

Deliberazione della Giunta Regionale 20 novembre 2023, n. 13-7726

Legge Regionale 34/2018, articolo 8, comma 10. Agenzia Piemonte Lavoro. Approvazione della "Relazione delle attività svolte nell'anno 2022" e del "Piano annuale delle attività 2023".



Seduta N° 407

Adunanza 20 NOVEMBRE 2023

Il giorno 20 del mese di novembre duemilaventitre alle ore 15:20 in via ordinaria, presso la sede della Regione Piemonte, Piazza Piemonte 1 - Torino si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Fabio Carosso Presidente e degli Assessori Marco Gabusi, Luigi Genesio Icardi, Matteo Marnati, Maurizio Raffaello Marrone, Vittoria Poggio, Marco Protopapa, Fabrizio Ricca con l'assistenza di Guido Odicino nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Assenti, per giustificati motivi: il Presidente Alberto CIRIO, gli Assessori Chiara CAUCINO - Elena CHIORINO - Andrea TRONZANO

DGR 13-7726/2023/XI

OGGETTO:

Legge Regionale 34/2018, articolo 8, comma 10. Agenzia Piemonte Lavoro. Approvazione della "Relazione delle attività svolte nell'anno 2022" e del "Piano annuale delle attività 2023".

A relazione di: (Chiorino), Marnati

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.

Richiamato il DPGR n. 62 del 5 luglio 2021, di nomina del Direttore dell'Agenzia Piemonte lavoro, il cui rinnovo è stato disposto con D.P.G.R. n. 37 del 14 luglio 2023.

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

con nota protocollata al n.135223/2023/A1500A del 10/07/2023 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 2022 adottata con determinazione n. 478 del 30/06/2023;

con nota protocollata al n. 135224/2023/A1500A del 10/07/2023 è stato trasmesso dal Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro il Piano delle attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro per l'anno 2023 adottato dal medesimo con la determinazione n.463 del 26/06/2023 e confermato con nota protocollata al n. 138981/2023/A1500A del 23/08/2023, i cui contenuti principali sono di seguito riportati:

l'anno 2023, pur a fronte delle avversità socioeconomiche emerse dallo scoppio della pandemia da COVID-19 in poi, si caratterizza per un'ingente quantità di opportunità: sono molteplici, infatti, le possibilità di fruire di risorse economiche derivanti da piani e programmi europei, nazionali e regionali, che per il sistema regionale piemontese, rappresentano pertanto un'occasione fondamentale per far sì che le politiche attive del lavoro impattino in maniera strutturata e strutturale sui livelli di occupazione e sulle potenzialità di crescita economiche del territorio;

in continuità con l'anno precedente, anche il 2023 sarà un anno strategico sia per il consolidamento dell'architettura prevista dal Programma Attuativo Regionale di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR di GOL), sia per lo sviluppo e il rinforzo delle reti territoriali. Queste ultime, infatti, rappresentano l'architrave per il raggiungimento di uno degli obiettivi principali di Agenzia Piemonte Lavoro: contrastare il disallineamento e facilitare al contempo i processi di matching tra domanda e offerta di lavoro;

tra i processi presenti in Agenzia Piemonte Lavoro, il piano disegnato da GOL per il 2023 prevede, dopo una prima fase che individuava nella dichiarazione di immediata disponibilità e nella definizione del patto di servizio (o patto per il lavoro) l'elemento prioritario dell'assessment, la modellizzazione dei restanti livelli essenziali delle prestazioni e dei servizi erogati dai Centri per l'impiego piemontesi.

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 comunicazione via PEC datata 22 settembre 2023 con cui il sopracitato piano di attività 2023 e la relazione sulle attività svolte nell'anno 2022 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 26 ottobre 2023.

Dato atto inoltre che:

- la copertura finanziaria per le attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i. presenti sul Piano attività 2023 è così definita:

per euro 43.881.171,72 a valere su risorse statali, di cui:

- euro 15.173.923,69 già impegnati sul capitolo 145909 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023 con DD n. 317/A1502B del 28/06/2023 (impegno n. 2023/14344).

L'entrata correlata è accertata con la sopra citata DD 317/2023 sul capitolo 23017 annualità 2023 (accertamento n. 2023/1796);

- euro 28.707.247,73 da impegnare sul capitolo 145923 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023.

L'entrata correlata sarà da accertare sul capitolo 23019 annualità 2023

per euro 3.945.368,00 a valere su risorse regionali, di cui:

- euro 3.385.368,00 già impegnati sul capitolo 145911 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità

2023 con DD n. 232/A1502B del 22/05/2023 (impegno n. 2023/13667);

- euro 560.000,00 già impegnati sul capitolo 168385 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023 con DD n. 236/A1502B del 23/05/2023;

- la copertura finanziaria dei singoli progetti gestiti da Agenzia Piemonte Lavoro, anche in forma diretta, presenti sul Piano attività 2023, 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 la relazione dell'attività svolta nell'anno 2022, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato A) e di prendere atto e approvare, il Piano annuale di attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro, per l'anno 2023, allegato, alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato B) e sostanziale.

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e 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 24 aprile 2023, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2023-2025";

vista la D.G.R. n. 1 - 6363 del 27 aprile 2023 "Legge regionale 24 aprile 2023, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2023-2025". Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2023-2025";

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto ai sensi della DGR 1-4046 del 17/10/2016 come modificata dalla DGR 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'articolo 7 della legge regionale n. 7/2018:

- di prendere atto e approvare la relazione dell'attività svolta nell'anno 2022 dall'Agenzia Piemonte Lavoro, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- di prendere atto e approvare il piano annuale di attività dell'Agenzia Piemonte Lavoro per l'anno 2023 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (Allegato B);
- la copertura finanziaria per le attività istituzionali di cui alla L.R. 34/2008 e s.m.i.. presenti sul Piano attività 2023 è così definita:

per euro 43.881.171,72 a valere su risorse statali, di cui:

- euro 15.173.923,69 già impegnati sul capitolo 145909 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023 con DD n. 317/A1502B del 28/06/2023 (impegno n. 2023/14344).

L'entrata correlata è accertata con la sopra citata DD 317/2023 sul capitolo 23017 annualità 2023 (accertamento n. 2023/1796);

- euro 28.707.247,73 da impegnare sul capitolo 145923 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023.

L'entrata correlata sarà da accertare sul capitolo 23019 annualità 2023

per euro 3.945.368,00 a valere su risorse regionali, di cui:

- euro 3.385.368,00 già impegnati sul capitolo 145911 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023 con DD n. 232/A1502B del 22/05/2023 (impegno n. 2023/13667);
- euro 560.000,00 già impegnati sul capitolo 168385 del bilancio gestionale 2023-2025 annualità 2023 con DD n. 236/A1502B del 23/05/2023;

La copertura finanziaria dei singoli progetti gestiti da Agenzia Piemonte Lavoro, anche in forma diretta, presenti sul Piano attività 2023, risultano finanziati di volta in volta da specifici Bandi sia comunitari che regionali, nel rispetto della vigente normativa di settore.

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.

Sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DGR-7726-2023-All_1-ALLEGATO_A_CONSUNTIVO_2022.pdf
DGR-7726-2023-All_2-ALLEGATO__B_PIANO_ATTIVITA'_2023.pdf
- 2.



Allegato

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

Anno 2022

■ **Consuntivo**

Piano delle attività

PREMESSA.....	1
1. IL CONTESTO ESTERNO	2
2. IL CONTESTO INTERNO	8
2.1. La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro e risorse umane	8
2.2. Il patrimonio infrastrutturale	9
3. LE FUNZIONI E GLI OBIETTIVI DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO	11
4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO	12
4.1. I servizi erogati alle persone e alle imprese	12
4.1.1. Accoglienza e prima informazione (LEP A, P)	14
4.1.2. Dichiarazione di immediata disponibilità, profilazione, quantitativa e aggiornamento della scheda anagrafica – professionale (LEP B)	15
4.1.3. Orientamento di base e specialistico, patto di servizio personalizzato, accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1).....	15
4.1.4. Supporto all’inserimento e reinserimento lavorativo: tirocini (LEP F2) e apprendistato	15
4.1.5. Supporto all’inserimento o reinserimento lavorativo: assegno di ricollocazione (LEP G)	18
4.1.6. Gestione di incentivi per la mobilità territoriale (LEP I)	20
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)	22
4.1.8. Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione (LEP K).....	23
4.1.9. Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEP L).....	24
4.1.10. Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (LEP N).....	24
4.1.11. Collocamento mirato (LEP M-S)	27
4.1.12. Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego (Autoimprenditoria e MIP -LEP O).....	28
4.1.13. Incrocio domanda e offerta di lavoro	29
4.1.14. Servizi alle imprese (LEP P-Q)	31
4.1.15. Misure e progetti	33
4.2 Le azioni per garantire e migliorare l’erogazione dei servizi	38
4.2.1. Monitoraggio, studi e ricerche	38
4.2.2. Benessere organizzativo	39
4.2.3. Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi.....	41
4.3. Le attività di supporto	44
4.3.1. Ragioneria e bilancio	44
4.3.2. Gestione giuridica del personale	45
4.3.3. Coordinamento e gestione rete pubblica servizi per le politiche del lavoro e integrazione.....	49
4.3.4. Implementazione SILP	50
4.3.5. Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione	51

4.3.6. Comunicazione e rapporti con i media.....	52
4.3.7. Eventi.....	52
4.3.8. Implementazione delle politiche del lavoro	55

PREMESSA

Il presente piano consuntivo, secondo quanto previsto ai sensi della L.R. 34/2008, così come modificata dalla L.R. 7/2018, descrive le attività che Agenzia Piemonte Lavoro ha svolto nel corso del 2022 con l'obiettivo di illustrare le azioni specifiche realizzate su tutto il territorio regionale a partire da quanto riportato nel Piano di Attività approvato con determinazione del direttore n.530 dell'11.08.2022.

Il 2022 è stato un anno contraddistinto da dinamiche di crescita: sia dal punto di vista organizzativo, soprattutto in virtù dell'ingresso di nuovo personale, sia dal punto di vista dell'evolversi di un mercato del lavoro ancora instabile ed imprevedibile, anche se con confortanti segnali di ripresa.

Agenzia Piemonte Lavoro ha pertanto continuato il proprio "cambio di pelle", abbracciando la modernità nella digitalizzazione di alcuni servizi – lasciato della remotizzazione in epoca di emergenza pandemica – pur continuando a garantire l'erogazione dei servizi in presenza ai cittadini, con particolare attenzione a quelli più fragili e in possesso di minori competenze digitali, anche attraverso la costruzione e il consolidamento di reti con i principali stakeholder regionali e locali. È stato un anno di crescita anche rispetto ai servizi alle imprese che hanno visto una specializzazione ancora maggiore nella qualità dei servizi erogati, anche in sede di grandi reclutamenti e ricerche di alte professionalità.

Gli avvenimenti geopolitici a livello internazionale hanno continuato a generare perturbazioni anche nell'ambito del mercato del lavoro piemontese, sul quale insiste ancora oggi il forte disallineamento tra la domanda di competenze espressa dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori. Ancora più strategico è diventato pertanto il ruolo dei Centri per l'impiego (d'ora in avanti anche Cpi) che, fra i propri obiettivi, annoverano quello di facilitare proprio il match tra domanda e offerta di lavoro ed aggregare gli attori deputati alla costruzione di risposte integrate ai fabbisogni di cittadini e imprese.

In generale, gli indirizzi programmatici che si è data Agenzia – 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 – hanno rappresentato importanti vettori di innovazione, anche tramite decisi investimenti organizzativi e strutturali.

A questo proposito, il 2022 ha rappresentato un anno di particolare rilevanza, soprattutto 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 ha imposto 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.

1. IL CONTESTO ESTERNO

Elementi di contesto socioeconomico

La popolazione, distribuita in n. 7 province e 1 città metropolitana, ha subito variazioni solo in alcune aree. Al netto della Città Metropolitana di Torino, che registra una densità di 329 abitanti per km², la provincia che ha maggior densità abitativa è Novara (276 abitanti/km²), seguita da Biella (189 abitanti/km²) e da Asti (142 abitanti/km²); in ultima posizione si colloca Verbano Cusio Ossola con (70 abitanti/km²). La Città Metropolitana rappresenta il 51,8% dell'intera popolazione piemontese, segue il cuneese con il 13,6% e chiude il Verbano Cusio Ossola con il 3,6%. Dal punto di vista del numero di comuni compresi in ogni aggregato amministrativo, sempre al netto della Città Metropolitana di Torino (312 comuni), la provincia di Cuneo è quella più numerosa e conta 247 comuni; seguono i 187 della provincia di Alessandria e i 118 della provincia di Asti.

Grafico 1: Distribuzione percentuale delle province per popolazione residente, 1° gennaio 2023



Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

131

Tabella 1: numero di comuni, Densità di popolazione, popolazione e superficie per ripartizione amministrativa, 1° gennaio 2023

provincia	n. comuni	densità	superficie km ²	popolazione
AL	187	118	3.559	418.277
AT	118	142	1.510	213.779
BI	74	189	913	172.854
CN	247	85	6.905	588.656
NO	87	276	1.340	370.338
TO	312	329	6.827	2.245.838
VB	74	70	2.261	158.149
VC	82	81	2.082	167.999
Totale	1.181	171	25.387	4.335.890

Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

La regione Piemonte conta 2.214.525 femmine (51,1%) e 2.121.365 maschi (48,9%).

Per quanto riguarda il genere e le classi di età, le più popolate per entrambi i generi sono quelle 50-59 anni (16,0% ciascuna) seguita dalle classi 40-49 anni (13,4%) e 60-69 anni (13,2%). I giovani dai 20 ai 29 anni costituiscono il 12,1%.

PIL, produzione e imprese

Dopo la frenata del 2020 e il rimbalzo nel 2021 proseguito fino al secondo trimestre del 2022 il PIL del Piemonte rallenta, ma cresce ancora, nonostante i contraccolpi della guerra in Ucraina: nel III trimestre del 2022 si registra un +2,3% rispetto allo stesso trimestre del 2021, inferiore alla media italiana (+2,6%), ma in linea con la media europea (+2,4%)¹.

Nei primi tre trimestri del 2021 la variazione del PIL in Piemonte ha fatto registrare rispettivamente i valori di -0,2%, +15,6% e +4,1%, con riferimento ai corrispettivi trimestri dell'anno precedente. La pari variazione del PIL italiano nei primi tre trimestri è stata nell'ordine -0,8%, +17,3%, +3,8%. L'andamento del PIL piemontese risulta lievemente superiore a quello italiano nell'ultimo trimestre, dopo essere stato nel trimestre precedente lievemente inferiore. Pesa nell'industria, in particolare in quella dell'auto, il rallentamento indotto dalla difficoltà di approvvigionamento di prodotti e materie intermedie critiche².

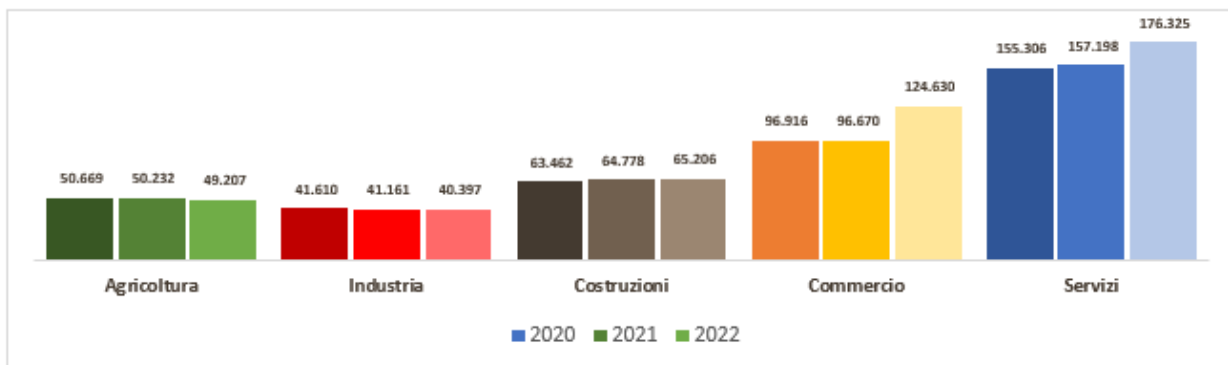
Tabella 2: Nati-mortalità delle Imprese

REGIONE Piemonte	ANNO	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Stock al 31/12
	2022	22.879	21.802	1.077	425.873
	2021	24.958	20.288	4.670	428.476
	2020	20.942	21.913	-971	426.314

Fonte [Movimprese | Unioncamere](#)

Continuando l'analisi settoriale in termini di imprese registrate, tra il 2020 e il 2022 possiamo notare che, dopo l'emergenza sanitaria, l'Industria non è stata in grado di invertire la tendenza negativa, diversamente da come si sono comportate, in particolar modo, Commercio e Servizi. Agricoltura e Costruzioni, invece rimangono pressoché stazionarie.

Grafico 3: Andamento demografico dell'imprenditoria piemontese



Fonte [Movimprese | Unioncamere](#)

¹ PILNOW 21 III CS (camcom.it)

² CONGIUNTURA IN PIEMONTE III TRIMESTRE 2021 v.2 (camcom.it)

In relazione alla domanda e all'offerta di lavoro si prendono in esame le elaborazioni statistiche riferite ai dati di carattere amministrativo, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro Piemonte derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie³. Pertanto, si procede all'illustrazione dei seguenti indicatori:

- i flussi dei movimenti contrattuali⁴ del 2022: i flussi occupazionali vengono elaborati sia in termini di numero di contratti attivati, sia in termini di F.T.E. (full time equivalent) al fine di consentire un confronto con il Piano Attività previsionale, in termini di numero di cessazioni di contratti e di saldi tra assunzioni e cessazioni;
- i flussi di disoccupati amministrativi⁵ (persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi del D.lgs. 150/2015) del 2022 confrontati con quelli del 2021 distribuiti su base annuale.

Rispetto ai flussi dei movimenti contrattuali, che descrivono la **domanda di lavoro**, emerge che le assunzioni nel 2022 registrano un incoraggiante incremento del 2,9% rispetto al 2021, dato che sottolinea il processo di ripresa successivo alla crisi del 2020; la tendenza trova corrispondenza nel valore del F.T.E.⁶ che infatti segnala un exploit del 87,0% e indica quanto l'occupazione generata dal lavoro dipendente sembri essere più consistente.

Le cessazioni 2022 seppur aumentate del 11,3%, mostrano un incremento inferiore al rapporto 2021/2020 di circa il 4%. È da notare in maniera positiva come nonostante quest'ultimo biennio sia stato caratterizzato dal blocco dei licenziamenti di alcune forme contrattuali, nel 2022 le cessazioni non sono aumentate come ci si sarebbe invece potuto aspettare.

³ L'obbligo di comunicazione è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro, subordinato o autonomo o delle altre tipologie di lavoro individuate dalla legge (art.9-bisc.2 del decreto-legge n.510/96 e succ. Legge n.296/2006) deve dare comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

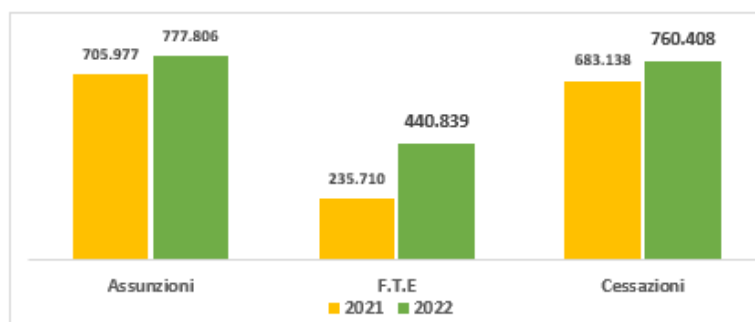
⁴ Flusso movimenti contrattuali: il conteggio del n. di assunzioni e di cessazioni con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato nell'arco del periodo in oggetto, in questo caso anno 2019 e anno 2020, ai sensi dell'Interministeriale del 30 ottobre 2007, che ha reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06).

⁵ Dal 1° dicembre 2017, la DID può essere rilasciata esclusivamente in forma telematica, tramite uno dei seguenti canali:

- portale ANPAL, accedendo in autonomia e con proprie credenziali personali (richiesta autonoma) oppure con il supporto di un operatore di un qualsiasi Centri per l'impiego o di un istituto di patronato convenzionato con ANPAL (richiesta intermediata);
- Sistemi Informativi Regionali, dotati di apposite funzionalità in cooperazione applicativa con il Nodo di Coordinamento Nazionale, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di un qualsiasi Centri per l'impiego;
- portale INPS, contestualmente alla presentazione della domanda di NASpl o DIS-COLL, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di patronato. Nel Piano di Attività 2021 previsionale sono stati confrontati i flussi DID degli anni 2018,2019, 2020 e dei primi cinque mesi del 2021.

⁶ L'indicatore F.T.E. (Full Time Equivalent) attribuisce ad ogni assunzione un valore pari a 1 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato full-time o a tempo determinato e pieno della durata prevista di almeno 365 giorni; pari a 0,5 se, rientrando entro tali requisiti, è a part-time; pari al rapporto tra la durata prevista in giorni e 365, dimezzato in caso di tempo parziale, se si tratta di un contratto temporaneo che scade prima di un anno. Si tratta di un calcolo grezzo, che però minimizza i rapporti di durata brevissima e valorizza quelli più stabili, incorporando quindi in un indicatore sintetico elementi di ordine più qualitativo, quali la precarietà e l'impegno lavorativo in termini di orario.

Grafico 4: Flusso movimenti contrattuali, Piemonte, 2022/2021

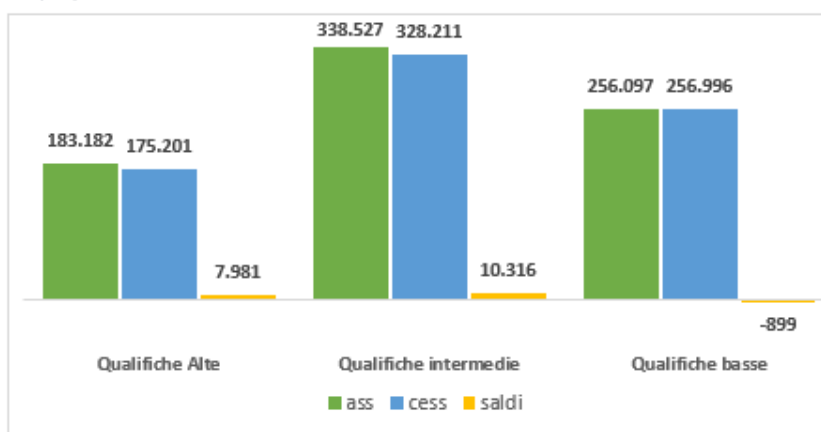


Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

Per quanto riguarda le qualifiche professionali⁷, l'universo delle assunzioni da lavoro subordinato e parasubordinato rimane in linea con la dinamica dell'anno precedente. Tuttavia, si denota la tendenza a una maggiore professionalizzazione data dalla crescita rispetto all'anno precedente delle qualifiche alte (+11,2%), delle qualifiche intermedie (+15,4%) e della relativa staticità delle professioni non qualificate (+3,3%).

Nel dettaglio, le alte qualifiche rappresentano il 23,6% delle assunzioni e il 23,0% delle cessazioni con un saldo pari a 7.981; le qualifiche intermedie il 43,5% del totale e il 43,2% delle cessazioni effettuate con un saldo di 10.316 unità; le qualifiche basse invece costituiscono il 32,9% delle assunzioni e il 35,8% delle cessazioni con un saldo di -899. Sembra emergere un mercato del lavoro concentrato nelle qualifiche intermedie che comprendono le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio quelle qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, artigiani, operai specializzati e agricoltori.

Grafico 5: Distribuzione qualifiche su base semestrale, Piemonte 2022



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

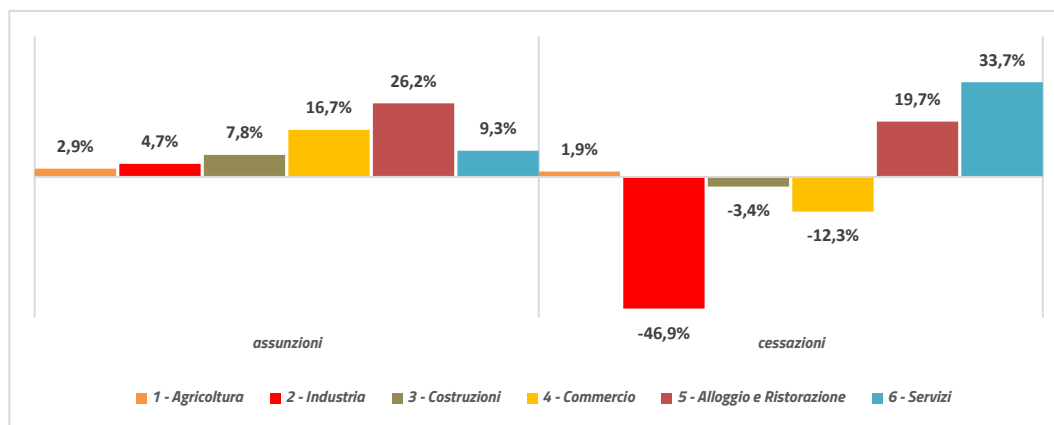
Sul versante dei **settori economici** (grafici 6 e 7) quello dei Servizi, pur mostrando variazioni congiunturali 2022/2021 non performanti, riporta il maggior numero di posizioni lavorative attive nel 2022 (+35.053). Quello che mostra una ripresa più consistente è l'industria turistica dove Alloggi e ristorazione mantiene una evidente longevità dei contratti dimostrata dall'exploit dei saldi assunzioni/cessazioni del 2022 (+18.215). Anche il settore delle Costruzioni registra andamenti positivi: nel periodo considerato le assunzioni incrementano del 7,8% e contestualmente le cessazioni si contraggono (-3,4%); in questo caso, però la tendenza positiva potrebbe essere influenzata dalle facilitazioni in materia di sgravi fiscali legati al bonus edilizia. Dinamica analoga per il Commercio confermata da +16,7% delle assunzioni e -12,3% delle cessazioni:

⁷ Qualifiche aggregate per Grandi Gruppi Professionali, Classificazione Istat delle Professioni 2011

rimane un settore caratterizzato da un'accentuata flessibilità contrattuale e un deciso recupero nel tempo. L'Industria risente ancora delle difficoltà portate dalla crisi pandemica e dai cambiamenti socio-economici ma sembra comunque avviarsi verso un avanzamento confermato dal saldo assunzioni/cessazioni del 2022 di +5.410 unità.

