionisti del mercato del lavoro (consulenti, commercialisti, associazioni di categoria), in merito ai servizi offerti e alla normativa giuslavoristica, con particolare riferimento a sgravi e incentivi alle assunzioni.

Nell'ambito della consulenza alle imprese ricadono anche le attività di abilitazione all'utilizzo del sistema regionale per le comunicazioni online (GECO), di rettifica o integrazione delle comunicazioni già effettuate e di modifica su SILP per l'aggiornamento o l'inserimento delle sedi operative.

A supporto della fase di accoglienza e prima informazione, in continuità con la progettazione realizzata nel corso del 2021, verrà aggiornata la mappa interattiva dei servizi offerti dai Centri per l'impiego. Questo strumento dinamico risponde in maniera puntuale e condivisa alle seguenti sollecitazioni:

- bisogni degli utenti che si rivolgono ai servizi dei Centri per l'impiego;
- richieste degli stakeholder nell'ottica di un maggiore coinvolgimento nelle reti territoriali;
- esigenze degli operatori impegnati agli sportelli dei Centri per l'impiego.

L'analisi dei processi organizzativi condotta nel primo semestre del 2021 evidenzia che le attività connesse alle funzioni di accoglienza e prima informazione, al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità e alla predisposizione del patto di servizio personalizzato assorbono il 53 per cento del tempo lavoro (normalizzato con il full time equivalent) degli operatori dei Centri per l'impiego. Per questa ragione, nell'ottica di consentire un maggiore snellimento dei servizi in termini di efficacia ed efficienza, a supporto delle attività di accoglienza e prima informazione, nel corso del 2022 proseguirà il perfezionamento del servizio del contact center e la riprogettazione del sito istituzionale.

4.1.2. Dichiarazione di immediata disponibilità, profilazione quantitativa e aggiornamento della scheda anagrafico-professionale (LEP B)

Il decreto legislativo 150 del 2015 prevede che possano fare richiesta di essere presi in carico da un Centro per l'impiego tutti i cittadini che siano occupati, in cerca di altra occupazione o disoccupati. Per la condizione di fragilità e vulnerabilità sociale insita nell'assenza di occupazione, i Centri per l'impiego individuano come target prioritario le persone disoccupate. La dichiarazione di immediata disponibilità lavorativa, che rappresenta la prima azione utile alla presa in carico della persona da parte del Centro per l'impiego, potrà essere resa dal cittadino in presenza o a distanza; quest'ultima modalità, che incoraggia le forme di comunicazione digitali tra cittadino e Pubblica amministrazione, consente di focalizzare l'attenzione sull'erogazione di servizi specialistici.

In particolare, la dichiarazione di immediata disponibilità può essere rilasciata:

- via email: il Centro per l'impiego provvederà a fornire la modulistica e le istruzioni necessarie;
- attraverso il portale MyAnpal, accessibile direttamente dal lavoratore o con l'intermediazione

dell'operatore del Centro per l'impiego;

- attraverso il portale Piemonte Tu Lavoro, a seguito dell'adeguamento alle procedure MyAnpal connesse al Programma GOL;
- presentando domanda di indennità di disoccupazione all'Inps (Naspi o Discoll);
- in presenza, su appuntamento definito con gli operatori del Centro per l'impiego. Tutte le dichiarazioni di immediata disponibilità rilasciate attraverso i canali on line e confluite nel gestionale in uso (SILP) saranno processate dai Centri per l'impiego, che provvederanno a verificare la documentazione inviata, integrare eventuali documenti mancanti, inserire i dati nel sistema di profilazione utile a procedere nelle fasi successive, confermare o revocare la dichiarazione di immediata disponibilità e aggiornare la scheda anagrafico-professionale sul sistema SILP, con rinvio immediato o successivo al nodo cooperativo con il sistema informativo lavoro unitario.

A seguito della verifica dello stato di disoccupazione e delle motivazioni per le quali è stata resa la dichiarazione di immediata disponibilità, e dopo l'aggiornamento dei dati per la prima valutazione dell'occupabilità, viene definito l'esito della profilazione quantitativa e la distanza della persona dal mercato del lavoro. Questa valutazione costituisce un elemento anticipatore dell'assessment finale.

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 congiuntamente dal Centro per l'impiego e dal cittadino disoccupato, a seguito delle azioni di primo orientamento tese ad approfondire le risorse e vincoli del profilo professionale posseduto da quest'ultimo. Il patto di servizio personalizzato definisce 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 di partecipazione (incluse le informazioni sul sistema della condizionalità).

Nel corso del 2022 il patto di servizio personalizzato troverà una più compiuta definizione e applicazione a seguito dell'implementazione del Programma GOL e dell'applicazione della profilazione assesment-valutazione multidimensionale (patto di attivazione GOL - patto per il lavoro). La metodologia adottata (delibera Anpal 5 del 9 maggio 2022) introduce un'accorta attività di valorizzazione delle risorse dei lavoratori e un approfondimento dei vincoli che ne potrebbero ostacolare l'inserimento lavorativo. Proposto durante il colloquio tra operatore e lavoratore, l'assesment fornisce il supporto adeguato alla co-costruzione del progetto di presa in carico e di rinvio ai servizi di politica attiva erogati dai Centri per l'impiego e dagli operatori accreditati nell'ambito delle misure nazionali o regionali.

In particolare, il Programma GOL prevede cinque tipologie di percorsi, calibrati sulla distanza del profilo dal mercato del lavoro, che si caratterizzano per una maggiore o minore presenza di attività di orientamento e di formazione. In attesa della riprogrammazione da parte di Regione Piemonte delle misure di politica attiva finanziate con risorse FSE e della definizione delle convenzioni e dei bandi che consentiranno l'attuazione dei percorsi GOL, i Centri per l'impiego favoriranno l'accesso ai servizi specialistici ancora attivi della precedente programmazione (come il buono servizi lavoro disoccupati e il buono servizi lavoro svantaggio), nonché ai servizi interni, come la formazione dedicata ai beneficiari del reddito di cittadinanza, l'orientamento specialistico, l'accompagnamento alla ricerca di lavoro, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il collocamento mirato e la chiamata pubblica ai sensi dell'articolo 16 della legge 56 del 1987.

Tra i servizi proposti dai Centri per l'impiego, l'orientamento specialistico 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 azioni stesse tramite cui realizzarlo.

Anche nel corso del 2022 i Centri per l'impiego piemontesi offriranno ai cittadini attività di orientamento specialistico realizzate in sessioni individuali o di gruppo, sia in presenza sia a distanza (tramite l'applicazione Teams di Office365).

Le attività di orientamento di base saranno garantite da tutti i Centri per l'impiego; quelle di orientamento specialistico, invece, saranno erogate in varia misura, a seconda della disponibilità di risorse umane del singolo Centro per l'impiego (e dell'eventuale presenza di sedi decentrate, che comportano necessariamente una gestione più mirata delle risorse umane dedicate). Il tutto nell'attesa che le fasi finali del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego consentano il rafforzamento del personale necessario all'erogazione di tutti i servizi.

Il servizio Sostegno alla ricerca attiva del lavoro, collocato presso la sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro, opera al fine di coordinare e armonizzare, a livello regionale, le attività di orientamento e ricerca attiva del lavoro, garantendo standard omogenei nella realizzazione dei percorsi di orientamento specialistico, personalizzandoli sulla base delle 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 mirerà, anche nel corso del 2022, a consolidare il raggiungimento dei seguenti obiettivi: focalizzare l'attenzione ai bisogni, anche inespressi, degli utenti, promuovere una maggiore visibilità dei servizi orientativi dei Centri per l'impiego, favorire il potenziamento delle competenze degli operatori attraverso aggiornamenti tematici, condivisione di strumenti e socializzazione di buone pratiche.

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

Il servizio Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo si occupa della gestione dei tirocini e dell'apprendistato, due strumenti di ingresso nel mercato del lavoro rivolti sia ai giovani che agli adulti.

Tirocini (LEP F2, R)

Il tirocinio extracurricolare è una misura formativa e orientativa di politica attiva del lavoro e il suo avviamento rappresenta due dei livelli essenziali delle prestazioni definiti dal Ministero del lavoro. I Centri per l'impiego sono soggetti promotori di tirocini extracurricolari di inserimento e reinserimento lavorativo.

Il servizio centrale Tirocini e apprendistato si occupa di coordinare e di supportare i Centri per l'impiego nell'attivazione di queste esperienze, per garantire l'omogeneità dell'offerta sul territorio regionale.

Questo servizio fornisce anche assistenza tecnica ai referenti dei Centri per l'impiego, offrendo loro i necessari chiarimenti in merito all'applicazione della normativa; si rivolge inoltre all'ufficio regionale qualora sia necessario acquisire un parere ed elabora interpretazioni proprie (previo confronto con gli organi preposti) nei casi in cui non esistano precedenti.

Al fine di garantire il coordinamento e il confronto fra le varie sedi è stato avviato un gruppo di lavoro specifico, composto da membri esperti della sede centrale e da referenti dei Centri per l'impiego. In questa prospettiva organizzativa si costituiranno, nel corso del 2022, altri gruppi di lavoro sui tirocini in relazione a singole politiche attive: tra questi, uno sarà dedicato all'inclusione lavorativa, un altro al collocamento mirato.

Con l'ausilio del servizio centrale Supporto giuridico per i servizi e le politiche del lavoro e nell'ottica di uniformare e standardizzare le procedure, si sta lavorando alla definizione di linee di azione comuni per l'attivazione dei tirocini, in collaborazione anche con i responsabili dei Centri per l'impiego.

Per definire un sistema di tutoraggio organizzato in maniera uniforme in tutti i Centri per l'impiego, nella prima parte dell'anno il gruppo di lavoro dedicato è stato impegnato nell'individuazione degli strumenti da utilizzare, per poi avviarne la sperimentazione entro la fine dell'anno.

I dati relativi ai tirocini promossi dai Centri per l'impiego saranno oggetto di:

- un'analisi quantitativa, effettuata dal servizio Monitoraggi, studi e ricerca, anche con il contributo del servizio Tirocini e apprendistato e in collaborazione con Regione Piemonte;
- un'indagine di approfondimento quali-quantitativa effettuata dal servizio Monitoraggi, studi e ricerca, in collaborazione con la società Metro-Polis, che vedrà il servizio Tirocini e apprendistato coadiuvare la ricerca attraverso la condivisione di specifiche informazioni strutturali (rispetto alle singole attivazioni di tirocini e, più in generale, all'organizzazione del servizio).

I tirocini extracurricolari vengono attivati nelle sedi dei Centri per l'impiego, che si configurano come soggetti promotori, così come indicato dal LEP F2 rivolto alle persone e dal LEP R rivolto alle imprese.

Il servizio tirocini di ogni Centro per l'impiego si occupa principalmente delle seguenti attività:

- promozione delle offerte di tirocinio;
- preselezioni per le aziende che ricercano posizioni specifiche;
- promozione dello strumento nei confronti delle imprese, anche in riferimento a programmi di politica attiva specifici (come Garanzia Giovani) o per sostenere l'inserimento di soggetti con maggiore difficoltà;
- attivazione di tirocini all'interno del Fondo regionale disabili;
- stipula di accordi, protocolli o collaborazioni con soggetti esterni (come comuni, fondazioni, associazioni, etc.) per la promozione dei tirocini;
- gestione della parte istruttoria e amministrativa per la stipula della convenzione, del progetto formativo individuale e del dossier individuale, per le aziende che scelgono di rivolgersi al Centro per l'impiego in quanto soggetto promotore;
- tutoraggio dei tirocini attivati: durante lo svolgimento del tirocinio, il tutor dedicato del Centro per l'impiego accompagna il tirocinante e il soggetto ospitante per tutto il percorso, attraverso lo scambio di informazioni con entrambi (online e in presenza) e, se possibile, verificando il buon andamento dell'esperienza attraverso l'organizzazione di visite di monitoraggio in loco;
- consulenza alle aziende e agli studi professionali in materia di normativa regionale sui tirocini.

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

Attraverso il servizio Inclusione e lavoro e in collaborazione con il servizio Tirocini e apprendistato, Agenzia Piemonte Lavoro gestisce le pratiche necessarie a predisporre tirocini formativi e di orientamento per persone non comunitarie residenti all'estero, secondo la delibera della Giunta regionale 30-1094 del 23 febbraio 2015.

Il servizio è rivolto alle aziende piemontesi e si occupa delle consulenze e dell'espletamento delle procedure necessarie a coloro che necessitano di completare e arricchire, per una durata massima di 12 mesi, un percorso di formazione professionale iniziato nel proprio paese di provenienza.

Agenzia Piemonte Lavoro, inoltre, si configura come soggetto promotore dei tirocini attivati e fornisce un tutoraggio sull'andamento dell'esperienza oltre che un supporto per eventuali pratiche di conversione del permesso di soggiorno al termine del tirocinio.

Con l'allentamento delle restrizioni legate all'emergenza pandemica, nel 2022 è prevista la ripresa dei lavori del Nucleo di valutazione, con la conseguente attivazione di nuovi tirocini per persone non comunitarie residenti all'estero.

Apprendistato

In relazione al contratto di apprendistato, il servizio svolge attività di supporto agli uffici regionali nella promozione dello strumento sul territorio, in collaborazione con i Centri per l'impiego.

Fra le attività consolidate nel corso del 2022:

- partecipazione ai tavoli della cabina di regia regionale con Regione Piemonte, Anpal Servizi, UnionCamere e Ufficio scolastico regionale per la progettazione della campagna di comunicazione sull'apprendistato e per la sua promozione;
- promozione del portale regionale Info apprendistato, strumento online pensato per aziende e studi di consulenza del territorio, che permette di richiedere informazioni in merito al contratto di apprendistato;
- promozione o partecipazione a eventi territoriali e momenti informativi per far conoscere il contratto di apprendistato agli attori presenti nei diversi bacini territoriali dei Centri per l'impiego e illustrare quali siano le istituzioni formative, scolastiche e universitarie e le imprese coinvolte.

4.1.5. Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo: assegno di ricollocazione (LEP G)

In riferimento al LEP G, Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione), il servizio Imprese, alte professionalità e grandi reclutamenti, crisi di Agenzia Piemonte Lavoro partecipa con Regione Piemonte e Anpal Servizi all'Unità di crisi regionale Integrata (UCRI). L'istituzione di questa cabina di regia ha come fine quello di definire percorsi di riconversione per i lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) che fuoriescono dal mercato del lavoro e che, a seguito della chiusura delle aziende in cui erano impiegati, hanno scelto di attivare l'assegno di ricollocazione. Nel corso del 2022, Agenzia Piemonte Lavoro ha consolidato e ulteriormente declinato l'offerta di servizi e di percorsi personalizzati presso i Centri per l'impiego. Dal 2022 Agenzia Piemonte Lavoro è stata anche inserita nel gruppo di ricerca per lo studio dei processi di gestione delle crisi aziendali, attivato da Regione Piemonte in ottemperanza alle indicazioni contenute nel Programma GOL.

Nel corso dell'anno è prevista una formazione dedicata alla rete dei referenti per l'assegno di ricollocazione e la cassa integrazione guadagni straordinaria, in merito alla riforma degli ammortizzatori sociali introdotta dalla Legge di bilancio 2022, che estende l'operatività dei trattamenti di integrazione salariale, aggiornandola alla situazione del contesto produttivo.

In stretto raccordo con la Formazione professionale regionale, la cabina di regia ha l'obiettivo di individuare e introdurre percorsi formativi dedicati ai lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria che hanno scelto di attivare l'assegno di ricollocazione. Questi percorsi sono finalizzati al potenziamento delle competenze per un più efficace e profittevole reinserimento lavorativo, anche attraverso la riqualificazione professionale (così come previsto all'interno del Macro ambito 3).

Al contempo, sono state definite azioni mirate di coinvolgimento degli stakeholder coinvolti nel processo, per individuare modalità più sinergiche di cooperazione integrata, nel rispetto di ruoli e competenze di

ciascuno degli attori coinvolti. Per potenziare l'integrazione fra i soggetti privati che operano nel placement e nella formazione e il servizio Alte professionalità e grandi reclutamenti, ai percorsi di assegno di ricollocazione e cassa integrazione guadagni straordinaria saranno affiancati progetti specifici, rivolti a quei lavoratori fuoriusciti dal mercato del lavoro a causa di chiusure aziendali che hanno determinato significative ricadute sul tessuto sociale del territorio. Questa sperimentazione vedrà coinvolti i lavoratori espulsi dalle aziende Embraco e Cerutti, per i quali saranno ulteriormente implementati i percorsi di gestione della crisi. Su mandato regionale Agenzia Piemonte Lavoro avrà il ruolo di governance del sistema e di referente degli attori coinvolti. I Centri per l'impiego, i servizi centrali rivolti alle imprese, insieme ai servizi Monitoraggio, studi e ricerche e Sostegno alla ricerca attiva del lavoro, gestiranno i percorsi dedicati e coinvolgeranno le agenzie formative e le organizzazioni datoriali.

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

Istituita nel 1993, Eures è la rete di cooperazione che unisce 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 (quattro in Agenzia Piemonte Lavoro, uno in Regione Piemonte), che coordinano le attività degli assistenti (Eures assistant) presenti presso i Centri per l'impiego regionali. Obiettivo prioritario è facilitare la libera circolazione dei lavoratori fra i paesi europei e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I servizi previsti per il 2022 sono di tre tipi, vale a dire informazione, consulenza e placement e si rivolgono a giovani NEET, giovani e adulti alla ricerca di prima occupazione, disoccupati in cerca di lavoro, occupati e aziende. Sono coinvolti nelle attività di Eures anche stakeholder del territorio regionale, come università, enti di formazione, parti sociali, così come gli operatori della rete Eures regionale, nazionale ed europea e gli assistenti che operano presso i Centri per l'impiego.

Nel corso del 2022 il servizio Eures si occuperà di incrementare qualitativamente le informazioni relative al mercato del lavoro europeo, con particolare attenzione al territorio di origine, anche organizzando o partecipando a eventi correlati, favorendo l'accesso alle offerte di lavoro europee e a servizi di qualità (sia ai cittadini, sia alle imprese, incoming e outgoing), incrementando il recruiting a livello europeo, promuovendo la gestione del progetto europeo TMS-Targeted Mobility Scheme per l'erogazione di benefit post recruiting, e partecipando, a seguito di bando, ai progetti presentati sulla direttiva Mobilità transnazionale POR-FSE 2014-2020.