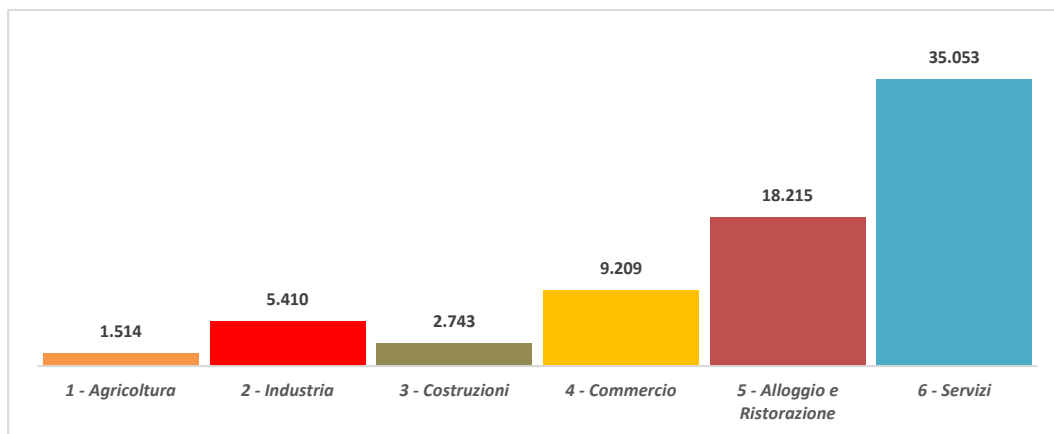
La dinamica dell'agricoltura, che negli ultimi anni aveva visto un considerevole aumento delle posizioni lavorative, dal 2022 registra invece una situazione di maggiore stabilità come riportato dalle variazioni percentuali sia delle assunzioni sia delle cessazioni.

GRAFICO 6: VARIAZIONE PERCENTUALE ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER MACROSETTORI 2022/2021



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

GRAFICO 7: SALDI ASSUNZIONI – CESSAZIONI PER MACROSETTORE 2022



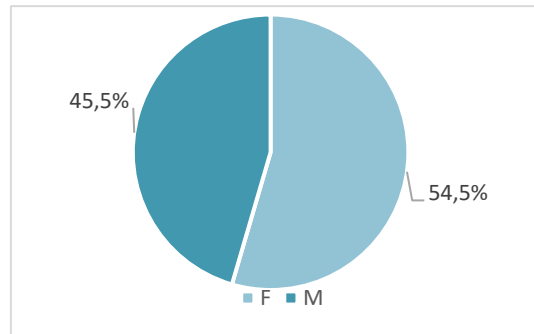
Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

Sul fronte dei flussi di **disoccupati amministrativi** (Grafico 8) nel 2022 sono si contano 190.389 persone in Piemonte che hanno dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro ai sensi dell'art.19 D.lgs. 150/2015. Erano 180.755 nel 2021 e incrementano del 2,5% nel 2022.

Rispetto al genere si rileva una pressoché equa distribuzione in cui le donne costituiscono il 54,5% e gli uomini il 45,5%. I giovani tra i 15 e i 29 anni sono quelli più rappresentati con il 36,0%, seguiti dalla classe 50 e oltre con il 25,2%. Si confermano quindi le proporzioni già rilevate nell'arco del 2021.

Infine, rispetto alla cittadinanza gli italiani sono la categoria più numerosa pari al 75,5%, seguiti da quella delle persone con provenienza extra UE pari al 17,4% e il 7,1% con provenienza UE.

GRAFICO 8: DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ SUDDIVISA PER GENERE, PIEMONTE 2022



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

2. IL CONTESTO INTERNO

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

Agenzia Piemonte Lavoro, ormai da diversi anni, agisce in un contesto caratterizzato da continui cambiamenti non solo dal punto di vista normativo, ma anche organizzativo. Dal 2020 ha avviato, portandola a compimento nel 2022, un'analisi dei principali processi di *core* con l'obiettivo di costruire una visione condivisa in grado di far evolvere l'organizzazione e far crescere le persone al suo interno. L'analisi svolta ha consentito di fotografare l'assetto organizzativo al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi strategici che l'Ente persegue, analizzare i singoli servizi e i carichi di lavoro assegnati, valutare correttamente le attività adottando soluzioni organizzative al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Il percorso sopra descritto individua una struttura organizzativa che, ad oggi, è articolata in **settori**, quali unità organizzative di primo livello e in **servizi** unità di secondo livello.

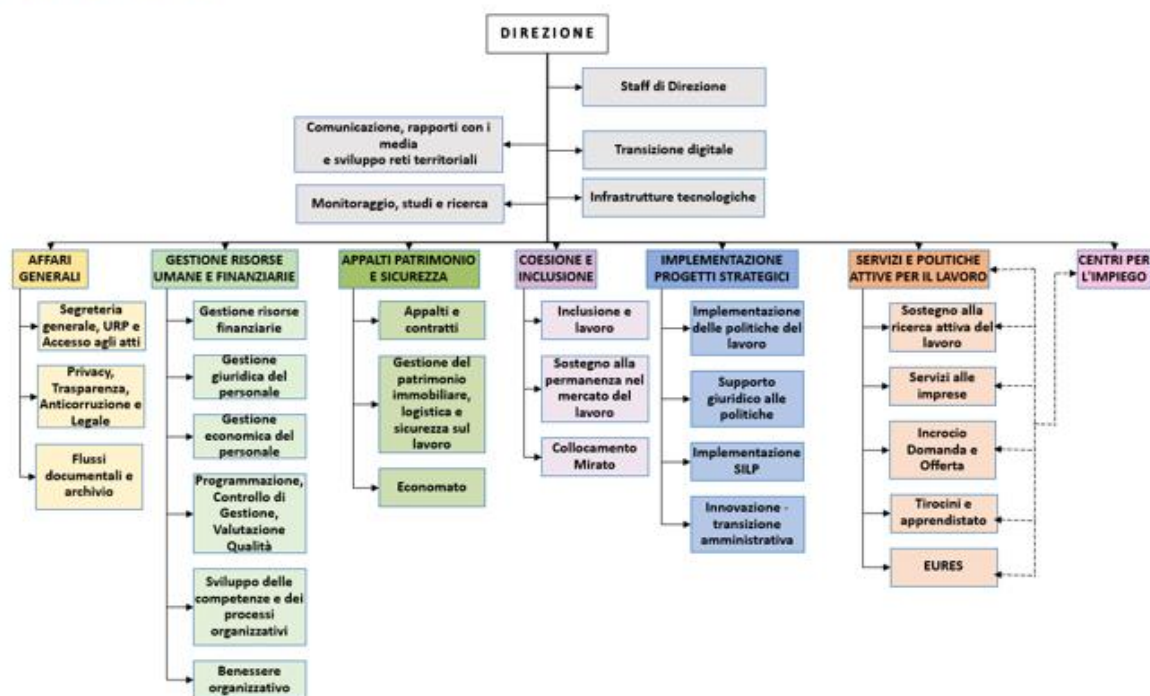
I **settori** vanno intesi quali strutture complesse, sia in ragione dell'elevato grado di complessità delle attività gestite (in termini di dimensione, strategicità, relazioni, competenze comportamentali e tecnico-specialistiche richieste), sia in relazione all'esistenza di funzioni dirigenziali all'interno della medesima organizzazione (Direttore e Dirigente).

I **servizi** rappresentano invece, le singole unità di lavoro composti da gruppi che operano su una tematica specifica, siano essi servizi di supporto all'intera organizzazione (Personale Giuridico, Trattamento Economico, Economato, etc.), siano essi afferenti alle politiche del lavoro (Centri per l'impiego, Servizi alle imprese, Collocamento mirato, etc.). Ogni servizio è coordinato da un responsabile, il cui incarico è attribuito secondo quanto indicato nel Regolamento per l'area delle posizioni organizzative; ha durata triennale ed è conferito tramite una procedura selettiva a cui possono partecipare i dipendenti collocati nella categoria D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione secondo la nuova classificazione data dal CCNL comparto funzioni locali triennio 2019-2021) con adeguate competenze professionali all'incarico da ricoprire; il servizio è composto inoltre da collaboratori appartenenti a categorie (denominate aree con la nuova classificazione) e fasce diverse.

In merito alla macrostruttura organizzativa, rappresentata graficamente con l'organigramma sotto richiamato, si è disposta una riorganizzazione dell'intero sistema come naturale prosieguo, sia dell'analisi dei processi, sia delle risultanze del Piano di potenziamento in atto.

Nel 2022 è stato necessario adeguare gli ambiti di responsabilità dirigenziali al mutato grado di complessità organizzativo assunto nell'ultimo periodo da Agenzia e sono stati istituiti due nuovi settori: "Coesione e Inclusione" e "Implementazione Progetti Strategici". In generale, la dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro, oltre a prospettare la completa attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego subordinata alla completa copertura finanziaria da parte della Regione, tiene conto della complessità gestionale e organizzativa che l'Ente sta affrontando, nonché dell'esigenza di adeguarne la struttura gerarchica, che sarà dotata in futuro di ulteriori figure dirigenziali e posizioni organizzative.

Organigramma APL



La struttura di Agenzia è costruita secondo un modello a matrice che permette un'organizzazione maggiormente adattiva anche grazie alla disponibilità di team multifunzionali (unità di progetto) che lavorano trasversalmente in base alle competenze specifiche. L'apice è costituito dalla Direzione da cui dipendono direttamente servizi strategici e funzionali a tutto l'Ente come quelli deputati a gestire la comunicazione soprattutto esterna, la digitalizzazione, il monitoraggio e le attività di ricerca, nonché le infrastrutture tecnologiche. Gli altri settori sono suddivisi per aree afferenti attività gestite in ogni singolo servizio secondo le proprie materie di competenza: da servizi di *service* come quelli dei settori "Affari generali", "Gestione risorse umane e finanziarie" e "Appalti, patrimonio e sicurezza" a servizi di supporto alle politiche attive del lavoro, nello specifico "Coesione e Inclusione", "Implementazione progetti strategici", "Servizi e politiche attive per il lavoro" nonché i "Centri per l'impiego" che rappresentano il *core business* di Agenzia.

In totale al 31.12.2022 sono presenti 54 dipendenti con posizione organizzativa. Il numero medio dei dipendenti per ogni unità organizzativa della sede è di 5 dipendenti, mentre per i Centri per l'impiego è di 17, un numero evidentemente rilevante rispetto a quelli di sede, in ragione del fatto che il valore pubblico di Agenzia è rappresentato soprattutto dalle attività che essi svolgono in favore di cittadini e imprese. Del totale dei dipendenti una parte è costituito da personale di Regione Piemonte in regime di distacco funzionale presso Agenzia (190 unità al 31.12.2022, pari al circa al 28% del totale).

Nel corso del 2023 la macrostruttura subirà una nuova ridefinizione al fine di rispondere, in modo più puntuale al mutato quadro delle risorse messe a disposizione dalle nuove immissioni di personale derivanti dalle diverse procedure di reclutamento in corso, così come previsto dal Piano dei fabbisogni.

2.2. Il patrimonio infrastrutturale

Il rapido accrescimento della dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro, in esecuzione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego tuttora in corso di attuazione, ha avuto tempi ed esiti più rapidi della capacità di potenziamento strutturale sia a livello di spazi che a livello di infrastrutture informatiche. In tale quadro, Agenzia Piemonte Lavoro ha avviato a partire dal 2021 un Piano di rafforzamento finalizzato a consolidare il governo e lo sviluppo dei servizi per il lavoro da perseguire

attraverso investimenti che intervengono sulle infrastrutture, sul capitale umano e sull'innovazione degli strumenti a disposizione dei Centri per l'impiego, in modo da realizzare, contestualmente, sia il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, sia la qualificazione professionale degli operatori. Parallelamente è stato avviato un piano di ammodernamento degli edifici che accolgono i Centri per l'impiego, al fine di renderli più moderni ed accoglienti.

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

Nel corso del 2022, in linea con quanto riportato nel Piano di potenziamento infrastrutturale dei Centri per l'impiego, sono state portate avanti una serie di iniziative per la modernizzazione e l'adeguamento delle sedi dei Centri per l'impiego. In questa direzione, ad esempio, sono stati realizzati i progetti di fattibilità tecnica ed economica per i nuovi Cpi di Venaria Reale e Orbassano e si è proceduto con la sostituzione di numerosi elementi di arredo ormai obsoleti (186 sedie operative, 324 sedie utenza, 100 scrivanie, 122 mobili, 126 cassettiere e 85 arredi vari), riorganizzando gli spazi per renderli più funzionali ed accoglienti alle esigenze attuali delle varie strutture. In parallelo, sono inoltre continuate le interlocuzioni con i vari Comuni, sede di Cpi, per programmare e organizzare gli investimenti degli anni venturi.

In concomitanza con l'attività di investimento a lungo termine, è stata portata avanti la gestione quotidiana e ordinaria del patrimonio immobiliare che ospita le sedi dei Cpi, pianificando e programmando l'attività di manutenzione dei singoli asset (impianti di climatizzazione, antincendio, elettrici etc.). La manutenzione è stata sia di tipo preventivo che migliorativo che a guasto. Soprattutto per quest'ultima tipologia di manutenzione, è risultato di fondamentale importanza il mantenimento di un registro delle segnalazioni provenienti dalle varie sedi territoriali: in questo modo, si è tentato di ridurre il più possibile l'intervallo di tempo tra l'apertura della segnalazione e la sua chiusura, a riparazione avvenuta.

Infine, come avvenuto negli anni scorsi per la parte impiantistica e edilizia, è iniziato un lavoro di censimento delle postazioni di lavoro presenti nelle varie sedi, nell'ottica di pianificare l'inserimento dei nuovi assunti, di definire le necessità di ogni Cpi e programmare di conseguenza gli investimenti in questo campo.

Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro

Nel corso del 2022, ci sono state diverse attività svolte nell'ottica di aumentare la sostenibilità ambientale dell'organizzazione. In campo energetico, è stato riconfermato l'acquisto di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili e il mantenimento del monitoraggio dei consumi, nel quale vengono registrati i dati dei consumi e dei costi delle strutture, elaborando poi i dati per programmare eventuali interventi di manutenzione migliorativa e per sensibilizzare il personale a comportamenti virtuosi in ufficio. In campo di gestione dei rifiuti, sono stati smaltiti diverse tonnellate di materiale elettrico ed elettronico non più utilizzato, facente parte delle vecchie dotazioni delle varie province; inoltre, si è proceduto ad alleggerire diversi archivi cartacei da documenti e faldoni non più necessari.

In ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si è proceduto a gestire gli aspetti relativi alla sicurezza degli ambienti di lavoro dell'ente, per ottemperare alle prescrizioni del D.lgs. 81 del 2008, collaborando con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP). Le attività sono state numerose e molteplici, dalla formazione specifica del settore, all'implementazione della procedura per la gestione delle emergenze, alla convocazione della riunione periodica annuale.

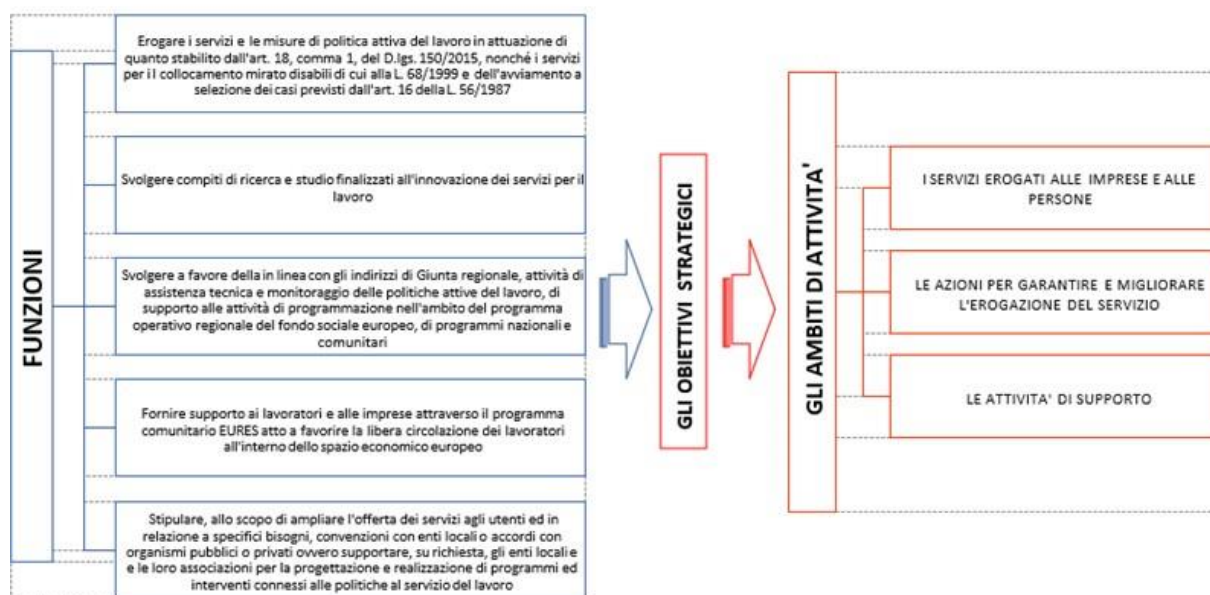
Dal punto di vista finanziario, è stata confermata l'istituzione di un registro delle determine e di un registro delle fatture; a questi due strumenti è stato affiancato un registro degli appalti in modo da avere sotto controllo tutte le procedure bandite.

3. LE FUNZIONI E GLI OBIETTIVI DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

Con il riordino delle funzioni le attività di Agenzia sono state suddivise secondo le seguenti 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.



Alle tre macroaree sono assegnate ogni anno gli obiettivi strategici. Questi ultimi rappresentano la *value proposition* di Agenzia Piemonte Lavoro, costituendone gli indirizzi generali, sulla quale si misura la performance dell'Ente. Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi ed esecutivi i quali rappresentano le singole linee d'azione che, attraverso la loro realizzazione, danno concretezza alle strategie definite in sede di programmazione.

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*

Si riportano nella tabella che segue gli obiettivi strategici individuati per l'anno 2022:

OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE
1	MIGLIORARE L'OCCUPABILITÀ E L'OCCUPAZIONE DEI CITTADINI PIEMONTESI
2	MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI EVENTI
3	CONSOLIDARE IL RUOLO DEI Cpi COME PORTA DI ACCESSO PER I SERVIZI AL LAVORO E SVILUPPARE LA RETE CON GLI STAKEHOLDERS DEL TERRITORIO
4	MIGLIORARE LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN UN'OTTICA DI EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI E DEI PROCEDIMENTI
5	PROMUOVERE LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO
6	MIGLIORARE LE INFRASTRUTTURE FISICHE E TECNOLOGICHE

Per Agenzia il 2022 è stato un anno particolarmente sfidante. In relazione ai sei obiettivi strategici individuati sicuramente il primo rappresenta il valore pubblico dell'Ente. Infatti, con l'implementazione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) i servizi pubblici per l'impiego sono stati chiamati a svolgere un ruolo di primo piano nel rendere accessibile ed esigibile su tutto il territorio nazionale il diritto alla presa in carico da parte dei Centri per l'impiego dei cittadini in cerca di occupazione. Parallelamente al perseguimento degli obiettivi di GOL, Agenzia si è impegnata anche sul versante della comunicazione, sviluppo delle reti, efficientamento dei processi e procedimenti, valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo e miglioramento delle infrastrutture fisiche e tecnologiche.

12

4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

4.1. I servizi erogati alle persone e alle imprese

L'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni: il potenziamento dei Cpi alla luce di GOL

L'adozione del Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e del conseguente Piano attuativo regionale - PAR Piemonte⁸ - ha posto le basi per il completamento della riforma intrapresa con il D.lgs. 150 del 2015 e per l'attuazione della garanzia di erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni. L'*assessment*, strumento per il servizio di orientamento di base, è diventato il tratto distintivo nell'individuazione del fabbisogno di qualificazione, riqualificazione e accompagnamento al lavoro delle persone disoccupate da parte degli operatori dei Centri per l'impiego, nonché nell'attivazione delle reti territoriali per offrire una progettualità di ampio respiro a fabbisogni complessi.

I Centri per l'impiego, come porta d'accesso del Programma, hanno ricoperto fin dalle prime fasi di attuazione del Programma 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 ha reso indispensabile nel corso del 2022 il consolidamento del percorso di riorganizzazione e reingegnerizzazione dei processi organizzativi, intrapreso anche per il tramite di un'unità

⁸ DGR 16-5369 del 23.02.2023

di progetto dedicata, formata da referenti dei Centri per l'impiego piemontesi e dai responsabili dei servizi centrali deputati al coordinamento dei LEP, con funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo delle attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi attesi da GOL, e di una cabina di regia composta da figure rappresentative in ambito di politiche del lavoro e processi organizzativi con l'obiettivo di presidiare i processi decisionali per l'adozione di scelte strategiche nell'ambito dell'implementazione GOL.

Non da ultimo, Agenzia Piemonte Lavoro ha partecipato al Coordinamento GOL regionale, come componente nella forma sia ristretta – comprensiva della direzione regionale e dei settori lavoro, formazione professionale, standard formativi e orientamento permanente, sia estesa – allargata alle rappresentanze degli enti accreditati al lavoro e alla formazione.

L'esperienza maturata nel corso del 2022 nell'implementazione degli obiettivi definiti dal programma GOL ha permesso ad Agenzia Piemonte lavoro di perseguire i principali obiettivi strategici: la costruzione di un modello di presa in carico della persona disoccupata basata sull'approccio case management⁹, la sinergia e collaborazione con gli enti accreditati volta a garantire la continuità dei servizi di accompagnamento al lavoro e l'iscrizione ai corsi formativi in attesa dei bandi regionali, la sperimentazione di un modello per l'assegnazione di obiettivi e valutazione delle performance dei Centri per l'impiego basato su criteri di project management e controllo di gestione.

La confluenza degli investimenti in termini organizzativi e di personale coinvolto nel coordinamento o erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro nell'attuazione del Programma GOL ha consentito di rispettare le *milestones* 2022 come definite da ANPAL e di avviare un processo virtuoso di monitoraggio e valutazione delle attività e della capacità di risposta del sistema lavoro e formazione regionale in ottica *lean organization*.

Tra gli investimenti realizzati nell'ambito del Programma GOL e delle sue ricadute operative all'interno dei Centri per l'impiego occorre segnalare le sessioni formative di approfondimento realizzate sul colloquio di orientamento di base e sull'assessment realizzate in ottica *peer* attraverso l'individuazione tra il personale dell'Ente tra *risorse* e *senior master*. Le attività formative si sono articolate in sessioni di *role playing* e affiancamento nella fase iniziale del programma con contestuale predisposizione di manuali interni dedicati al colloquio di orientamento di base.

Nel corso del 2022 sono stati accolti e accompagnati nella definizione di un percorso congruo al fabbisogno rilevato **48.518 persone disoccupate (+27% rispetto all'obiettivo definito per il 2022)**, con alcune differenze tra i bacini dei Centri per l'impiego determinate da differenti tendenze del mercato del lavoro locale. La popolazione incontrata ha espresso per il 52% caratteristiche adeguate a un immediato accompagnamento al lavoro, per il 28% necessità di percorsi brevi di riqualificazione (*upskilling*), per il 18% fabbisogni di riconversione professionale (*reskilling*). Le esigenze di una presa in carico multidisciplinare o di un percorso che tenesse conto di fragilità o condizioni di vulnerabilità ha riguardato il 3% delle persone incontrate e ha consentito l'avvio di collaborazioni e scambi favorevoli anche con il sistema dei servizi di welfare.

Con uno sguardo ai target, le persone incontrate nel corso del 2022 sono per il 28,7% under 29 mentre gli over 55 costituiscono il 18,4%. Infine, il 58,5% dell'interno universo è di genere femminile.

La prima annualità di GOL ha permesso di cogliere le opportunità insite nel Programma, ma anche di identificare le aree di miglioramento nel funzionamento dei Centri per l'impiego per la sua attuazione. Ci si riferisce, in particolare, alla consapevolezza che gli strumenti orientativi, per poter perseguire gli obiettivi per i quali sono stati progettati, devono essere utilizzati ponendo al centro la persona, i suoi bisogni e la sua esperienza umana e lavorativa: questionari o tracce per il colloquio si configurano pertanto non il fine ma il mezzo, il filo conduttore che permette alla persona, alla ricerca di occupazione, di trovare nel Centro per l'impiego, e in generale nel sistema dei servizi per il lavoro pubblici e privati, un luogo di riflessione sulla propria progettualità di carriera e sull'importanza di riconsiderare costrutti e prefigurazioni sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro.

Analoga riflessione meritano i meccanismi relativi all'inserimento lavorativo e alla partecipazione a percorsi formativi di qualificazione o riqualificazione delle competenze: il complesso scenario in cui convergono da un lato esigenze economiche necessarie ad una vita dignitosa - in alcuni casi parzialmente compensate da forme

⁹ Case management: accompagnamento guidato della persona disoccupata verso la fruizione di servizi erogati dai Centri per l'impiego o dalla rete degli operatori accreditati ai Servizi al Lavoro e/o alla Formazione professionale e individuati sulla base del fabbisogno e della progettualità espressa; monitoraggio periodico degli esiti rispetto agli obiettivi di sviluppo di carriera individuati

di sostegno al reddito – e dall’altro un mercato del lavoro declinato in realtà così differenti a seconda dei territori, richiedono che il sistema formativo offra una maggiore flessibilità di percorsi, il riconoscimento delle competenze, una didattica orientata all’adulto secondo le principali teorie maturate a partire dagli studi di Kolb e la persistente osservazione dei cambiamenti del mercato del lavoro e dei fabbisogni da esso espressi. La strategicità del programma GOL ha influito anche sulla programmazione degli inserimenti di nuovo personale all’interno dei Centri per l’impiego. Il numero dei posti messi a concorso su base provinciale è stato infatti determinato al termine di un processo di analisi dei fabbisogni a partire dalle esigenze emerse in fase di avvio del Programma “Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL). Lo studio del fabbisogno di personale si è realizzato in tre fasi:

- valutazione dell’organico in servizio presso ogni Centro per l’impiego in ragione del criterio Full-Time Equivalent (FTE), considerando la fruizione degli istituti contrattuali che comportano una diminuzione delle ore lavorative e tenendo conto delle dimissioni per pensionamento;
- stima dell’effort richiesto ad ogni Centro per l’impiego (DID amministrative, servizi imprese erogati, percettori di Reddito di Cittadinanza). È stato determinato, grazie all’analisi di tali dati, un carico medio per operatore che, applicato ai singoli Centri per l’impiego, ha permesso di individuare la composizione numerica ideale delle equipe. Le risultanze sono state ricondotte a media, identificando il fabbisogno “ideale”;
- normalizzazione dei fabbisogni: l’esito mediano dei vari effort è stato normalizzato individuando parametri quali la composizione minima dell’equipe (12 operatori) atta a garantire il corretto funzionamento. Per tutti i Centri per l’impiego è stato previsto almeno un nuovo inserimento.

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

Per quanto riguarda le attività rivolte ai cittadini riconducibili al LEP A, nel corso del 2022 i Centri per l’Impiego hanno svolto le seguenti attività:

- prima informazione sui servizi (n. 161.449 richieste evase);
- rilascio di documenti quali storico lavorativo, SAP, attestato di disoccupazione (n. 59.516 richieste evase).

14

Tali attività sono state svolte attraverso strumenti quali telefono e posta elettronica, garantendo però agli utenti con scarse competenze digitali la possibilità di accedere ai servizi in presenza previo appuntamento o in orario di apertura degli sportelli.

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 2022 si è consolidato il servizio di accesso tramite contact center che vedrà, nel corso del 2023, il suo perfezionamento. **Nel 2022 il contact-center ha gestito un totale di 39705 chiamate fornendo un servizio di front line e rispondendo a quesiti in relazione ad informazione e prima accoglienza** (informazioni di primo livello quali informazioni e orientamento su tutti i servizi erogati, chiarimenti sulle modalità di acquisizione di attestazioni e certificati, assistenza per l’accesso ai servizi al lavoro disponibili sulle piattaforme IOLAVORO e Piemonte Tu, invece in caso di richiesta complessa, contatta via e-mail il Centro per l’impiego competente per il trattamento della stessa). Inoltre, al fine di aumentare l’autonomia degli utenti nella raccolta delle informazioni sul mondo del lavoro e della formazione professionale, un gruppo composto da orientatori ha messo a punto una guida interattiva che è stata messa a disposizione per tutti gli operatori dei Centri; nel 2022 si è resa disponibile sul nuovo sito dell’Ente affinché gli utenti possano consultarla direttamente.

Per quanto riguarda le attività di prima informazione o amministrative rivolte alle imprese quali informazioni sui servizi, abilitazioni al sistema GECO, rettifica/integrazione delle comunicazioni GECO già effettuate, modifiche a SILP per l’aggiornamento o l’inserimento di sedi operative, i Centri per l’impiego hanno trattato n. 26.605 richieste provenienti, sia dalle imprese che dai professionisti di supporto (consulenti del lavoro, commercialisti).

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

Nel corso del 2022 i Centri per l'Impiego hanno gestito n. 190.389 DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità lavorativa). Gli utenti sono stati messi in condizione di restituire la DID secondo diverse modalità:

- via e-mail, compilando e restituendo la modulistica fornita dal Centro per l'impiego;
- attraverso il portale *MyAnpal*;
- attraverso il portale *PiemonteTu Lavoro*;
- presentando domanda di indennità di disoccupazione all'INPS (NASPI o DISC-COLL);
- in presenza previo appuntamento con gli operatori del Centro per l'impiego.

Le DID rilasciate attraverso i canali on line e caricate sul data base in uso (SILP), sono state elaborate dai Centri per l'impiego che hanno provveduto a verificare la documentazione inviata, a raccogliere eventuali documenti mancanti, ad inserire il sistema di profilazione utile per procedere nelle fasi successive, a confermare o revocare la DID, ad aggiornare la SAP sul sistema SILP. A seguito della verifica dello stato di disoccupazione e delle motivazioni per le quali è stata resa la dichiarazione di immediata disponibilità, il soggetto viene preso in carico dal Centro per l'impiego attraverso la predisposizione del Patto di Servizio Personalizzato.

4.1.3. Orientamento di base e specialistico, patto di servizio personalizzato, accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1)

Nel corso del 2022 i Centri per l'Impiego hanno sottoscritto n. 116.970 Patti di Servizio Personalizzato (PdSP), che hanno interessato principalmente i soggetti percettori di sostegno al reddito (Naspi, Dis-coll, Reddito di Cittadinanza). La sottoscrizione del PdSP ha permesso agli utenti l'accesso ai servizi specialistici quali:

- laboratori di orientamento specialistico (individuali o di gruppo) erogati sia in presenza che da remoto (n. 11.444 azioni erogate);
- servizio di revisione o preparazione del curriculum (n. 5.869 consulenze erogate);
- orientamento alla scelta di percorsi di formazione professionale (n. 10.671 consulenze erogate);
- accompagnamento alla ricerca di opportunità lavorative (n. 2.569 consulenze erogate).

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

Coordinamento tirocini

Nel corso del 2022, Agenzia Piemonte Lavoro è stata coinvolta dalla Direzione regionale Coordinamento Politiche e Fondi Europei – Turismo e Sport, nel Progetto "Via Francigena for all" che si propone di contribuire ad incrementare l'attrattività turistica della Via Francigena piemontese, in particolare nei confronti delle persone disabili ed alle proprie famiglie, promuovendo anche l'attivazione di percorsi formativi e di inserimento lavorativo attraverso il tirocinio, rivolti alle persone portatrici di disabilità presso i servizi turistici presenti lungo il tracciato e presso gli uffici di informazione turistica. Il servizio Tirocini e apprendistato collabora per questo progetto con il servizio Collocamento mirato. Nel corso del 2022 sono stati svolti differenti incontri di coordinamento con i colleghi regionali.

Agenzia Piemonte Lavoro, nell'ottica di mettere a disposizione attività formativa e di orientamento *on the job* sulle politiche del lavoro e sul funzionamento di singoli uffici e/o di un'organizzazione complessa, ha svolto un'analisi territoriale in collaborazione con le Università al fine di attivare con quest'ultime convenzioni per lo svolgimento di esperienze formative curriculari o professionalizzanti presso le varie sedi dei Centri per l'impiego.

I Centri per l'impiego sono tra i soggetti promotori che attivano e promuovono i tirocini extracurriculari, così come indicato dal LEP F2 rivolto alle persone e dal LEP R rivolto alle imprese. **Nel corso del 2022 i tirocini attivati dai Centri per l'impiego sono stati 3.700 circa, a fronte di circa 29.400 tirocini attivati in tutto il Piemonte.**

Il servizio Tirocini in ciascun Centro per l'impiego si è occupato 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 o per sostenere l'inserimento di soggetti con maggiore difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro;
- attivazione di tirocini all'interno del Fondo Regionale Disabili;
- 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 qualità di soggetto promotore;
- tutoraggio dei tirocini attivati;
- consulenza normativa sui tirocini alle aziende.

Su alcuni territori sono stati stipulati anche accordi, protocolli o collaborazioni con soggetti esterni (es. Comuni, Fondazioni, Associazioni ecc...), per la promozione del tirocinio, di seguito l'elenco.

Centro per l'impiego di Biella

Progetto Stage di Qualità

Tipologia: tirocini di alta specializzazione

Destinatari: Giovani under 30 (edizione precedente 32 anni), laureati o laureandi (a cui mancano al max 2 esami e la tesi). In collaborazione con l'Informagiovani del Comune di Biella, il Centro per l'impiego, associazioni di categorie e la Banca Simetica

Obiettivo: offrire alle aziende e ai giovani laureati del territorio tirocini con alti contenuti formativi.

N. tirocini attivati: 12

16

Centro per l'impiego di Chieri

Il Centro per l'impiego è stato promotore di due tirocini attivati per persone segnalate dal Centro anti violenza.

Uno dei tirocinanti è stata assunta a tempo indeterminato.

N tirocini attivati: 2

Centro per l'impiego di Fossano

Tipologia: tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo. In collaborazione con il comune di Fossano.

Destinatari: Diplomatici e/o laureati disoccupati, con precedenza eventuale per ISEE

Obiettivo: far conoscere il lavoro svolto all'interno dell'ente pubblico

N. tirocini attivati: 5

Antenna di Savigliano

Progetto Occupiamoci il soggetto ospitante è il Comune di Monasterolo di Savigliano; il progetto è promosso dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Savigliano

Tipologia: tirocini di inserimento e reinserimento/formativo e di orientamento al lavoro nei settori del welfare, della cultura e dell'istruzione

Destinatari: 18-35 anni, disoccupati/in cerca di occupazione/studente

N. tirocini attivati: 1

Centro per l'impiego di Moncalieri

Progetto Insieme per ripartire

Tipologia: tirocini di inserimento e reinserimento

Destinatari: disoccupati, inoccupati colpiti dalla crisi occupazionale ed emergenza sanitaria
Obiettivo: inserimento e reinserimento in collaborazione con Confartigianato, Api, Cna

Centro per l'impiego di Saluzzo

Tipologia: tirocinio presso Comune di Venasca

Destinatari: disoccupati e inoccupati

Obiettivo: orientamento e pratica in ambito amministrativo presso ente comunale

N. Tirocini attivati: 1

Tipologia: tirocinio di inclusione sociale

Destinatari: persone in carico ai servizi sociali nell'ambito di un progetto terapeutico e/o riabilitativo e/o di inclusione

Obiettivo: Progetto di inserimento lavorativo per soggetto in carico ad un servizio pubblico competente e nell'ambito di un progetto terapeutico e/o riabilitativo e /o di inclusione

N. tirocini attivati: 1

Centro per l'impiego di Susa

Progetto Tre per Tre

Tipologia: tirocini di accompagnamento al lavoro di persone adulte con fragilità

Destinatari: persone adulte fragili

Obiettivo: accompagnamento al lavoro in collaborazione con la Pastorale del Lavoro, la Diocesi di Susa e aziende ospitanti del territorio

N. tirocini attivati: 3

Centro per l'impiego di Torino Nord

Progetto Una scuola, un lavoro, percorsi d'eccellenza 2020/2021

Tipologia: tirocini di reinserimento lavorativo

Destinatari: disoccupati/inoccupati

Obiettivo: inserimento di giovani talenti nel mondo dei mestieri d'arte/dell'artigianato artistico; in collaborazione con la Fondazione Cologni mestieri d'arte

N. tirocini attivati: 1

Programma Logos, percorso progettuale Adulti Logos con Fondo Musy

Tipologia: tirocini di reinserimento lavorativo

Destinatari: adulti in carico dai servizi sociali e/o sanitari. I tirocinanti sono individuati tramite i servizi educativi dell'istituto Penitenziario Lorusso e Cutugno nell'ambito della proposta "CISCO gestione videochiamate, e-mail. Collaborazione con l'ufficio Pio della Compagnia di San Paolo

Obiettivo: sviluppare capacità informatiche dopo un percorso di informatica CISCO svolto all'interno dell'Istituto Penitenziario, e spendibili anche all'esterno

N. tirocini attivati: 4

Progetto AAA (accoglie, accompagna, avvicina)

Tipologia: tirocini di inserimento lavorativo

Destinatari: giovani neet o in condizione di svantaggio individuati dal Cpi e da Engim avviati a un breve percorso formativo presso il Training Center di Lavazza

Obiettivo: possibilità di tirocinio finalizzato all'assunzione presso bar individuati da Rete Italiana di Cultura Popolare tramite il Portale dei Saperi

N. tirocini attivati: 1

Centro per l'impiego Torino Sud

Progetto Fondazione Mirafiori - Progetto Atelier in collaborazione con la Fondazione Mirafiori e realtà del terzo settore locale che nell'ambito del progetto "Mirafiori solidale" operano sul tema dell'occupabilità giovanile (cooperativa Mirafiori e associazione Apef)

Tipologia: tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo inclusione sociale

Destinatari: disoccupati, soggetti presi in carico, svantaggiati, in particolare famiglie a basso reddito, persone con difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro, giovani con limitate opportunità di crescita culturale ed economica residenti nel territorio di Mirafiori

Obiettivo: inserimento e reinserimento lavorativo e inclusione sociale

N. tirocini attivati: 4

Promozione apprendistato

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;
- 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 (es. Saluzzo primavera 2022);
- incontri con gli atenei e le istituzioni non ancora presenti nella Vetrina dell'Alto Apprendistato

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, nella seconda metà del 2022, sono ripresi i lavori del Nucleo di valutazione.

Per una gestione più capillare ed efficace delle pratiche di tirocinio, è stato creato un gruppo di lavoro costituito da otto operatori dei Centri per l'impiego, due per ciascun quadrante territoriale, che supportano la sede centrale nella prevalutazione delle proposte di attivazione e nella stesura del progetto formativo.

Dalla ripresa dei lavori del Nucleo, circa una ventina di aziende hanno richiesto informazioni su questa tipologia di tirocini e le prime proposte sono state presentate e approvate dal Nucleo di Valutazione.

Per lo sviluppo del servizio dei tirocini per persone residenti in paesi non comunitari, Agenzia Piemonte Lavoro ha aderito, in qualità di partner, al progetto internazionale *Mentor*, prima e seconda edizione, che si occupa di favorire la cooperazione internazionale fra Italia, Marocco e Tunisia. La seconda edizione del progetto, *Mentor2*, avviata nel 2022, offre l'opportunità, in un'ottica di migrazione circolare, a giovani provenienti da Marocco e Tunisia di svolgere un tirocinio in Italia, permettendo loro di accrescere le competenze e favorire una migliore occupazione una volta ritornati nei paesi d'origine. Per una descrizione più completa si rimanda alla sezione del presente documento dedicata allo sviluppo e gestione dei progetti.

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

Anche nel 2022 si conferma l'unità di crisi integrata (UCRI) composta da Regione Piemonte, che coordina la cabina di regia, l'Agenzia Piemonte Lavoro – Centri per l'impiego e ANPAL Servizi per la gestione delle situazioni di crisi aziendali che prevedono esuberanti lavorativi. L'unità si raccorda con tutti gli operatori

pubblici e privati quali ad esempio: comuni, le agenzie di somministrazione, le agenzie formative, network di reti territoriali, organizzazioni sindacali e datoriali, etc...

La Determinazione dirigenziale della Regione Piemonte n. 1929 del 24.12.2019, "Disposizioni per l'erogazione di interventi di politiche attive per il lavoro a favore di lavoratori piemontesi posti in Cassa Integrazione straordinaria e a rischio di esubero e perdita di posto di lavoro" con la quale si organizza la gestione degli interventi, anche in funzione della disponibilità sul territorio nazionale dello strumento AdR CIGS" definisce, passando per azioni di analisi e ricerca, l'intero processo di erogazione degli interventi per macro-attività e per attività specifiche, compresa la gestione dei tavoli di crisi aziendali regionali e la progettazione degli interventi di politica attiva prevedendo tre tipologie di percorso.

Con l'approvazione della Direttiva relativa alla "sperimentazione delle Academy di filiera periodo 2022-2024" si introduce un nuovo modello didattico-organizzativo che, prevedendo l'integrazione tra il sistema formativo regionale e il mondo delle imprese, è in grado di rispondere meglio ai fabbisogni formativi espressi dalle imprese. Questo modello sperimentale nel 2022 sarà sperimentabile anche per le crisi aziendali

L'"Academy di filiera" è una rete stabile, aperta, composta da agenzie formative, imprese con capacità formativa specifica ed eventuali altri soggetti specializzati in un dato ambito tecnologico (filiera economica) che, avvalendosi delle risorse umane, strutturali e tecnologiche dei soggetti componenti, progetta e realizza percorsi formativi. Nel 2022 sono state avviate le prime sperimentazioni sulla filiera Tessile, Abbigliamento, Moda, che comprende anche la gioielleria, gli accessori, le calzature, etc., e che considera le tematiche connesse all'economia circolare.

Le crisi aziendali che Agenzia Piemonte Lavoro per tramite dei Centri per l'Impiego, ha gestito su tutto il Piemonte sono state:

CRISI AZIENDALI	
PAL	
AZIENDE GESTITE	6
LAVORATORI COINVOLTI	217
ADR CIGS	
AZIENDE GESTITE	10
LAVORATORI COINVOLTI	655

Il percorso di crisi dei lavoratori della ex-Ventures, di rilevanza regionale (percorso 3), ha coinvolto 12 Centri per l'impiego, che hanno lavorato in sinergia e con una metodologia uniforme e condivisa con i servizi centrali quali Servizio alle Imprese, che ha coordinato l'intervento e gli specialisti del Supporto al reinserimento lavorativo, l'Incontro domanda e offerta e l'analisi dei dati.

Di seguito vengono riportati i risultati quali-quantitativi:

- 373 lavoratori coinvolti dalla crisi;
- 216 lavoratori che hanno aderito al progetto con la sottoscrizione dei Patti di ricollocazione;
- tipologie delle attività erogate nei Centri per l'impiego: 17 edizioni di Mercato del lavoro (234 partecipanti); 47 edizioni di laboratorio di orientamento (233 partecipanti); 150 cv revisionati; 87 colloqui di profilazione; 235 opportunità occupazionali, 104 lavoratori re-inseriti nel mercato del lavoro con 435 contratti sottoscritti, 117 lavoratori che hanno avviato un percorso formativo;
- costruzione del modello e del sistema per lo scouting della domanda e dell'offerta per la ricollocazione dei lavoratori di aziende in crisi in una logica integrata con gli intermediari privati;
- assistenza tecnica dedicata ai referenti Cpi di gestione della crisi che erano i case manager dell'intervento su: sistema di tracciatura attività, gestione dei percorsi, supporto metodologico, scouting imprese e re-placement dei lavoratori, aggiornamento operativo e normativo;

- percorso di formazione rivolto agli operatori dei Centri per l'impiego *La gestione delle crisi e i servizi a supporto dei lavoratori* nell'ambito dell'aggiornamento tecnico normativo dedicato alla rete dei referenti di gestione della crisi aziendale con il supporto di ANPAL Servizi. Al corso hanno partecipato n. **87 operatori di cui 75** hanno partecipato alla prima edizione di base e **32** hanno partecipato alla seconda edizione specialistica;
- la collaborazione con la rete di stakeholders privati (agenzie formative e le agenzie per il lavoro), ha potenziato il risultato di placement e ricollocazione dei lavoratori, ad esempio, nel percorso di gestione della crisi dei lavoratori della ex Ventures i contratti complessivi sottoscritti, tra ricerche gestite dai centri per l'impiego e le agenzie coinvolte sono stati **435**;
- erogazione di un percorso formativo per l'acquisizione delle competenze per il ruolo autista trasporto merce con l'acquisizione della patente D/E con CQC, rivolto a **20 disoccupati, di cui 6** provenienti dalle crisi aziendali. Il progetto sperimentale è stato reso possibile grazie alla collaborazione della Regione, di Agenzia Piemonte Lavoro e dell'Agenzia Formativa CNOS_FAP ed è stato finalizzato all'inserimento lavorativo;
- percorso formativo per operatori logistici di magazzino con acquisizione di patentino del muletto, rivolto a **20 disoccupati, di cui 4** provenienti da crisi aziendali. La realizzazione è stata frutto della cooperazione tra Regione Piemonte e Agenzia Piemonte Lavoro, l'Agenzia di somministrazione denominata Adecco e un ente formativo erogatore del percorso. Finalizzato all'inserimento lavorativo, si è concluso con l'80% di inserimenti al lavoro. Frutto di una stretta collaborazione tra pubblico e privato nel potenziamento dell'intercettazione della domanda, Adecco ha messo a disposizione il suo strumento di finanziamento del percorso, fondo Formatemp;
- sperimentazione del modello di Academy raccordato con gli interventi di crisi aziendale (Crisi Cerrutti con un'assunzione presso Bulgari Gioielli Spa);
- formalizzazione della collaborazione tra Agenzia Piemonte Lavoro e la Fondazione Don Mario Operti nell'ambito di interventi di politica attiva del lavoro in favore di persone svantaggiate e di lavoratori provenienti da aziende in crisi. Il protocollo ha la finalità di delineare strategie comuni fondate sulla condivisione degli obiettivi e l'integrazione dei servizi e degli strumenti di politiche attive per il lavoro e si rivolge oltre ai lavoratori provenienti da crisi aziendali anche alle persone fragili e svantaggiate;
- realizzazione di uno studio di ricerca, condotto dall'università del Sacro Cuore di Milano, finalizzato alla descrizione del modello di gestione delle crisi aziendali piemontesi per individuare punti forti del modello e della metodologia e punti di ulteriore implementazione e sviluppo dell'approccio di gestione delle crisi in Piemonte. La ricerca avviata nel 2022, si concluderà nel 2023 e sarà realizzata con un metodo di intervista ai principali stakeholders coinvolti nelle crisi, studiando dieci casi gestiti sia di crisi aziendali concluse che in corso.

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

I servizi erogati nel 2022 sono stati di tre tipologie: informazione, consulenza e placement, rivolti a giovani NEET, giovani e adulti alla ricerca di prima occupazione, disoccupati in cerca di lavoro, occupati e aziende. Sono stati 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 Adviser e gli assistenti che operano presso i Centri per l'impiego.

Nel corso del 2022 il servizio EURES si è occupato di incrementare qualitativamente le informazioni relative al mercato del lavoro europeo con particolare attenzione al territorio di origine, anche organizzando e/o partecipando ad eventi correlati; favorire l'accesso alle offerte di lavoro europee e a servizi di qualità, sia a cittadini che a imprese, sia incoming che outgoing; incrementare il recruiting a livello europeo; promuovere e gestire il progetto europeo TMS – Targeted Mobility Scheme per l'erogazione di benefit post recruiting; partecipare, a seguito di bando, a progetti presentati sulla direttiva Mobilità transnazionale POR-FSE 2014-2020.

Le principali attività di EURES sono state organizzate e coordinate dalla sede centrale di 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: nel corso dell'anno sono stati svolti tre incontri di reclutamento in presenza che hanno visto la partecipazione di 78 persone.

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 con l'utilizzo della metodologia *Reconnaissance des Acquis*. I workshop di secondo livello, di carattere tematico, hanno avuto l'obiettivo di analizzare nel dettaglio uno specifico progetto o il mercato del lavoro di un determinato paese europeo.

Sono state 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; erogati 40 laboratori informativi/interattivi di orientamento e living&working nei diversi paesi di destinazione in Europa, online e in presenza, nell'ambito della Direttiva Mobilità Transnazionale della Regione Piemonte - POR FSE 2014/2020.

Placement

Il placement è il core business di EURES, priorità della Commissione europea. I principali settori merceologici d'intervento nel 2022 sono stati il turistico-alberghiero, l'informatico, l'ingegneristico, l'ambientale, il sanitario e l'edilizio. Si sono svolti recruiting day on site e online per Italia, Svezia, Irlanda, Norvegia, Portogallo, Germania, Malta, Spagna, Francia e Svizzera. In particolare, è stato avviato un programma di collaborazione con la Germania nel settore educativo per l'inserimento di educatori dell'infanzia in asili e centri per l'infanzia dello stato della Baviera.

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

Sono state organizzate diverse fiere del lavoro sia online che on site. Nel mese di aprile, il servizio EURES di Agenzia Piemonte Lavoro ha partecipato al Truck Neet Working Tour di ANPAL, nel mese di maggio ha partecipato allo stand del Parlamento europeo e della Commissione europea all'Eurovision Village, allestito in occasione della omonima manifestazione che nel 2022 si è tenuta a Torino.

Sono stati realizzati due laboratori di *empowerment* delle competenze dedicati ai giovani sul progetto EURES TMS presso Domodossola e Torino nel mese di maggio in collaborazione con Eurodesk.

Nel mese di giugno, il servizio EURES ha tenuto un incontro a conclusione dell'esperienza di mobilità con Erasmus Plus di un gruppo di studenti catalani nella provincia di Alessandria in collaborazione con il Centro per l'impiego di Acqui Terme; nel mese di dicembre, EURES ha tenuto l'incontro Giovani e Europa con Europe Direct Cuneo e il Centro per l'impiego di Mondovì e il seminario sulla mobilità dei giovani in Europa con Europe Direct Cuneo e il Centro per l'impiego di Saluzzo.

La pianificazione e l'erogazione di incontri sulla ricerca attiva di lavoro all'estero ha coinvolto i Centri per l'impiego, le università, le scuole secondarie di secondo grado, le agenzie formative, *InformaGiovani*, *InformaLavoro* e le aziende locali.

Sono stati pianificati meeting online e in presenza con gli EURES Adviser di Italia, Svezia, Norvegia, Irlanda, Germania, Malta, Danimarca e la referente dell'Ambasciata del Québec in Francia che hanno permesso la loro partecipazione a IOLAVORO Torino che si è tenuto a Torino nei giorni 30 novembre e 1 dicembre e i recruiting day on site dei settori Horeca, turistico-alberghiero, ICT e sanitario.

Inoltre, EURES ha organizzato e partecipato ai due eventi "European Online Job Days" con altri paesi europei e aziende straniere (Austria's Calling e Seize the Summer), ai Career Day e Job Meeting.