Le principali attività di Eures sono organizzate e coordinate dalla sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro attraverso il coinvolgimento degli adviser e degli assistenti nei Centri per l'impiego. Inoltre, nel territorio del Verbano Cusio Ossola, presso il Centro per l'impiego di Omegna e Domodossola è attivo lo Sportello Svizzera. Di seguito si elencano le attività che saranno svolte nel corso del 2022 nell'ambito del servizio Eures di Agenzia Piemonte Lavoro.

Attività di orientamento specifico

Consistono in attività di orientamento di primo e secondo livello, tramite workshop interattivi per l'emersione della motivazione e della consapevolezza della propria capacità di risposta alle sfide del mercato del lavoro estero. I workshop di secondo livello, di carattere tematico, hanno l'obiettivo di analizzare nel dettaglio uno specifico progetto o il mercato del lavoro di un determinato paese europeo.

Si prevede la sperimentazione della metodologia reconnaissance des acquis degli assistenti Eures nei Centri per l'impiego. Verranno infine realizzate oltre cento ore di laboratori orientativi e informativi, (online e in

presenza) per supportare la mobilità transnazionale legata alla formazione delle persone, all'occupazione e allo scambio di esperienze.

Placement

Il placement è un'attività centrale di Eures e la Commissione europea la considera una priorità. I principali settori merceologici d'intervento nel 2022 saranno turistico-alberghiero, informatico, ingegneristico, ambientale, sanitario e edile. Sono già previsti recruiting day online per Italia, Svezia, Irlanda, Norvegia, Portogallo, Germania, Malta, Spagna, Francia e Svizzera, prevalentemente nella provincia transfrontaliera del Verbano Cusio Ossola.

Organizzazione, gestione e partecipazione a Infoday, fiere ed European job days online

Consiste nell'organizzazione degli stand Eures, anche online, nel supporto alla partecipazione dei diversi paesi stranieri alle differenti edizioni dell'evento IOLAVORO e anche in presenza, nell'ambito dell'edizione autunnale del 2022. Prevede inoltre l'organizzazione dello stand e del seminario Eures al Job meeting, online o in presenza, e l'organizzazione dello stand presso gli European job days online. Proseguono inoltre la collaborazione con il Politecnico di Torino e gli eventi Career day.

Nel mese di aprile, il servizio Eures di Agenzia Piemonte Lavoro ha partecipato al Neet working tour di Anpal e, nel mese di maggio, ha presenziato presso lo stand del Parlamento europeo e della Commissione europea all'Eurovision Village, allestito in occasione della omonima manifestazione che questo anno si è tenuta a Torino.

Nel 2022 continuerà anche la collaborazione con gli Europe direct regionali. È prevista la partecipazione agli eventi organizzati da Eurodesk, il cui sportello è presente presso il Centro per l'impiego di Omegna e agli eventi informativi sul progetto TMS-Targeted Mobility Scheme. Saranno inoltre organizzati, anche in modalità online, incontri su Eures e la mobilità transnazionale presso i Centri per l'impiego, le università, le scuole secondarie di secondo grado, le agenzie formative, InformaGiovani, InformaLavoro e le aziende locali.

Formazione sul tema della disoccupazione europea

Si prevede di effettuare sessioni informative e di aggiornamento sulla disoccupazione europea (Paper Sed U e Sistema EESSI).

Potenziamento della rete Eures, POR FSE

Nell'ambito del POR FSE 2014-2020, Agenzia Piemonte Lavoro ha attivato un progetto per la realizzazione di interventi sulla qualità e sull'efficacia dei servizi per il lavoro, che comprendono il rafforzamento della rete Eures e il miglioramento del suo funzionamento. Il progetto è seguito e coordinato dal servizio Eures di Agenzia Piemonte Lavoro.

Nell'ambito del progetto Potenziamento della rete Eures, nel 2022 verranno inoltre organizzati stand ed eventi di reclutamento, sia in presenza che online. In particolare, è previsto un tour in Piemonte dei referenti Eures della Svezia, oltre a study visit e visite di monitoraggio post reclutamento.

Oltre al progetto Potenziamento della rete Eures, nel 2022 il servizio Eures seguirà i progetti europei TMS-Targeted Mobility Scheme e Create Europe.

Per quanto concerne la direttiva mobilità transnazionale POR FSE 2014-2020, invece, compatibilmente con l'evoluzione dell'emergenza epidemiologica, si svolgeranno le azioni di supporto alla mobilità transnazionale gestite in forma di progetti di mobilità transnazionale.

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

Attraverso i servizi Inclusione e lavoro e Implementazione politiche del lavoro, nell'ambito dei white jobs, Agenzia Piemonte Lavoro ha consolidato negli anni interventi a favore dell'assistenza familiare, attraverso la costruzione di una rete di servizi specialistici dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore del lavoro di cura, con la collaborazione sul territorio dei Centri per l'impiego di riferimento.

Nel corso del 2022 proseguiranno i 12 progetti approvati da Regione Piemonte in risposta al bando regionale "Intervento di sistema sul territorio regionale per la realizzazione di servizi integrati nell'area dell'assistenza familiare mediante reti territoriali", che vede coinvolti tutti i Centri per l'impiego piemontesi.

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. I progetti promuovono la qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso percorsi di formazione specifica e di certificazione delle competenze formali, non formali e informali.

L'emergenza sanitaria ha influito sull'andamento dei progetti, rallentandone le attività; per questo motivo, Regione Piemonte ha prorogato la data di fine attività dei progetti al 31 maggio 2022.

A livello di coordinamento, i due servizi di Agenzia Piemonte Lavoro collaborano con gli uffici regionali e partecipano agli incontri periodici con i partenariati, supportando e monitorando le attività progettuali.

In alcuni Centri per l'impiego sono state realizzate sperimentazioni di collaborazione con le agenzie formative per l'individuazione e la validazione delle competenze delle assistenti familiari. In previsione della fine dei progetti e sulla base delle esperienze realizzate in questi anni, Agenzia Piemonte Lavoro intende anche consolidare, all'interno di ogni Centro per l'impiego, i servizi integrati dedicati all'assistenza familiare e al lavoro di cura, uniformandone le metodologie e gli strumenti su tutto il territorio regionale.

Con tale finalità è stato creato, a livello centrale, un gruppo di lavoro intersettoriale che ha avviato azioni di confronto con tutti i Centri per l'impiego. Nel 2021 era stata avviata un'indagine sulle attività svolte dai Centri per l'impiego nell'ambito del servizio di assistenza familiare, con la somministrazione di interviste ai responsabili dei Centri per l'impiego e agli operatori referenti del servizio. Nel 2022 i risultati dell'indagine saranno raccolti in una relazione che sintetizzerà le esperienze maturate negli ultimi anni dai Centri per l'impiego piemontesi e porrà in evidenza la presenza di reti territoriali sviluppate sulla tematica.

Inoltre, nel corso del 2022, Agenzia Piemonte Lavoro si propone di promuovere la creazione di una comunità di pratiche e di una rete di operatori dei Centri per l'impiego specializzati, per condividere le buone prassi rilevate e co-progettare e creare strumenti uniformi e condivisi per la rilevazione delle competenze delle assistenti familiari e dei bisogni dell'assistito e della sua famiglia. Quale componente della Rete regionale contro le discriminazioni e attraverso i Centri per l'impiego, in qualità di punti informativi, Agenzia Piemonte Lavoro promuove anche la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni all'interno del mercato del lavoro. In attuazione del principio delle pari opportunità, l'impegno di Agenzia Piemonte Lavoro verso la componente femminile della popolazione si concretizza nella partecipazione a progetti finalizzati alla promozione del lavoro femminile, dei servizi di conciliazione e di cura, delle misure di contrasto alla povertà educativa e di servizi educativi di qualità.

Rispetto alle azioni di politica attiva rivolte al genere femminile, Agenzia Piemonte Lavoro fornirà assistenza tecnica e amministrativa per l'attivazione di protocolli d'intesa con i Centri antiviolenza, per istituire reti territoriali di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.

La partecipazione al processo di costruzione delle reti territoriali per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere si realizzerà anche grazie alla sottoscrizione di manifestazioni di interesse su specifici progetti. In questo ambito, i Centri per l'impiego del territorio saranno chiamati a collaborare alla promozione

e circolazione, tra la componente femminile della popolazione, delle informazioni utili sulle misure, sugli sgravi e sugli incentivi all'assunzione previsti dalla normativa.

Nel corso del 2022 ha preso il via la significativa collaborazione con la Fondazione Compagnia di San Paolo, nell'ambito della call for action "Equilibri - Una sfida per le reti territoriali: lavoro delle donne e percorsi educativi per bambini e bambine": il progetto intende sollecitare la proposta di idee progettuali da parte dei sistemi territoriali piemontesi interessati a definire e sperimentare azioni integrate per promuovere l'occupazione femminile, ripensare i servizi di conciliazione a favore delle donne e rafforzare i servizi educativi. I Centri per l'impiego sono coinvolti nei progetti finanziati e a titolo di soggetto della rete, nelle fasi di sostegno e accompagnamento alla realizzazione del progetto a livello locale.

Agenzia Piemonte Lavoro partecipa inoltre al Comitato di indirizzo nella valutazione dei progetti.

4.1.8. Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica amministrazione (LEP K)

L'articolo 16 della legge 56 del 1987 regola le modalità di assunzione presso la Pubblica amministrazione per lavori a tempo determinato e indeterminato per i quali è previsto il solo requisito educativo della scuola dell'obbligo. Tale modalità non prevede l'attivazione di concorsi pubblici.

In Piemonte questi avviamenti sono gestiti da Agenzia Piemonte Lavoro, secondo le disposizioni regionali in materia (decreto della Giunta regionale 44-7617 del 28 settembre 2018).

Gli avviamenti vengono seguiti direttamente dal singolo Centro per l'impiego per le richieste di carattere locale; si svolgono in forma coordinata con la struttura centrale quando comprendono più territori provinciali e avvengono attraverso graduatoria integrata interregionale quando la chiamata coinvolge più regioni.

Nel corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro concluderà le attività relative alle seguenti chiamate pubbliche:

- Consiglio Regionale del Piemonte: assunzione a tempo indeterminato di operatori addetti ad attività di servizi generali e di commesso d'aula;
- Ministero dell'interno: assunzione a tempo indeterminato di operatori e assistenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Nel 2022 la modalità da remoto diventerà prevalente per aderire alla chiamata pubblica secondo l'articolo 16. Qualora dimostri di essere impossibilitato a procedere altrimenti, il cittadino potrà chiedere assistenza agli operatori dei Centri per l'impiego. Nell'ambito della chiamata pubblica verranno potenziate le attività di formazione rivolte agli operatori dei Centri per l'impiego. Al fine di uniformare le modalità di gestione della chiamata pubblica in tutti i Centri per l'impiego piemontesi, nel 2022 verranno definite, d'intesa con la direzione regionale Istruzione, formazione e lavoro, nuove modalità attuative che integrino e modifichino quelle contenute nell'apposita circolare di Agenzia Piemonte Lavoro (0011722/2018 del 20 novembre 2018). Parallelamente, attraverso l'istituzione del gruppo tecnico "Criteri di avviamento a selezione della Pubblica amministrazione", nell'ambito della tecnostruttura delle Regioni per il Fondo sociale europeo, si sta lavorando per arrivare alla definizione di modalità univoche sul territorio nazionale per la gestione dei bandi promossi dai ministeri.

4.1.9. Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEP L)

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 lavori di pubblica utilità per conto del comune o di altre amministrazioni pubbliche. Gli ambiti di intervento previsti comprendono la valorizzazione del patrimonio ambientale, urbanistico e culturale, il riordino straordinario di archivi di tipo tecnico o amministrativo e i servizi alle persone a carattere temporaneo.

I destinatari dei progetti sono:

- persone disoccupate in carico ai servizi socioassistenziali, classificate come particolarmente svantaggiate e in gravi condizioni economiche;
- persone disoccupate prive di impiego da almeno 12 mesi, che abbiano compiuto il trentesimo anno di età.

Nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà di definire e coordinare, in stretto raccordo con Regione Piemonte, il contributo ai progetti di pubblica utilità dei Centri per l'impiego, predisponendo modelli uniformi da utilizzare su tutto il territorio regionale e promuovendo l'intervento attraverso il sito istituzionale.

I Centri per l'impiego si occuperanno della pubblicazione dell'avviso, della raccolta delle adesioni, della redazione della graduatoria e della segnalazione dei vincitori ai soggetti beneficiari.

Analogamente a quanto definito per la Chiamata pubblica, sarà prevista anche la modalità a distanza per il coordinamento e la gestione dei progetti.

Cantieri di lavoro

I Cantieri di lavoro sono una misura di politica attiva che prevede l'inserimento di disoccupati over 58 in progetti di carattere temporaneo e straordinario, promossi da enti locali e finalizzati alla realizzazione di opere o servizi di rilevanza sociale. Sono strumenti pensati per soggetti che non hanno ancora conseguito i requisiti previdenziali ai fini pensionistici, con lo scopo di favorire l'invecchiamento attivo per questa fascia di età. Attraverso un bando apposito, Regione Piemonte ha invitato gli enti locali alla progettazione di Cantieri di lavoro per realizzare opere o servizi di rilevanza sociale. Concluso il bando, ha approvato i progetti pervenuti dagli enti locali piemontesi.

I Cantieri di lavoro saranno promossi a livello regionale dalla struttura centrale di Agenzia Piemonte Lavoro, e a livello territoriale dai Centri per l'impiego, anche attraverso la predisposizione di una sezione dedicata sul sito istituzionale contenente le informazioni relative agli avvisi comunali, ai modelli per la raccolta delle adesioni da parte dei candidati e alle graduatorie.

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

Nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso il servizio Inclusione e lavoro e i Centri per l'impiego, continuerà a implementare, promuovere e diffondere politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri e delle persone in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica. Svilupperà quindi interventi e servizi dedicati, parteciperà a progetti in rete con gli altri stakeholder, sperimenterà nuove iniziative e strumenti e collaborerà con istituzioni pubbliche ed enti privati.

In particolare, Agenzia Piemonte Lavoro prevede di realizzare attività finalizzate a:

- consolidare e coordinare la rete dei referenti immigrazione dei Centri per l'impiego, per uniformare e rafforzare l'erogazione di servizi comuni su tutto il territorio regionale;
- supportare i Centri per l'impiego per facilitare l'accesso ai servizi e al mondo del lavoro dei soggetti stranieri svantaggiati (richiedenti asilo e rifugiati, minori stranieri non accompagnati, vittime di tratta e di grave sfruttamento lavorativo, etc.);
- accompagnare i Centri per l'impiego nella gestione delle emergenze derivanti dall'arrivo di profughi provenienti da scenari di guerra (quali quella russo - ucraina ad oggi in corso), fornendo linee guida e strumenti condivisi per facilitare l'iscrizione amministrativa di questi ultimi e aumentarne l'occupabilità, collaborando altresì con i settori regionali per il coordinamento degli interventi;
- promuovere la regolarità dei rapporti di lavoro e rispondere ai fabbisogni delle imprese, fornendo consulenza legata all'immigrazione e materiali informativi sull'accesso delle persone straniere nel mercato del lavoro, anche grazie alla collaborazione con l'Associazione per gli studi giuridici sull'immigrazione, nella sezione lavoro del Forum del portale Piemonte Immigrazione;
- promuovere pratiche di diversity management presso le aziende al fine di rendere più inclusivo il luogo di lavoro;
- progettare e implementare servizi e progetti regionali, nazionali ed europei, coordinando e gestendo gli interventi, quali BuonaTerra, Mentor 2, Forwork, Pensare prima al dopo e Common Ground;
- promuovere la rete locale e regionale in materia di inclusione e lavoro, anche attraverso la partecipazione ai tavoli istituzionali e ai consigli territoriali sull'immigrazione delle prefetture;
- sviluppare un servizio informativo e di accompagnamento al riconoscimento dei titoli di studio acquisiti all'estero.

Agenzia Piemonte Lavoro proseguirà la collaborazione con Regione Piemonte, prefetture, IRES Piemonte e altri enti pubblici e privati per migliorare i servizi e creare buone prassi. Agenzia Piemonte Lavoro è fra gli enti promotori dell'Osservatorio interistituzionale sugli stranieri con sede presso la prefettura di Torino, la cui attività è finalizzata a pubblicare il rapporto annuale sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della provincia di Torino, all'interno del quale sono previsti due contributi di Agenzia Piemonte Lavoro. Nel 2022 si implementerà inoltre l'attività di accompagnamento verso il mondo del lavoro delle persone private della libertà personale, collaborando con Regione Piemonte e i servizi al lavoro incaricati nell'ambito del progetto Sportello lavoro carcere, e con le altre realtà che operano in questo contesto.

Sperimentazione di interventi personalizzati con disoccupati in condizioni di vulnerabilità economica e sociale

Nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro intende proseguire la sperimentazione di interventi innovativi rivolti a disoccupati in condizioni di vulnerabilità socioeconomica, che vedono il coinvolgimento dei Centri per l'impiego, di alcuni servizi della sede centrale, degli enti locali, del Terzo settore e del sistema imprese dei territori.

La finalità è favorire attraverso interventi personalizzati l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, disponibili al lavoro. Queste progettualità sono gestite da equipe multidisciplinari composte da operatori dei Centri per l'impiego e di alcuni servizi centrali, quali i servizi Inclusione e lavoro, Sostegno alla ricerca attiva del lavoro e Servizi alle imprese. Le equipe multidisciplinari coinvolgono i candidati in interventi personalizzati che prevedono l'attivazione di più LEP: orientamento specialistico, formazione specialistica e sostegno all'inserimento lavorativo, anche attraverso lo strumento dei tirocini.

Con questa finalità, Agenzia Piemonte Lavoro promuove la stipula di accordi e protocolli d'intesa per favorire e rafforzare la costruzione delle reti, nonché di progetti e di iniziative finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone in condizione di vulnerabilità che si rivolgono ai Centri per l'impiego piemontesi.

Nel corso del 2022 prosegue anche la collaborazione fra Agenzia Piemonte Lavoro e Caritas diocesana, con lo scopo di promuovere progetti e percorsi finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo di persone svantaggiate. In questo contesto è nata l'iniziativa Una patente per ripartire, che prevede un percorso di accompagnamento individualizzato per disoccupati in condizione di vulnerabilità socioeconomica e il finanziamento di un corso per il conseguimento della patente C e della carta di qualificazione del conducente. Nell'ambito del progetto, sono stati individuati una ventina di candidati, cui è stato offerto un percorso di orientamento specialistico comprensivo dell'aggiornamento del curriculum, del supporto alla preparazione al colloquio di lavoro e dell'assessment a cura del Servizio alle imprese.

Al contempo Agenzia Piemonte Lavoro ha anche siglato un protocollo d'intesa con Iren che, tra i vari ambiti di collaborazione, prevede la promozione di progetti e iniziative volti a favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio. All'interno dell'iniziativa Una patente per ripartire, Iren si è quindi resa disponibile a selezionare alcuni dei candidati idonei per un possibile inserimento nel proprio organico. Per agevolare tale inserimento, Agenzia Piemonte Lavoro e il centro di ascolto Le due tuniche hanno finanziato l'acquisizione della patente C e della CQC per otto dei candidati in condizione di vulnerabilità socioeconomica.

4.1.11. Collocamento mirato (LEP M-S)

Il servizio di Collocamento mirato è coordinato dalla sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro ed è un servizio presente, con personale dedicato e specializzato, in tutto il territorio regionale, in ogni sede di Centro per l'impiego. Tra le attuali priorità si pone l'attuazione dei principi direttivi della legge delega in materia di disabilità (227 del 22 dicembre 2021), che introduce nuove disposizioni inerenti alla valutazione di base della disabilità.

Per il 2022 si prevedono le seguenti attività:

- gestione del Collocamento mirato ed elaborazione delle graduatorie con contestuale aggiornamento dei dati tramite accesso Spid alla piattaforma dei Servizi al Lavoro Piemonte;
- raccolta di tutte le informazioni utili all'elaborazione della graduatoria per il 2023;
- predisposizione, entro febbraio 2023, delle graduatorie a livello provinciale, che saranno aggiornate con criteri uniformi in tutta la regione e utilizzate per gli avviamenti numerici e nominativi delle aziende pubbliche e private.

Nell'ambito della riprogettazione del Prospetto disabili web (Prodis), in collaborazione con la direzione regionale Istruzione, formazione e lavoro, proseguirà nel 2022 l'evoluzione di SILP, mirata a fornire agli operatori dei Centri per l'impiego le informazioni necessarie ad adempiere ai procedimenti amministrativi di competenza in tema di Collocamento mirato e migliorare la circolazione delle informazioni relative al sunto aziendale, in modo da facilitare il ricalcolo e la lettura delle scoperture dell'azienda.

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

Gli operatori dei Centri per l'impiego accompagnano le persone con disabilità nel percorso di inserimento lavorativo e supportano le imprese negli adempimenti legislativi, fornendo all'occorrenza servizi specialistici

e consulenziali. In particolare, si occupano di gestire le convenzioni, seguire gli avviamenti numerici e nominativi per le aziende pubbliche e private, facilitare gli utenti nelle procedure di iscrizione e nella comunicazione dei dati utili all'aggiornamento della graduatoria tramite PLSP.

Nel 2022 il servizio centrale proseguirà a sviluppare azioni dedicate alla gestione delle attività relative agli avviamenti obbligatori ai sensi degli articoli 1 e 18 della legge 68 del 1999. In particolare, si occuperà di:

- elaborare le graduatorie a livello provinciale con utilizzo di SILP e monitorare il funzionamento del sistema informativo nell'estrazione delle graduatorie;
- supportare i Centri per l'impiego nelle procedure finalizzate agli avviamenti numerici e nominativi e facilitare la gestione delle convenzioni secondo l'articolo 11 della legge 68 del 1999 e l'articolo 14 del decreto legislativo 276 del 2003;
- partecipare all'apposita commissione regionale di concertazione per quanto attiene alle convenzioni.

Modalità per la presentazione dei Prospetti informativi da parte delle aziende in obbligo

Il Prospetto informativo è la dichiarazione che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti devono presentare entro il 31 gennaio di ogni anno ai servizi competenti, esplicitando, in questo modo, la propria situazione occupazionale per quanto attiene agli obblighi di assunzione di personale con disabilità o appartenente alle altre categorie protette, congiuntamente ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili.

Per supportare la redazione del Prospetto informativo annuale, Regione Piemonte e Agenzia Piemonte Lavoro ha organizzato incontri rivolti alle aziende e agli attori del mercato del lavoro locale. Nel 2022 si procederà all'implementazione online delle modifiche previste sia sul sistema Prospetto informativo disabili (Prodis) sia su SILP.

Servizi di supporto al Collocamento mirato e incontro domanda offerta

Nell'ambito della gestione del Collocamento mirato, Agenzia Piemonte Lavoro, in stretto raccordo con i servizi territoriali, con i competenti uffici centrali e con quelli regionali, promuove progetti di integrazione per rafforzare la rete dei servizi rivolti a persone con disabilità nell'ottica di una presa in carico bio-psico-sociale. Per raggiungere questi obiettivi, Agenzia Piemonte Lavoro dialoga proficuamente con le associazioni di categoria e quelle a tutela dei disabili e partecipa ai tavoli gestiti da Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo sociale europeo. È inoltre coinvolta nella revisione dell'accordo quadro per la stipula di Convenzioni ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 276 del 2003 e partecipa a commissioni regionali di valutazione. Nel quadro della gestione unitaria delle politiche di contrasto alla vulnerabilità sociale, il servizio elaborerà, nel corso del 2022, modalità di co-progettazione e sperimentazione d'intesa con le altre articolazioni del servizio Coesione e inclusione, nelle aree di intersezione dell'utenza.

Implementazione dei sistemi informativi a supporto del Collocamento mirato

Nell'arco del 2022 saranno svolte attività di studio e analisi finalizzate alla razionalizzazione e uniformità delle informazioni contenute nel sistema informativo SILP, anche in funzione dell'interoperabilità con la banca dati del Collocamento mirato gestita dal Ministero del lavoro.

Inoltre, sarà avviata una collaborazione con il servizio Implementazione SILP per lo sviluppo e il successivo monitoraggio delle funzionalità di SILP, che consentirà di migliorare ed efficientare le procedure amministrative.

Linee guida

In considerazione delle frequenti revisioni della normativa e delle indicazioni interpretative emanate, Agenzia Piemonte Lavoro ha intrapreso un percorso di omogeneizzazione delle modalità di applicazione della legge 68 del 1999; nell'ottica di mantenere il patrimonio di competenze acquisite in continuo aggiornamento, saranno predisposte le linee guida per fornire agli operatori soluzioni, interpretazioni e commenti tecnici ai diversi articoli della normativa, facilitandone l'applicazione. Un primo significativo risultato è la sistematizzazione delle differenti normative afferenti all'articolo 18 in una disciplina organica a livello regionale. Nel corso del 2022, inoltre, saranno predisposte le azioni necessarie alla ricognizione sugli iscritti alle liste da oltre 24 mesi e saranno impostate le metodologie per la revisione periodica dei profili degli iscritti.

Fondo regionale disabili

Nel 2022 il servizio Collocamento mirato sarà impegnato nella gestione del bando del Fondo regionale disabili, che ha l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, inserite nelle liste ai sensi della legge 68 del 1999, e, in maniera più ampia, di sviluppare una collaborazione fra i servizi del Collocamento mirato e le imprese. Nello specifico, le linee di intervento previste dal bando riguardano:

- incentivi per l'inserimento e conservazione della posizione lavorativa;
- rimborso per l'attivazione di tirocini;
- servizi di consulenza;
- contributi per l'acquisto di ausili e accomodamenti.

Attivazione servizio di mediazione e interpretariato della lingua dei segni italiana

Per le persone con disabilità uditiva, nel corso del 2022 saranno attivati un servizio di mediazione e facilitazione per l'accesso ai servizi di politica attiva offerti dai Centri per l'impiego, e un servizio di interpretariato con Lingua italiana dei segni (LIS).

Particolare attenzione verrà attribuita anche agli accorgimenti linguistici da adottare nella stesura dei testi scritti, al fine di consentire la più agevole comprensione dei contenuti informativi in riferimento a provvedimenti legislativi e a comunicazioni relative agli adempimenti normativi riferiti al Collocamento mirato e alle politiche attive del lavoro.

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

In linea con il LEP O - Supporto all'autoimpiego - i Servizi alle imprese di Agenzia Piemonte Lavoro promuovono il programma regionale Mettersi in proprio (MIP), che propone percorsi di accompagnamento e sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo. Il progetto è stato rifinanziato da Regione Piemonte attraverso le risorse stanziare per il POR FSE in relazione al quadriennio 2019-2022.

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

All'interno di ogni Centro per l'impiego è stato identificato un referente MIP che si occuperà di accompagnare la persona interessata al percorso, fornire consulenza informativa sul progetto, offrire eventuale supporto nella registrazione sulla piattaforma dedicata e coinvolgere i referenti regionali nell'aggiornamento delle attività svolte. I calendari per la realizzazione degli incontri, organizzati presso i Centri per l'impiego, saranno concordati con il servizio regionale competente.

Nel corso del 2022, per Agenzia Piemonte lavoro si rinnova l'obiettivo di consolidare MIP quale strumento per la ricollocazione e il reinserimento dei lavoratori che fuoriescono dal mercato del lavoro. Il programma si concluderà nel dicembre del 2022, in attesa di una nuova programmazione.

4.1.13 Hub 1 incrocio domanda e offerta di lavoro

Nato nel dicembre 2021, il servizio si colloca nell'ambito del LEP Q - Attività di incontro domanda e offerta di lavoro (matching).

Nel corso del 2022 il servizio si propone di supportare i Centri per l'Impiego regionali nel rafforzamento dell'attività di scouting e marketing, attraverso un processo di standardizzazione delle procedure.

Prevede inoltre di dare continuità all'utilizzo della piattaforma di matching IOLAVORO, favorendo lo sviluppo e l'implementazione di nuove funzionalità utili allo snellimento dell'attività di incontro domanda e offerta svolta dai Centri per l'Impiego, con l'obiettivo principe di perfezionare gli strumenti che concorrono alla riduzione del fenomeno del mismatch. Il servizio continuerà a garantire l'utilizzo della piattaforma alle aziende presenti sia sul territorio regionale che nazionale, e agli operatori accreditati da Regione Piemonte ai servizi al lavoro che vogliono usufruirne per svolgere autonomamente l'attività di reclutamento.

Di seguito le attività pianificate dal servizio per l'anno in corso:

- valorizzazione del modus operandi utilizzato all'interno dei Centri per l'impiego in relazione alle azioni di intercettazione, fidelizzazione e sviluppo delle collaborazioni con imprese e stakeholder;
- analisi delle peculiarità dei fabbisogni territoriali attraverso l'organizzazione di incontri mirati con gli operatori dei Centri per l'impiego che si occupano dei servizi alle imprese;
- definizione di un gruppo di lavoro specifico dedicato all'attività di scouting e marketing alle imprese;
- scouting della domanda attraverso la piattaforma Mappatura opportunità occupazionali (MOO) per la rilevazione dei fabbisogni professionali in raccordo con il servizio di Monitoraggio, studi, ricerche e dell'assistenza tecnica Anpal servizi. Successivamente, il servizio si adopererà nel fornire tutte le informazioni in relazione ai fabbisogni professionali a ciascun Centro per l'impiego, adottando modalità di ricerca più ottimali sul sistema informativo regionale, anche grazie al supporto del servizio Monitoraggio, studi e ricerche. Infine, si propone di organizzare una restituzione dei dati come completamento dell'attività avviata nel periodo 2020-2021, per giungere a un sistema di valutazione della metodologia come strumento utile per la realizzazione dettagliata del profilo professionale;
- individuazione di operatori specializzati attraverso l'avvio del percorso Rafforzamento delle competenze per un'efficace consulenza alle imprese, organizzato dalla società di consulenza Praxi, per strutturare un gruppo di lavoro di esperti capaci di attivare strategie di scouting della domanda, sia verso aziende prospect, sia verso aziende già fidelizzate. Il percorso sarà avviato a settembre 2022 e, nei mesi precedenti, sarà anticipato dal processo di identificazione dei partecipanti con la collaborazione del servizio Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi e i Servizi alle imprese;
- promozione delle expertise presenti nelle banca dati e della relativa rilevazione di fabbisogni aziendali tracciate sulla piattaforma IOLAVORO attraverso la creazione di un portfolio profili professionali candidati;
- individuazione e realizzazione di strumenti omogenei di marketing e promozione dei servizi alle imprese offerti dai Centri per l'impiego, con la realizzazione di una brochure dei servizi alle imprese, presentazioni riservate agli stakeholder locali, presentazione della piattaforma IOLAVORO.

Il servizio, in collaborazione con Monitoraggio, studi e ricerche, sarà impegnato con IRES Piemonte nello scambio di dati che riguardano il matching. Inoltre, il servizio sarà coinvolto nel progetto ACT YOUR JOB, rivolto a giovani dai 16 ai 34 anni e finanziato dal Fondo nazionale per le politiche giovanili.

4.1.14. Servizi alle imprese (LEP P-Q)

Servizi alle imprese

Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso i 31 Centri per l'impiego e i referenti dei Servizi alle imprese che vi operano, svolge attività di ricerca e selezione del personale, secondo quanto definito dal decreto legislativo 150 del 2015. Il servizio ha la finalità di seguire e supportare le aziende gestendo i seguenti livelli essenziali delle prestazioni:

- LEP O - supporto all'autoimpiego;
- LEP P - accoglienza e prima informazione;
- LEP Q - attività di incontro domanda e offerta di lavoro (matching);
- LEP F - supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo;
- LEP G - supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione).

Una delle principali mission del servizio è il supporto ai Centri per l'impiego nell'intercettare nuovi insediamenti di aziende che necessitano selezioni massive di personale. Per raggiungere lo scopo, il servizio dialoga con le reti territoriali, la scuola, le aziende e i privati che operano nell'ambito dell'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro. Fra gli attori esterni sono coinvolti anche gli stakeholder come le organizzazioni di categoria (Assolavoro), quelle sindacali, i Centri per l'impiego di altre regioni, agenzie formative, albi professionali.

Al fine di incrementare l'attrattività e individuare per ogni fabbisogno espresso una risposta tempestiva, Regione Piemonte ha istituito un tavolo che vede, tra gli altri, anche la partecipazione di Agenzia Piemonte Lavoro: ne deriverà una mappatura dei servizi che le direzioni regionali coinvolte metteranno a disposizione delle imprese.

Sul piano interno, la collaborazione con i servizi quali Monitoraggio, studi e ricerche, Sostegno alla ricerca attiva, Collocamento mirato, Inclusione e lavoro, porterà alla messa in campo di azioni più efficaci e in linea con le indicazioni del PAR di GOL.

Alte professionalità e grandi reclutamenti

Il servizio Alte professionalità ha come obiettivo la ricerca e selezione di alti profili (middle o executive manager), a elevata specializzazione professionale, da avviare alle carriere direzionali o manageriali.

Il servizio prevede la possibilità di costruire percorsi di intervento basati sul concetto di assesment center, mirati cioè a determinare il potenziale di miglioramento a seguito dell'analisi dei punti di forza e debolezza del singolo soggetto. Questa metodologia viene progettata in modo mirato sul candidato e in sinergia con l'azienda, partendo dal suo sistema di competenze. Il processo di ricerca e selezione viene erogato anche in lingua inglese (in collaborazione con il servizio Eures), non solo in caso di ricerca di poche unità di personale, ma anche in occasione di grandi reclutamenti legati a nuovi insediamenti aziendali o di ampliamenti temporanei degli stessi, dovuti a picchi di attività produttive in relazione alla stagionalità.

In un'ottica di potenziamento di questo servizio, tra il 2022 e il 2023 saranno formati nuovi esperti di assesment center. La metodologia che caratterizzerà il percorso formativo sarà quella della formazione-

azione, o action learning, tramite il diretto coinvolgimento dei partecipanti, che dovranno individuare, analizzare e implementare in modo proattivo soluzioni a casi concreti.

4.1.15. Misure e progetti

Obiettivo Orientamento Piemonte

Attraverso una programmazione regionale, Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP) garantisce azioni di orientamento e sostegno alle scelte dei percorsi formativi ad adolescenti e giovani di età compresa tra 11 e 22 anni. Agenzia Piemonte Lavoro è parte del sistema OOP sia in qualità di componente della cabina di regia, sia attraverso la propria rete territoriale dei Centri per l'impiego. Anche attraverso il servizio Monitoraggio, studi e ricerche, Agenzia Piemonte Lavoro contribuisce a migliorare il sistema di orientamento regionale, con approfondimenti sugli andamenti del mercato del lavoro, anche in una logica previsionale. La programmazione regionale avviata nel 2019 è attiva fino al 2022. Anche per questo anno, quindi, i Centri per l'impiego svolgeranno un ruolo strategico nell'attuazione delle diverse politiche del lavoro e rappresenteranno un prezioso supporto anche all'azione del sistema regionale per l'orientamento. In ogni Centro per l'impiego è stato nominato un referente OOP. A seguito della crescita di richieste di intervento dei Centri per l'impiego in diversi ambiti e su più tematiche, la figura del referente ha assunto un ruolo di snodo dinamico e proattivo.

Data la natura trasversale dell'orientamento, è emersa la necessità di definire una progettazione condivisa tra coloro che, per ruolo e competenza, possono fornire risposte utili a soddisfare i diversi bisogni di chi accede ai servizi. Questa necessità viene affrontata e gestita attraverso gli incontri delle equipe. A tal proposito, sarà avviata un'indagine con l'utilizzo di un form per la rilevazione del funzionamento dell'equipe territoriale e i risultati dell'indagine saranno utilizzati per pianificare le future attività e gli interventi di potenziamento.