Formazione sul tema della disoccupazione europea

Su richiesta degli assistenti EURES di alcuni Centri per l'impiego sono stati effettuati incontri ad hoc sulla gestione delle pratiche di 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, mirato all'*empowerment* delle competenze degli adviser e assistenti EURES e al miglioramento del funzionamento della rete. Il progetto è stato elaborato, coordinato e gestito dal servizio EURES di Agenzia Piemonte Lavoro.

Si è concluso il percorso formativo di trasferimento del metodo della *Reconnaissance des Acquis* per 21 assistenti EURES, che ha permesso di ottenere l'attestato di "Professionista Specializzato in percorsi di Reconnaissance des Acquis de l'Experience" e la certificazione ad utilizzare la metodologia.

A completare il percorso, è stato concretizzato uno scambio in Francia, paese di origine della metodologia, con enti e organizzazioni che applicano il metodo e che ha permesso all'equipe specializzata di favorire lo scambio di esperienze e approfondire l'applicazione della metodologia.

Sono stati inoltre realizzati il corso di Perfezionamento della lingua inglese all'estero per 60 persone a Malta e le Study Visit Abroad rispettivamente in Svezia, Spagna, Irlanda e Portogallo, che hanno consentito ai partecipanti di visitare PES, scuole di formazione e aziende delle varie città.

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 della cura, con la collaborazione sul territorio dei Centri per l'impiego di riferimento.

Nel corso del 2022 si sono conclusi 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".

Sulla base delle esperienze realizzate in questi anni attraverso questi progetti nel 2022 è stata redatta una relazione che sintetizza le esperienze maturate; inoltre, Agenzia Piemonte Lavoro ha promosso la creazione di una comunità di pratiche e di una rete di operatori dei Centri per l'impiego specializzati. A supporto delle famiglie è stato predisposto la *Guida pratica* per chi assume, e per chi lavora *Come assumere una o un assistente familiare*, presente anche sul sito di Agenzia nella sezione Sportello assistenti familiari - Agenzia Piemonte Lavoro.

In attuazione del principio delle pari opportunità, nel corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro ha avviato la 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, finalizzata a rafforzare e sviluppare l'infrastrutturazione sociale di sistemi territoriali per la promozione del lavoro femminile, il contrasto alla povertà e alle disuguaglianze educative. Fra i 16 progetti ne sono stati selezionati tre, uno afferente al territorio di Biella (progetto *Bi.lanciare*), il secondo al territorio di Settimo Torinese (progetto *TILDE*) e l'ultimo a quello di Susa (progetto *Va.L.E.Ria*).

Agenzia Piemonte Lavoro partecipa come componente al Comitato di indirizzo, mentre i Centri per l'impiego che operano nei territori sono coinvolti nelle fasi di sostegno e accompagnamento alla realizzazione dei progetti a livello locale.

In relazione al processo di costruzione delle reti territoriali per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere, Agenzia Piemonte Lavoro nel corso del 2022:

- ha sottoscritto il Protocollo d'intesa per l'istituzione di una Rete territoriale di Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne promosso da ARCI Centro Donna (Collegno) con la finalità di prevenire e contrastare il fenomeno della violenza di genere mediante lo sviluppo e il consolidamento di una rete integrata e formalizzata di servizi offerti dalle diverse istituzioni;
- in particolare per il tramite dei Centri per l'impiego del Quadrante metropolitano, si è impegnata a collaborare per accompagnare le donne nei percorsi di politica attiva del lavoro rispondenti al bisogno ed al profilo di occupabilità mediante la definizione, in sinergia con il centro antiviolenza,

del progetto individuale di rafforzamento dell'occupabilità, individuando con la persona gli obiettivi e i risultati attesi, l'articolazione del percorso personalizzato, prevedendo l'attivazione di percorsi di empowerment e di accompagnamento al lavoro, l'eventuale inserimento al lavoro;

- nell'ambito del "Piano Strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020" ha collaborato attraverso il Centro per l'impiego di Chieri alle azioni previste dalla manifestazione di interesse al progetto proposto da Cooperativa Sociale Mirafiori Onlus (Torino) facilitando l'accesso ai servizi erogati, alla conoscenza delle misure, degli sgravi e incentivi all'assunzione previste per la componente femminile della popolazione, proponendo alle aziende del territorio i profili delle candidate per l'inserimento in tirocinio, avendo verificato l'effettiva disponibilità da parte delle donne. Il Centro per l'impiego ha assunto il ruolo di promotore di due tirocini, la cui indennità è stata posta a carico del progetto ed al termine una candidata è stata assunta dalla stessa azienda a tempo pieno e indeterminato. Gli incontri con il Centro antiviolenza sono stati regolari e i rapporti costanti ed improntati ad una fattiva collaborazione che pone la persona al centro delle rispettive attività. Per il Centro per l'impiego sono coinvolti nelle attività la referente antidiscriminazione, la referente per i tirocini ed il gruppo che si occupa di Incontro Domanda e Offerta.

All'interno del progetto con il Consorzio Intercomunale dei Servizi S.A. del Biellese Orientale - CISSABO COSSATO (Cossato), il Centro per l'impiego di Biella ha collaborato alla realizzazione del progetto ed al monitoraggio dell'attuazione, e nello specifico:

- ha messo a disposizione le competenze del servizio di orientamento specialistico al lavoro realizzando i colloqui individuali con le donne indicate dal Consorzio, per approfondire e/o far emergere le soft skills da spendere nel mercato del lavoro;
- ha supportato le donne nei successivi mesi nella ricerca del lavoro o nell'individuazione dei corsi di formazione; ha fornito assistenza tecnica e consulenza normativa, contribuendo ad alimentare il clima di collaborazione. Il progetto si è concluso ad ottobre 2022 ma nel corso del nuovo anno è stata confermata l'adesione.

Quale componente della Rete regionale contro le discriminazioni e attraverso i Centri per l'impiego, in qualità di Punti informativi, Agenzia Piemonte Lavoro ha rinnovato gli accordi di adesione per l'attivazione dei Punti Informativi della Rete territoriale della Città metropolitana di Torino, e della Provincia di Cuneo, anche con la finalità di promuovere la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni all'interno del mercato del lavoro. Ha dato seguito agli impegni assunti con la sottoscrizione degli accordi territoriali di adesione attraverso l'attività svolta dai Centri per l'impiego in qualità di sedi di Punti informativi, come previsto dall'art. 5 del Regolamento regionale in materia, e promuovendo la diffusione della conoscenza della Rete predisponendo, in collaborazione con il Centro Regionale contro le discriminazioni, il contenuto della pagina web dedicata alla Rete regionale contro le discriminazioni, e l'informativa per l'utenza diffusa durante l'evento IOLAVORO 2022, riservando uno spazio dedicato sulla Mappa Benvenuti al Cpi.

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

I Centri per l'impiego piemontesi nel corso del 2022 hanno caricato n. 6476 candidature alle chiamate per avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione ex art. 16 Legge n. 56/87, di cui:

- 110 chiamate pubbliche di cui 107 a livello locale che complessivamente hanno visto il coinvolgimento di tutti i Centri per l'impiego del Piemonte;
- 3 Chiamate pubbliche integrate gestite centralmente, di cui una presentata dalla Provincia di Cuneo, 2 dal Ministero dell'Interno (Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco).

Complessivamente 44 richieste hanno riguardato assunzioni a tempo determinato, 66 a tempo indeterminato. Complessivamente le Chiamate prevedevano l'assunzione di 143 lavoratori di cui 86 a tempo indeterminato e 57 a tempo determinato. 88 chiamate prevedevano assunzioni a tempo pieno mentre 22 a part time.

Dal 2021 Agenzia Piemonte Lavoro con la Direzione Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro partecipa, nell'ambito di Tecnostruttura, al gruppo di studio "Criteri di avviamento a selezione della pubblica amministrazione", coordinato dalla Regione Lazio, il cui obiettivo è quello di valutare le possibilità di rivedere in chiave più attuale la tematica relativa alla Chiamata Pubblica e di arrivare alla definizione di modalità univoche in merito alla gestione dei bandi promossi dai Ministeri (ad esempio la definizione di un unico Avviso, delle stesse tempistiche di pubblicazione, di raccolta adesioni, ecc.).

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

Nell'ambito di questo settore di intervento, per il quale sono state utilizzate economie derivanti dal bando precedente, Agenzia si è occupata di coordinare i Centri per l'impiego i quali durante il corso del 2022 hanno svolto le seguenti attività:

- pubblicare gli avvisi, sia presso le proprie sedi che sul sito di Agenzia;
- raccogliere le adesioni;
- redigere la graduatoria e segnalare i vincitori agli enti.

Nel complesso Agenzia Piemonte Lavoro si è trovata a gestire 26 Progetti di Pubblica Utilità che hanno visto coinvolti complessivamente 97 lavoratori, di cui 45 in carico ai servizi sociali e 52 disoccupati da oltre 12 mesi con età superiore ai 30 anni, 17 in progetti legati al Piano di Valorizzazione del patrimonio ambientale, urbanistico e culturale, 4 destinati al riordino degli archivi, 2 al miglioramento del decoro urbano e 1 ai servizi alla persona.

Cantieri di lavoro

Nel 2022 la Regione ha pubblicato il bando per la realizzazione di opere o servizi di notevole rilevanza sociale, attraverso la stipula dei cantieri di lavoro. Gli enti locali interessati hanno presentato progetti in relazione allo svolgimento di questo particolare tipo di intervento. I cantieri di lavoro, di competenza regionale, hanno visto il coinvolgimento di Agenzia Piemonte lavoro per ciò che riguarda l'organizzazione ed il coordinamento dei Centri per l'impiego attraverso la predisposizione di una sezione dedicata sul sito istituzionale contenente le informazioni relative agli avvisi comunali, i modelli per la raccolta delle adesioni da parte dei candidati, le graduatorie e la promozione attraverso il sito web istituzionale. I Centri per l'impiego si sono occupati della pubblicazione dell'avviso, della raccolta delle adesioni, della redazione della graduatoria e della segnalazione dei destinatari cui sopra, in graduatoria, ai soggetti beneficiari.

Durante il corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro ha gestito 56 cantieri per un numero complessivo di 224 lavoratori coinvolti di cui 28 cantieri sono stati destinati agli over 45, i restanti 28 agli over 58.

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, ha proseguito con le attività di promozione, implementazione e diffusione di politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri e delle persone in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica. Ha sviluppato interventi e servizi dedicati, ha partecipato a progetti in rete con gli altri stakeholder, ha sperimentato nuove iniziative e strumenti e ha collaborato con istituzioni pubbliche ed enti privati.

Nello specifico, l'attività del servizio Inclusione e Lavoro si è sviluppata lungo due linee di intervento: una prima linea fondata sul sostegno all'occupabilità di target specifici (persone in condizione di vulnerabilità sociale, cittadini stranieri, assistenti familiari, ecc.), attraverso l'emersione, il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze, una seconda linea mirata alla promozione del lavoro regolare e di qualità.

In particolare, sono state realizzate le seguenti attività:

- consolidamento e coordinamento della rete dei referenti immigrazione dei Centri per l'impiego;

- supporto ai 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, ecc.);
- accompagnamento dei Centri per l'impiego nella gestione delle emergenze derivanti dall'arrivo di profughi provenienti da scenari di guerra (in particolare 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;
- sviluppo di un servizio informativo e di accompagnamento al riconoscimento dei titoli di studio acquisiti all'estero;
- promozione della regolarità dei rapporti di lavoro e risposta 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 (ASGI);
- promozione di pratiche di *diversity management* presso le aziende al fine di rendere più inclusivo il luogo di lavoro;
- progettazione e implementazione di servizi e progetti regionali, nazionali ed europei, attraverso il coordinamento e la gestione di interventi, quali *BuonaTerra*, *Mentor 2* e *Common Ground*, oltre allo sviluppo di azioni volte alla sostenibilità dei progetti conclusi quali *Forwork* e *Pensare prima al dopo* (PRIMA), mediante la partecipazione a eventi e conferenze conclusive e il mantenimento delle reti;
- implementazione dell'attività di accompagnamento verso il mondo del lavoro delle persone private della libertà personale, attraverso la collaborazione di 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.
- promozione della 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.

Agenzia Piemonte Lavoro ha proseguito la collaborazione con Regione Piemonte, Prefetture, IRES Piemonte e altri enti pubblici e privati per migliorare i servizi e creare buone prassi ed è fra gli enti promotori dell'Osservatorio interistituzionale sugli stranieri con sede presso la Prefettura, la cui attività è finalizzata a pubblicare il rapporto annuale sulla presenza di cittadini stranieri nel territorio della Città metropolitana di Torino. Il documento contiene due contributi di Agenzia Piemonte Lavoro: il primo relativo all'analisi delle assunzioni e dell'occupazione dei cittadini stranieri, dell'utenza straniera che si rivolge ai Centri per l'impiego e dei progetti ad essi dedicati; il secondo sull'analisi delle professioni più richieste dal mercato del lavoro piemontese (le qualifiche professionali che hanno visto il maggior numero di avviamenti tra i lavoratori stranieri). Il Rapporto 2022 è stato presentato nell'ambito di un convegno organizzato presso l'Università di Torino il 13 dicembre 2022.

Azioni di contrasto al fenomeno del caporalato

Negli anni Agenzia Piemonte Lavoro è stata coinvolta in attività legate al contrasto al fenomeno del caporalato e al grave sfruttamento lavorativo. Nel 2019 insieme a Regione Piemonte ha siglato con la Prefettura di Cuneo un protocollo d'intesa che individuava nel comune di Saluzzo e nel suo territorio il luogo dove sperimentare azioni a tutela dei lavoratori stagionali impiegati nella raccolta della produzione frutticola. Il locale Centro per l'impiego partecipa al tavolo locale con il Comune, le organizzazioni sindacali, i consorzi e le associazioni di categoria

Tra il 2020 e il 2022 è stato realizzato il progetto *BuonaTerra*, finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020 e descritto nella sezione del presente documento dedicata ai progetti. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori agricoli stagionali e ultrastagionali impiegati nella raccolta della frutta attraverso azioni sperimentali condotte nell'area del saluzzese.

Le attività di politica attiva realizzate nel Centro per l'impiego si sono realizzate sulla base delle esperienze maturate e sperimentate nell'ambito di precedenti progetti, in particolare quelle del progetto *PRIMA - Pensare prima al dopo*. Nell'ambito delle azioni previste dal progetto, i servizi specialistici del Centro per l'impiego di Saluzzo sono stati rafforzati attraverso l'acquisizione di un servizio di case management e di mediazione interculturale, precedentemente sperimentato nell'ambito dei progetti sopra citati.

A partire dall'esperienza maturata con il progetto *BuonaTerra*, nel 2022 si è avviata la progettazione di una nuova iniziativa di portata interregionale e dedicata al contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime, denominato *Common Ground* e finanziato dal PON INCLUSIONE 2014-2020. Per maggiori dettagli su *BuonaTerra* e *Common Ground* si rimanda alla sezione del presente documento dedicata allo sviluppo e gestione dei progetti.

Emergenza Ucraina

A fronte dell'emergenza derivante dal conflitto, nel 2022 il servizio Inclusion e Lavoro, collaborando con il Tavolo regionale, ha promosso l'iniziativa per l'inserimento lavorativo dei cittadini ucraini in fuga dalla guerra, in collaborazione con il Consolato onorario di Ucraina di Torino. L'iniziativa, tuttora in corso, prevede una prima profilazione compilabile dalla persona attraverso un questionario online presente sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro (<https://agenziapiemontelavoro.it/news/emergenza-ucraina>) e pubblicizzato sui social del Consolato, colloqui di orientamento sulle politiche attive per il lavoro presenti sul territorio (per esempio, formazione o altri servizi per il lavoro), la revisione del CV, il rinvio guidato ai servizi del Centro per l'impiego e il supporto nella ricerca attiva del lavoro.

Collaborazione e sperimentazione di interventi personalizzati con disoccupati in condizioni di vulnerabilità economica e sociale

Nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro ha proseguito la sperimentazione di interventi innovativi rivolti a disoccupati in condizioni di vulnerabilità socioeconomica, che ha visto il coinvolgimento dei Centri per l'impiego, dei servizi della sede preposti, degli enti locali, del Terzo settore e del sistema imprese dei territori. L'obiettivo è stato quello di favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio, disponibili al lavoro, attraverso interventi personalizzati. Questi progetti sono stati gestiti da equipe multidisciplinari che hanno coinvolto i candidati in interventi personalizzati in relazione a orientamento specialistico, formazione specialistica e sostegno all'inserimento lavorativo, anche attraverso lo strumento dei tirocini.

Nel corso del 2022 è proseguita la collaborazione fra Agenzia e Caritas diocesana, con lo scopo di promuovere progetti e percorsi finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio. In questo contesto è nata l'iniziativa *Una patente per ripartire*, che prevedeva 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. All'interno di questa iniziativa, IREN – nell'ambito del protocollo d'intesa siglato con Agenzia Piemonte Lavoro - si è resa disponibile a selezionare alcuni dei candidati idonei per un possibile inserimento nel proprio organico. Per agevolare questo 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.

Alla luce di questa collaborazione ha preso avvio, a metà del 2022, una seconda sperimentazione con la Società di San Vincenzo De Paoli, con cui si è sottoscritto un protocollo di intesa con finalità simili a quelle contenute nell'accordo con Caritas. La sperimentazione ha previsto l'invio, da parte della San Vincenzo, di elenchi di persone, principalmente di nazionalità italiana, in situazioni di vulnerabilità sociale ed economica. Nel 2022 circa 40 persone sono state prese in carico dai servizi di politica attiva che hanno usufruito di alcuni interventi personalizzati a seconda del loro grado di occupabilità: percorsi di orientamento specializzato, aggiornamento del CV, supporto alla ricerca attiva del lavoro, rafforzamento delle competenze formali, attraverso il rinvio a percorsi formativi, e informali attraverso la preparazione al colloquio di lavoro. Al termine del percorso alcuni beneficiari sono stati segnalati al Servizio Imprese per valutare eventuali offerte attive.

Sportelli Lavoro Carcere

Nei confronti delle persone in stato di detenzione o sottoposte a misure alternative, Agenzia Piemonte Lavoro, con il Servizio Inclusion e Lavoro e i Centri per l'impiego, collabora con Regione Piemonte e i soggetti impegnati sul tema, negli interventi per sostenere l'integrazione socio-lavorativa.

Dal 2020, Agenzia, con i Centri per l'impiego dei territori sede di carcere, collabora con i SAL e gli altri soggetti

della rete nell'ambito del bando *Sportello Lavoro Carcere*. La misura, conclusasi a dicembre 2022, era volta a sostenere l'inserimento lavorativo delle persone, residenti o domiciliate nel territorio regionale, in regime carcerario con fine pena entro i 4 anni. I servizi, gestiti dai SAL, prevedevano una presa in carico dei destinatari per un percorso di incremento dell'occupabilità propedeutico all'inserimento lavorativo, attraverso l'erogazione di servizi specialistici di politica attiva del lavoro (quali orientamento e attivazione di tirocini). La condizione per partecipare al progetto per i detenuti era di possedere lo stato di disoccupazione ai sensi dell'art.19 della L.150/2015. Pertanto, sono stati coinvolti i Centri per l'impiego per la costruzione di prassi e procedure condivise (LEP B - DID, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale; LEP C - Orientamento di base) e per l'attivazione dei tirocini.

4.1.11. Collocamento mirato (LEP M-S)

A fine dicembre 2022 si è conclusa la prima annualità di funzionamento del portale Contributi Fondo Regionale Disabili (FRD) e risultano assegnati 3.025.318,01€ e liquidati 193.894,67 €.

In stretta intesa con gli uffici regionali è stato aggiornato il bando per l'erogazione di contributi rivolti ai datori di lavoro per favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone con disabilità per l'annualità 2023. La nuova annualità non prevede modifiche sostanziali ed è pubblicata sul sito www.contributifrd.it.

Qui di seguito una breve descrizione sull'andamento di ciascuna Linea:

- LINEA A (incentivi per l'inserimento) – ha avuto un forte riscontro tra le aziende, tanto da rendere necessario un incremento di risorse di 1 milione di euro nel mese di luglio 2022 e un rifinanziamento per l'annualità 2023.
- LINEA B (conservazione della posizione lavorativa) – Sono state pressoché esaurite tutte le risorse disponibili per l'annualità 2022. Per l'anno 2023 si prevede una riduzione delle richieste essendo terminata la possibilità di attivare un mantenimento con causale "Cassa covid conclusa da non oltre 18 mesi".
- LINEA C (Rimborso tirocini) - Sono state attivate la sottolinea a) per i tirocini di persone con disabilità attivati dai Centri per l'impiego/Servizi Sociali/CSM e la sottolinea c) tirocini di persone con disabilità non associati a percorsi di politica attiva finanziati. Dal mese di settembre 2022 è stata attivata anche la linea B per i tirocini di persone con disabilità attivati a valere sul BSLD.
- LINEA D (servizi di consulenza) – Sono stati realizzati diversi momenti di presentazione della linea nei quali sono emersi soggetti interessati. Le prime domande sono prevenute a partire da settembre 2022 e al momento sono state finanziate 3 richieste. Si prevede un'ulteriore campagna di sensibilizzazione nel 2023 per incrementare l'utilizzo della Linea.
- LINEA E (contributi per l'acquisto di ausili e accomodamenti) – Nel 2022 sono state approvate 3 richieste. Si prevede un'ulteriore campagna di sensibilizzazione nel 2023 per incrementare l'utilizzo della Linea.

In generale questi sono i risultati e le attività del 2022:

- costante attività di informazione e promozione, presso le pubbliche amministrazioni e le realtà associative dedicate, delle iniziative a valere sul FRD;
- gestione/sviluppo dei servizi/applicazioni di rete stretto raccordo con gli uffici aziendali preposti per garantire la coerenza comunicativa;
- proseguo delle attività previste dagli accordi/convenzioni con Enti gestori delle funzioni socioassistenziali stipulati nell'ambito della gestione FRD, in particolare sono state erogate su tutto il territorio piemontese 3.961,5 ore di orientamento e di ricerca attiva e 4.152,5 ore di tutoraggio per

- un totale di 1045 beneficiari;
- partecipazione ai tavoli regionali per la ridefinizione delle nuove modalità per la formazione delle graduatorie per il collocamento mirato delle persone con disabilità (articolo 1 della legge 68/1999) e delle altre categorie protette (articolo 18 della legge 68/1999);
- partecipazione ai tavoli regionali per la definizione del nuovo accordo quadro per la stipula di convenzioni finalizzate all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ai sensi dell'art.14 del D.lgs. 10 settembre 2003, n.276;
- collaborazione con il servizio Implementazione SILP per lo sviluppo e il successivo monitoraggio delle funzionalità di SILP e il successivo sviluppo delle funzionalità necessarie in base ai cambiamenti normativi;
- predisposizione delle modalità operative che hanno l'obiettivo di facilitare l'applicazione dei servizi del Collocamento Mirato, fornendo agli operatori soluzioni, interpretazioni e commenti tecnici ai diversi articoli della L.68/99 e ai suoi successivi aggiornamenti, modifiche ed integrazioni;
- gestione di n. 5374 procedure amministrative relative a ottemperanze, sospensione degli obblighi e riconoscimento delle disabilità intervenute nel corso del rapporto di lavoro.

Sono state svolte attività di ricerca ed elaborazione di tematiche connesse agli aggiornamenti normativi connessi alla legge 68/99 delle persone con disabilità, sia dal punto di vista giuridico che metodologico. È stata costante la partecipazione alle attività istituzionali (ad es. CRC, CTT), così come l'attività formalizzata e informale di coordinamento con gli uffici regionali, per garantire l'allineamento e la coerenza nella gestione e nella programmazione degli interventi e dell'informazione al pubblico.

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

Nel 2022 il Programma "Mettersi in proprio" (MIP) si riconferma come il principale strumento attivato dalla Regione Piemonte per il sostegno alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo sul territorio.

Agenzia Piemonte Lavoro, nel 2022 ha garantito l'erogazione dei servizi di intercettazione dei potenziali portatori di interesse, di accoglienza informativa e di supporto all'accesso alla piattaforma MIP per la prenotazione dell'incontro di pre-accoglienza grazie alla **rete dei 30 referenti MIP**, presenti in ogni Centro per l'impiego, La tracciatura dei servizi è stata effettuata dai Centri per l'impiego così come l'integrazione dei dati sul gestionale SILP che rende possibile la presa in carico del portatore di interesse da parte dell'attuatore. In attesa del ripristino dell'operatività del programma a seguito del rifinanziamento del programma per il periodo 2023-2025, si riporta il prospetto con i dati complessivi relativi ai soggetti che si sono registrati ai Centri per l'impiego per l'incontro di pre-accoglienza tra il 2020 e il 2022 e la percentuale di quelli che non si sono presentati:

AMBITO TERRITORIALE	REGISTRATI	TASSO ASSENZA %
Città Metropolitana di Torino	3.503	15,84
Province Alessandria-Asti	550	10,00
Province Biella, Novara, Vercelli, Verbano-Cusio-Ossola	666	7,06
Provincia Cuneo	715	13,57
TOTALE	5.434	13,88

È stato avviato uno scambio di buone prassi con la Regione Emilia-Romagna che ha richiesto un approfondimento tecnico strumentale sul programma MIP.

Nel 2022 si conclude la programmazione del Programma MIP, con il riavvio della misura previsto nel 2023.

4.1.13 Incrocio domanda e offerta di lavoro

Nel corso del 2022 il Servizio, costituito a fine 2021, si è occupato di:

- favorire il processo di standardizzazione delle procedure avviando attività di supporto ai Centri per l'Impiego regionali per il rafforzamento dell'attività di scouting e marketing;
- perfezionare gli strumenti che concorrono alla riduzione del fenomeno del *mismatch* promuovendo l'utilizzo della piattaforma IOLAVORO.org, 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 e dai servizi specialistici Alte professionalità e Grandi Reclutamenti e EURES;
- garantire l'assistenza e l'utilizzo della piattaforma IOLAVORO alle persone, alle aziende, agli operatori accreditati ai servizi al lavoro che ne hanno fatto uso in modo autonomo;
- organizzare e gestire in collaborazione con gli altri servizi le edizioni di IOLAVORO tenutesi a Torino e Biella.