Servizio civile universale

Il Servizio civile universale (SCU) volontario offre ai giovani fino ai 28 anni l'opportunità di dedicare 12 mesi della propria vita al servizio della comunità e del territorio, attraverso azioni di impegno civile in Italia e all'estero.

I Centri per l'impiego svolgono un ruolo attivo nella predisposizione dei percorsi previsti attraverso la promozione del Servizio civile universale ai propri giovani utenti. Provvedono alla diffusione di contenuti informativi anche tramite l'invio di sms ai giovani iscritti ai database dei Centri per l'impiego, organizzano percorsi di orientamento e tutoraggio, sotto il coordinamento del servizio Sostegno alla ricerca attiva. Questi percorsi prevedono il rilascio dell'attestato specifico delle competenze apprese, supportato da un'attestazione delle attività svolte presso il Centro per l'impiego. Gli accordi di rete sono stati siglati anche per l'anno 2022 con Città metropolitana di Torino, Comune di Asti e Vol.To Torino.

Sono previsti laboratori interattivi in gruppo e incontri individuali o in micro-gruppi di valutazione e autovalutazione dell'esperienza. I giovani volontari potranno anche richiedere ulteriore supporto agli operatori dei Centri per l'Impiego, in relazione alle misure e agli interventi specificatamente dedicati alla popolazione giovanile.

Garanzia Giovani

Garanzia Giovani è una misura di politica attiva del lavoro, finanziata dall'Unione Europea e finalizzata a migliorare l'occupabilità di giovani NEET (not in education, employment or training) di età compresa tra 16 e

29 anni, attraverso servizi di orientamento specialistici, certificazioni delle competenze, accompagnamento al lavoro e inserimento in tirocini extracurricolari.

Il programma, varato dall'Unione Europea nell'aprile del 2013, è giunto in Italia alla fase 2, che è stata avviata a inizio 2019 e si concluderà nel 2023. La fase 2 di Garanzia Giovani ha affidato ad Agenzia Piemonte Lavoro la governance del processo di erogazione del servizio di presa in carico e il monitoraggio del suo andamento. Anche nel 2022 i Centri per l'impiego continueranno quindi a erogare il servizio di presa in carico a tutti gli aderenti in possesso dei requisiti, agevolando una preziosa collaborazione con gli enti accreditati titolari dell'attivazione delle rimanenti misure regionali.

In particolare, la sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà del coordinamento e della gestione dell'attività nei Centri per l'impiego, del monitoraggio e delle domande di rimborso per la rendicontazione quadrimestrale, dell'elaborazione di materiali divulgativi e della promozione degli eventi, sia nella modalità sincrona che da remoto.

Agenzia Piemonte Lavoro, inoltre, garantisce il supporto formativo a tutti gli operatori addetti alla compilazione del Registro rilevazione attività, nel rispetto degli adempimenti indicati nelle istruzioni contenute nello stesso e alla modalità di accesso alle misure del programma.

Attraverso una mail dedicata, la sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro garantisce altresì assistenza costante a giovani, alle loro famiglie e ad altri enti che necessitino di informazioni.

Sviluppo e gestione di progetti europei

Agenzia Piemonte Lavoro promuove e sviluppa progetti europei, nazionali e regionali sulle tematiche di inserimento socio-lavorativo di persone in condizione di vulnerabilità sociale.

Nel 2022, attraverso il servizio Inclusione e lavoro, proseguirà la realizzazione degli interventi previsti dai progetti europei e nazionali approvati, o in fase di approvazione: in particolare, BuonaTerra, Mentor 2, Miniplus e Common Ground, oltre alle azioni di sostenibilità dei progetti conclusi quali Forwork e Pensare prima al dopo (PRIMA).

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, anche 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 e interpretati, con un approccio quali-quantitativo di tipo previsionale.

Nel corso del 2022 il servizio intende perseguire quattro macro-obiettivi operativi che si articolano in azioni di potenziamento e valorizzazione delle attività già implementate nel 2021, e di consolidamento e rafforzamento delle capacità delle équipe tecnico-specialistiche che operano in stretto raccordo con il servizio centrale.

In particolare, si prevede di:

- potenziare le attività di caricamento dati e monitoraggio dei servizi alla persona e all'impresa, e del matching erogate dai Centri per l'impiego;

- consolidare le capacità analitiche dei gruppi di lavoro tecnico-specialistici degli analisti dati e quelle previsionali e di indagine dei gruppi di lavoro tecnico-specialistici degli esperti del mercato locale del lavoro, e dei ricercatori (EMDLL + R);
- valorizzare, anche attraverso il servizio Comunicazione e rapporti con i media di Agenzia Piemonte Lavoro, le attività delle ricerche e indagini realizzate del servizio Monitoraggio, studi e ricerche, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Monitoraggio

Proseguono le azioni volte al miglioramento dei processi organizzativi delle equipe specialistiche (analisti dati e referenti caricamento dati), con conseguente consolidamento delle attività di competenza e l'efficientamento dei modelli organizzativi delle equipe tematiche, che comprendono gli analisti dati sovralocali. L'efficientamento dei processi prevede inoltre la stabilizzazione dei servizi di assistenza tecnica specialistica dedicati al caricamento dati dei servizi alla persona e alle imprese, e al matching. L'elemento innovativo è costituito dall'avvio di un ulteriore servizio di assistenza centralizzato, specifico del servizio Monitoraggio, che possa accogliere e rispondere alle richieste di elaborazione dati non ascrivibili nei precedenti servizi di assistenza tecnica. Tale servizio vuole anche essere strumento di ottimizzazione dei processi di evasione delle richieste estrattive ed elaborative in continuo incremento, sia da parte di soggetti interni all'organizzazione, sia da parte di quelli esterni, già in agreement con Agenzia Piemonte Lavoro, ma anche privi di tale formale collaborazione.

Il 2022 vedrà il servizio impegnato nell'attività di potenziamento delle capacità analitiche degli operatori attraverso l'organizzazione di percorsi formativi curati da esperti esterni su temi quali SPSS, stampe selettive, l'applicativo WollyBi e metodi e strumenti di analisi quantitativa dei dati del mercato del lavoro.

Inoltre, si aggiungeranno ulteriori incontri di aggiornamento periodico in relazione alle operazioni di caricamento dati e analisi dati rivolti a tutti gli operatori dei Centri per l'impiego, con il coordinamento della struttura centrale di Agenzia Piemonte Lavoro.

Nel corso del 2022 saranno prodotti rapporti di monitoraggio sul mercato del lavoro, alcuni dei quali in stretto raccordo con Regione Piemonte. Anche quest'anno, inoltre, sarà pubblicato Cronache del lavoro, il report annuale sul mercato del lavoro piemontese, giunto ormai alla sesta edizione. Questa pubblicazione, curata da Agenzia Piemonte Lavoro (con il contributo metodologico dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro) fornisce una fotografia delle condizioni di salubrità dei mercati del lavoro piemontesi e descrive i flussi di avviamenti contrattuali da lavoro subordinato, sia su scala regionale, sia su quella afferente ai singoli bacini dei Centri per l'impiego.

Caricamento dati-archivi di riferimento e servizi di assistenza tecnica

Nell'ottica di miglioramento dell'attività di caricamento dati su SILP e implementazione delle attività di estrazione di 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 darà continuità ai seguenti servizi di assistenza tecnica:

- caricamento dati servizi alla persona e servizi alle imprese;
- stampe selettive: messa a sistema di un kit di interrogazioni predefinite che consenta la gestione dei database e l'estrazione dei dati da elaborare, e tenga il passo degli aggiornamenti normativi e delle esigenze operative nei monitoraggi e nelle indagini effettuate;
- analisi previsionali e assunzionali;
- utilizzo dello strumento previsionale Excelsior per gli operatori dei Centri per l'impiego;

- caricamento dei dati per il matching: servizio di assistenza tecnica per supportare gli operatori nelle procedure di caricamento dati relativo ai servizi di preselezione del personale. Il matching dei dati, da quest'anno, è stato avviato anche relativamente al servizio Collocamento mirato.

Per ogni Centro per l'impiego e ogni servizio centrale, sarà individuato un referente che avrà il compito di supportare l'operatività quotidiana e fare da collettore con il coordinamento centrale in occasione di segnalazioni relative a problematiche o criticità.

Le equipe di assistenza tecnica rimarranno con la stessa configurazione di personale dell'anno 2021, in modo da garantire continuità di servizio, riferimento e competenza.

Studi e ricerche

Sulla base della fotografia della realtà fornita dai monitoraggi, la funzione Studi e ricerche si occupa di indagare in profondità le varie tematiche emerse, utilizzando un approccio quali-quantitativo per esplorare e interpretare i fenomeni oggetto di studio.

Il servizio redige pertanto ricerche a cadenza periodica, frutto di analisi di materiale documentale tratto da fonti primarie e secondarie dei dati e informazioni raccolte da testimoni privilegiati.

Queste attività di indagine saranno seguite da attività divulgative: incontri interni ad Agenzia Piemonte Lavoro rivolti agli operatori dei Centri per l'impiego, incontri destinati a una platea esterna in occasione di eventi quali job fair, saloni dell'orientamento e incontri con istituzioni.

Anche nel 2022 proseguirà il percorso di potenziamento delle competenze delle equipe tecnico-specialistiche grazie al coordinamento del servizio centrale di Agenzia Piemonte Lavoro, anche in parziale collaborazione con enti di formazione specializzati in metodologia della ricerca sociale e tecniche foresight.

Infine, continuerà il rafforzamento delle collaborazioni con portatori di interesse attivi nel contesto mercato del lavoro (come università, camere di commercio, enti di ricerca, Osservatorio delle libere professioni), sia in occasione di progettazione congiunte di indagini, sia nell'organizzazione e realizzazione di seminari specialistici e incontri divulgativi.

Le attività verranno svolte da equipe territoriali e sovralocali specializzate quali:

- esperti del mercato del lavoro locale, con il compito di studiare gli scenari in termini di portatori di interesse e previsione strategica delle dinamiche territoriali, e di divulgazione dei contenuti relativi agli scenari di riferimento;
- intervistatori a supporto delle attività di ricerca promosse, sia sul fronte regionale, sia su quello dei mercati locali del lavoro, attraverso l'utilizzo della strategia di ricerca qualitativa (prevalentemente ricerca azione e ricerca etnografica) e di tecniche di ricerca sociale, quali interviste destrutturate e focus group.

4.2.2. Benessere organizzativo

Il servizio Benessere organizzativo è istituito come segno di attenzione verso il benessere del personale, con la consapevolezza di quanto la salute psicologica influenzi la produttività e i rapporti di lavoro. È finalizzato a favorire lo sviluppo di una cultura dell'ente focalizzata sul rispetto e sulla valorizzazione del capitale umano. Pertanto, le attività previste rappresentano funzioni essenziali per raggiungere e mantenere una cultura organizzativa ispirata al rispetto e alla valorizzazione delle persone. L'obiettivo principale è influenzare positivamente la qualità delle relazioni, dei comportamenti professionali e dei risultati organizzativi.

Servizio di ascolto

Il servizio di ascolto risponde alla crescente attenzione della società, degli stakeholder e del management verso il benessere psicologico delle risorse umane, in base a principi di etica organizzativa, inclusione e responsabilità sociale. Riflette inoltre la crescente consapevolezza di quanto una cultura organizzativa ispirata al rispetto e alla valorizzazione della persona alimenti la fiducia e il senso di appartenenza, influenzando positivamente il contesto lavorativo.

Con l'attivazione di questo servizio, Agenzia Piemonte Lavoro si propone quindi di favorire il benessere del suo personale in rapporto al contesto lavorativo e, in particolare, in relazione ai rapporti interpersonali, professionali e organizzativi. Lo scopo è supportare e sostenere le persone nei momenti di eventuale difficoltà individuale connessi alla situazione lavorativa, prevenire il rischio di danni sul piano psicosociale, aiutare a individuare e riconoscere le ragioni dell'eventuale disagio ed esprimerlo nelle modalità più opportune ed efficaci, anche mediante la formulazione di specifiche ipotesi di azione individuale o di intervento organizzativo.

La strategia adottata per analizzare la difficoltà è il colloquio: l'ascolto si pone infatti come punto di partenza per comunicare ed entrare in relazione. L'attivazione del servizio è su base volontaria: tutti gli interlocutori contattati tramite il servizio sono psicologi iscritti all'albo professionale, che garantiscono la riservatezza dovuta al segreto professionale e la tutela della privacy. Eventuali informazioni che si ritenesse utile condividere con altri servizi dell'ente, saranno preventivamente concordate.

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.

La metodologia non è finalizzata a individuare patologie da stress già conclamate nei singoli individui, perché questo compito spetta al medico competente in sede di sorveglianza sanitaria, quanto piuttosto a evidenziare eventuali criticità presenti nell'ambiente e nell'organizzazione del lavoro, che possano rappresentare fonte di stress e che, se non adeguatamente identificate, affrontate e risolte, nel tempo potrebbero produrre patologie a carico dei lavoratori.

Saranno quindi attuati interventi mirati a prevenire situazioni potenzialmente causa dello stress lavorativo e riconoscere i casi in cui queste siano già in atto così da programmare interventi specifici orientati a modificarli, ridurli o eliminarli.

La valutazione dello stress lavoro correlato dovrà essere effettuata in collaborazione con il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP) e il medico competente, con la consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e mettendo in pratica attività specifiche.

L'analisi dei dati ottenuti dalla rilevazione per la valutazione del rischio stress lavoro correlato nel corso del 2021 mostra che, in generale, non sussistono condizioni estremamente critiche in nessuna delle aree di lavoro analizzate per il personale dell'Agenzia Piemonte Lavoro. I dati sul clima aziendale del campione rilevano una condizione positiva.

Servizio di sorveglianza sanitaria

Questa attività è finalizzata alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e alle caratteristiche personali. Pertanto, saranno organizzati accertamenti sanitari specialistici a opera del medico competente nominato da Agenzia Piemonte Lavoro, che includono esami clinici, indagini diagnostiche e strumentali ritenute necessarie al fine di esprimere il giudizio di idoneità. Saranno inoltre effettuati sopralluoghi negli ambienti di lavoro, di cui saranno redatti appositi verbali.

Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia (CUG) è il comitato paritetico costituito all'interno delle amministrazioni pubbliche con la funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di parità e pari opportunità di genere, improntato al benessere organizzativo e al contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica. Il Comitato unico di garanzia è unico in quanto svolge le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione. In relazione alle attività programmate per il 2022, nel mese di aprile sono stati nominati i membri per il nuovo quadriennio.

Il servizio prevede inoltre un'accurata informativa in merito alle regole di comportamento interno, disciplinate dal Codice di comportamento di Agenzia Piemonte Lavoro.

4.2.3. Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi

Tutte le organizzazioni, per offrire servizi di elevata qualità e per soddisfare le aspettative dei propri clienti, devono porre alla base del proprio operato conoscenza e competenza. In periodi caratterizzati da forti sollecitazioni (quale è stata la crisi del modello tradizionale di lavoro) e da turbolenze (si pensi, in questo caso, alla pandemia da Covid-19), le organizzazioni possono perseguire i propri obiettivi solo investendo sulla motivazione, sull'attitudine al problem solving e sulla proattività del proprio personale.

L'insieme di queste attitudini e competenze, così come i saperi che compongono le cosiddette hard skill, possono essere oggetto di apprendimento: è proprio in questo senso che la formazione risulta essere una dimensione fondamentale del lavoro, centrale per lo sviluppo del capitale umano dei dipendenti e, di conseguenza, per l'evolversi stesso delle organizzazioni.

Queste evidenze hanno portato Agenzia Piemonte Lavoro ad adeguare la propria visione in tema di sviluppo e di rafforzamento del personale; considerato l'attuale momento storico, risulta evidente quanto l'accelerazione che l'emergenza Covid-19 ha impresso alle evoluzioni digitali, culturali e sociali della nostra epoca condizioni in modo tangibile le organizzazioni nella definizione dello sviluppo delle proprie risorse umane e delle relative competenze.

Per questa ragione, Agenzia Piemonte Lavoro si prefigge, nel corso del 2022, di proseguire le attività di implementazione delle politiche di valorizzazione del proprio capitale umano, attraverso specifiche opportunità di rafforzamento e di arricchimento delle competenze, sistemi puntuali di messa a valore e in condivisione delle competenze acquisite e l'individuazione di buone prassi per il miglioramento dei processi organizzativi e per il perfezionamento della mappatura delle competenze.

4.3. Le attività di supporto

4.3.1. Staff di Direzione

Lo staff di Direzione affianca e coadiuva il direttore nell'espletamento delle sue funzioni fornendo, in particolare, supporto al processo di riorganizzazione generale di Agenzia Piemonte Lavoro e alla programmazione e pianificazione delle attività di lavoro.

Tra le attività proprie dello staff di Direzione vanno ricordate le mansioni di segreteria e di raccordo (con gli altri uffici e servizi e con l'esterno), la gestione dell'agenda del direttore e la programmazione delle riunioni di coordinamento, degli incontri e delle visite. Rientrano, inoltre, tra le competenze di questo staff anche la supervisione e l'organizzazione dei flussi di comunicazioni: tra Centri per l'impiego e sede centrale, tra servizi interni e tra Agenzia Piemonte Lavoro e le diverse Direzioni regionali. È, infine, compito dello staff di Direzione quello di presidiare il processo di firma degli atti e dei documenti propedeutici al varo, da parte del direttore, delle attività di Agenzia Piemonte Lavoro.

La ratio che sottende a tutte le attività della segreteria direzionale risponde alle seguenti finalità:

- standardizzare e uniformare le procedure amministrative, in particolar modo per quanto riguarda la sede centrale e i Centri per l'impiego;
- razionalizzare, efficientare e semplificare i processi e gli iter organizzativi e, al contempo, promuoverne la digitalizzazione.

Lo staff di Direzione fornisce, inoltre, supporto e assistenza tecnica specializzata in merito a tematiche specifiche e inerenti al core business di Agenzia Piemonte Lavoro. Si occupa, a tal fine, di realizzare approfondimenti e ricerche volti all'elaborazione di materiale che faciliti l'implementazione dei progetti strategici di mandato proposti dall'Assessorato regionale all'Istruzione, lavoro, formazione professionale, diritto allo studio universitario e dalla relativa Direzione regionale.

Lo staff di Direzione, infatti, affianca il direttore nella costruzione e nel mantenimento dei rapporti tra Agenzia Piemonte Lavoro, Regione Piemonte, gli enti locali, le prefetture e tutti gli altri soggetti, pubblici e privati, del sistema piemontese delle politiche del lavoro: definisce le unità di progetto per l'attivazione di progetti e/o servizi nevralgici promossi da Agenzia Piemonte Lavoro e collabora con altri settori attraverso l'istituzione di cabine di regia propedeutiche allo scambio reciproco di informazioni, esperienze e risorse.

Infine, lo staff supporta il direttore nella gestione delle relazioni sindacali attraverso il dialogo e il confronto costante con le Rsu e con le organizzazioni sindacali territoriali in merito a varie tematiche (retribuzione, ferie, diritti di informazione e di consultazione, formazione, pari opportunità, orari di lavoro, etc.), la negoziazione e la stipula di accordi o contratti e, nel caso di eventuali controversie di lavoro, tramite l'intervento diretto per la loro risoluzione.

4.3.2. Ragioneria e bilancio

Il servizio Gestione risorse finanziarie svolge un ruolo di cardinale importanza per Agenzia Piemonte Lavoro, in quanto riveste la funzione di gestione del bilancio dell'ente e assicura la corretta amministrazione delle risorse finanziarie assegnate da Regione Piemonte.

All'interno del servizio, è possibile distinguere due diverse – per quanto complementari – aree di attività, che fanno rispettivamente capo all'ufficio Bilancio e all'ufficio Ragioneria.

Il primo si occupa di predisporre, entro il 31 dicembre di ciascun anno, il bilancio di previsione (annuale e pluriennale), comprensivo delle relative variazioni, qualora necessarie. L'Ufficio sviluppa, entro il 30 aprile dell'anno successivo e in riferimento a quello appena conclusosi, il rendiconto di gestione (previo il riaccertamento ordinario dei residui e la re-imputazione agli anni di competenza). Elabora, inoltre, entro il 31 luglio di ogni anno, il bilancio di assestamento. Spetta all'Ufficio bilancio anche la verifica periodica dello stato di accertamento e di attendibilità delle entrate, nonché della copertura finanziaria sui provvedimenti di impegno di spesa e della loro compatibilità con le previsioni e con il monitoraggio del saldo di cassa dell'ente.

L'Ufficio, infine, elabora i dati di bilancio per inoltrarli al Ministero dell'economia e delle finanze, tramite il portale dedicato alle amministrazioni pubbliche.

L'ufficio Ragioneria si occupa, invece, del registro di tutte le fasi di spesa (impegni, liquidazioni e pagamenti) e d'entrata (accertamento, riscossione e versamento) nelle casse di Agenzia Piemonte Lavoro e provvede a smistare agli uffici competenti le fatture ricevute tramite il sistema d'interscambio. Spetta inoltre all'Ufficio, entro il 20 di ogni mese, l'emissione dei mandati di pagamento degli stipendi e, ogni tre mesi, la verifica di cassa. L'Ufficio ha un ulteriore, rilevante, compito: quello di redigere la documentazione contabile per la rendicontazione dei progetti europei, nazionali e regionali cui Agenzia Piemonte Lavoro partecipa. Infine, l'Ufficio ragioneria aggiorna (all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito di Agenzia Piemonte Lavoro) l'indice di tempestività dei pagamenti e verifica ed elabora i file da trasmettere alla Piattaforma crediti commerciali.

In sintesi, il servizio Gestione risorse finanziarie fornisce supporto amministrativo ai Centri per l'impiego e agli uffici e servizi centrali di Agenzia Piemonte Lavoro: monitora che siano rispettate le scadenze delle fatture e collabora, con i responsabili dei servizi e dei Centri per l'impiego, per la programmazione e la previsione dei vari capitoli di spesa e, con i funzionari, per la gestione degli atti di liquidazione.

Per espletare le proprie funzioni, il servizio intrattiene rapporti di collaborazione con gli uffici regionali della Direzione Istruzione, formazione e lavoro e della Direzione risorse finanziarie, si avvale del supporto di studi fiscali, legali e di commercialisti e lavora a stretto contatto con la Tesoreria, rappresentata da UniCredit, e con il collegio dei revisori dei conti (organo di controllo di Agenzia Piemonte Lavoro).

4.3.3. Gestione giuridica del personale

La Gestione giuridica del personale rientra tra le attività di supporto – le quali sono caratterizzate prevalentemente da un alto tasso di continuità e di ripetitività nel tempo – e risulta essere sia indispensabile all'erogazione dei servizi *core* di Agenzia Piemonte Lavoro, sia determinante per la performance complessiva dell'intera organizzazione.

Il servizio di riferimento, in primo luogo, cura e coordina le attività connesse alla costituzione e alla gestione degli eventi giuridici che riguardano la vita professionale dei dipendenti, attraverso l'applicazione e l'attuazione delle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti. A quest'attività si aggiungono, inoltre, quella di affiancamento alla Direzione nella definizione e pianificazione dei fabbisogni del personale e quella di gestione dei procedimenti di acquisizione delle risorse umane necessarie al potenziamento dell'organico di Agenzia Piemonte Lavoro.

La specifica competenza del servizio Gestione giuridica del personale si esplica nella gestione – in conformità con le linee di indirizzo e con gli obiettivi prefissati da Agenzia Piemonte Lavoro – delle attività di supporto alla Direzione e di interazione con i servizi Gestione risorse finanziarie, Gestione economica del personale, Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità e Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi.

Gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti

La gestione degli eventi giuridici relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti comporta lo svolgimento di un insieme complesso di attività, tra cui figurano, in primo luogo, l'implementazione e l'aggiornamento dei regolamenti relativi ai diversi istituti previsti dalla normativa e dai contratti nazionali e/o integrativi.

Nel 2022, sarà necessario revisionare il regolamento inerente allo smart working (approvato nell'ottobre del 2021) per armonizzarlo con le norme contrattuali di prossima emanazione e si avvierà la conseguente attività di stipula degli accordi, per tutto il personale che richiederà di accedere a questo peculiare istituto.

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

- stipula e repertoriazione dei contratti (di assunzione, di trasformazione dell'orario di lavoro, di telelavoro) e degli accordi di lavoro agile per tutto il personale interessato;
- creazione e costante aggiornamento del fascicolo personale del dipendente;
- adempimento delle comunicazioni obbligatorie online – secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – di tutti gli eventi di assunzione, cessazione e trasformazione;
- comunicazione a Inail dei contratti di telelavoro attivati;
- svolgimento delle attività inerenti ai comandi, ai distacchi, alla mobilità interna ed esterna, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa) e al telelavoro;
- espletamento dell'istruttoria inerente alla verifica dei requisiti di accesso ai procedimenti relativi alle progressioni orizzontali e alle richieste di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra-istituzionali;
- assunzione dei provvedimenti di collocamento in quiescenza.

Gestione presenze e assenze

La gestione dell'orario di lavoro e la rilevazione delle presenze e delle assenze del personale risultano essere delle attività di primaria importanza affinché sia garantita la corretta applicazione degli istituti inerenti alla corresponsione del trattamento economico (malattia, congedi parentali, scioperi, aspettative, prestazioni straordinarie, erogazione indennità legate alla presenza in servizio, rimborsi previsti per prestazioni in telelavoro, riconoscimento buoni pasto, etc.). A seguito della registrazione e della verifica mensile dei dati inseriti sugli appositi applicativi, vengono svolte estrazioni ed elaborazioni, sia in forma aggregata (date le esigenze statistiche previste per legge), sia sotto forma di dettagliati report periodici (richiesti da Regione Piemonte nel caso di personale distaccato).

In virtù della rapidità del processo di potenziamento dell'organico di Agenzia Piemonte Lavoro e della consistente presenza di dipendenti regionali in posizione di distacco funzionale, la gestione delle attività relative alla registrazione di presenze e assenze risulta complessa, e richiede la continua implementazione di processi dedicati, quali:

- l'adeguamento del sistema informatico specifico J-PERS (per l'impostazione dei profili orari e delle regole di calcolo per la determinazione dei tetti ferie e dei congedi parentali);
- il calcolo del periodo di comportamento e l'adattamento dei giustificativi (o la creazione di nuovi), in relazione a eventuali modifiche normative e contrattuali;
- la definizione dell'iter per la richiesta di utilizzo dei permessi, dei congedi e delle aspettative;
- il supporto ai responsabili dei diversi servizi e ai dipendenti per l'utilizzo dell'applicativo dedicato.

Data la necessità di una revisione totale delle regole relative all'orario di lavoro del personale di Agenzia Piemonte Lavoro – e, in particolare, in riferimento alle norme inerenti alla flessibilità oraria e al regime debito/credito – il servizio proporrà al vaglio della Direzione un'apposita circolare interna, ideata per

riportare nell'alveo delle disposizioni contrattuali vigenti l'applicazione dell'istituto della flessibilità su base mensile.

Gestione contratti formazione lavoro - Rendicontazione su fondi PON Inclusione e POC SPAO

Nel mese di marzo 2022, Agenzia Piemonte Lavoro ha assunto 133 nuove risorse con contratto di formazione e lavoro, individuate in esito ai procedimenti selettivi conclusi nel dicembre del 2021.

Queste assunzioni, finanziate tramite le risorse di tre differenti fondi (POC SPAO, PON Inclusione e POR FSE), hanno comportato, per il servizio Gestione giuridica del personale, l'individuazione di nuove modalità di gestione degli orari di lavoro, in particolar modo per quanto attiene agli spostamenti necessari per la frequenza – prevista dal piano formativo dei neoassunti – del corso universitario di aggiornamento professionale e del master di primo livello (rispettivamente, per i neoassunti categoria C e D). Il servizio, inoltre, si occupa della gestione e della verifica dei timesheet mensili e della relativa archiviazione dei documenti originali (unitamente al contratto individuale di lavoro e ai cartellini mensili), per la rendicontazione delle attività svolte dai neoassunti.

Gestione istituti sindacali

La gestione degli istituti sindacali implica la determinazione del monte ore che, annualmente, spetta ai componenti della Rsu e delle organizzazioni sindacali rappresentative per lo svolgimento delle proprie specifiche funzioni, nonché la registrazione dei relativi permessi richiesti e dei distacchi sindacali attivati tramite la banca dati PerlaPa - Gedap. Nel caso in cui siano indetti scioperi, le adesioni del personale vengono rilevate e comunicate, invece, grazie alla banca dati PerlaPa-Gepas.

In occasione delle elezioni per il rinnovo delle Rsu, previste per il mese di aprile 2022, verrà fornito supporto al servizio Relazioni sindacali per la predisposizione delle liste degli elettori e per l'organizzazione degli spostamenti del personale votante o impegnati nelle stesse operazioni elettorali.

Gestione missioni del personale

Nel caso in cui i dipendenti siano comandati a prestare la propria attività lavorativa in località distanti oltre dieci chilometri dall'ordinaria sede di servizio (articolo 41 CCNL 14.9.2000, articolo 16 CCNL 5.10.2001), sono previsti il vaglio della richiesta di autorizzazione della missione, la verifica della registrazione dei tempi di viaggio e degli orari di lavoro in trasferta e la predisposizione delle istruttorie volte al rimborso delle spese di viaggio sostenute dai dipendenti e all'attribuzione dei buoni pasto (ovvero al riconoscimento del rimborso per i pasti consumati in osservanza del dettato regolamentare).

Nel 2022 si procederà a un'ulteriore revisione del regolamento interno per le trasferte del personale, in particolare per quanto riguarda le indennità spettanti e le tipologie di mezzi utilizzabili nel caso di spostamenti interni alla regione o tra le diverse sedi di Agenzia Piemonte Lavoro.

Amministrazione trasparente

Come previsto dal decreto legislativo 33 del 2013 e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nella sezione "Personale" dell'area dedicata ad Amministrazione trasparente del sito web di Agenzia Piemonte Lavoro verranno pubblicati i dati inerenti a dirigenti, posizioni organizzative, personale assunto con un contratto non a tempo indeterminato, i tassi di assenza del personale, gli incarichi attribuiti/autorizzati ai dipendenti e i bandi di concorso.

PerlaPa

Gli adempimenti obbligatori di aggiornamento e di invio delle dichiarazioni annuali sul sistema PerlaPa – messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica – sono inerenti a: anagrafe delle prestazioni, i permessi ai sensi della legge 104 del 1992, l'utilizzo dei diritti sindacali (distacchi e permessi), dei permessi e delle aspettative per ricoprire funzioni pubbliche elettive (PerlaPa-Gedap) e l'eventuale adesione a scioperi (PerlaPa - Gepas). Anche nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro assolverà tali obblighi normativi.

Conto annuale del personale

Il Conto annuale del personale – previsto quale adempimento obbligatorio dal titolo V del decreto legislativo 165 del 2001 e gestito dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato mediante il sistema informativo SICO – predispose l'acquisizione dei flussi informativi relativi alla consistenza del personale, alle sue caratteristiche e ai relativi oneri di spesa.

Le tabelle di cui si compone la rilevazione verranno compilate, anche per il 2022 e con l'ausilio delle estrazioni di dati dal sistema Sicraweb, dai servizi coinvolti (Gestione giuridica del personale, Gestione risorse finanziarie e Gestione economica del personale) e saranno trasmesse entro il termine stabilito con apposita circolare annuale. La rilevazione è corredata da una relazione sulle attività svolte dall'Amministrazione nell'anno di riferimento, che evidenzia le risorse umane utilizzate e i tempi impiegati.

Altri adempimenti statistici

Vi sono alcuni ulteriori adempimenti, di natura statistica e in materia di gestione del personale, da compiere con cadenza annuale. Questi sono: la compilazione del Prospetto annuale Prodis – relativo alle quote di riserva per le assunzioni di disabili e di categorie protette – l'invio del prospetto relativo alle assunzioni di volontari delle Forze armate e quello del rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate.

4.3.4. Gestione economica del personale

Amministrazione economica, fiscale e assicurativa del personale

Il servizio Gestione economica del personale svolge le attività afferenti alla gestione economica, fiscale, previdenziale e assicurativa del personale. In particolare, cura:

- la predisposizione delle anagrafiche del personale di recente assunzione;
- l'inquadramento economico del personale dipendente;
- l'elaborazione mensile delle paghe e la liquidazione delle stesse, nonché il versamento dei contributi obbligatori e delle ritenute fiscali;
- l'esecuzione degli adempimenti previsti nel caso di pratiche di cessione del quinto, di piccoli prestiti e di pignoramenti relative ai dipendenti;
- l'adempimento degli obblighi previsti nel caso di deleghe sindacali ai dipendenti;
- la presa in carico delle variazioni di iban e delle detrazioni richieste dai dipendenti;
- l'invio mensile dei dati relativi ai contributi Inps dovuti, a qualunque titolo, dall'ente (Uniemens-denuncia mensile contributi Inps);
- la predisposizione e invio delle CU e dei modelli 770;
- la ricezione e l'adeguamento alle risultanze contabili dei modelli 730;
- l'assistenza di natura fiscale al personale dipendente in funzione di sostituto d'imposta;
- la definizione del trattamento accessorio – attraverso la predisposizione e lo svolgimento delle attività istruttorie e di elaborazione necessarie – per il pagamento delle diverse indennità (anche

quelle di produttività), in attuazione dei contratti integrativi decentrati, nonché delle relative liquidazioni;

- l'esecuzione delle attività conseguenti all'adesione dei dipendenti al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio;
- la trasmissione delle domande e la compilazione della distinta di contribuzione e della DMA;
- l'autoliquidazione Inail;
- la revisione annuale, insieme ai dirigenti, delle posizioni assicurative di rischio Inail di tutti i dipendenti;
- la predisposizione e l'elaborazione dei dati per la rendicontazione dei costi del personale;
- la rendicontazione del costo del personale finanziato con risorse FSE, Anpal e ministeriali.

Costituzione fondo risorse decentrate

Questa attività implica la costituzione di un fondo in cui confluiscono le risorse decentrate e il suo utilizzo per i dipendenti, per le posizioni organizzative e per i dirigenti. Prevede, inoltre, che venga determinata l'entità delle risorse decentrate stabili e delle somme che risultano effettivamente disponibili per la contrattazione.

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

Il corretto assolvimento degli adempimenti connessi alla denuncia/comunicazione di infortunio dei lavoratori prevede, per legge, che il datore di lavoro comunichi all'Inail i casi di infortunio sul lavoro del personale dipendente (o assimilato) soggetto agli obblighi assicurativi, la cui prognosi di guarigione sia superiore ai tre giorni (escluso quello dell'evento), a prescindere da ogni tipo di valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge in relazione a eventuali indennizzi. L'ufficio preposto si occupa anche di garantire la correttezza della gestione previdenziale e contributiva del personale. Cura, in particolare:

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

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

Il servizio Coordinamento e gestione rete pubblica per le politiche del lavoro e integrazione è nato ad aprile del 2021, per volere della Direzione di Agenzia Piemonte Lavoro. Questa aveva, già da tempo, intuito la valenza strategica di un servizio volto a supportare i Centri per l'impiego nella costruzione o animazione delle reti territoriali con i diversi stakeholder locali, al fine di progettare risposte integrate ai fabbisogni espressi dai territori (siano essi provenienti dalle imprese o dalla forza lavoro). Il servizio si occupa anche

dell'interlocuzione con quegli attori che, a livello regionale, concorrono alla nascita e al consolidamento di azioni di rete in ambito di politiche attive per il lavoro, quali le Camere di commercio, i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), le associazioni di categoria e gli enti del terzo settore.