Nello specifico seguono le attività svolte nel corso dell'anno:

- conoscenza della realtà organizzative e della metodologia utilizzata di incontro domanda e offerta dei Centri per l'impiego tramite l'organizzazione di incontri mirati con gli operatori dei Centri per l'impiego dedicati.
- in raccordo con il servizio di Monitoraggio, Studi, Ricerche e dell'assistenza tecnica ANPAL servizi scouting della domanda attraverso la piattaforma Mappatura opportunità occupazionali (MOO) per la rilevazione dei fabbisogni professionali. A luglio 2022 successiva restituzione dei risultati a ciascun Centro per l'impiego dell'attività avviata nel periodo 2020-2021 e nell'ottica di un prossimo avvio di analisi sul sistema di valutazione della metodologia come strumento utile per la realizzazione dettagliata del profilo professionale;
- supporto al servizio Sviluppo delle competenze e Processi organizzativi nell'individuazione degli operatori all'interno dei Centri per l'impiego ai fini dell'avvio del percorso "Rafforzamento delle competenze per la consulenza alle imprese";
- individuazione e realizzazione di determinati strumenti di marketing e promozione dei servizi alle imprese da parte dei Centri per l'impiego nell'ottica di una omogeneità che ha visto la realizzazione di una brochure dei servizi alle imprese con la collaborazione del servizio Comunicazione;
- revisione, attraverso la creazione di un gruppo ad hoc di operatori dei Centri per l'impiego dedicati all'incontro domanda e offerta, della modulistica utilizzata per la rilevazione dei fabbisogni delle imprese e del relativo modulo esiti, valutazione e ipotesi su possibili prossimi sviluppi di revisione.
- supporto al servizio di Monitoraggio Studi e Ricerche nelle prime fasi di avvio attività e nello scambio e lavorazione dei dati per lo studio svolto con IRES Piemonte "La domanda di lavoro intermediata dai servizi pubblici per l'impiego piemontesi";
- supporto al servizio Sostegno alla Ricerca Attiva per la progettazione dei moduli formativi relativi all'attività di scouting verso le imprese nell'ambito del progetto ACT YOUR JOB, rivolto a giovani dai 16 ai 34 anni e finanziato dal Fondo nazionale per le politiche giovanili;
- gestione della piattaforma di matching on line IOLAVORO.org (IOLAVORO Virtual) a supporto dell'attività di reclutamento di personale e di pubblicazione delle offerte di lavoro da parte delle aziende, dei Centri per l'impiego piemontesi, dei soggetti accreditati ai Servizi al lavoro.

In particolare, in relazione alla gestione ordinaria ed evolutiva del portale IOLAVORO, sono state svolte le seguenti attività:

- miglioramento delle funzionalità di estrazione dati dei curricula caricati all'interno del portale quali

- la compilazione automatica del form CV PARSING.
- rafforzamento del sistema di smart matching ai fini del suo utilizzo da parte dei Centri per l'impiego, delle imprese private e soggetti accreditati ai servizi al lavoro;
- miglioramento della sezione SEMANTIC SEARCH che permette ad aziende e Centri per l'impiego di effettuare ricerche semantiche sui documenti allegati ai profili dei candidati iscritti al portale.
- implementazione della funzionalità RICERCA LIBERA che permette, esclusivamente agli operatori dei Centri per l'impiego e degli sportelli specialistici, di consultare liberamente i profili dei candidati iscritti al portale e di associarli ad un annuncio pubblicato;
- modifica delle logiche di visualizzazione e selezione dei candidati, per permettere agli operatori dei Centri per l'impiego di visualizzare i profili dei candidati e suggeriti "in chiaro", avendo libero accesso a tutti i dati e tutti i documenti allegati, mantenendo invece, per le aziende, la necessità di selezionare il candidato e richiedere l'accesso ai dati di contatto solo nel caso in cui si ritenga interessante;
- restyling della schermata di inserimento annuncio che permette alle aziende e agli operatori dei Centri per l'impiego e degli sportelli specialistici, di dettagliare maggiormente l'annuncio migliorandone l'attrattività;
- inserimento dell'anteprima dell'annuncio che permette di valutare ed eventualmente integrare l'annuncio prima della conferma;
- modifica delle logiche di pubblicazione degli annunci per permettere agli operatori dei Centri per l'impiego e degli sportelli specialistici di pubblicare autonomamente gli annunci garantendo così una gestione più diretta da parte degli operatori evitando la validazione da parte della segreteria;
- revisione della sezione dedicata al Collocamento mirato con adeguamento alle direttive indicate dal servizio e inserimento dei relativi rimandi sul sito www.agenziapiemontelavoro.it;
- restyling della home page del sito IOLAVORO.org, con una semplificazione delle diverse sezioni;
- sviluppo delle API necessarie al passaggio degli annunci pubblicati su IOLAVORO.org alla vetrina dedicata agli annunci dei Centri per l'impiego sul nuovo sito www.agenziapiemontelavoro.it;
- restyling della dashboard aziende, agenzie per il lavoro/ Sal, Centri per l'impiego / sportelli specialistici, inserimento di una MYpage riepilogativa, miglioramento della user experience e inserimento di messaggi introduttivi ed esplicativi all'interno di ogni sezione.

È proseguita l'attività di promozione delle vacancies pubblicate sulla piattaforma IOLAVORO.org tramite le pagine social Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn e Telegram che prevede nello specifico:

- creazione di rubrica #AnnunciDiLavoro sulle pagine sociali: Facebook, Twitter, LinkedIn;
- pubblicazione automatica di tutti gli annunci pubblicati su IOLAVORO.org, sul canale Telegram e Twitter di IOLAVORO;
- contenuti su richiesta degli operatori per ricerche molto grandi o difficili;
- diffusione nelle maggiori job board nazionali attraverso il sistema multiposting delle vacancies dei Centri per l'impiego quali Indeed, Google; Monster; LinkedIn; Jobrapido; Talent.com; Trovit; Jobisjob; Careerjet; Simplyhired; Yakaz; Jooble; Renego; Mitula; Jobzilla; Amundio.com; Bacheca Lavoro; Bancalavoro.it; Biglist; Eporediannunci; Jobbydoo; Jobcrawler; Jobi Joba; Jobiri; Jobtome; Mercatino Annunci; MotoreLavoro; Mr Lavoro.com; Promolavoro; Sercanto; Wickedin; Meritocracy;
- implementazione della funzionalità ANNUNCI IN EVIDENZA: la rinnovata versione permette agli operatori dei Centri per l'impiego e degli sportelli specialistici, di selezionare gli annunci che desiderano promuovere attraverso il sistema di multiposting;
- ulteriore implementazione della funzionalità che rende automatica la selezione degli annunci messi in evidenza per velocizzare l'attività di pubblicazione da parte dell'operatore. La progettazione e l'analisi di tale funzionalità ha permesso di poter trasferire in modo automatico le informazioni relative a tutti gli annunci dei Centri per l'impiego senza carico da parte dell'operatore di ritrascrizione dell'annuncio: l'annuncio si presenta infatti già compilato con tutte le informazioni necessarie alla promozione tramite il sistema *multiposting*, l'operatore incaricato

alla pubblicazione deve soltanto selezionarlo. L'annuncio scaduto, eliminato o rimosso dall'evidenza viene automaticamente depubblicato dal sistema, se riattivato, prorogato o messo nuovamente in evidenza, viene ripubblicato in automatico senza l'intervento dell'operatore.

- implementazione della funzionalità INVIO ANNUNCI: permette agli operatori dei Centri per l'impiego e degli sportelli specialistici, di inviare attraverso e-mail una serie di annunci pre-selezionati.
- realizzazione indagine di *customer satisfaction* su campione utenti come previsto da PTPCT 022-024 con particolare riferimento a IOLAVORO.

DATI IOLAVORO.org

	2020	2021	2022	Incremento 2021-2022
Lavoratori iscritti	23.620	52.868	72.471	+37,08%
Nuove aziende	262	679	608	-10,46%
Aziende totali	613	1.129	1.737	+53,85%
Annunci pubblicati	1.953	9.431	9.911	+5,09%
Posti di lavoro offerti	5.330	20.418	21.419	+4,90%
Candidature ricevute	42.575	124.971	265.265	+112,26%
Candidati per i quali è stato richiesto un contatto	10.680	51.828	30.898	-40,38%*
Candidati invitati a colloquio	1.401	14.356	4.954	-65,49%*
Annunci pubblicati dai Centri per l'impiego	1.293	6.285	7.297	+16,10%

I dati che presentano percentuali negative sono dovuti all'accesso diretto da parte degli operatori dei Centri per l'impiego ai profili dei candidati "in chiaro", portando quindi ad una diminuzione dell'utilizzo delle funzionalità CONTATTA/INVITA, non più necessarie.

31

In relazione all'organizzazione dell'evento IOLAVORO svolto a Biella il 25 novembre 2022, presso Città studi la rassegna è stata inserita nella cornice di "Woooooow! Io e il mio futuro", salone dedicato all'orientamento formativo e professionale dei giovani. L'incontro, organizzato con il Centro per l'impiego di Biella, in collaborazione con Gruppo Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale Biellese ha visto la partecipazione di 42 tra aziende e agenzie per il lavoro interessate alla ricerca di nuovo personale, con 1150 posti di lavoro offerti. Sono stati 470 i partecipanti all'evento che hanno potuto incontrare le agenzie per il lavoro e servizi al lavoro partecipanti, assistere alle presentazioni delle aziende e dei profili professionali ricercati per proporre la propria candidatura e partecipare a laboratori, simulazioni di colloquio e incontri legati alla tematica del lavoro.

Il servizio ha inoltre gestito l'organizzazione, come spazio dedicato all'incontro fra domanda e offerta di lavoro e all'orientamento professionale, di IOLAVORO di Torino tenutosi il 30 novembre e il 1° dicembre 2022, presso il Lingotto Fiere di Torino. L'edizione 2022 con titolo "C'è posto per te" è stato un invito diretto a chi è in cerca di lavoro a valorizzare le proprie competenze, potenziare le proprie opportunità occupazionali ed entrare in contatto diretto con aziende, agenzie per il lavoro, recruiter, professionisti. Sono stati 5.470 i partecipanti all'evento, 6.582 le opportunità lavorative rese disponibili dalle oltre 150 realtà che hanno fatto recruiting: fra queste 83 aziende, 33 agenzie per il lavoro, i Centri per l'impiego piemontesi e i servizi per l'impiego della rete EURES.

4.1.14. Servizi alle imprese (LEP P-Q)

In relazione ai LEP P-Q il Servizio alle Imprese offre due linee di services alle aziende: marketing strategico, alte professionalità e grandi reclutamenti in stretta cooperazione e interconnessione con i Centri per l'Impiego del territorio regionale.

1) Marketing strategico

Nel 2022 sono state definite alcune linee per la definizione di un piano di marketing strategico, processo attraverso il quale l'ente ha delineato la strategia **competitiva** più adatta a conseguire i propri obiettivi di medio-lungo termine.

Il primo obiettivo del Servizio alle Imprese è stato il rafforzamento delle collaborazioni e delle sinergie, già avviate in precedenza, con le Istituzioni Universitarie del territorio, in particolare il Politecnico di Torino e la facoltà di Economia e Commercio. Questa cooperazione si è concretizzata con la partecipazione di Agenzia Piemonte Lavoro alle job fair universitarie: il Career day del Politecnico e il Job meeting dell'Università di Torino. La presenza di Agenzia Piemonte Lavoro, con uno stand dedicato, ha favorito sia la promozione dei servizi di Agenzia Piemonte Lavoro come, ad esempio, Alte Professionalità ed EURES che delle offerte di lavoro mirate agli studenti universitari. Il secondo è stato il potenziamento delle collaborazioni e delle intese con gli enti e gli ordini professionali.

Inoltre, la stesura del protocollo di intesa con l'**Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino** ha visto il Servizio alle Imprese impegnato nella "costruzione su misura" di un servizio di ricerca e selezione offerto a tutti gli studi associati di CMTO. Nel 2022 sono state **60 le posizioni ricercate con l'inserimento di 25** addetti contabilità.

Nel contempo, è stata avviata un'azione di promozione interna all'Ente prevedendo una presentazione dello stesso all'interno dei percorsi formativi rivolti ai dipendenti. Pertanto, si è potenziata da un lato una maggiore conoscenza interna di tutti i servizi offerti alle imprese dall'ente e dall'altro ha favorito lo scambio culturale, metodologico e di strumenti importante per un operare comune e omogeneo.

Agenzia Piemonte Lavoro è membro del gruppo di lavoro denominato "Team attrazione" costituito con Determina Regionale del 07.09.2021 che coinvolge 5 Direzioni Regionali oltre a Ceip e Finpiemonte. Sono stati intercettati nel 2022, **4 progetti di attrazione investimenti** dall'estero, prevalentemente in Europa, ancora in corso nell'anno.

2) Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti (APGR)

L'ufficio offre all'azienda interventi personalizzati per la ricerca di posizioni singole. Le ricerche sono rivolte a programma di *talent attraction e acquisition*, ricerca di personale ad alta specializzazione o di difficile reperimento o manager (ad esempio middle, executive manager e director) e ricerche su grandi numeri a seguito di ampliamenti aziendali, nuovi insediamenti o picchi produttivi.

I servizi alle persone erogati (colloqui di approfondimento, analisi delle competenze, rinvio ai servizi di orientamento) sono stati **1248**.

L'esperienza che Agenzia ha sviluppato su questo servizio ha richiesto il potenziamento del gruppo di specialisti dedicati ai grandi reclutamenti con la formazione mirata di oltre 30 nuovi operatori sull'Assessment center di valutazione del potenziale e delle prestazioni allocate all'interno dei Centri per l'Impiego e coordinati dal servizio centrale.

I settori su cui si ha una consolidata esperienza di grandi reclutamenti sono: ICT, edile, infrastrutture e grandi opere, logistica e trasporti, alimentare e grande distribuzione, servizi, metalmeccanica e manifatturiera. Alcune aziende insediate e gestite nel 2022 sono: Team Work s.r.l., Bulgari Gioielli s.p.a., Coca Cola, MSC Technologies, Gruppo Vergero, Dimar s.p.a..

Nello specifico in relazione ai seguenti ambiti di intervento:

- ricerca e selezione su grandi numeri;
- programmi di attrazione e acquisizione dei Talenti
- programmi di sviluppo di Talenti

In sintesi nel 2022:

- **150** assunti, comunicati dalle Imprese al servizio Alte Professionalità e Grandi Reclutamenti;
- **8** Grandi reclutamenti non si sono conclusi nel 2023;
- **11** assunzioni per posizioni singole di alti profili (manager, quadri ed executive)
- **100** assunzioni in progettualità sperimentali o trasversali ad altri servizi di Agenzia.

4.1.15. Misure e progetti

Le macro - attività dell'area sono declinate in tre ambiti di intervento:

- progettazione di percorsi sulle tematiche della ricerca attiva e orientamento verso i cittadini e erogazione di percorsi formativi verso i propri operatori;
- realizzazione di colloqui individuali di orientamento specialistico, laboratori gruppo e formazione;
- supervisione di progetti specifici che prevedono il coordinamento della rete dei Centri per l'impiego, quali Garanzia Giovani (PON IOG), il sistema Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP), il tutoraggio del Servizio Civile universale mediante accordi definiti.

I destinatari dei servizi sono tutti i cittadini che si rivolgono ai Centri per l'impiego (persone disoccupate, coloro che beneficiano di strumenti di sostegno al reddito o a rischio di disoccupazione). Un'attenzione particolare è rivolta ai giovani, con i quali vengono svolte attività specifiche, in coordinamento con la Regione Piemonte e la Rete dei servizi coinvolti.

Obiettivo Orientamento Piemonte (OOP)

È il sistema regionale di azioni di orientamento a sostegno delle scelte e delle transizioni nei percorsi di istruzione, formazione professionale e lavoro rivolto a giovani fino a 22 anni e alle loro famiglie.

In ogni Centro per l'impiego vi sono operatori referenti dedicati al Servizio OOP con ruoli sia di coordinamento interno e esterno nei Tavoli di equipe territoriale, sia di orientatore nella rilevazione dei bisogni dell'utente. (Orientamento di base).

In ogni Centro per l'impiego è previsto uno sportello OOP per colloqui di orientamento erogati dalle agenzie accreditate rivolti ai giovani segnalati dai referenti.

I referenti partecipano ai tavoli di coordinamento con i membri dell'equipe territoriale nella programmazione e la coprogettazione di interventi nelle scuole o altre iniziative.

Nel 2022 sono stati segnalati alla rete degli accreditati competenti

- 537 giovani che hanno manifestato un bisogno di orientamento formativo specialistico.

Gli orientatori dei Centri per l'impiego hanno erogato presso le scuole o presso i Centri stessi:

- 154 laboratori informativi (di cui 47 a distanza e 107 in presenza) su tematiche inerenti ai servizi dei Centri per l'impiego, ai Mercati del lavoro territoriali e alle competenze. Tali incontri hanno coinvolto 3.518 ragazzi, 109 familiari e 109 tra docenti e formatori.

Garanzia Giovani

Nell'ambito del programma Garanzia Giovani, i Centri per l'impiego costituiscono la porta di accesso al Programma. Dopo aver effettuato l'adesione al portale nazionale MYANPAL (o tramite la piattaforma regionale PiemonteTU), i giovani, tramite l'Agenda del cittadino, prenotano un appuntamento con il Centro per l'impiego competente per domicilio per un primo colloquio di orientamento. Durante il colloquio con l'operatore il giovane perfeziona la propria adesione al Programma e viene informato sulle misure regionali e nazionali dedicate.

Ai Centri per l'impiego, inoltre, è stata riconosciuta la possibilità di attivare 500 tirocini a parziale copertura dell'indennità di tirocinio.

Inoltre, in base a specifica richiesta, il Centro per l'impiego può supportare i giovani già nella fase di prima registrazione e adesione Programma.

Le principali attività del 2022 sono state:

- garantire l'accesso alle misure del Buono Servizi Garanzia Giovani a 7.580 giovani, attraverso i Centri per l'impiego;
- promozione di 109 tirocini dei 500 affidati ad Agenzia Piemonte Lavoro per i quali viene riconosciuto il contributo a parziale copertura dell'indennità;

- promozione da parte dei Centri per l'impiego delle attività di orientamento previste dal Programma Garanzia Giovani;
- promozione del programma Garanzia Giovani all'interno dell'edizione di IOLAVORO, dei saloni di orientamento, durante i laboratori presso le scuole e nelle sedi stesse dei Centri per l'impiego;
- monitoraggio dell'intero percorso del soggetto (presa in carico, coordinamento della gestione dell'attività nei Centri per l'impiego, monitoraggio delle domande di rimborso per la rendicontazione quadrimestrale);
- assistenza costante a giovani e alle loro famiglie attraverso una casella di posta elettronica dedicata.

Servizio Civile

Il Servizio Civile Universale 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. Anche nel 2022, Agenzia Piemonte Lavoro ha prestato una particolare attenzione al Servizio Civile Universale, confermando un percorso di tutoraggio rivolto ai giovani coinvolti nei progetti di volontariato previsti dal bando del 2021. Sono stati sottoscritti Accordi di rete con la Città metropolitana di Torino che interessano anche le Province di Biella e Alessandria, con il Comune di Asti e con l'associazione di volontariato - Vol.To.

- Volontari coinvolti: 201
- Centri per l'impiego coinvolti: 19
- Orientatori dei Centri per l'impiego: 40

PCTO – (ex ASL)

A seguito del Protocollo d'intesa del 15 gennaio 2019 tra ANPAL Servizi e Agenzia Piemonte Lavoro, quest'ultima si è impegnata a garantire che i Centri per l'impiego oltre a favorire l'individuazione delle imprese interessate all'attivazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, siano anche disponibili ad accogliere studenti degli Istituti scolastici piemontesi, aderenti al Piano operativo, al fine di realizzare percorsi di qualità di Alternanza scuola lavoro.

Le attività di formazione e di orientamento sono congiuntamente progettate e verificate da un docente tutor interno, designato dall'istituzione scolastica, e da un tutor formativo del Centro per l'impiego.

Per ciascun allievo inserito presso il Centro per l'impiego, è predisposto un percorso formativo personalizzato coerente con il profilo educativo, culturale e professionale dell'indirizzo di studi.

Sono 7 le Convenzioni sottoscritte tra l'Istituto Scolastico proponente e il Centro per l'impiego di competenza.

Act Your Job. Cerchi Lavoro? Fatti trovare!

Act your Job è un progetto del Settore Politiche giovanili rivolto ai Comuni che ospitano sedi dei Centri per l'impiego. Agenzia Piemonte Lavoro ha partecipato attivamente nella sua progettazione, programmazione e attuazione.

Obiettivo del progetto è promuovere – attraverso il rafforzamento delle reti territoriali e un'efficace offerta di servizi personalizzati di orientamento e Job coaching – l'accrescimento delle competenze e delle capacità occupazionali dei giovani. Tutto ciò ponendo in atto un percorso di ricerca-azione sperimentale in linea con le peculiarità degli scenari dei mercati del lavoro locale.

L'obiettivo generale si articola in tre sotto obiettivi specifici:

- approfondire gli scenari locali rispetto alla dimensione della domanda e dell'offerta di lavoro secondo un approccio di ricerca quali-quantitativo;
- incrementare il livello di occupabilità di giovani residenti nella Regione fino a 35 anni con diverso grado di istruzione;
- generare percorsi di *Youth Education* e scambio tra giovani appartenenti a diverse classi di età e con condizioni di occupabilità differenti rispetto alle competenze, agli strumenti, canali e tecniche di ricerca attiva del lavoro.

ATTORI DEL PROGETTO

- Direzione Regionale Sanità e Welfare – Settore Politiche Giovanili
- Direzione Istruzione formazione lavoro - Settore Standard formativi e orientamento permanente
- Agenzia Piemonte Lavoro e Centri per l'impiego
- Comuni e Informagiovani o assimilati, SAL, Enti Terzo Settore.

BENEFICIARI:

- Comuni con sede di Centro per l'impiego.

Nell'edizione iniziata nel 2022 i Centri per l'impiego coinvolti sono 13.

Rete interna: collaborazione con gli altri servizi

Nel 2022 si è rinforzata la volontà di consolidare la collaborazione attiva e costante tra i servizi che si occupano di politiche attive all'interno di Agenzia e che includono l'orientamento tra le proprie attività. Modalità di lavoro che crea una vincente collaborazione e scambio che permette di arricchire le iniziative in quantità e qualità. I servizi/Centri per l'impiego coinvolti nei progetti gestiti in comune sono:

- Inclusione e Lavoro (Iren, San Vincenzo);
- Servizi alle imprese (Embraco, Iren);
- Collocamento mirato (collaborazione per orientamento base GOL, Care Leavers, #possibile);
- Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi (interventi in Forplus, formazione GOL per operatori);
- EURES (collaborazione nella formazione operatori);
- IDO (collaborazione per Act your Job, salone IO LAVORO, SOS CV);
- Monitoraggio studi e ricerche (ACT YOUR JOB, collaborazione per PSP, Job influencer);
- Eventi (IO LAVORO, interfaccia con le scuole);
- Centri per l'impiego (Garanzia Giovani, Mappa servizi dei centri per l'impiego, Smart Guidance, Sorprendo, Sos CV).

SOS CV

SOS CV è un servizio consulenziale di supporto alla redazione, revisione, aggiornamento efficace del curriculum vitae, nonché di ausilio durante la fase di compilazione del profilo professionale sulla piattaforma di incontro domanda-offerta IOLAVORO.

Erogato in presenza e a distanza, il servizio – attivato in occasione della fiera IOLAVORO – permette di rispondere alla numerosa richiesta degli utenti e di superare i limiti territoriali mediante l'applicativo Virtual Desk-VIDE. Nel 2022 ha raggiunto il 100% delle prenotazioni già nei giorni che hanno preceduto l'inizio della fiera dimostrazione del consolidamento del servizio di revisione come opportunità attesa e apprezzata dalle persone.

Risultati di SOS CV 2022:

- 212 prenotazioni di colloqui revisione CV su piattaforma VIDE
- 190 colloqui di revisione CV su piattaforma Vide (90%)
- +150 colloqui di revisione CV in presenza durante le giornate di IOLAVORO

HUB in sede: colloqui individuali e laboratori

Il servizio Sostegno alla ricerca attiva del lavoro realizza attività di orientamento e ricerca attiva non solo presso i Centri per l'impiego, ma anche nella sede centrale. In questa ottica, fondamentale è stato l'apporto della sede nelle attività di profilazione GOL e presa in carico di soggetti in cerca di lavoro o di nuova occupazione che unito al fattivo coinvolgimento di operatori provenienti dai Centri per l'impiego ha dato risultati più che lusinghieri.

Il risultato più evidente di questa sinergia è la costruzione di un vero e proprio HUB che registra regolari attività di orientamento specialistico attraverso colloqui di approfondimento individuali, erogazione di

laboratori di gruppo rivolti a giovani e adulti, progettazione e realizzazione di strumenti e modalità innovative sempre in collaborazione con i colleghi dei Centri per l'impiego.

Nel 2022 sono stati erogati:

n° 120 colloqui individuali della durata di 1/2 ore, suddivisi in:

- colloqui di orientamento specialistico;
- colloqui revisione cv e LinkedIn;
- profilazioni GOL;
- sperimentazione Skill Gap Analysis.

n. 20 laboratori di gruppo per le seguenti attività:

- servizio civile – tutoraggio;
- progetti con altri servizi di politica attiva (ex. dipendenti Embraco).

Fondo di solidarietà LR 25/07

Il Fondo di solidarietà è stato istituito in Piemonte dalla L.R. 25 del 2007 con lo scopo di fornire un supporto economico alle famiglie colpite dalla perdita di un familiare per incidente sul lavoro.

La Direzione regionale dell'INAIL, sulla base del Protocollo d'intesa sottoscritto nel giugno del 2008 con Agenzia Piemonte Lavoro, trasmette mensilmente i dati relativi ai superstiti delle vittime di incidenti mortali sul lavoro e si occupa della ricezione delle istanze, dei contatti con i familiari, dell'esecuzione delle istruttorie, cura i rapporti con INAIL, procede al pagamento del rimborso previsto dal fondo mediante il riconoscimento di un contributo di euro diecimila per ciascun evento luttuoso.

A fine 2022 la situazione rispetto ai dati economici del Fondo di solidarietà risulta essere la seguente:

- pratiche evase 34
- casi in istruttoria 18
- casi in attesa di istanza 80 (Il primo contatto con i familiari è di competenza di INAIL)
- disponibilità residue (aggiornate al 2023) € 697.080

36

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 Inclusion e lavoro e i Centri per l'impiego, è proseguita la realizzazione degli interventi previsti dai progetti europei e nazionali approvati, o in fase di approvazione: in particolare, *BuonaTerra*, *Common Ground*, *Mentor2*, *Minplus* e *SOFIA*. Di contro rispetto ai progetti conclusi, quali *Forwork* e *PRIMA - Pensare prima al dopo*, sono state implementate azioni di sostenibilità con la finalità di mettere a sistema gli interventi sperimentati, riproponendoli anche in progettualità successive, come ad esempio la promozione dei risultati in relazione ad eventi legati al tema dell'inclusione socio-lavorativa di cittadini stranieri.

A questo proposito, a partire dalle esperienze raccolte durante la realizzazione dei progetti conclusi o in corso, nel 2022 si è avviato un confronto tra i vari soggetti della rete per nuove progettazioni nell'ambito delle prossime programmazioni nazionali e regionali, come quelle del Fondo asilo migrazione e integrazione (FAMI).

BuonaTerra

Il progetto *BuonaTerra*, finanziato dal Fondo FAMI 2014-2020, con durata da gennaio 2020 fino a dicembre 2022, aveva l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori agricoli stagionali e ultrastagionali impiegati nella raccolta della frutta attraverso azioni sperimentali condotte nell'area del saluzzese, al fine di creare un nuovo modello di convivenza fra lavoratori stranieri e comunità locale.

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

I destinatari coinvolti nel progetto sono stati oltre 3.400 cittadini di Paesi terzi (superando il risultato atteso di 2.500), 768 sono coloro che hanno beneficiato di percorsi formativi e oltre 420 le imprese agricole locali coinvolte. Maggiori informazioni sul progetto sono reperibili sul sito: [Buona Terra \(piemonteimmigrazione.it\)](http://BuonaTerra.piemonteimmigrazione.it)

Common Ground

A partire dall'esperienza maturata con il progetto *BuonaTerra*, nel 2022 si è avviata la progettazione di una nuova iniziativa di portata interregionale e dedicata al contrasto allo sfruttamento lavorativo e di sostegno alle vittime, denominato *Common Ground*. Il progetto, finanziato dal PON INCLUSIONE 2014-2020, si pone l'obiettivo di sviluppare interventi per prevenire e contrastare forme di distorsione del mercato del lavoro (lavoro irregolare, lavoro sommerso, caporalato, sfruttamento lavorativo) in settori che potrebbero essere maggiormente investiti dal fenomeno (anche diversi da quello agricolo), attraverso azioni di protezione sociale e interventi attivabili nell'ambito dei servizi per il lavoro. Sono coinvolte nel progetto, oltre a Regione Piemonte che ne è capofila, le regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Veneto. Il partenariato piemontese comprende Agenzia Piemonte Lavoro, IRES Piemonte, SAL ed enti del Terzo Settore.

Maggiori informazioni sul progetto sono reperibili sul sito: [COMMON GROUND \(piemonteimmigrazione.it\)](http://COMMONGROUND.piemonteimmigrazione.it)

Mentor 2

Il progetto *Mentor2 - Mediterranean network for training orientation to regular migration*, finanziato dall'iniziativa europea Mobility Partnership Facility III (MPF), ha preso avvio nel giugno 2021 e il termine previsto per le attività è giugno 2024.

In continuità con la prima edizione, il progetto intende contribuire al miglioramento degli schemi di migrazione circolare per i giovani tra l'Italia, il Marocco e la Tunisia, attivando tirocini formativi previsti per i cittadini non comunitari residenti all'estero, ai sensi dell'art. 27 del D.lgs. 286/98.

Il capofila è il Comune di Milano e il partenariato internazionale è costituito da enti Pubblici e del terzo settore; per il Piemonte i partner sono, oltre ad Agenzia Piemonte Lavoro, il Comune di Torino, il Centro Estero per l'Internazionalizzazione del Piemonte (CEIP) e l'associazione ANOLF.

Nel 2022 Agenzia Piemonte Lavoro si è occupata, in particolare, della redazione del bando per la selezione dei tirocinanti in Marocco e Tunisia, della preselezione di circa 200 candidati più vicini alle richieste delle aziende piemontesi selezionate. Attraverso lavori di gruppo in equipe multidisciplinari, Agenzia, con i partner territoriali di Marocco e Tunisia, ha incontrato circa 60 candidati. Il CV dei candidati risultati idonei sono stati inviati alle aziende per la selezione definitiva, in previsione della predisposizione, da parte del servizio dedicato, delle pratiche previste dalla D.G.R. 30-1094/2015 per l'attivazione di tale tipologia di tirocini.

Maggiori informazioni sul progetto sono reperibili sul sito: [MENTOR 2 - Agenzia Piemonte Lavoro](http://MENTOR2-AgenziaPiemonteLavoro)

MINPLUS

Il progetto *MINPLUS - Modello di governance territoriale per l'accoglienza e l'integrazione dei richiedenti protezione internazionale*, facente parte del Programma INTERREG Italia-Svizzera 2014-2020, è realizzato da un vasto partenariato, composto da CISS Ossola, Regione Piemonte, Filos Formazione di Novara, Cooperativa sociale Integra, Laboratorio Secondo welfare, Dipartimento della sanità e della socialità (DSS) Divisione della formazione professionale del DECS del Canton Ticino, e Agenzia Piemonte Lavoro in qualità di partner associato. Il progetto si propone di costruire un modello di governance territoriale multilivello che ricomprenda e gestisca aspetti normativi, finanziari e organizzativi riguardanti la presa in carico e l'accompagnamento su entrambi i lati della frontiera, dei migranti richiedenti asilo con un focus particolare sui Minori stranieri non accompagnati (MSNA).

Nel corso del 2022 Agenzia Piemonte Lavoro ha partecipato agli interventi progettuali attraverso il settore Inclusion e Lavoro e il Centro per l'impiego di Omegna; le principali attività hanno riguardato la partecipazione a tavoli tematici, portando il proprio contributo alla governance del sistema, collaborando alla definizione delle politiche, soprattutto quelle relative alla tematica del lavoro, che, partendo dalle criticità esistenti, siano in grado di coniugare i diversi punti di vista delle istituzioni e degli stakeholders privati e contribuendo al confronto sulla tematica della mediazione interculturale. Maggiori informazioni sul progetto sono reperibili sul sito: [Minplus Project](http://MinplusProject)

SOFIA

Il progetto *SOFIA - Servizi e operatori formati per l'integrazione e l'accoglienza*, finanziato dal Fondo FAMI (Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione) vedeva come capofila Regione Piemonte, partner IRES Piemonte e Agenzia Piemonte Lavoro fra i partner associati, si è concluso a dicembre 2022.

Fra gli interventi realizzati, è stato promosso un percorso di sperimentazione per favorire la cooperazione interistituzionale tra Centri per l'impiego e Centri provinciali per l'istruzione degli Adulti (CpiA) e per rafforzare l'integrazione tra servizi al lavoro e servizi formativi. La scelta è stata anche dettata dalla potenziale utilità di un rafforzamento della collaborazione tra i soggetti sopra citati in vista dell'implementazione delle Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

La sperimentazione, gestita dal Forum Internazionale ed Europeo di Ricerca sull'Immigrazione (FIERI), si è realizzata sui territori dei Centri per l'impiego di Rivoli, Susa, Pinerolo, Orbassano, Cuneo e Saluzzo, anche con il supporto di quelli di Asti e Settimo torinese, le cui collaborazioni con i CpiA locali sono consolidate da anni.

La finalità era di favorire l'integrazione dei servizi offerti dai due enti che, ognuno secondo le proprie specificità, operano per il rafforzamento delle competenze e dell'occupabilità dei cittadini stranieri, per rispondere in modo più efficace alla complessità dei bisogni di questa fascia di utenza e accrescerne la capacità di orientarsi rispetto ai servizi presenti sul territorio (es. segnalazione reciproca di utenti, eventi informativi, co-progettazione di corsi di formazione di italiano come L2 o sulla cittadinanza digitale, ecc.).

Maggiori informazioni sul progetto sono reperibili sul sito: [SOFIA \(piemonteimmigrazione.it\)](https://www.piemonteimmigrazione.it)

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 interessa due ambiti di attività complementari: l'una volta al monitoraggio delle politiche attive del lavoro, l'altra allo studio degli scenari dei mercati del lavoro locale. Entrambe prevedono l'uso di metodi quantitativi come base di elaborazione; i fenomeni trasformativi dell'occupazione integrano anche l'approccio qualitativo di tipo previsionale.

Nel corso del 2022 il servizio ha raggiunto quattro macro-obiettivi operativi che hanno comportato, in modo trasversale, l'incremento delle competenze delle equipe tecnico-specialistiche tematiche o territoriali. Le attività sono state svolte secondo modelli organizzativi bidirezionali che hanno visto la collaborazione tra referenti territoriali dei Centri per l'impiego e quelli del servizio centrale.

Così come riportato nel Piano di Attività Previsionale 2022, gli obiettivi raggiunti sono stati:

- potenziare le attività di caricamento dati e monitoraggio dei Centri per l'impiego;
- consolidare le capacità analitiche degli analisti dati, di quelle previsionali e di indagine degli esperti del mercato del lavoro locale, e dei ricercatori (EMDLL + R) attraverso formazioni specifiche;
- valorizzare, anche attraverso il servizio Comunicazione e rapporti con i media di Agenzia Piemonte Lavoro, le attività di divulgazione dei contenuti elaborati del servizio Monitoraggio, Studi e ricerche, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Monitoraggio

Il 2022 ha visto il servizio impegnato nell'attività di potenziamento delle capacità analitiche degli operatori attraverso l'organizzazione di percorsi formativi curati da esperti esterni su applicativi di analisi statistica come SPSS, e da esperti interni all'Agenzia su stampe selettive, l'applicativo WollyBi ed Excel.

Dal punto di vista delle elaborazioni quantitative sono stati prodotti i rapporti e cruscotti di monitoraggio sul mercato del lavoro e sulle politiche attive del lavoro, alcuni dei quali in strettoraccordo con Regione Piemonte: Pari Opportunità, Reddito di Cittadinanza, Disabili, Stranieri, Garanzia Occupabilità Lavoratori. Come di consueto è stato pubblicato "Cronache del lavoro", il report annuale sul mercato del lavoro piemontese giunto ormai alla sesta edizione, che illustra le dinamiche occupazionali dei bacini dei centri per l'impiego.

Gli analisti dati esperti hanno inoltre elaborato due analisi territoriali avanzate in collaborazione con la Camera di Commercio Industria Agricoltura e Artigianato di Torino utilizzando l'indicatore della dinamicità del mercato del lavoro locale; a queste sono state affiancate n. 9 analisi settoriali co-progettate con IRES Piemonte e Confindustria Piemonte in particolare sul settore dell'industria.

Caricamento dati-archivi di riferimento e servizi di assistenza tecnica

Nell'ottica di miglioramento dell'attività di caricamento dati su SILP ed estrazione di dati, al fine di supportare gli operatori dei Centri per l'impiego nell'espletamento delle attività lavorative specifiche, il servizio ha dato continuità ai seguenti servizi di assistenza tecnica:

- caricamento dati servizi alla persona e servizi alle imprese e matching;
- stampe selettive: messa a sistema di un kit di interrogazioni predefinite allineate al monitoraggio delle Politiche attive del lavoro e delle analisi previsionali e assunzionali;
- utilizzo dello strumento previsionale Excelsior;

Per ogni Centro per l'impiego e ogni attività è stato individuato un referente locale capace di fungere da raccordo tra il presidio regionale e quelli territoriali. Le equipe di assistenza tecnica hanno mantenuto la stessa configurazione di personale dell'anno precedente al fine di garantire continuità di servizio, riferimento e competenza.

Studi e ricerche

Il servizio ha previsto un lungo percorso di *training on the job*, a cadenza periodica che ha prodotto 30 indagini socioeconomiche locali e focus tematici trasversali di carattere quali-quantitativo: ricerca di materiale documentale tratto da fonti primarie e secondarie dei dati e informazioni raccolte da testimoni privilegiati.

Il percorso di potenziamento delle competenze degli esperti del mercato del lavoro locale è diventato un'attività permanente anche in parziale collaborazione con enti di formazione specializzati in metodologia della ricerca sociale e tecniche *foresight*.

Infine, è proseguito 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 interni ad Agenzia Piemonte Lavoro o destinati a una platea esterna in occasione di eventi quali job fair, saloni dell'orientamento e incontri istituzionali.

Le equipe degli intervistatori hanno terminato le attività di ricerca previste, quali interviste destrutturate e focus group, sia sul fronte regionale, sia su quello dei mercati locali del lavoro, attraverso tecniche di ricerca sociale.

4.2.2. Benessere organizzativo

Il Servizio di Ascolto

Il servizio attivato da circa due anni vede al suo attivo all'incirca 210 ore di "ascolto" dedicato ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta volontaria, percorsi finalizzati ad accogliere, supportare, orientare e fornire opportunità di confronto/accompagnamento per affrontare più efficacemente le fisiologiche e/o patologiche fasi di transizione, mobilità, sviluppo, conflitto (e comunque di evoluzione) che si sono presentate durante il percorso professionale.

Si è potuto osservare come il percorso all'interno di uno spazio professionale ha permesso di ricostruire e analizzare le esperienze richiamate dai dipendenti in accesso al servizio, al fine di cercare di individuare gli elementi causali (e comunque di relazione) tra dimensioni soggettive e disagi afferenti al contesto più ampio, e conseguentemente anche di definire comportamenti individuali (e in taluni casi anche interventi organizzativi) giudicati in grado di prevenire e fronteggiare situazioni conflittuali, stressogene e comunque generatrici di malessere. Ciò consente di affermare che la messa a disposizione di questo tipo di servizio ha consentito di strutturare un dispositivo, un ruolo specifico e specifiche competenze in funzione dell'ascolto

delineando così la opportuna e necessaria risposta all'evoluzione del contesto organizzativo, socioeconomico e culturale attuale, e una risorsa cruciale per affrontare lo scenario emergente.

Obiettivi perseguiti:

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

L'erogazione è stata svolta tramite piattaforma Teams così da garantire la certezza della riservatezza e privacy. Per ragioni logistiche e ambientali nessun altro canale consentirebbe la stessa efficacia ed efficienza. I lavoratori possono rivolgersi direttamente al servizio tramite telefono o e-mail per concordare il primo incontro, ed entrano così a contatto con una psicologa esperta, iscritta all'albo professionale.

Il percorso-tipo prevede un massimo di 7 incontri, di cui 5 a cadenza settimanale e 2 mensili, finalizzati alla verifica a lungo termine della efficacia delle strategie correttive adottate. I contenuti sono articolati in merito a:

- anamnesi e ricostruzione degli elementi causali del contesto (1-2 incontri);
- analisi e interpretazione del problema e delle soluzioni sperimentate (1 incontro);
- identificazione delle possibili strategie di risoluzione e fronteggiamento: cosa/come/quando/chi (1-2 incontri);
- analisi degli effetti, valutazione della 'tenuta' dell'intervento, verifica e feedback.

Di norma quindi, come già richiamato, la fruizione del servizio si esaurisce in 7 incontri ed è completamente gratuita.

Servizio di Sorveglianza Sanitaria

Le attività svolte nel 2022 sono state gestite in ottemperanza delle fasi indicate:

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

Obiettivi raggiunti nel 2022:

- sono state effettuate tutte le visite mediche periodiche, n. 125 accertamenti sanitari specialistici finalizzati ad esprimere il giudizio di idoneità al lavoro del personale di Agenzia Piemonte Lavoro e

dei regionali in distacco funzionale, (si rammenta che i part-time inferiori alle 20 ore non sono soggetti al controllo);

- sono state certificate le sedi di lavoro dal medico competente a seguito del sopralluogo agli ambienti di lavoro;
- sono state effettuate 133 visite mediche preventive necessarie in fase pre-assuntiva;
- sono state effettuate tutte le visite mediche su richiesta;
- sono state effettuate tutte le visite mediche post assenza prolungata per motivi di salute (rientro dopo 60 giorni di assenza consulenza e supervisione in merito ai necessari aggiornamenti protocollo C-19);

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, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

In relazione alle attività programmate per il 2022, nel mese di aprile sono stati nominati i membri per il nuovo quadriennio nonché è stata nominata come Presidente la responsabile del Servizio Benessere Organizzativo. Il CUG di Agenzia Piemonte Lavoro è stato iscritto sul Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica, strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA".

Obiettivi perseguiti:

- sono stati compilati e trasmessi on line i format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità presso Agenzia Piemonte Lavoro.
- è stato redatto l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive all'interno del PIAO 2023 – 2025, anch'esso trasmesso e pubblicato sulla relativa piattaforma. Il CUG nel Piano di Azioni Positive (2023-2025) ha dato continuità alle attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione intraprese nel precedente mandato, al fine di promuovere conoscenze e strumenti utili al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e che valorizzi il benessere delle persone, anche in ottica di genere e pari opportunità.
- periodicamente (ogni 4 mesi, salvo casi straordinari), il comitato si è riunito per portare avanti lavori e progetti nell'ambito di propria competenza proposti dai membri del comitato, attraverso delle procedure che hanno dato trasparenza al lavoro del CUG e alla funzione di terzietà del comitato all'interno dell'organizzazione.

4.2.3. Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi

Agenzia Piemonte Lavoro attribuisce alle politiche e alle pratiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane il valore costituente e determinante, per adempiere alle finalità conferite dalla Regione Piemonte e raggiungere i propri obiettivi. Infatti, solo attraverso la presenza di risorse umane competenti e qualificate, Agenzia Piemonte Lavoro può erogare servizi per il lavoro di qualità e contribuire all'implementazione di politiche e misure finalizzate all'inserimento lavorativo delle fasce di popolazione maggiormente vulnerabili. Il Piano formativo 2020 – 2025 si è sviluppato lungo tre direttrici quali: il rafforzamento delle competenze tecnico-specialistiche inerenti all'erogazione e l'implementazione dei servizi per il lavoro (LEP e standard di funzionamento) e le funzioni centrali a loro supporto, le competenze trasversali nonché la qualità dei processi e del lavoro. Inoltre, nel riconoscere l'importanza e il valore delle equipe multidisciplinari in presenza di bisogni complessi, vi è l'obiettivo di costruire professionalità polifunzionali che sappiano: adattarsi all'innovazione tecnologica e organizzativa, lavorare in gruppo, orientare la propria azione alla cooperazione e alla risoluzione di problemi concreti, e traguardare l'utente finale verso l'inserimento in impresa.

I percorsi formativi progettati e realizzati nel corso del 2022 sono stati dedicati allo sviluppo e alla valorizzazione del capitale umano in linea con i seguenti obiettivi strategici:

- implementazione del Programma GOL;
- efficientamento delle attività dei Centri per l'Impiego;
- potenziamento dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- miglioramento dei servizi di consulenza orientativa, anche attraverso la sperimentazione di un Hub orientamento;
- progettazione di interventi finalizzati a incrementare l'occupabilità di persone in condizione di svantaggio economico e sociale;
- 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;
- realizzazione di interventi mirati all'inserimento presso i Cpi del personale assunto con contratto di formazione e lavoro (CFL);
- 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.

I percorsi formativi sono stati erogati in modalità *blended*, quindi, sia in presenza e sia a distanza nella modalità sincrona e asincrona, poiché si è ritenuto virtuoso mantenere l'erogazione a distanza di una parte delle attività in relazione alla capacità di adeguare le esigenze di conciliazione tra tempi di vita e lavoro. Non meno importante, ha favorito la costituzione di aule miste composte da personale proveniente dalle diverse sedi presenti sul territorio regionale e consentendo l'uscita da meccanismi di autoreferenzialità, una maggiore conoscenza e adesione organizzativa, lo scambio "spontaneo" di prassi virtuose.

In fase di consuntivazione si è rilevato come tutti gli elementi caratterizzanti il Piano formativo predisposto siano stati confermati ad eccezione del numero medio di ore di formazione: nel 2022 le ore medie erogate per singola risorsa è stato di 60,5 a fronte delle 24 ore inizialmente previste.

In termini di obiettivi raggiunti, di seguito i principali indicatori del 2022:

- risorse coinvolte: 657 (483 donne e 170 uomini);
- risorse over 50: 307;
- n. ore di formazione erogate da università: 29.200;
- n. ore di formazione erogate da società di consulenza e/o soggetti privati: 12.542;
- n. ore di formazione erogate da soggetti pubblici o convenzionati: 2.236.

Tipologia Offerta formativa

In relazione alla programmazione le proposte formative hanno visto una sostanziale conferma delle attività pianificate, l'inserimento di approfondimenti in relazione a nuove esigenze, il rinvio all'annualità 2023 del corso "executive manager reti" per sostenibilità del percorso rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti dalla Direzione.

Nello specifico

1. Formazione Generale, prevalentemente obbligatoria, rivolta a tutto il personale operante, finalizzata al rafforzamento della dimensione del ruolo del funzionario pubblico e alla costruzione di un'identità organizzativa condivisa (in casi specifici e in accordo con i responsabili di servizio è previsto l'esonero dai corsi obbligatori).

TITOLO	STATO
Anticorruzione	Realizzata e conclusa
Accesso agli atti	Realizzata e conclusa
Trasparenza	Realizzata e conclusa
Etica pubblica	Realizzata e conclusa

Syllabus – rafforzamento competenze digitali (in collaborazione con il Ministero della Funzione Pubblica)	Realizzata per i partecipanti al Corso Universitario di aggiornamento professionale. Si concluderà nel periodo 2023-2024
---	--

2. Formazione Specialistica, progettata per lo sviluppo e il rafforzamento di profili professionali definiti e/o “comunità professionali”.

TITOLO	STATO
Redazione degli atti amministrativi	Realizzata e conclusa
Tutela della privacy e il trattamento dei dati	Realizzata e conclusa
Disciplina degli appalti pubblici	Realizzata e conclusa
Laboratorio base Reconnaissance des Acquis; Laboratorio avanzato Reconnaissance des Acquis;	Realizzata e conclusa
Progettazione interventi di e-guidance;	Realizzata e conclusa
Laboratori di futuro per l’analisi del mercato del lavoro locale - Future Foresight Strategy;	Realizzata, si concluderà nel 2023
Laboratorio per il rafforzamento delle competenze degli operatori dedicati ai servizi alle imprese assessment center e profili di consulenza organizzativa;	Realizzata, si concluderà nel 2023
Laboratorio di approfondimento all’uso di SPS: modulo test, modulo reg, modulo multi	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)
La costruzione del piano di fascicolazione	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)
Il nuovo CCNL per gli enti locali	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)
PIAO 2023	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)
Executive Master Manager di reti	Rinviata al 2023
Servizi per la presa in carico integrata dei soggetti vulnerabili (Catalogo Forplus – ANPAL Servizi)	Realizzata e conclusa
Accesso ai servizi e l’inserimento socio-lavorativo della popolazione migrante (Catalogo Forplus – ANPAL Servizi)	Realizzata e conclusa
Servizi per il collocamento mirato (Catalogo Forplus – ANPAL Servizi)	Realizzata, si concluderà nel 2023
Seminario Master Assessment (GOL)	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)
Seminario Orientamento di base – assessment (GOL)	Realizzata e conclusa (non prevista in fase di approvazione Piano di attività 2022)

All’interno dell’offerta formativa specialistica sono stati inoltre attivati per i colleghi neoassunti con contratto di formazione e lavoro due percorsi a loro dedicati:

TITOLO	STATO
Corso universitario di aggiornamento professionale in "Politiche del lavoro: processi orientativi e sostegno all'inserimento lavorativo (CUAP)"	Realizzato, si concluderà nel 2023
Master I livello in "Servizi e Politiche Attive del Lavoro"	Realizzata, si concluderà nel 2024

4.3. Le attività di supporto

I paragrafi che seguono descrivono le attività svolte dai principali servizi dell'Ente che hanno funzione di supporto e che con il loro operato permettono ad Agenzia Piemonte Lavoro di erogare le sue funzioni e perseguire la produzione di valore pubblico secondo le norme di legge.

4.3.1. Ragioneria e bilancio

Agenzia ha formulato il proprio bilancio applicando le disposizioni contenute nel D.lgs. 118/2011, come integrato dal D.lgs. 126/2014, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio, così come modificato e integrato dai vari decreti emanati dal Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro dell'interno e con la Presidenza del consiglio dei ministri, su proposta della Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali: di conseguenza il rendiconto per l'esercizio 2022 risulta essere classificato secondo quanto previsto dagli articoli 14 e 15 del D.lgs. 118/2011.

La spesa del personale di Agenzia costituisce la voce preponderante del bilancio e viene classificata in modalità differenti a seconda della natura del contratto di lavoro del personale. Per quanto riguarda il personale dipendente della Regione Piemonte in posizione di distacco funzionale ad Agenzia, gli oneri relativi sono a carico della Regione. La Convenzione tra la Regione Piemonte e Agenzia, per la gestione delle funzioni conferite a quest'ultima, ai sensi della L.R. n.13/2015 disciplina, sia il supporto che la Regione fornisce ad Agenzia per favorire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite, sia le modalità di gestione congiunta del personale regionale in distacco funzionale.