Grazie all'esplorazione e mappatura delle reti territoriali esistenti (sia formalizzate, sia non) in Piemonte, condotta nel 2021 in un'ottica di fertilizzazione reciproca tra modelli virtuosi, il servizio ha condiviso con tutti i Centri per l'impiego le buone pratiche rilevate, affinché queste possano essere esportate in tutti i bacini che evidenziano fabbisogni simili. Alcuni esempi di attività di rete promosse dal servizio sono:

- la costituzione di reti di cooperazione con i CPIA, per l'alfabetizzazione informatica dei cittadini;
- la promozione di reti che tutelino e promuovano la regolarità del lavoro in agricoltura;
- il raccordo con le agenzie formative, per favorire, a livello locale, l'integrazione tra politiche del lavoro e formazione professionale.

Il rinforzo delle reti territoriali implica, anche e soprattutto, la possibilità di sviluppare azioni finalizzate a decostruire concretamente l'annosa dicotomia tra sistema pubblico e privato. In particolare, nel 2022, l'attenzione del servizio sarà prioritariamente volta al consolidamento delle reti esistenti con i principali stakeholder dei Centri per l'impiego. Tra questi, vanno ricordati i Comuni (in virtù delle collaborazioni volte alla creazione di sportelli decentrati dei Centri per l'impiego), i servizi socioassistenziali e il sistema imprese. I protocolli con i Comuni sono finalizzati alla realizzazione di servizi congiunti per le politiche attive del lavoro e al consolidamento di una sinergia operativa volta alla messa a punto di modelli organizzativi – comprensivi di strategie, interventi e strumenti condivisi – per il raccordo sul territorio di competenza. Tra i protocolli d'intesa con i Comuni vanno ricordati quelli finalizzati all'attivazione di sportelli informativi decentrati di accompagnamento al lavoro, che hanno lo scopo di co-progettare, condividere e integrare le azioni di politica attiva del lavoro e di agevolare la fruizione del servizio offerto ai cittadini, accrescendone la prossimità e capillarità.

I protocolli con i CPIA, invece, nascono invece dall'esigenza di progettare interventi finalizzati alla formazione, all'aggiornamento o alla riqualificazione delle competenze di persone adulte (spesso) con un basso livello di scolarizzazione e una scarsa conoscenza delle tecnologie informatiche di base.

I protocolli con i servizi socioassistenziali territoriali sono finalizzati principalmente alla formalizzazione della collaborazione tra i soggetti che cooperano per favorire l'inserimento sociale e lavorativo di soggetti fragili attraverso la promozione dell'autonomia personale e dell'inclusione sociale.

Infine, l'obiettivo di sottoscrivere protocolli con le aziende è quello di instaurare un rapporto di collaborazione strutturale per facilitare il raccordo tra il sistema imprenditoriale e la rete pubblico-privata dei servizi al lavoro. In particolare, questo tipo di protocolli, vede coinvolto il servizio qui descritto, la rete dei Centri per l'impiego e il servizio centrale Grandi reclutamenti.

Nel corso del 2022 saranno inoltre perfezionati due specifici strumenti al servizio delle reti territoriali: il Datarete e il Repository. Il Datarete è una banca dati per la gestione dei riferimenti di tutti gli stakeholder del Piemonte e offre la possibilità di navigazione attraverso la selezione di più criteri. Al momento, lo strumento sta venendo implementato con una sezione di dati e di funzionalità correlate a valenza statistica, al fine di restituire una fotografia territoriale che risulti essere funzionale alle valutazioni dei decisori. Il Repository, invece, è un archivio informatico consultabile dai responsabili dei Centri per l'impiego, contenente tutti i documenti siglati in esito alle azioni di rete in ambito di politiche attive del lavoro. Può essere interrogato inserendo filtri di ricerca (quali, ad esempio, il tipo di accordo, i Centri per l'impiego coinvolti o i soggetti firmatari) per poi ottenere l'accesso diretto al file di interesse attraverso un link apposito. Il Repository è stato messo a punto con l'intento di facilitare la conoscenza delle azioni di rete già esistenti e di favorire la

possibilità di mutuarne modalità e contenuti. All'interno di Agenzia Piemonte Lavoro, il servizio Coordinamento amministrativo cura la formalizzazione delle collaborazioni tra i vari attori coinvolti nelle differenti reti, attraverso la stipula di lettere di intenti, protocolli di intesa e patti di comunità.

In corrispondenza dell'avvio del Programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori, il servizio Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche del lavoro e integrazione si dedica alla definizione di una proposta di gestione dei tavoli di rete. Questa proposta terrà conto sia della dimensione regionale, sia di quella territoriale, e presterà particolare attenzione al Percorso IV (previsto da GOL e riservato a persone che presentano bisogni multidimensionali).

4.3.6. Implementazione SILP

Le frequenti evoluzioni legislative comportano, per Agenzia Piemonte Lavoro, un continuo lavoro di aggiornamento degli applicativi gestionali dei Centri per l'impiego. Il servizio, in collaborazione con quello Implementazione politiche del lavoro e con Csi, si occupa di definire il processo di evoluzione dell'applicativo, nonché di elaborare le modalità tramite cui implementare online alcuni dei servizi che i Centri per l'impiego dedicano a cittadini e imprese. Medesima attenzione viene infatti riservata anche agli sviluppi che interessano le diverse sezioni del sito web di Agenzia Piemonte lavoro, fruibili alla cittadinanza e al sistema imprese piemontesi.

Per il 2022, a livello di implementazioni dell'applicativo SILP, sono in corso alcune attività di allineamento e di cooperazione applicativa con Anpal. Inoltre, si lavorerà a un'operativizzazione del Portale dei servizi per il lavoro Piemonte (PSLP), del data warehouse "stampe selettive" e dell'applicativo GECO (dedicato alle comunicazioni obbligatorie). In particolare, per SILP si prevede:

- la progettazione e la realizzazione del servizio per la gestione dei lavoratori disoccupati "sotto reddito" ai sensi del decreto legge n. 4 del 2019;
- implementazione dei servizi per la gestione del bando Interventi formativi per i percettori di reddito di cittadinanza;
- la riprogettazione, anche in vista del Programma GOL, dei processi di profiling quantitativo, delle tecniche di analisi dei fabbisogni delle persone che si rivolgono ai Centri per l'impiego e la realizzazione di nuovi servizi di cooperazione applicativa con Anpal;
- la costruzione e lo sviluppo del nuovo e rivisitato servizio di assesment/profilazione quantitativa;
- la rivisitazione degli stampati disponibili su SILP.

Per il Portale dei servizi per il lavoro Piemonte:

- l'implementazione, per tutti i Centri per l'impiego, del servizio agende, le quali sono organizzabili e configurabili in autonomia e prevedono la possibilità di effettuare prenotazioni multiple e di organizzare degli appuntamenti di gruppo per la partecipazione dei cittadini ai laboratori tematici;
- l'elaborazione del piano di sviluppo dei servizi online dedicati alle aziende.

Per l'applicativo GECO:

- lo sviluppo e la riprogettazione gestionale di GECO, per quanto riguarda le comunicazioni obbligatorie, e di SPICOM, per quanto invece attiene alle relazioni con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per il data warehouse “stampe selettive”:

- la definizione degli algoritmi di calcolo e di estrazione dei dati riferiti al reddito di cittadinanza;
- la pubblicazione delle nuove variabili consultabili dagli utenti dell’applicativo per il monitoraggio delle azioni GOL.

Oltre alle attività sopra elencate, il servizio sarà impegnato, nel corso del 2022, ad assistere gli operatori dei Centri per l’impiego nell’utilizzo delle nuove funzionalità che saranno sviluppate, nella predisposizione del relativo manuale d’uso e nella definizione di linee guida uniformi.

4.3.7. Fundraising e progetti europei

Il servizio Fundraising e progetti europei – di recente istituzione a seguito del processo di riorganizzazione di Agenzia Piemonte Lavoro – è stato costituito al fine di favorire la partecipazione dell’ente a programmi europei, nazionali e regionali.

Il servizio, nel corso del 2022, sarà principalmente impegnato ad affrontare due sfide: da un lato, concludere le attività previste dalla progettazione 2014-2020, che hanno subito un rallentamento a causa della pandemia, e, dall’altro, concentrarsi sulla programmazione 2021-2027 e, in particolare, sui programmi operativi dei Fondi Strutturali Europei.

Per quanto riguarda la programmazione operativa nazionale, il servizio coordinerà le attività di rendicontazione relative al PON-IOG (Programma operativo nazionale-Iniziativa occupazione giovani), strumento principale per la realizzazione del Programma Garanzia Giovani. Inoltre – essendo Agenzia Piemonte Lavoro un organismo intermedio per la gestione degli interventi previsti dal PON Sistemi di politiche attive per l’occupazione 2014-2020 e dal PON Inclusione 2014-2020 – il servizio rivestirà funzioni di controllo e di verifica sull’attuazione dei Piani stessi.

Nel campo della programmazione operativa regionale, invece, e in stretto raccordo con la Direzione Istruzione, formazione e lavoro - settore Raccordo amministrativo e Controllo delle attività cofinanziate dal FSE, il servizio Fundraising e progetti europei curerà il potenziamento della rete Eures – POR FSE Piemonte 2014-2020 e i progetti IOLAVORO e WorldSkills 2020-2021.

A inizio anno, a valere su risorse POR FSE, il servizio ha avviato, in sinergia con il Settore regionale sopra menzionato, l’iter necessario alla futura rendicontazione dei progetti IOLAVORO e Worldskills 2022. La rendicontazione dei due progetti è prevista per l’autunno di questo anno.

Il servizio fornisce, inoltre, assistenza amministrativa alla rete Eures in merito alla gestione delle attività e al supporto contabile, al fine di consentire un puntuale controllo dei budget di progetto, in raccordo con il servizio Gestione finanziaria che si occupa del monitoraggio delle relative voci di costo.

Nella redazione dei futuri progetti, si presterà particolare attenzione a:

- i fondi della politica di coesione nel cui ambito, dagli 11 obiettivi tematici del 2014-2020 si passerà ai 5 obiettivi strategici del 2021-2027;
- il PNRR, che individua sei Missioni, tre Priorità trasversali e tre Assi strategici. Vista l’affinità di scopo, i progetti a valere sul PNRR potranno agire in complementarità, rivolgendosi a progetti e temi non supportati.

4.3.8. Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione

Il servizio Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione ha il delicato compito di accompagnare Agenzia Piemonte Lavoro nel processo di transizione digitale. Il contingente momento storico, infatti, impone un significativo investimento non solo in risorse umane e finanziarie, ma anche in quelle di natura strumentale e tecnologica.

Il percorso di potenziamento e di ammodernamento dei servizi, previsto sia dal Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego, sia dal PNRR, identifica il digitale quale fattore abilitante, vettore – tra le altre cose – di nuove conoscenze e nuova cultura.

Agenzia Piemonte Lavoro, di conseguenza, deve investire in un nuovo assetto, atto a sostenere e promuovere il processo di transizione digitale di un ente che, rispetto al passato, presenta una realtà dimensionalmente più vasta e organizzativamente più complessa.

Per questo motivo, nel corso del 2022, Agenzia Piemonte Lavoro si doterà di un Responsabile per la Transizione Digitale (RTD). Questa figura, prevista per qualsiasi amministrazione pubblica dall'art. 17 del decreto legislativo 179 del 2016, annovera tra le sue principali funzioni quella di garantire lo svolgersi delle azioni di implementazione operativa del processo di transizione digitale. In tal senso, al Responsabile sono richieste competenze multidisciplinari, di natura tecnologica, manageriale e di informatica giuridica. Solo grazie a tali competenze, infatti, può assicurare l'adeguato aggiornamento dell'ente alla logica delle amministrazioni digitali, aperte e trasparenti nei confronti dei cittadini e delle imprese.

Il servizio, in particolar modo quando sarà affiancato dal RTD, si occuperà di:

- coordinare strategicamente lo sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, per assicurarne anche la coerenza agli standard tecnici e organizzativi comuni;
- indirizzare e coordinare lo sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'ente;
- pianificare e monitorare la sicurezza informatica dell'ente, in particolar modo per quanto riguarda i dati, i sistemi e le infrastrutture e anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- facilitare l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici, promuovendone al contempo la rafforzata accessibilità;
- verificare periodicamente la coerenza tra l'organizzazione dell'ente e l'utilizzo delle tecnologie di informazione e di comunicazione, con lo scopo di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi erogati, nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- collaborare alla riorganizzazione stessa dell'ente;
- elaborare e monitorare la pianificazione dello sviluppo e della gestione dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia;
- curare gli strumenti di cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni – incluse anche la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi – al fine di una più efficace erogazione dei servizi in rete ai cittadini e alle imprese;
- promuovere le iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- accompagnare e coordinare il processo di diffusione, all'interno dell'organizzazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, di posta elettronica, di protocollo informatico, di firma digitale o elettronica qualificata e di mandato informatico, nonché delle norme in materia di accessibilità e fruibilità degli atti;
- curare il processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'ente;

- valutare e gestire gli acquisti di soluzioni e di sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

Quanto sinora delineato ha portato Agenzia Piemonte Lavoro a dedicare la prima parte di questo 2022 al consolidamento delle modalità di erogazione dei servizi da remoto. I prossimi mesi, invece, la vedranno impegnata nel porre le basi per l'incardinamento dell'ufficio Transizione digitale all'interno della propria struttura organizzativa e nel monitorare la realizzazione del Piano triennale ICT 2022-2024. Quest'ultimo, come si è detto, in fase di definizione, prevederà tra i vari obiettivi quello di procedere in via prioritaria ad un riesame dell'organizzazione complessiva dei servizi infrastrutturali, tecnologici, di fonia e di connettività, e a definire nuove policy di governance dello stesso sistema informativo dell'ente.

A tutto ciò va aggiunto il parallelo impegno di Agenzia Piemonte Lavoro a supportare e affiancare la Direzione regionale Istruzione, formazione e lavoro nel processo di implementazione di SILP, anche nell'ottica del contestuale avviamento del Programma GOL.

4.3.9. Comunicazione e rapporti con i media

Il servizio Comunicazione e rapporti con i media è un servizio trasversale, che agisce dialogando assiduamente con Regione Piemonte per l'elaborazione di linee guida di comunicazione congiunte. Collabora con tutti gli uffici centrali e con i Centri per l'impiego, con l'obiettivo di agevolarne la promozione e la diffusione delle attività all'interno e all'esterno, comunicandole in maniera efficace e uniforme.

A questo scopo, nel corso del 2022 alcuni fondamentali strumenti di comunicazione conosceranno una trasformazione: in particolare, i social network, la intranet e il sito web.

La presenza sui social network sarà razionalizzata: verranno aperti nuovi canali e sarà implementata una strategia di gestione corredata da un piano editoriale strutturato, con l'obiettivo di promuovere le attività di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego e di coinvolgere maggiormente gli utenti per semplificare il reperimento di informazioni e la fruizione dei servizi.

La intranet, già accessibile online da tutti i dipendenti nella sua versione semplificata, sarà potenziata nell'infrastruttura informatica e alimentata con i contenuti dei servizi mancanti. I dipendenti saranno dotati di username, password e pin privati e potranno accedere a informazioni personalizzate.

Per quanto riguarda il sito web istituzionale, invece, nell'autunno sarà rilasciata la nuova versione: più lineare e accessibile, rispetterà le linee guida AGID e sarà integrato con una mappa navigabile dei servizi offerti da Agenzia Piemonte Lavoro. Il nuovo sito contribuirà soprattutto alla valorizzazione dei Centri per l'impiego, con la creazione di uno spazio dedicato per ogni sede, contenente tutte le informazioni utili, le news e le offerte di lavoro del territorio, aggiornate in tempo reale.

Il servizio Comunicazione e rapporti con i media ha inoltre il mandato di potenziare il raccordo con i Centri per l'impiego, per valorizzare le loro attività e facilitare l'accesso ai servizi per cittadini e imprese. Per favorire e velocizzare gli scambi di informazioni, il servizio Comunicazione sta lavorando alla creazione di una redazione diffusa, in sinergia con i Centri per l'impiego.

I cambiamenti digitali saranno accompagnati da trasformazioni fisiche con progetti di riallestimento delle sedi di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego, con materiali di comunicazione omogenei: questo garantirà coerenza e riconoscibilità.

Per quanto concerne invece i rapporti con media, nel 2022 è stato strutturato un gruppo di comunicazione integrata che vede la partecipazione di Agenzia Piemonte Lavoro, dell'assessorato al Lavoro, Istruzione e

Formazione e della relativa direzione regionale, con l'obiettivo di condividere e definire strategie di comunicazione coerenti e partecipate.

4.3.10. Eventi

In previsione del rientro dell'emergenza sanitaria, le attività in programma sono state pianificate secondo modalità che prevedono la presenza del pubblico, pur consentendo una fruizione ibrida dei servizi. Queste modalità comprendono l'integrazione di canali e piattaforme virtuali nell'ambito dell'evento fieristico in programma per l'autunno 2022 (30 novembre - 1° dicembre).

IOLAVORO

IOLAVORO è un'iniziativa organizzata da Agenzia Piemonte Lavoro e promossa dall'Assessorato regionale all'Istruzione, lavoro, formazione professionale e diritto allo studio universitario di 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 ed è diventata un'importante occasione per sostenere l'ingresso e il reingresso delle persone nel mercato del lavoro.

Forte del successo di 56 edizioni organizzate dal 2005 a oggi (le ultime tre ospitate solo su piattaforma digitale e 53 svoltesi in presenza), IOLAVORO è la più grande fiera del lavoro italiana e ha ottenuto importanti riconoscimenti, quale l'assegnazione dell'alto patronato dal Presidente della Repubblica e il patrocinio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nel corso del 2022, il servizio Eventi prevede di riproporre questo evento dedicato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, affiancandolo ai Campionati dei mestieri WorldSkills Piemonte.

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, dove aziende e cittadini possono registrarsi in ogni momento e pubblicare, rispettivamente, offerte di lavoro e curricula (questi ultimi spontaneamente o in risposta ad annunci pubblicati). Conseguentemente, il servizio Eventi si dedicherà alla promozione stessa della piattaforma, per tentare di facilitare ulteriormente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di contribuire a contrastare, così, il fenomeno del mismatch, ulteriormente acuitosi proprio nel corso del 2022.

Edizioni locali IOLAVORO

Per il 2022 è stata prevista una sola edizione di IOLAVORO, che si svolgerà presso il Lingotto di Torino dal 30 novembre al 1° dicembre. Al contrario, durante gli scorsi anni, erano state organizzate almeno quattro edizioni locali all'anno. Le iniziative locali, infatti, consentono la creazione di un circolo virtuoso, che accresce la fiducia nei servizi pubblici per l'impiego da parte di aziende e lavoratori.

Proprio per questa ragione, Agenzia Piemonte Lavoro, oltre all'edizione torinese prevista per il corrente anno (e compatibilmente con l'andamento delle misure di contenimento del Covid-19), prevede, in stretto raccordo con il competente assessorato regionale, di riavviare, a partire dal 2023, l'organizzazione delle edizioni locali dell'evento.

Evento IOLAVORO e Centri per l'impiego

Nel 2022 i servizi Eventi, Comunicazione e Incontro domanda e offerta si occuperanno della gestione organizzativa di IOLAVORO. In particolare, cureranno:

- la pianificazione - in sinergia con i referenti dei servizi alle imprese dei Centri per l'impiego - dell'attività di marketing e di promozione dell'evento alle aziende e agli operatori accreditati;
- l'attività di assistenza tecnica agli operatori dei Centri per l'impiego, al fine di agevolare ulteriormente cittadini e imprese nell'utilizzo della piattaforma IOLAVORO per iscriversi alla manifestazione;
- la progettazione, insieme ai responsabili e agli operatori dei Centri per l'impiego, di workshop tematici che si terranno durante lo svolgimento di IOLAVORO;
- la pianificazione di sessioni di reclutamento ad hoc, in collaborazione con il servizio Servizi alle imprese;
- la gestione della promozione dell'evento e il coinvolgimento degli attori istituzionali, in collaborazione con il servizio Comunicazione e Rapporti con i media.

WorldSkills Piemonte

WorldSkills International è un'associazione riconosciuta dalle Nazioni Unite cui aderiscono 85 nazioni e regioni del mondo. Nata nel 1950, si pone l'obiettivo di promuovere la formazione professionale e l'istruzione nei settori dell'artigianato, dell'industria, della tecnologia e dei servizi alla persona. L'obiettivo, perseguito attraverso l'organizzazione di competizioni tra i giovani più talentuosi, di età compresa tra i 17 e i 22 anni, è finalizzato all'elevazione degli standard professionali a livello locale e globale.

Regione Piemonte, attraverso Agenzia Piemonte Lavoro, ha aderito a WorldSkills nel 2014. Da allora, organizza a Torino, ogni due anni e nell'ambito di IOLAVORO, i campionati dei mestieri WorldSkills Piemonte, la cui prossima edizione è prevista proprio per questo 2022. Questi campionati costituiscono la fase di qualificazione a quelli nazionali, europei e mondiali.

Per il 2022, inoltre, agli undici mestieri tradizionalmente presenti e grazie alla collaborazione con importanti aziende del settore, saranno organizzate le competizioni su ulteriori quattro skill ad alto contenuto tecnologico.

4.3.11. Supporto giuridico alle politiche

Il servizio Supporto giuridico alle politiche garantirà, anche nel 2022, l'aggiornamento normativo in materia di servizi, misure e politiche attive del lavoro. In continuità con l'attività svolta lo scorso anno, verranno raccolte e analizzate le nuove disposizioni, per fornire un quadro attuale delle misure e delle attività previste dal legislatore.

Per assicurare un'offerta dei servizi qualificata e sempre in linea con i repentini cambiamenti delle direttive nazionali, l'attenzione sarà focalizzata sui testi di legge in materia di lavoro e sui principali documenti redatti dai soggetti che fanno parte della Rete nazionale per le politiche del lavoro, prevista dal decreto legislativo 150 del 2015.

Supporto alla Direzione per il coordinamento e la standardizzazione delle procedure e degli strumenti utilizzati nell'attività dei Centri per l'impiego

Per garantire l'attuazione omogenea delle attività dei Centri per l'impiego e una erogazione qualificata dei servizi previsti dal decreto legislativo 150 del 2015, dal Programma GOL e dal decreto legge 4 del 2019 in materia di Reddito di cittadinanza, il servizio supporterà la Direzione nella definizione delle linee guida regionali. A seguito della partecipazione alle riunioni dei tavoli nazionali, inoltre, verranno predisposti dei report finalizzati a evidenziare le problematiche legate all'attività dei Centri per l'impiego e a segnalare le azioni utili al superamento di queste criticità.

In relazione all'avvio di GOL, e per sostenere l'occupazione e l'occupabilità delle persone che si rivolgono ai Centri per l'impiego, verranno realizzati materiali informativi in relazione alle caratteristiche specifiche dei singoli target previsti dal Programma.

Come negli anni passati, infine, proseguirà lo scambio di buone prassi tra Regioni e servizi pubblici per l'impiego europei in materia di erogazione dei servizi di politiche attive del lavoro, anche tramite la partecipazione a progetti europei, nazionali e regionali. A tal fine, si costruiranno e condivideranno con i Centri per l'impiego piemontesi delle schede informative relative alla nuova strategia di rete PES, per la promozione della modernizzazione dei singoli servizi pubblici per l'impiego e in vista delle sfide imminenti poste dall'Europa in relazione alla qualificazione digitale degli operatori.

Supporto giuridico ai responsabili per le attività dei Centri per l'impiego e dei servizi di coordinamento delle politiche del lavoro

Pur a fronte delle nuove sfide che impegneranno i Centri per l'impiego per l'attuazione del Programma GOL, si garantirà anche nel corso del 2022 il regolare e costante supporto giuridico ai responsabili dei Centri per l'impiego e dei servizi che si occupano di politiche attive del lavoro. Per la corretta presa in carico dei beneficiari del Programma, in particolare per i percettori di ammortizzatori sociali e per i percettori di reddito di cittadinanza, il servizio fornirà la propria consulenza in merito alla definizione del nuovo allegato al Patto di servizio personalizzato. Al contempo, al fine di individuare nuove modalità organizzative e operative per l'attivazione dei tirocini sul territorio regionale, si attuerà l'attività di confronto con il servizio centrale di riferimento.

In relazione all'ordinaria attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni, così come sono stati definiti dal decreto legislativo 150 del 2015 e dal decreto ministeriale 4 del 2018, si predisporranno i documenti necessari alla presa in carico dei soggetti in stato di disoccupazione. Si curerà, parallelamente, l'aggiornamento della modulistica per la dichiarazione del reddito da lavoro percepito, a seguito della modifica dei riferimenti dei livelli reddituali minimi.

Al fine di dare corretta attuazione agli impegni sottoscritti da Agenzia Piemonte Lavoro nei Protocolli d'Intesa con Città Metropolitana di Torino, Province e altri enti accreditati, verrà definito, con il servizio Sostegno alla ricerca attiva del lavoro, un iter di presa in carico specifico per i volontari del Servizio civile universale e verrà predisposta la modulistica per la partecipazione informata dei partecipanti (e la loro successiva registrazione) al sistema informatico SILP.

Infine, in risposta alle conseguenze del conflitto russo-ucraino, verrà garantito pieno supporto al servizio Inclusione e lavoro nell'interpretazione della normativa emergenziale di riferimento, al fine di predisporre le più adeguate modalità di accoglienza per le persone provenienti dall'Ucraina che si rivolgono ai Centri per l'impiego.

4.3.12. Implementazione delle politiche del lavoro

L'attività di coordinamento delle politiche, per il 2022, ha l'obiettivo principale di consolidare il raccordo e l'allineamento tra i Centri per l'impiego e la sede centrale sulle modalità di applicazione delle politiche del lavoro, nell'ottica di offrire un servizio uniforme su tutto il territorio regionale e di prestare particolare attenzione alle misure che verranno progettate in attuazione del Programma GOL.

In parallelo, continua l'attività di coordinamento dei Centri per l'impiego nell'applicazione del reddito di cittadinanza, misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale introdotta a livello nazionale con il decreto legge 4 del 2019, convertito nella legge 26 del 2019.

L'introduzione di questa misura ha avuto, sin da subito, un notevole impatto sulle attività dei Centri per l'impiego, sia dal punto di vista dell'erogazione dei servizi di politica attiva, sia rispetto all'organizzazione dei servizi stessi. Secondo i dati di monitoraggio, raccolti dai Centri per l'impiego e inviati ad Anpal servizi, al 30 aprile 2022 il numero di beneficiari del reddito di cittadinanza in Piemonte è pari a 62.927. Di questi, 48.869 hanno sottoscritto un Patto per il lavoro, e 28.135 sono stati convocati successivamente dai Centri per l'impiego per la partecipazione alle attività di politica attiva.

Nell'ambito delle attività di gestione e sviluppo di progetti del servizio, nel 2022 è stata progettata e avviata un'iniziativa di rinforzo nei confronti dei percettori di reddito di cittadinanza, con l'attivazione di interventi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze trasversali e all'alfabetizzazione digitale. Si tratta di una misura in qualche modo anticipatoria di GOL: i beneficiari del reddito sostengono un colloquio di orientamento presso il Centro per l'impiego di competenza e vengono profilati in base al tipo di bisogno formativo. I Centri per l'impiego e le agenzie formative del territorio co-progettano gli interventi, caratterizzati da un elevato grado di personalizzazione, a partire da un macro-catalogo di percorsi formativi. Il servizio è inoltre referente dell'ente nell'esecuzione del Progetto pilota di rafforzamento dei Centri per l'impiego. La maggior parte delle risorse previste dal progetto sono state destinate all'assunzione di 48 giovani con contratti di formazione lavoro. Il progetto si compone anche di altre azioni di intervento, finalizzate a migliorare l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni da parte dei Centri per l'impiego. In particolare, per supportare le attività degli operatori dei Cpi, il servizio coordina un gruppo di 14 operatori aggiuntivi, facenti capo a un'assistenza tecnica specializzata di soggetti accreditati ai servizi al lavoro, che da novembre 2021 a giugno 2022 si sono occupati di coadiuvare i Centri per l'impiego nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

Il servizio Implementazione delle politiche del lavoro ha inoltre rappresentato Agenzia Piemonte Lavoro negli incontri di scambio e nelle sessioni di lavoro inerenti a due progetti europei di cui Agenzia è partner, e che si concludono nel 2022:

- RedEra+ (Revitalization and Entrepreneurship for Disadvantaged European Rural Areas), finanziato nell'ambito del programma Erasmus+, è dedicato alla rivitalizzazione e al sostegno all'imprenditorialità in aree rurali spopolate o a rischio di spopolamento nell'Unione Europea;
- STEP UP (Supporting Tutor's Educational and Professional UPdate), ha lo scopo di sviluppare e sperimentare un nuovo modello pedagogico per la preparazione, la formazione e il supporto dei formatori in azienda.

Prosegue inoltre l'attività legata agli interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze delle assistenti familiari. Le attività del progetto coinvolgono i Centri per l'impiego piemontesi e sono gestite dal servizio Inclusione e lavoro, con la collaborazione del servizio Implementazione delle politiche del lavoro. Durante il 2022 è stata presentata la mappatura dei servizi attinenti presenti nei Centri per l'impiego, esito di un'indagine sulle attività svolte dagli stessi nell'ambito del servizio di Assistenza familiare e condotta con l'utilizzo di interviste semi-strutturate ai Responsabili e agli operatori referenti del servizio.

4.3.13. Segreteria generale, URP e accesso agli atti

La Segreteria generale svolge e coordina le attività connesse al funzionamento del settore Affari generali e, in particolare, l'attività inerente allo smistamento e alla protocollazione della corrispondenza afferente.

Garantisce, inoltre, lo scambio di informazioni con gli uffici delle altre Amministrazioni attraverso la stretta collaborazione con i servizi centrali e con i Centri per l'impiego.

Nel corso del 2022, in collaborazione con il servizio Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale, è prevista la redazione del Manuale dei flussi documentali.

L'Ufficio relazioni con il pubblico (URP), ai sensi dell'articolo 8 della legge 150 del 2000, garantisce l'esercizio dei diritti di informazione e di quelli di partecipazione, nonché del diritto di accesso agli atti, espletando le seguenti funzioni:

- agevola l'utilizzo dei servizi offerti ai cittadini mediante la veicolazione delle richieste pervenute ai Centri per l'impiego, ai servizi centrali e al contact center;
- garantisce il circolo di informazioni tra i diversi servizi dell'ente, per efficientare le relazioni con il pubblico delle altre amministrazioni;
- raccoglie i suggerimenti e le segnalazioni presentati dai cittadini in merito al funzionamento dei servizi, e in coordinamento con il personale dirigente, nel caso si renda necessario, formula le relative risposte;
- garantisce l'esercizio dei diritti di accesso, aggiornando i materiali in uso e adempiendo agli obblighi di pubblicazione previsti per legge.

4.3.14. Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale

Privacy

Agenzia Piemonte Lavoro garantisce l'esatta osservanza delle disposizioni a presidio della tutela dei diritti e della libertà delle persone, conformando i servizi erogati ai principi, alle condizioni di liceità e alle disposizioni generali e speciali in materia di protezione dei dati personali (RGPD 679/2016, decreti legislativi 196 del 2003 e 101 del 2018, Linee guida EDPB).

In ottemperanza alle disposizioni sopra indicate, l'ente ha designato un nuovo responsabile della protezione dei dati e, durante il complesso processo di riorganizzazione interna, si è dotata di un gestionale per l'assolvimento degli adempimenti in materia di trattamento dei dati personali. Questo gestionale consentirà un rapido aggiornamento dei principali documenti in materia, delle procedure e delle pratiche in essere, garantendo la completa adozione delle misure organizzative e tecniche.

Trasparenza

Per l'anno 2022, in ossequio delle disposizioni in materia (D.lgs 33/2013), Agenzia Piemonte Lavoro vigilerà sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, monitorando la sezione di Amministrazione trasparente del proprio sito web istituzionale e intervenendo, laddove necessario, mediante il coordinamento con i funzionari onerati delle pubblicazioni (come ripartite nell'allegato 3 del PTPCT 2022-2024).

Anticorruzione

Agenzia Piemonte Lavoro promuove azioni di contrasto al fenomeno corruttivo, al fine di ridurre la probabilità che lo stesso si verifichi e si adopera per adempiere agli obblighi relativi alla reportistica prevista dalla normativa in materia. Tale attività è supportata dal Nucleo di valutazione.

Durante il 2022 Agenzia Piemonte Lavoro, nel rispetto degli obiettivi di prevenzione, vigilerà sui relativi adempimenti, al fine di affinare il più possibile e di rendere adeguato alla situazione concreta dell'ente l'apparato documentale.

Le azioni previste per il 2022 sono relative alle misure dettate dal vigente Piano triennale, ovvero:

- attivare misure a compimento dell'azione di pianificazione e gestione della prevenzione della corruzione;
- elaborare e diffondere regolamenti che integrino il quadro normativo interno in materia di anticorruzione e trasparenza;
- perseguire la realizzazione di azioni tese al miglioramento dei processi e dei procedimenti;
- realizzare corsi di formazione (di base e specialistici) inerenti al contrasto del fenomeno corruttivo;
- raccogliere le eventuali denunce di corruzione o malamministrazione, salvaguardando le garanzie di anonimato e di protezione previste dalla normativa in tema di whistleblowing.

Legale

In merito alle materie normate dalla legge 34 del 2008 e dalle sue successive modifiche e integrazioni, Agenzia Piemonte Lavoro gestisce il precontenzioso, le conciliazioni stragiudiziali, i rapporti con l'Avvocatura regionale, con quella degli altri enti e con il libero foro.

Nel corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro si propone di proseguire nell'attività di promozione e corretta interpretazione, applicazione e rispondenza ai dettami normativi dell'attività amministrativa a rilevanza esterna. A tal fine, Agenzia Piemonte Lavoro intende incentivare l'attività di consulenza giuridico-normativa infra-settoriale, in forza dell'avvenuta procedimentalizzazione (nel corso del 2021) della richiesta di pareri attraverso l'adozione di un format standard.

Inoltre, nel corso del 2022 verrà garantita - come già avvenuto nel corso del 2021 - l'assistenza giuridica per l'adeguamento del sistema assicurativo dell'ente alla sua nuova realtà strutturale e organizzativa, ai sensi della legge regionale 34 del 2008 e delle successive modifiche e integrazioni.

4.3.15. Coordinamento amministrativo

Il servizio Coordinamento amministrativo ha, principalmente, il compito di effettuare i necessari interventi in materia di coordinamento e di indirizzo delle altre unità organizzative per quanto riguarda la redazione degli atti amministrativi e contabili propri dell'Agenzia, nonché di verifica e di monitoraggio in merito alla correttezza amministrativa, alla legalità, all'imparzialità, alla celerità e all'economicità degli stessi, nell'ottica del rafforzamento e dell'armonizzazione dell'impianto amministrativo dell'ente.

Nell'anno 2022, stante la natura necessariamente trasversale di tale servizio, si darà seguito alle collaborazioni con i diversi servizi della sede centrale e con i Centri per l'impiego sul territorio regionale. In particolare, nell'ambito della costruzione e/o del consolidamento delle reti territoriali, proseguirà l'attività avviata con il servizio Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche attive del lavoro e integrazione, e con la Direzione stessa, per individuare le modalità di volta in volta più consone per formalizzare partnership e agevolare la governance da parte dei Centri per l'impiego.

Valendosi degli strumenti operativi messi in campo dal servizio negli anni 2020-2021, si punta alla creazione di soluzioni ad hoc per le esigenze manifestate dai diversi territori, anche grazie alla valutazione ragionata delle buone pratiche raccolte e condivise dal servizio Coordinamento rete pubblica.

Considerato il coinvolgimento diretto nella redazione degli atti necessari per la formalizzazione delle reti territoriali, il servizio, nell'anno 2022, effettuerà un doppio monitoraggio sui dati: uno volto a fotografare la situazione all'inizio dell'anno e l'altro al termine dello stesso, onde consentire l'implementazione di interventi mirati nei territori.