Il Bilancio di previsione 2022-2024 è stato adottato con Determina del Direttore n. 47 del 26 gennaio 2022. Poiché l'Ente non gestisce tributi né derivati, le previsioni delle entrate sono state formulate unicamente sulla base delle speculari previsioni di spesa per trasferimenti correnti da parte dell'ente controllante, la Regione Piemonte. La parte più cospicua delle risorse, sia per la gestione ordinaria, sia per l'attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego e dei servizi per il lavoro, proviene dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che tuttavia li trasferisce direttamente alla Regione la quale, oltre a girare le suddette risorse ad Agenzia, prevede nel proprio bilancio di spesa ulteriori somme, indirizzate a quest'ultima, per il funzionamento ordinario o per lo svolgimento di specifici progetti.

Con Determinazione del Direttore n. 300 del 27.04.2023 è stato approvato il Consuntivo per l'anno finanziario 2022; a fronte dei trasferimenti in entrata, Agenzia ha stanziato in spesa tra gli importi più significativi quelli relativi al pagamento dei costi del personale (secondo il prevedibile sviluppo temporale delle procedure di reclutamento già iniziate nel corso dell'anno 2021) e dei costi relativi alla gestione delle sedi dei Centri per l'impiego.

Sempre nel 2022 sono state stanziate le prime spese relative al potenziamento dei locali da adibire a sedi dei Centri per l'impiego.

Di seguito le principali risorse gestite nell'esercizio finanziario 2022:

- euro 2.250.000,00 come trasferimenti della Regione Piemonte relativi al funzionamento di Agenzia;
- euro 15.693.027,69 come risorse della Legge n. 205/2017 destinate al personale che opera nei servizi per l'impiego e alle relative spese di funzionamento;
- euro 72.783.959,50 relativi al DM 74/2019 per il potenziamento dei Centri per l'impiego e delle

- politiche attive del lavoro, tra spesa del personale potenziamento infrastrutturale;
- euro 5.071.500,00 Piano rafforzamento servizi politiche attive del lavoro ANPAL POC SPAO;
- euro 4.095.130,04 Programma operativo nazionale “Inclusione”;
- euro 4.134.228,19 Progetto Reddito di cittadinanza;
- euro 4.500.000,00 Fondo regionale disabili;
- euro 560.000,00 Fondo di solidarietà;
- euro 850.000,00 Progetto IOLAVORO e WorldSkills.

4.3.2. Gestione giuridica del personale

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.

Per quanto riguarda il Piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2022-2024, approvato con D.D. n. 430 in data 28.06.2022 e confluito nel PIAO approvato il 28.07.2022, sono stati attuati i diversi procedimenti di reclutamento, volti in primo luogo a proseguire l'opera di rafforzamento dei servizi erogati prevista dal D.M.74/2019, intervenendo sulla condizione generale di carenza di personale dei Centri per l'impiego a causa del mancato reclutamento perdurato per diversi anni e del continuo depauperamento dell'organico a causa dei numerosi pensionamenti.

I numerosi e diversi procedimenti programmati sono stati avviati nel corso dell'anno 2022, ad eccezione dei concorsi per i profili di assistente amministrativo (Cat. C) e specialista amministrativo (Cat. D) e delle progressioni di carriera per il personale interno, il cui svolgimento è stato, con la successiva pianificazione 2023-2025, programmato per il 2023.

A seguito dell'approvazione, nel mese di dicembre 2021, delle graduatorie dei procedimenti selettivi finalizzati al reclutamento con Contratti di Formazione Lavoro (CFL) di 134 unità di personale (55 Specialisti politiche del lavoro – Cat. D1 - per 24 mesi e 79 Tecnici Servizi per l'Impiego – Cat C1 – per 12 mesi), le relative assunzioni sono state perfezionate con decorrenza dal mese di marzo 2022.

I bandi dei concorsi pubblici per 68 posti di Specialista Politiche del Lavoro (Cat. D) e 97 di Tecnico Servizi per l'Impiego (Cat.C) sono stati approvati con D.D. n. 450 in data 01.07.2022 e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Concorsi ed esami – del 22.07.2022.

La predisposizione di apposita piattaforma per l'acquisizione *on line* delle domande di partecipazione da parte dei candidati, oltre alla progettazione della prova scritta, all'organizzazione ed all'assistenza tecnica per lo svolgimento delle prove in modalità da remoto sono stati oggetto di specifico affidamento, con determinazioni dirigenziali n. 403 del 06.08.2021 e n. 673 in data 11.10.2022.

Le prove scritte si sono svolte in modalità da remoto nei giorni 13 e 14 ottobre 2022.

I colloqui orali per il profilo di Specialista Politiche del lavoro si sono svolti tra il 17.11.2022 ed il 01.03.2023; I colloqui del concorso per Tecnico Servizi per l'Impiego sono iniziati il 17 gennaio 2023 e si sono conclusi il 31 maggio 2023.

Nel corso dell'anno 2022 sono stati espletati 3 procedimenti di mobilità volontaria ex art. 30 D.L.gs 165/2001 s.m.i., finalizzati al reclutamento di specifiche professionalità a potenziamento di servizi della sede centrale e di alcuni Centri per l'impiego.

Con D.D. n. 233 del 04.04.2022 è stato indetto un bando mobilità per la copertura di un posto di assistente amministrativo (Cat. C) presso il Servizio Trattamento Economico del Personale – (assunzione di una unità di personale dal 01.12.2022);

Con D.D. n. 498 del 27.07.2022 sono state indette:

- la selezione n. 2/2022 per la copertura di 4 posti di Tecnico in Informatica e Telematica (Cat. C) (assunzione di 3 unità di personale da marzo 2023) e 4 posti di Specialista in Informatica e Telematica (Cat. D) (assunzione di 1 unità di personale dal 01.11.2022, 1 unità dal 31.12.2022, ed una dal 01.03.2023);
- la selezione n. 3/2022 per la copertura di complessivi 7 posti nei profili di Assistente Amministrativo (cat.C) e Specialista Amministrativo (Cat. D) destinati a rafforzare l'organico dei Centri per l'impiego di Biella, Vercelli, Omegna, Borgomanero e Cuneo – (assunzioni dal mese di marzo 2023).

Con D.D. 296 del 05.05.2022 è stato indetto un avviso di selezione pubblica per il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato per il settore Implementazione Progetti Strategici, istituito con Determinazione del direttore n. 289 in data 02.05.2022 al fine di presidiare alcuni processi, fra cui il piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, Garanzia occupabilità dei lavoratori ed il coordinamento delle azioni e misure gestite da Agenzia Piemonte Lavoro e dai Centri per l'impiego con le azioni programmate all'interno del POR 2021-2027.

Il contratto relativo all'incarico dirigenziale in oggetto, di durata biennale, è stato stipulato con il vincitore della selezione con decorrenza 01.06.2022.

Al fine di dare copertura alle quote di riserva di cui alla Legge 68/1999 s.m.i. ed attuare le assunzioni previste dalla convenzione stipulata ai sensi dell'art. 11 della medesima legge, si sono svolti 5 procedimenti selettivi a seguito di avviamento numerico in convenzione per il profilo di Coadiutore amministrativo presso i Centri per l'impiego di Asti, Novara, Borgomanero, Torino Nord, Settimo Torinese.

In relazione ai tempi tecnici necessari per lo svolgimento dei procedimenti selettivi, una parte delle assunzioni previste a seguito della conclusione di procedimenti avviati nell'anno 2022 sono state attuate nell'anno 2023.

Complessivamente nel corso dell'anno 2022 sono state assunte 145 unità di personale.

Alla data del 31.12.2022 l'organico dell'Ente contava 492 dipendenti, di cui 124 a tempo determinato con contratto di formazione lavoro ed un dirigente a tempo determinato, cui si aggiungono 190 unità di personale regionale in posizione di distacco funzionale, per un totale di 682 unità:

QUALIFICA E CATEGORIA	DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO APL	DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO APL	DIPENDENTI DELLA REGIONE PIEMONTE A TEMPO INDETERMINATO IN DISTACCO FUNZIONALE IN APL
Direttore	1		
Dirigenti		1	2
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat.D)	116	51	33
ISTRUTTORI (ex. Cat. C)	235	73	112
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	15		40
OPERATORI (ex cat. A)			3
Totale	367	125	190

Il bando di selezione per l'attribuzione di 57 incarichi di posizione organizzativa è stato approvato il 10.10.2022. A seguito dei colloqui svoltisi tra l'8 ed il 23 novembre 2022, i nuovi incarichi sono stati attribuiti con decorrenza 01.12.2022.

Progressioni Economiche Orizzontali

A seguito della sottoscrizione del contratto integrativo aziendale per l'anno 2022 ed in applicazione dei criteri in esso definiti, si è proceduto, in data 07.12.2022, al riconoscimento con decorrenza 01.01.2022 delle progressioni economiche orizzontali a 33 dipendenti.

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.

Con Determinazione n. 768 del 14.11.2022 è stata rivista la disciplina dello smart working (già approvata nell'ottobre del 2021) per armonizzarla con le norme contrattuali e si è avviata la conseguente attività di stipula degli accordi, per tutto il personale che accede a questo peculiare istituto.

Le modifiche apportate rispondono in primo luogo alla necessità di recepire le novità normative relative alle priorità di accesso all'istituto (artt. 3 e 4 del D.L.gs n. 105 del 30.06.2022, entrato in vigore il 13.08.2022, che introducono modifiche all'art. 33 della Legge 104/1992 s.m.i. ed all'art. 18 della Legge 81/2017, riconoscendo priorità nell'accesso al lavoro agile ai lavoratori genitori di figli di età inferiore ai 12 anni ovvero disabili, ai *caregivers* ed ai fruitori dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 della Legge 104/1992).

Recependo inoltre i principi definiti dall'art.64 del CCNL 16.11.2022, è stata prevista la possibilità di attivazione dello smart working multi periodale che, nel rispetto del principio della prevalenza del lavoro in presenza, consente in particolari situazioni individuali e familiari del dipendente interessato ed in deroga alla disciplina ordinaria adottata dall'Agenzia, la fruizione consecutiva di un numero di giorni di lavoro agile superiore ai due giorni settimanali con un budget massimo annuale di 96 giornate.

Nell'ambito del PIAO, approvato con determinazione n. 505 del 28.07.2022 la sezione relativa al lavoro agile (POLA) ha dato conto dello stato di attuazione dell'istituto presso l'Ente: alla data del 31.12.2022 risultavano attivi 470 accordi di lavoro agile, distribuiti nei servizi della sede centrale e nei 31 Centri per l'impiego dislocati sul territorio regionale.

47

Le attività connesse alla costituzione e alla gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente sono state regolarmente effettuate:

- stipula e repertoriazione dei contratti di assunzione, di trasformazione part time, di telelavoro (totale 162 contratti);
- comunicazioni obbligatorie on line (COB) di tutti gli eventi di assunzione, cessazione, trasformazione (totale 185 comunicazioni);
- istruttoria delle richieste di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra istituzionali (totale 20 autorizzazioni);
- determinazioni di collocamento in quiescenza (totale 10 provvedimenti);
- gestione procedimenti di mobilità in uscita (1 mobilità volontaria dal 1° ottobre 2022) ed in entrata (13 dipendenti regionali in distacco trasferiti in Agenzia dal 1° gennaio 2023).

Gestione presenze e assenze

Si è proceduto regolarmente alla gestione dell'orario di lavoro e la rilevazione delle presenze e delle assenze del personale per garantire 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, sono state 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).

Gestione contratti formazione lavoro - Rendicontazione su fondi PON Inclusion 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 Inclusion 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 è occupato 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 è stato 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 differenti dall'ordinaria sede di servizio e dal luogo di dimora abituale 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 proseguita la 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.

Amministrazione trasparente

Come previsto dal D.Lgs 33/2013 e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sono stati pubblicati nella sezione "Personale" dell'area dedicata ad Amministrazione trasparente del sito web di Agenzia Piemonte Lavoro 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

Sono stati regolarmente svolti tutti gli adempimenti obbligatori di aggiornamento e di invio delle dichiarazioni annuali sul sistema PerlaPa del Dipartimento della Funzione pubblica inerenti a: anagrafe delle prestazioni, permessi ai sensi della legge 104/1992, 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).

Conto annuale del personale – adempimenti statistici

Il Conto annuale del personale – previsto quale adempimento obbligatorio dal D.Lgs 165/2001 e gestito dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato mediante il sistema informativo SICO – predispone 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 sono state 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 sono state trasmesse entro il termine stabilito con apposita circolare annuale.

Si è inoltre regolarmente proceduto agli ulteriori adempimenti annuali, di natura statistica e in materia di gestione del personale: 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.

4.3.3. 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 è confluito, sul finire del 2022, nel servizio Comunicazione, rapporti con i media e sviluppo reti territoriali, poiché la Direzione ha valutato che le azioni costruite da Agenzia Piemonte Lavoro e dai Centri per l'impiego necessitassero di una maggiore valorizzazione e riconoscibilità, anche attraverso adeguati strumenti di comunicazione. Tra gli obiettivi prioritari dell'area del Servizio dedicata allo sviluppo delle reti territoriali, vi è quello di animare e consolidare le reti partecipate dai Centri per l'impiego e dai differenti stakeholder locali. Il servizio Sviluppo reti territoriali opera, in questa traiettoria, in stretto raccordo con il servizio Innovazione amministrativa, per la cura e 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 particolare, nell'ottica di aumentare la prossimità dei servizi ai cittadini, soprattutto in quei bacini distanti dai Centri per l'impiego esistenti o difficilmente raggiungibili dai mezzi pubblici, sono nate numerose collaborazioni con i comuni, che si sono sostanziate in protocolli di intesa che hanno visto la nascita di sportelli decentrati all'interno dei comuni stessi: capillarizzare la propria presenza sul territorio e semplificare l'accesso delle persone al sistema regionale dei servizi al lavoro è infatti l'obiettivo che Regione Piemonte – attraverso Agenzia Piemonte Lavoro – ha perseguito e persegue l'apertura dei nuovi sportelli territoriali dei Centri per l'impiego. Sono in questo modo nati gli sportelli decentrati, che erogano l'intero universo dei servizi alla persona e alle imprese, e gli sportelli informativi, che offrono soltanto i servizi di primo livello. La presenza di Agenzia Piemonte Lavoro sul territorio, consolidata dai dodici sportelli aperti negli ultimi anni, sarà inoltre ulteriormente irrobustita grazie all'attivazione, nel breve periodo, di ulteriori cinque uffici.

Lo stesso Piano Attuativo Regionale (PAR), volto all'implementazione in territorio piemontese del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), definisce un «modello regionale di intervento» in rete, in cui i Centri per l'impiego e gli operatori accreditati realizzatori delle misure finanziate concorrono, per le rispettive competenze, al raggiungimento degli obiettivi del Programma attraverso un'offerta di servizi integrati (lavorativi, formativi e di inclusione socio-lavorativa), in risposta ai bisogni delle singole persone. A fronte di quanto definito dal PAR di GOL, è risultato quindi di fondamentale importanza definire un modello di rete territoriale mista – a partecipazione pubblico-privata – per affrontare la complessità dei mercati del lavoro locali e la multifattorialità dei fabbisogni delle persone che si rivolgono ai Centri per l'impiego, soprattutto nei casi di particolare fragilità. La creazione di reti pubblico-private coese e cooperanti facilita l'integrazione tra politiche attive del lavoro, formazione e interventi socioassistenziali e consentirà, di conseguenza, di sviluppare percorsi personalizzati fluidi, limitando il più possibile la sovrapposizione tra i canali d'intervento.

Il servizio Sviluppo reti territoriali ha pertanto definito una proposta per la costruzione di reti di collaborazione territoriale per l'attuazione del Percorso 4 di GOL, adottata con D.D. 31 del 24.01.2023. Il modello di rete proposto attraverso le Linee Guida *"Un modello di rete territoriale per la realizzazione del Percorso 4 di GOL"* ha tenuto conto di quanto il servizio ha osservato e sperimentato nel supportare i Centri per l'impiego nella costruzione o nel consolidamento delle reti territoriali. Le Linee guida hanno la finalità di supportare i Centri per l'impiego nel rafforzamento di reti territoriali con gli Enti gestori delle funzioni socioassistenziali e con gli Operatori privati accreditati al Percorso 4 di GOL. Rispetto alla collaborazione con gli Enti gestori delle funzioni socioassistenziali, il servizio ha messo a disposizione dei Centri per l'impiego un modello di protocollo di intesa per la realizzazione di interventi integrati a favore di soggetti vulnerabili (approvato con D.D. 268 del 17.04.2023). Riguardo agli strumenti elaborati, il servizio ha rilasciato il Catalogo dinamico delle opportunità, ad oggi allocato nella intranet *People* e a disposizione di tutti i dipendenti di Agenzia Piemonte Lavoro. Si tratta di un archivio, in formato Excel, a disposizione dei Centri per l'impiego e delle reti territoriali di cui questi fanno parte, che restituisce una mappatura di sgravi e incentivi alle assunzioni, progetti e misure del territorio piemontese. Al momento raccoglie gli incentivi nazionali e le misure regionali. A tendere, grazie al contributo dei Centri per l'impiego e delle reti territoriali, comprenderà anche i servizi locali, le progettualità territoriali e quelle finanziate con risorse proprie dei comuni o delle fondazioni.

Gli altri due specifici strumenti al servizio delle reti territoriali, il Data Rete e il Repository, sono confluiti in un unico applicativo on line, il Data Rete. Consiste in un'evoluzione del precedente Repository. In tal senso, permette non solo di archiviare gli atti formalizzati da Agenzia Piemonte Lavoro – Centri per l'impiego in materia di politiche del lavoro e di sviluppo delle reti territoriali ma, anche, di estrarre statistiche, tabelle e report ad hoc. Inoltre, permette di monitorare e tracciare anche le attività di rete non formalizzate (quali, ad esempio, le semplici collaborazioni per dei recruitment day o la partecipazione ad eventi pubblici). Al suo interno, infine, contiene un indirizzario di tutti i soggetti che, a oggi, hanno partecipato ad attività (più o meno di rete e più o meno formalizzate) con Agenzia Piemonte Lavoro e/o i Centri per l'impiego.

4.3.4. Implementazione SILP

In considerazione delle evoluzioni legislative intercorse e dell'avvio del programma nazionale GOL sono stati coerentemente aggiornati gli applicativi gestionali dei Centri per l'impiego. Il servizio, in collaborazione con quello Implementazione politiche del lavoro e con il CSI, si è occupato 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 è stata 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, dell'applicativo GECO (dedicato alle comunicazioni obbligatorie) e del portale per i servizi digitali rivolti al cittadino PSLP, sono state realizzate alcune attività di allineamento e di cooperazione applicativa, tra i quali la realizzazione dei servizi per la banca dati del collocamento mirato, e di adeguamento ed evoluzione dei sistemi.

Per l'applicativo SILP:

- la progettazione e la realizzazione del servizio per la gestione dei lavoratori disoccupati "sotto reddito" ai sensi del D.L. n. 4 del 2019;
- implementazione dei servizi per la gestione del bando Interventi formativi per i percettori di redditi 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 la costruzione e lo sviluppo del nuovo e rivisitato servizio di 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 è impegnato 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.

4.3.5. Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione

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, sta investendo in un assetto atto a sostenere e promuovere il processo di transizione digitale di un ente che, rispetto al passato, presenta una realtà dimensionalmente sempre più vasta e organizzativamente più complessa.

Per questo motivo nel corso del 2022 l'ente ha provveduto così a rafforzare l'organizzazione interna dei servizi vocati alla gestione degli aspetti legati alla transizione digitale provvedendo anche all'assunzione in forza di personale con esperienza e formazione specifica ed alla selezione di personale che prenderà servizio all'inizio del 2023.

La nuova organizzazione ha previsto l'istituzione del Servizio "Trasformazione Digitale", che annovera tra le sue principali funzioni quella di garantire lo svolgersi delle azioni di implementazione operativa del processo di transizione digitale, al quale sono stati assegnati i compiti previsti dall'art 17 del CAD, ovvero di supporto al RTD con il ruolo centrale di disegno della strategia e coordinamento dei servizi collegati quali "Infrastrutture Tecnologiche" e "Implementazione SILP".

Il compito del Servizio "Transizione Digitale" è quindi quello di delineare la strategia ed il percorso utile ad efficientare l'ente ed intraprendere la strada di trasformazione digitale chiesta dalla politica locale e nazionale, delineando in primo luogo le migliorie da apportare alle "Infrastrutture Tecnologiche" al fine di perseguire gli obiettivi prefissati dal Piano Triennale approvato dall'ente, parallelamente coordinare le attività necessarie ad individuare una miglior struttura organizzativa adeguata

Nel 2022 è stato inoltre approvato il Piano triennale ICT 2022-2024. Quest'ultimo ha previsto 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.

4.3.6. 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 congiunta. Collabora con tutti gli servizi 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.

Nell'ottica di facilitare l'accesso ai servizi, Agenzia Piemonte Lavoro ha avviato un piano di comunicazione strategico, finalizzato a rendere agevole e immediato l'accesso alle informazioni per cittadini e datori di lavoro. Prima di avviare le azioni propedeutiche al raggiungimento di questo obiettivo, è stata avviata un'analisi avente lo scopo di valutare la *brand reputation* e il posizionamento di Agenzia Piemonte Lavoro, soprattutto al fine di monitorare il livello di apprezzamento dei Centri per l'impiego in relazione alle azioni per l'implementazione della rete territoriale. A questo scopo è stata definita la strategia operativa ed è stata avviata la prima fase di stakeholder engagement, tramite il coinvolgimento di 200 attori con i quali si interfacciano i Centri per l'impiego. Le attività riferite al coordinamento, all'ideazione e alla produzione della corporate communication, finalizzate ad armonizzare la strategia comunicativa dell'Ente, sono state realizzate attraverso la definizione di una nuova linea grafica declinata in modello slide, modelli carta intestata, biglietti da visita, loghi, modelli di firma per posta elettronica e manuale di stile. Ad aprile 2022 è stato rilasciato *People*, il nuovo sito di comunicazione interna nella versione statica, ed è ad oggi in corso l'implementazione della versione dinamica. Le attività di corporate storytelling, le campagne di comunicazione e il social media management sono finalizzate a potenziare l'identità e la riconoscibilità di Agenzia Piemonte Lavoro e dei 31 Centri per l'impiego, efficientando, al contempo, i canali di informazione dell'Ente, in particolare attraverso la strategia social. È stata strutturata, a questo scopo, una campagna di comunicazione sulle attività di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego. Le attività di razionalizzazione dei canali social dei Centri per l'impiego sono ad oggi in corso: l'obiettivo è strutturare una rete di gruppi Facebook che permetta di gestire in maniera capillare, ma coerente, la comunicazione dei Centri per l'impiego. È stato definito il piano editoriale, attraverso il quale raccontare la realtà dell'Ente, dedicando spazio ai servizi erogati dai Centri per l'impiego, alle attività/eventi territoriali e alle misure regionali. Le attività relative alla pianificazione media, finalizzate alla realizzazione della campagna di branding, sono state definite e sono in attesa di essere avviate.

È stato sviluppato un prototipo della mappa interattiva dei servizi alla persona erogati dai Centri per l'impiego, che sarà integrato all'interno del sito istituzionale di Agenzia Piemonte Lavoro. 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.

4.3.7. Eventi

La fine delle restrizioni alla mobilità dovute all'emergenza Covid-19, ha permesso di ritornare all'organizzazione delle manifestazioni IOLAVORO e WorldSkills in presenza, dopo 3 edizioni digitali, realizzate interamente online, il 2 e 3 dicembre 2020, il 12 e 13 maggio e il 23 e 24 novembre 2021.

IOLAVORO Biella, 25 novembre 2022			
470	1.150	42	11
Partecipanti	Posti di lavoro offerti	Aziende e Agenzie per il lavoro partecipanti	Incontri

Il **25 novembre 2022** si è tenuta a Biella, presso Città studi, un'edizione locale della manifestazione **IOLAVORO**.

L'appuntamento di Biella è stato inserito nella cornice di "Woooooow! Io e il mio futuro", salone dedicato all'orientamento formativo e professionale dei giovani. Organizzato con il Centro per l'impiego di Biella, in

collaborazione con Gruppo Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale Biellese ha visto la partecipazione di **42 tra aziende e agenzie per il lavoro** interessate alla ricerca di nuovo personale, con **1150 posti di lavoro offerti**.

IOLAVORO E CAMPIONATI DEI MESTIERI WORLDSKILLS			
Torino, 30 novembre – 1 dicembre 2022			
5470 Partecipanti	6.582 Posti di lavoro offerti	136 Aziende e Agenzie per il lavoro	54 Incontri
2000 Studenti	140 Competitors	22 Enti di formazione	14 Mestieri in gara

Sono stati **470 i partecipanti** all'evento che hanno potuto incontrare le agenzie per il lavoro e servizi al lavoro partecipanti, assistere alle presentazioni delle aziende e dei profili professionali ricercati per proporre la propria candidatura e partecipare a laboratori, simulazioni di colloquio e incontri legati alla tematica del lavoro.

Il 30 novembre e 1° dicembre 2022, IOLAVORO è tornata a offrire il più importante spazio dedicato all'incontro fra domanda e offerta di lavoro e all'orientamento professionale, presso il Lingotto Fiere di Torino. L'edizione 2022, caratterizzata dal claim "C'è posto per te", ha incoraggiato le persone in cerca di lavoro a valorizzare le proprie competenze, potenziare le proprie opportunità occupazionali ed entrare in contatto diretto con aziende, agenzie per il lavoro, recruiter, professionisti.

Sono stati **5.470 i partecipanti** all'evento, **6.582 le opportunità lavorative** rese disponibili dalle oltre 150 realtà che hanno fatto recruiting: fra queste **83 aziende, 33 agenzie per il lavoro**, i Centri per l'impiego piemontesi e i servizi per l'impiego della rete EURES.