Il servizio Coordinamento amministrativo assicura sostegno all'azione della Direzione, collaborando per quanto concerne gli aspetti amministrativi e contabili e, inoltre, si occupa di validare gli schemi operativi

necessari per consentire ad Agenzia Piemonte Lavoro di partecipare ai progetti del servizio civile universale attivi in Piemonte.

Nell'ottica della messa a punto di soluzioni che agevolino la fruizione degli strumenti finalizzati alla realizzazione di misure di politica attiva del lavoro, il servizio sarà impegnato nel processo che porterà alla definizione di un'unica procedura di partecipazione in relazione ai Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) degli studenti e delle studentesse, in modo da non inficiarne l'efficacia con iter frammentati e ripetuti. Il servizio, infine, è incaricato del supporto amministrativo per la gestione degli avvisi inerenti agli interventi formativi a sostegno dei percettori di reddito di cittadinanza, curando la redazione degli atti amministrativi necessari per attivare le diverse fasi del progetto (avviso di partecipazione per le agenzie formative, finanziamento delle attività, rimborso delle spese sostenute per l'erogazione delle attività formative).

4.3.16. Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità

Il servizio ha il compito di gestire e coordinare le attività in merito all'organizzazione e alla progettazione dei processi di programmazione, a supporto della Direzione e in conformità con le linee di indirizzo e con gli obiettivi fissati da Agenzia Piemonte Lavoro. La realizzazione dei documenti programmatici e di consuntivo e la gestione dell'intero processo prevedono un'interazione assidua con la Direzione e con tutti i servizi dell'ente. Per ciascuno degli ambiti di competenza del servizio sono qui di seguito riportate le attività programmate per il 2022.

Piano delle performance

In conformità con il Titolo II del decreto legislativo 150 del 2009 e con l'articolo 6 del decreto legge 80 del 2021, il servizio Programmazione ha predisposto le seguenti attività per il 2022:

- definizione della struttura del Piano delle performance 2022, secondo le indicazioni contenute nelle linee guida emanate dal Governo in relazione al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- elaborazione, di concerto con la Direzione e con i servizi competenti, degli obiettivi strategici di Agenzia Piemonte Lavoro per il 2022;
- definizione, di concerto con tutti i servizi di Agenzia Piemonte Lavoro e con i Centri per l'impiego, degli obiettivi operativi predisposti per dare attuazione a quelli strategici;
- confronto con il Nucleo di valutazione per la disamina del Piano delle performance, per rilevare eventuali segnalazioni e al fine di pervenire all'approvazione del testo;
- redazione del testo finale del Piano delle performance e sua pubblicazione su Amministrazione trasparente.

Gli obiettivi operativi, individuati per il 2022, sono stati classificati come segue:

- obiettivi di mantenimento: sono legati a processi già esistenti. Il loro scopo è permettere a tutti i dipendenti - soprattutto quelli impiegati nei servizi cosiddetti di service, la cui natura delle mansioni rimane invariata nel corso del tempo - di essere messi nella condizione di partecipare all'erogazione legata alla performance;
- obiettivi di performance: si perseguono quando si apporta un incremento del valore dell'indicatore da raggiungere rispetto a quello fissato l'anno precedente;

- obiettivi di sviluppo: sono frutto di un'innovazione che viene introdotta nel processo esistente, che porti a un incremento misurabile dell'efficienza e dell'efficacia nell'attività stessa.

In relazione al consuntivo del Piano delle performance 2021, durante il corso dell'anno sono previste le seguenti attività:

- rendicontazione degli obiettivi di performance per il 2021;
- confronto con il Nucleo di valutazione per la disamina dei parametri utilizzati ai fini della rendicontazione degli obiettivi di performance, per pervenire all'approvazione del testo definitivo;
- redazione del testo finale e sua pubblicazione su Amministrazione trasparente.

Assegnazione obiettivi di performance al personale dipendente

L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente, oltre a essere un obbligo che la legge impone a tutti gli enti pubblici, è il passaggio che segue l'approvazione del Piano delle performance. Una volta approvato quest'ultimo, gli obiettivi vengono trasmessi a ciascun responsabile di servizio e di Centro per l'impiego, il quale li deve assegnare ai propri collaboratori. Qui di seguito vengono riportate le azioni previste per il 2022:

- invio a tutti responsabili dei servizi e dei Centri per l'impiego degli obiettivi del 2021, con richiesta di rielaborazione di questi in un'ottica di adattabilità all'anno in corso e in linea con le indicazioni degli obiettivi strategici individuati dalla Direzione;
- confronto con la Direzione e con i servizi competenti per la definizione degli obiettivi operativi;
- confronto con il Nucleo di valutazione sugli obiettivi di performance al fine di valutarne la rispondenza a criteri di misurabilità e di pertinenza rispetto alle indicazioni contenute negli obiettivi strategici;
- approvazione degli obiettivi da parte della Direzione e trasmissione degli stessi ai responsabili dei servizi e dei Centri per l'impiego;
- assegnazione, sul database, degli obiettivi a ciascun dipendente secondo le indicazioni del responsabile;
- produzione e restituzione della scheda relativa agli obiettivi da assegnare a ciascun dipendente per la consegna e sottoscrizione a quest'ultimo;
- verifica dell'andamento degli obiettivi attraverso lo stato di avanzamento (in questa fase è possibile apportare dei correttivi in merito agli indicatori inseriti e, per esempio, stralciare quelli che, per sopravvenute motivazioni di carattere esclusivamente esogene, non possono più essere perseguiti).

Va segnalato che in maniera analoga si procede all'assegnazione degli obiettivi per le posizioni organizzative.

Valutazione della performance del dipendente e consegna della relativa scheda

Il passaggio successivo è la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e la relativa consegna ai dipendenti della scheda di valutazione. Il servizio Programmazione ha il compito di raccogliere dai responsabili la performance di ciascun dipendente che, con la valutazione del comportamento professionale, andrà a comporre il risultato finale dal quale scatterà, eventualmente, la corresponsione del salario accessorio complessivo del dipendente secondo le modalità stabilite dalla contrattazione decentrata.

Dettaglio rilevante, che va sottolineato, è la presenza in Agenzia Piemonte Lavoro di personale con diverso status giuridico. Ai 514 dipendenti assunti direttamente da Agenzia Piemonte Lavoro, infatti, si affiancano i 197 dipendenti regionali che operano in distacco funzionale. Per questi ultimi, essendo Regione Piemonte il loro datore di lavoro formale, il processo di inserimento degli obiettivi e la successiva formazione della scheda

di valutazione segue un percorso parallelo e indipendente. Gli obiettivi vengono caricati sul sistema di Regione che gestisce i Piani di lavoro (SAL), mentre i criteri di valutazione che vanno a definire il risultato finale rispondono a regolamenti regionali differenti da quelli definiti da Agenzia Piemonte Lavoro. Fatta la dovuta precisazione in merito agli aspetti sopra elencati, il processo che porta alla formazione della valutazione segue poi criteri pressoché analoghi.

Queste le attività programmate per l'anno in corso:

- elaborazione delle schede per ciascun dipendente;
- trasmissione ai rispettivi responsabili delle schede per la compilazione delle stesse;
- sottoscrizione delle stesse da parte dei dipendenti;
- archiviazione delle schede nei file condivisi del servizio.

Piano delle attività

Secondo quanto disposto dall'articolo 8 della legge regionale 34 del 2008, Agenzia Piemonte Lavoro, ogni anno, ha il dovere di redigere il Piano di attività. Il documento programmatico prodotto viene poi presentato alla apposita Commissione, per essere successivamente sottoposto al vaglio del Consiglio regionale.

Qui di seguito le attività previste per il 2022:

- definizione della struttura del Piano di attività, di concerto con la Direzione, secondo le indicazioni della Giunta regionale;
- raccolta delle attività programmate da ciascun servizio per l'anno 2022;
- redazione del testo finale e pubblicazione sull'Intranet locale.

In relazione al consuntivo del Piano di attività 2021, invece, sono previste le azioni di raccolta della rendicontazione delle attività da ciascun servizio, di redazione del testo finale e di pubblicazione sulla Intranet locale.

Controllo di gestione

Il controllo di gestione è un processo che assicura l'efficacia e la corretta distribuzione delle risorse impiegate dalla Pubblica amministrazione per il raggiungimento dei propri obiettivi, presupponendo una chiara definizione delle leve decisionali, delle risorse e delle responsabilità.

Di concerto con i servizi Gestione risorse finanziarie e Gestione del patrimonio, nel 2021 era stata avviata un'attività di benchmarking, al fine di pervenire all'acquisizione di un software capace di gestire in maniera efficace tutte le varie fasi relative al controllo di gestione.

Per il 2022, le attività previste sono:

- l'organizzazione di incontri con società informatiche per la visione di demo finalizzati all'acquisto di un software;
- la predisposizione, insieme al servizio Contratti e appalti, dei relativi adempimenti per procedere con la procedura di affidamento.

4.3.17. Appalti e contratti

Programmazione biennale degli acquisti di forniture e servizi e triennale lavori pubblici

In ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di programmazione degli acquisti di forniture e servizi e programmazione di lavori pubblici, il servizio Appalti e contratti:

- per tutte le azioni relative all'acquisto di beni e servizi che abbiano una valenza di sviluppo, e non di ordinarietà, e per tutti gli interventi di lavori pubblici, procederà preventivamente ad ottenere il Codice Unico di Progetto di investimento (CUP) presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze
- procederà con l'adozione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 50 del 2016, per il biennio 2022-2023, del programma biennale degli acquisti di forniture e servizi sulla base degli schemi-tipo allegati al decreto ministeriale 14 del 2018. In relazione a ciò, si procederà al coordinamento e raccolta dei dati necessari con i funzionari responsabili dei vari servizi oltre che con i responsabili unici di progetto (RUP)
- provvederà alla pianificazione degli interventi in relazione alla programmazione triennale dei lavori pubblici (2022-2024).

L'adozione dei programmi precedentemente menzionati verrà pubblicata da Agenzia Piemonte Lavoro sul proprio profilo committente, 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

L'ufficio si occuperà, nel corso del 2022, delle seguenti attività:

- gestione delle procedure connesse all'attività negoziale di Agenzia Piemonte Lavoro 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 preposte alla verifica della documentazione amministrativa e alla gestione tecnica su Me.PA.;
- espletamento delle procedure di gara sopra soglia europea;
- effettuazione dei controlli sul possesso di requisiti di carattere generale previsti dall'articolo 80 e dei requisiti speciali di cui all'articolo 83 del decreto legislativo 50 del 2016 (per tutte le procedure sopra e sottosoglia);
- pagamento contribuzione all'Anac per tutti i cig facenti capo ai RUP di Agenzia Piemonte Lavoro;
- monitoraggio del sito dell'Anac e delle modifiche normative;
- predisposizione di note informative e di aggiornamento e invio ai RUP;
- aggiornamento delle informazioni sul sito dell'Anac relativamente all'Ausa;
- raccolta dei contratti sottoscritti in un repertorio di Agenzia Piemonte Lavoro;
- collaborazione con il responsabile trasparenza anticorruzione.

4.3.18. Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro

Sostenibilità ambientale

Per l'anno 2022 sono previste una serie di attività per incrementare la sostenibilità ambientale di Agenzia Piemonte Lavoro, con lo scopo di soddisfare i bisogni intrinseci dell'ente prestando, al contempo, 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 il mantenimento del sistema di monitoraggio dei consumi di energia elettrica, acqua e gas metano;
- smaltire le attrezzature informatiche obsolete presenti nei magazzini;
- sensibilizzare il personale dipendente e gli utenti tramite la promozione di iniziative sostenibili e la divulgazione delle buone pratiche ambientali;
- Al termine dell'anno sarà redatto un report finale in cui saranno riportati i dati raccolti: grazie a questi, verranno definiti gli obiettivi e 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 decreto legislativo 81 del 2008, supportando e collaborando con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP). Queste attività vengono svolte con la supervisione e il coordinamento dell'ufficio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica e sicurezza e in stretta collaborazione con gli uffici competenti in materia di sorveglianza sanitaria, formazione e gestione giuridica del personale.

Di seguito le principali attività previste per il 2022:

- promuovere la formazione del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione generale e specifica, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RIs, preposti e dirigenti);
- implementare una procedura per la gestione delle prove di emergenza in autonomia da parte dei Centri per l'impiego;
- incrementare il numero degli addetti alle emergenze presenti nelle varie sedi;
- convocare la riunione annuale ai sensi dell'art. 35 del decreto legislativo 81 del 2008, in coordinamento con il datore di lavoro, il medico competente e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- individuare le azioni di miglioramento e le misure di prevenzione e protezione volte a mantenere la conformità legislativa e a minimizzare i rischi;
- smaltire i vecchi archivi cartacei per ridurre il carico di incendio.

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 dell'ufficio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica, sicurezza.

Le attività previste per il 2022 sono: il mantenimento dei registri delle fatture e delle determinazioni, l'implementazione del registro degli appalti, il pagamento/rimborso delle spese condominiali, della Tari e del Tefa e delle fatture derivanti dagli affidamenti, e la predisposizione di un report dei costi sostenuti per ogni singola sede.

4.3.19. Economato

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 e alle spese straordinarie e 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:

- gestione delle autovetture aziendali e tutte le tematiche a esse correlate (carburante, pedaggi, manutenzioni, ecc.);
- coordinamento della gestione delle apparecchiature multifunzione in dotazione ai Centri per l'impiego dislocati sul territorio piemontese;
- approvvigionamento delle forniture necessarie per supportare le attività dei Centri per l'impiego e della sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro (cancelleria, forniture per la sicurezza, arredi, buoni pasto, etc.), 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;

Per l'anno 2022, il servizio Economato, oltre all'attività ordinaria di cui ai sopra riportati punti, si focalizzerà sulle seguenti attività:

Auto di servizio

In occasione della scadenza dell'attuale contratto di noleggio delle auto di servizio, saranno definita la nuova distribuzione e le assegnazioni delle auto per il prossimo triennio, con l'obiettivo di garantire una maggior copertura del territorio.

Distribuzione delle apparecchiature multifunzione

Con l'analisi dei fabbisogni effettivi di macchine da ufficio per ogni sede effettuata nel corso del 2021, saranno organizzati i nuovi acquisti in previsione delle prossime scadenze dei contratti di noleggio.

Gestione dei beni mobili

Nel corso del 2022 si procederà con la riorganizzazione della gestione dei beni mobili in modo da definire nel dettaglio i processi che regolano questo ambito di lavoro. Contestualmente, verrà effettuata una mappatura degli arredi presenti nella sede centrale di Agenzia Piemonte Lavoro, di concerto con il servizio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica e sicurezza sul lavoro, come progetto pilota per caratterizzare le postazioni di lavoro esistenti nelle varie strutture.

Organizzazione e gestione finanziaria

Questa attività si pone l'obiettivo di monitorare e ottimizzare i costi e di rendere l'organizzazione interna più efficiente nell'ambito delle competenze dell'ufficio Economato. Le attività previste per il 2022 sono:

- mantenimento del registro delle fatture;
- mantenimento del registro delle determinazioni;
- implementazione del registro degli appalti;

- predisposizione di un report dei costi sostenuti;
- standardizzazione dei processi interni.

CONCLUSIONI

Nel momento in cui il Piano di Attività 2022 si accinge ad essere valutato, l'erogazione del servizio di assessment previsto dal Programma GOL è già stata avviata in tutti i Centri per l'impiego piemontesi; questa delicata e impegnativa profilazione consentirà ai beneficiari del Programma di essere ricondotti ad uno dei Percorsi maggiormente rispondenti ai propri fabbisogni. Nel breve periodo, saranno inoltre disponibili i servizi e le misure di politica attiva del lavoro di tipo specialistico che compongono il Buono servizi lavoro, realizzato dagli operatori accreditati ai servizi per il lavoro, e le misure di formazione professionale, realizzate dagli operatori accreditati per la formazione.

Il PAR definito da Regione Piemonte prevede che la rete che compone il sistema pubblico-privato delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale adotti una logica sistemica che, attraverso l'occasione fornita dal Programma nazionale, possa finalmente evolvere in una modalità di lavoro integrato strutturata e strutturale in tutto il territorio regionale. La logica di rete, d'altronde, risulta essere la più adatta a soddisfare alcuni degli obiettivi istituzionali di Agenzia Piemonte Lavoro: il miglioramento dell'occupabilità delle persone e la conseguente facilitazione dei processi di *matching* tra domanda e offerta di lavoro.

Per affrontare adeguatamente ed efficacemente la complessità insita nella gestione del PAR di GOL, risulta quindi imprescindibile considerare la persona al centro di una pluralità di servizi interconnessi, capaci di gestire la multifattorialità dei fabbisogni delle persone e di costruire intorno a queste ultime risposte concrete e risolutive nell'ottica di una ricerca attiva e proficua di occupazione.

La logica di disegnare un nuovo ecosistema che includa necessariamente anche il mondo delle imprese, dal quale provengono le richieste di competenze, spesso di carattere specialistico o emergenti, è anche l'elemento fondante delle Academy, il nuovo modello formativo piemontese ad alto contenuto di innovazione tecnologica e organizzato per filiere produttive, con particolare attenzione alle vocazioni dei singoli territori.

Sulla stessa traiettoria, per quanto con un ruolo ancora più incisivo nella ridefinizione della necessaria complementarità tra le diverse aree di intervento, si colloca il DDL "*Sistema integrato delle politiche e dei servizi per l'orientamento permanente, la formazione professionale e il lavoro*" che mira, prioritariamente, a rendere il Piemonte una regione più competitiva ed inclusiva, anche attraverso principi di unitarietà e integrazione tra le politiche rivolte alle risorse umane.

A fronte dei contesti sfidanti fin qui accennati, risulta evidente quanto il 2022 si configuri come il primo passo verso un progressivo percorso di trasformazione dei Centri per l'impiego, che stanno dimostrando di saper "cambiare pelle" nell'affrontare questi cambiamenti, gradualmente ma profondi.

In virtù di queste dinamiche evolutive, Agenzia Piemonte Lavoro dovrà integrare e rimodulare le proprie attività ordinarie con una serie di implementazioni strategiche, come indicato nel presente Piano di Attività.