La 58ma edizione IOLAVORO è stata, come di consueto, occasione per approfondire tematiche focalizzate sugli strumenti e politiche attive del lavoro e sull'orientamento formativo e professionale. Nella due giorni sono stati **54 gli incontri di approfondimento** su tematiche legate al mondo del lavoro, dell'orientamento, della formazione e istruzione, tenuti da più di **100 relatori**.

Contemporaneamente è stata organizzata la **quinta edizione dei Campionati dei Mestieri WorldSkills Piemonte** per selezionare i migliori studenti e giovani professionisti che rappresenteranno il Piemonte nelle future competizioni nazionali ed internazionali.

I mestieri in gara sono stati 14: oltre agli 11 mestieri previsti inizialmente (acconciatura, costruzioni in mattoni, cucina, estetica, falegnameria, grafica multimediale, hotel reception, pasticceria, riparazione di autoveicoli, servizi per la ristorazione e tecnologie della moda), anche grazie a partnership sottoscritte con importanti aziende del settore, sono stati aggiunti tre ulteriori profili professionali in competizione: sistemi robotici integrati, progettazione meccanica CAD e fresatura CNC. Infine, è stato inserito, a fini dimostrativi e senza competizione, il profilo professionale di "tecnologie di laboratorio chimico".

La selezione di questi profili professionali è avvenuta a seguito di una dettagliata analisi del mercato del lavoro e dell'offerta formativa piemontese, svolta insieme all'ufficio studi e ricerche di Agenzia, in accordo con la direzione Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Piemonte e con il forte investimento di note aziende dei settori coinvolti.

I Competitor in gara sono stati 140 (quasi il triplo rispetto all'ultima edizione svoltasi nel 2019), provenienti da 80 enti formativi in rappresentanza di 9 regioni italiane: Piemonte, Trentino-Alto Adige, Lombardia, Emilia-Romagna, Campania, Liguria, Umbria, Veneto e Friuli-Venezia Giulia.

Sono stati inseriti in giuria un totale di **75 Expert** provenienti da 70 enti formativi e aziende.

Parallelamente alle competizioni, inoltre, sono state allestite aree denominate "Try a Skill", in cui gli studenti in visita hanno potuto mettersi alla prova con piccoli laboratori pratici per ciascuno dei mestieri presenti in fiera. Oltre 30 enti formativi e 20 sponsor e partner hanno collaborato nell'organizzazione delle aree Try a Skill e nella fornitura di infrastrutture tecniche.

Nell'area formazione infine, **22 istituti scolastici e agenzie formative** piemontesi hanno presentato al pubblico la propria offerta formativa con stand espositivi.

Le attività previste hanno riscontrato un ampio successo in termini di presenze e di qualità delle attività proposte: **2800 partecipanti tra cui circa 2000 studenti hanno visitato la fiera e partecipato ai laboratori "Try a Skill"**.

La realizzazione dell'evento nell'ambito di IOLAVORO ha permesso di abbattere e condividere parte dei costi fissi come l'affitto del padiglione fieristico e dei servizi correlati. Inoltre, la concomitanza e la condivisione degli spazi permettono di ampliare la visibilità dei due eventi oltre a raggiungere un pubblico molto più vasto ed eterogeneo.

A conclusione del percorso svolto con WorldSkills Piemonte, a tutti i soggetti coinvolti (Expert e Competitor) è stato rilasciato un Digital Badge: un attestato digitale per le competenze acquisite durante la preparazione e la partecipazione ai Campionati dei Mestieri WorldSkills Piemonte 2022.

Parte integrante dell'organizzazione e gestione delle manifestazioni targate IOLAVORO è il sito internet **www.iolavoro.org**. La piattaforma, oltre ad assolvere alla funzione informativa, permette di gestire simultaneamente tutte le edizioni della manifestazione dall'iscrizione di aziende e lavoratori, fino all'accredito all'ingresso.

Tra le attività segnaliamo:

- configurazione, per ogni manifestazione dei form che hanno permesso:
 - o Iscrizione delle aziende e pubblicazione annunci di lavoro;
 - o Iscrizione degli enti formativi per le attività WorldSkills;
 - o Iscrizione dei visitatori e creazione del Curriculum Vitae.
- modifica delle logiche di integrazione con il motore di matching e le funzionalità di ricerca semantica della piattaforma di matching on line IOLAVORO.org (IOLAVORO Virtual), che ha permesso ad aziende, agenzie per il lavoro / SAL e Centri per l'impiego di promuovere le proprie vacancy ed effettuare lo screening delle candidature evitando la duplicazione delle informazioni.
- creazione di una sezione sul sito iolavoro.org dedicata ad ogni manifestazione, contenente informazioni utili all'iscrizione e alla partecipazione alla manifestazione e una sezione dinamica, popolata automaticamente con le vacancy pubblicate dalle aziende partecipanti, aggiornate in tempo reale.
- implementazione della mappa interattiva che permette di raffigurare ogni singola manifestazione e di renderla navigabile utilizzando pc, smartphone e totem touch screen dislocati all'interno della manifestazione.
- introduzione del *qr code* come strumento di accesso alle informazioni ed ai contenuti pubblicati sulla piattaforma con una conseguente riduzione della stampa di materiali informativi cartacei distribuiti durante le manifestazioni.

Tra le funzionalità che caratterizzano la gestione delle manifestazioni segnaliamo inoltre:

- la funzione di messaggistica istantanea che permette di invitare i profili ritenuti interessanti a partecipare alla manifestazione per sostenere un colloquio conoscitivo;
- la generazione dei ticket per l'ingresso;
- la gestione degli accessi;
- lo strumento di revisione CV che ha permesso di attivare, in collaborazione con il servizio Sostegno alla ricerca attiva, SOS Curriculum.

È stata inoltre curata, in sinergia e stretta collaborazione con il servizio Comunicazione di Agenzia Piemonte Lavoro e la Direzione Regionale, la realizzazione di una campagna di comunicazione destinata a massimizzare

la partecipazione degli stakeholder della manifestazione.

Nello specifico:

- brief preliminari;
- immagine “key visual” illustrata e declinazione dell’immagine chiave su tutti i supporti cartacei e digitali necessari;
- realizzazione campagne di mailing presso target specifici già interessati;
- produzione e distribuzione materiali cartacei e distribuzione presso rete Cpi della provincia di Torino;
- realizzazione di piano affissioni presso circuito Città di Torino comprendente affissioni comunali e pubblicità dinamica su mezzi pubblici urbani quali bus, tram, metropolitana;
- realizzazione di piano di inserzioni sponsorizzate e post organici su web e social network;
- realizzazione di piano di inserzioni su testate giornalistiche digitali e cartacee;
- realizzazione di servizio fotografico, video shooting e live posting dell’evento, con video di highlights finale;
- gestione cerimonia di premiazione con regia e conduzione a cura di giornalista televisiva Rete7.

Sono stati inoltre curati i canali social facebook, linkedin, twitter, instagram, telegram, youtube di entrambe le iniziative.

Partecipazione ai Campionati Mondiali WorldSkills International Special Edition 2022

WorldSkills International, in accordo con gli stati membri, il comitato esecutivo WorldSkills Shanghai 2022 e WorldSkills China ha annunciato che la competizione mondiale dei mestieri non si sarebbe svolta a Shanghai. Sono quindi state organizzate competizioni ufficiali secondo gli standard inizialmente previsti. Questi eventi, organizzati con la collaborazione dei diversi paesi membri, hanno preso il nome di WorldSkills Competition 2022 Special Edition. Le competizioni dei 61 singoli mestieri si sono svolte nell’arco di 12 settimane, dal 7 settembre al 26 novembre 2022.

55

Le location prescelte sono state le seguenti: Austria, Canada, Corea del Sud, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Italia, Lussemburgo, Regno Unito, Stati Uniti d’America, Svezia e Svizzera. Più di 1000 Competitor da 58 Paesi e regioni hanno dato vita alla WorldSkills Competition 2022 Special Edition.

Il Piemonte ha partecipato con due mestieri: Hotel reception a Montreux, Svizzera, dal 6 al 9 ottobre, e Beauty therapy a Helsinki, Finlandia, dal 20 al 23 ottobre con un totale di due Expert, due Tutor, due Competitor.

Funzionari di Agenzia Piemonte Lavoro hanno accompagnato i team di mestiere per fornire supporto tecnico alle competizioni, assistenza in loco e in qualità di media team.

4.3.8. Implementazione delle politiche del lavoro

L’attività di coordinamento delle politiche, per il 2022, ha avuto 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 DL n. 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, 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.

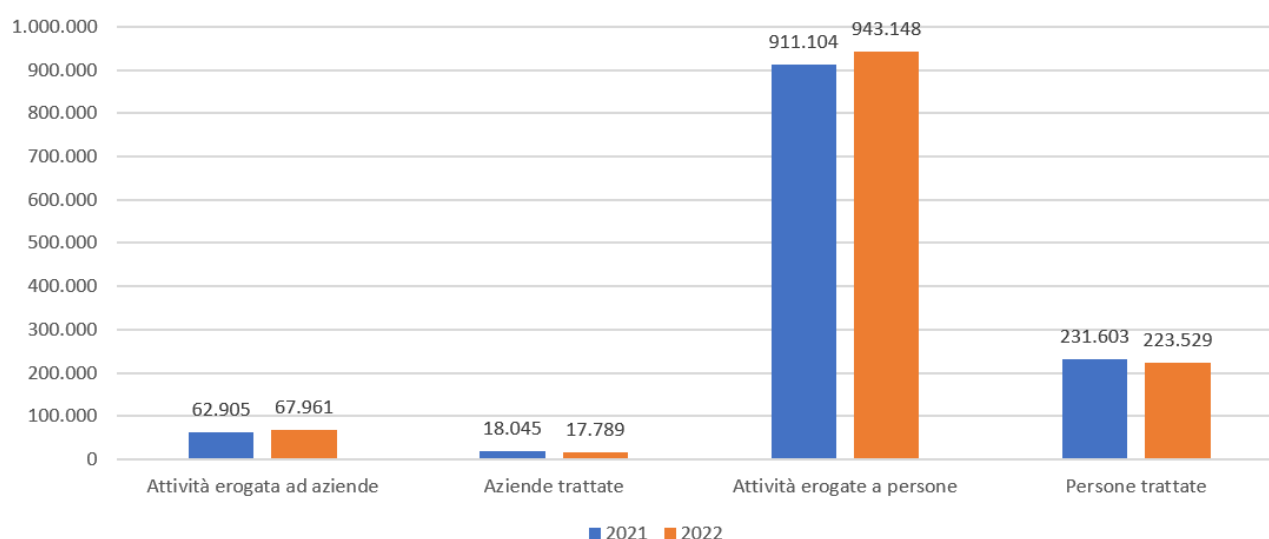
Prosegue inoltre l'attività legata agli interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze delle assistenti familiari. Le attività del progetto coinvolgono i Centri per l'impiego piemontesi e sono gestite dal servizio Inclusione e lavoro, con la collaborazione del servizio Implementazione delle 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.

Di seguito vengono prese in esame le attività realizzate dai Centri per l'Impiego, distinte in specifici LEP, fissati dall'articolo 28 del D.lgs. 150/2015, e articolate in Servizi alle persone e Servizi alle imprese come da D.M. n. 4 dell'11 novembre 2018, di cui attuazione nel corso del 2022. Vengono registrate sul Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP) di proprietà della Regione Piemonte e permettono di tracciare le persone trattate e i servizi erogati agli utenti dei Centri per l'Impiego, l'offerta di lavoro che transita per i Cpi, e le aziende "lavorate" con relativi servizi erogati alla domanda di lavoro.

Sul versante delle "persone" nel 2022 rispetto al 2021, quelle trattate sono diminuite del -3,5% parallelamente invece, i servizi erogati alle persone sono aumentati del 3,5%. In media ogni persona ha fruito di 4,2 servizi (erano 3,9 nel 2021).

Sul versante delle "aziende" nel 2022 rispetto al 2021, quelle trattate sono diminuite del -1,4%, i servizi erogati aumentano invece dell'8%. In media ogni azienda ha fruito di 3,8 servizi (erano 3,5 nel 2021). In particolare, i servizi alle persone sono articolati come segue con relativo peso percentuale sul totale. Si ricorda che ogni utente può fruire di più di un servizio.

Servizi Persone Aziende v.a. 22/21



ATTIVITA' EROGATE A PERSONE	2019	2020	2021	2022
Progetti Specifici**	37.784	43.401	83.470	65.304
A.1 INFORMAZIONE	248.327	173.844	276.546	268.683
A.2 ACCOGLIENZA - PRIMO FILTRO E/O PRESA IN CARICO DELLA PERSONA	315.551	244.301	223.364	239.558
A.3 ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	123.211	74.162	222.203	256.422
A.4 CONSULENZA ORIENTATIVA	23.279	12.208	8.317	22.998
A.5 ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	91.742	43.727	15.565	14.678
A.6 INCONTRO DOMANDA OFFERTA	52.854	46.253	81.639	75.505
Totale complessivo	892.748	637.896	911.104	943.148

In particolare, i servizi alle imprese sono articolati come segue con relativo peso percentuale sul totale. Si ricorda che ogni azienda può fruire di più di un servizio.

ATTIVITA' EROGATE AD AZIENDE	2020	2021	2022
B.1 PROMOZIONE E SCOUTING	3.853	4.873	3.704
B.1.M PROMOZIONE E SCOUTING	507	606	432
B.1.O PROMOZIONE SCOUTING MOO	-	-	509
Promozione e Scouting	4.360	5.479	4.645
B.2.1 INFORMAZIONI	6.672	10.675	11.401
B.2.1.M INFORMAZIONI	6.851	12.794	15.204
B.2.2 RICHIESTA DI SELEZIONE	1.988	5.033	5.278
B.2.2.M RICHIESTA DI SELEZIONE	916	1.764	2.029
Accoglienza e Informazione	16.427	30.266	33.912
B.3 CIGD CONS. APPROFONDITA GEST. CIGD ALLINEAMENTO SEDI-ABILIT. GECO	3.075	58	170
B.3.1 CONSULENZA	8.759	3.903	3.654
B.3.1.M CONSULENZA MIRATO	3.713	2.864	3.441
B.3.2 TIROCINI	293	7.089	7.363
B.3.2.M TIROCINI MIRATO	5	186	328
Consulenza e Tirocini	15.845	14.100	14.956
B.4 INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	4.910	11.007	11.835
B.4.M INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	1.017	1.987	2.583
Incontro D/O	5.927	12.994	14.418
B.5.1M NUMERICA PER EE.PP. E PRIVATI IN PRESENZA DI CONVENZIONE	29	45	16
B.5.2M NUMERICA PER EE.PP. E PRIVATI SENZA CONVENZIONE	5	21	13
B.6.2M SEGNALAZIONE ISPETTORATO	13	-	1
Collocamento Mirato Aziende specifico	47	66	30
Totale complessivo	42.606	62.905	67.961
di cui:			
<i>Totale Servizi erogati Aziende Collocamento Mirato</i>	<i>13.056</i>	<i>20.267</i>	<i>24.047</i>

Si precisa che i volumi differenti di servizi erogati, di persone e imprese variano per ogni singolo bacino per motivi di natura demografica e organizzativa, pertanto ogni Centri per l'impiego può avere un'utenza potenziale (persone) differente in termini di popolazione attiva, indicatori mercato del lavoro etc. e parallelamente un'utenza potenziale (aziende) differente in funzione del tessuto imprenditoriale locale e delle dimensioni delle aziende che lo compongono; di conseguenza, sono presenti architetture organizzative e di risorse umane coerenti con l'utenza potenziale di riferimento.

Anno 2023



Piano delle attività

PREMESSA.....	4
1. IL CONTESTO ESTERNO.....	5
1.1 Il territorio e la popolazione.....	5
1.2 Dinamiche economiche e di mercato.....	2
1.3 Le strategie europee, nazionali e regionali.....	7
2. CONTESTO INTERNO.....	14
2.1 La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro e risorse umane.....	14
2.2. Il personale in servizio.....	16
2.2.1 Le risorse del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego per il Piemonte.....	17
2.2.2 L'evoluzione della dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro.....	18
2.2.3 La programmazione dei fabbisogni e i concorsi espletati.....	19
2.3 Il patrimonio infrastrutturale.....	22
3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	24
4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO.....	28
4.1 I servizi erogati alle persone e alle imprese.....	29
4.1.1 Accoglienza e prima informazione (LEP A, P).....	32
4.1.2 Dichiarazione di immediata disponibilità, profilazione quantitativa e aggiornamento della scheda anagrafico-professionale (LEP B).....	34
4.1.3 Orientamento di base e specialistico, patto di servizio personalizzato, accompagnamento al lavoro (LEP C, D, E, F1).....	35
4.1.4 Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo: tirocini (LEP F2) e apprendistato.....	36
4.1.5 Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo: assegno di ricollocazione (LEP G).....	38
4.1.6 Gestione di incentivi per la mobilità territoriale (LEP I).....	39
4.1.7 Gestione degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di curaverso i minori o i soggetti non autosufficienti (LEP J).....	41
4.1.8 Predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica amministrazione (LEP K).....	43
4.1.9 Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (LEP L).....	44
4.1.10 Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (LEP N).....	45
4.1.11 Collocamento mirato (LEP M-S).....	47
4.1.12 Sviluppo servizio di supporto all'autoimpiego -Autoimprenditoria e MIP (LEP O).....	49
4.1.13 Incrocio domanda e offerta di lavoro (LEP Q).....	50
4.1.14 Servizi alle imprese (LEP P-Q).....	51
4.1.15 Misure e progetti.....	52
4.2 Le azioni per garantire e migliorare l'erogazione dei servizi.....	56
4.2.1 Monitoraggio, studi e ricerche.....	56
4.2.2 Benessere organizzativo.....	58

4.2.3 Sviluppo delle competenze e dei processi organizzativi.....	61
4.3 Le attività di supporto	62
4.3.1 Staff di Direzione	62
4.3.2 Ragioneria e bilancio	63
4.3.3 Gestione giuridica del personale	65
4.3.4 Gestione economica del personale	70
4.3.5 Comunicazione, rapporti con i media, sviluppo delle reti territoriali	72
4.3.6 Implementazione SILP	75
4.3.7 Innovazione – Transizione Amministrativa	78
4.3.8 Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione.....	79
4.3.9 Eventi.....	88
4.3.10 Supporto giuridico alle politiche.....	90
4.3.11 Implementazione delle politiche del lavoro	92
4.3.12 Segreteria generale, URP e accesso agli atti.....	93
4.3.13 Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale.....	94
4.3.14 Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità	95
4.3.15 Appalti e contratti.....	99
4.3.16 Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro.....	101
4.3.17 Economato.....	102
CONCLUSIONI	104

PREMESSA

Il Piano di Attività descrive quanto Agenzia Piemonte Lavoro e i 31 Centri per l'impiego piemontesi intendono realizzare nel corso del 2023. In particolare, il documento illustra le funzioni di Agenzia Piemonte in materia di politiche attive del lavoro e come intende confrontarsi con alcuni fattori fortemente impattanti sul mercato del lavoro regionale.

La complessità che ha contraddistinto lo scorso biennio si conferma essere, in questo 2023, un elemento caratterizzante anche del mercato del lavoro piemontese, assumendo, quindi, i tratti di un fenomeno strutturale e permanente, così come il forte disallineamento tra le competenze e le professionalità ricercate dalle aziende e quelle offerte dai lavoratori.

Agenzia Piemonte Lavoro e i suoi Centri per l'impiego sono stati in grado di dominare questi cambiamenti – gradualmente, ma profondi – dimostrando di saper “cambiare pelle” e adottare un approccio fondato sull'adattamento sistematico.

I Centri per l'impiego hanno infatti risposto con celerità ed efficienza alla portata rivoluzionaria della riorganizzazione dei servizi di politica attiva del lavoro avviata dal Programma GOL, andando ben oltre gli obiettivi delineati dal PAR. La quota di 38.520 *assessment* previsti per il 2022 è stata raggiunta e ampiamente superata: al termine dell'anno, il servizio è stato erogato a ben 48.518 persone. Di queste, 23.517 sono state inviate alla formazione, a fronte delle 10.272 contemplate dal Piano Attuativo Regionale.

In continuità con l'anno precedente, anche il 2023 sarà un anno strategico sia per il consolidamento dell'architettura prevista dal PAR di GOL, sia per lo sviluppo e il rinforzo delle reti territoriali. Quest'ultime, infatti, rappresentano l'architrave per il raggiungimento di uno degli obiettivi principali di Agenzia Piemonte Lavoro: contrastare il disallineamento e facilitare al contempo i processi di matching tra domanda e offerta di lavoro.

Per affrontare adeguatamente queste sfide, Agenzia Piemonte Lavoro prosegue l'attività di incremento e rinforzo del proprio capitale umano, prevista anche dal Piano di potenziamento approvato con D.G.R. n. 40-2021 del 25.09.2022. Sono al momento in corso, infatti, le procedure di selezione e assunzione di 165 nuove risorse a tempo indeterminato, cui seguirà la ricerca e il reperimento di ulteriori dieci figure da inquadrare come Specialisti amministrativi.

Questo processo permetterà di rinforzare e diversificare le competenze dei Centri per l'impiego, aumentando la capacità di rispondere alla complessità dei mercati del lavoro locali e alla domanda di servizi espressa dalla popolazione. Consentirà, inoltre, di individuare modalità virtuose di lavoro – fondate sulla contaminazione reciproca e sull'arricchimento del patrimonio di competenze di Agenzia Piemonte Lavoro nel suo insieme – utili per attraversare la fase di profondo cambiamento sancita dall'avvio del Programma GOL.

In conclusione, il Piano di Attività 2023 fornisce una descrizione dettagliata del contesto (esterno ed interno) entro cui operano i Centri per l'impiego piemontesi ed evidenzia quali siano gli obiettivi strategici che

Regione Piemonte ha assegnato ad Agenzia Piemonte Lavoro, nonché come questa, in raccordo con Centri per l'impiego, intenda perseguirli.

1. IL CONTESTO ESTERNO

1.1 Il territorio e la popolazione

La popolazione, distribuita in n. 7 province e 1 città metropolitana, ha subito variazioni solo in alcune aree. Al netto della Città Metropolitana di Torino, che registra una densità di 329 abitanti per km², la provincia che ha maggior densità abitativa è Novara (276 abitanti/km²), seguita da Biella (189 abitanti/km²) e da Asti(142 abitanti/km²); in ultima posizione si colloca Verbano Cusio Ossola con (70 abitanti/km²). La Città Metropolitana rappresenta il 51,8% dell'intera popolazione piemontese, segue il cuneese con il 13,6% e chiude il Verbano Cusio Ossola con il 3,6%. Dal punto di vista del numero di comuni compresi in ogni aggregato amministrativo, sempre al netto della Città Metropolitana di

Grafico 1: Distribuzione percentuale delle province per popolazione residente, 1° gennaio 2023



Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

Torino (312 comuni), la provincia di Cuneo è quella più numerosa e conta 247 comuni; seguono i 187 della provincia di Alessandria e i 118 della provincia di Asti.

5



Tabella 1: numero di comuni, Densità di popolazione, popolazione e superficie per ripartizione amministrativa, 1° gennaio 2023

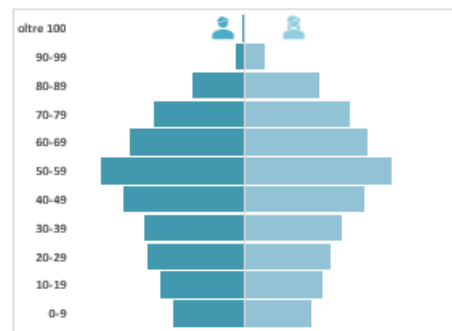
provincia	n. comuni	densità	superficie km ²	popolazione
AL	187	118	3.559	418.277
AT	118	142	1.510	213.779
BI	74	189	913	172.854
CN	247	85	6.905	588.656
NO	87	276	1.340	370.338
TO	312	329	6.827	2.245.838
VB	74	70	2.261	158.149
VC	82	81	2.082	167.999
Totale	1.181	171	25.387	4.335.890

Fonte: Istat – Indicatori Demografici e Territorio

La regione Piemonte conta 2.214.525 femmine (51,1%) e 2.121.365 maschi (48,9%).

Per quanto riguarda il genere e le classi di età, le più popolate per entrambi i generi sono quelle 50-59 anni (16,0% ciascuna) seguita dalle classi 40-49 anni (13,4%) e 60-69 anni (13,2%). I giovani dai 20 ai 29 anni costituiscono il 12,1% per 439.

Grafico 2: Distribuzione demografica per genere e classi di età, Piemonte, 1° gennaio 2023



Fonte: Rielaborazione APL, Indicatori demografici territorio Istat

1.2 Dinamiche economiche e di mercato

PIL, produzione e imprese

Dopo la frenata del 2020 e il rimbalzo nel 2021 proseguito fino al secondo trimestre del 2022 il PIL del Piemonte rallenta, ma cresce ancora, nonostante i contraccolpi della guerra in Ucraina: nel III trimestre del 2022 si registra un +2,3% rispetto allo stesso trimestre del 2021, inferiore alla media italiana (+2,6%), ma in linea con la media europea (+2,4%)¹.

Nei primi tre trimestri del 2021 la variazione del PIL in Piemonte ha fatto registrare rispettivamente i valori di -0,2%, +15,6% e +4,1%, con riferimento ai corrispettivi trimestri dell'anno precedente. La pari variazione del PIL italiano nei primi tre trimestri è stata nell'ordine -0,8%, +17,3%, +3,8%. L'andamento del PIL piemontese risulta lievemente superiore a quello italiano nell'ultimo trimestre, dopo essere stato nel trimestre precedente lievemente inferiore. Pesa nell'industria, in particolare in quella dell'auto, il rallentamento indotto dalla difficoltà di approvvigionamento di prodotti e materie intermedie critiche².

Tabella 2: Nati-mortalità delle Imprese

REGIONE Piemonte	ANNO	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Stock al 31/12
	2022	22.879	21.802	1.077	425.873
	2021	24.958	20.288	4.670	428.476
	2020	20.942	21.913	-971	426.314

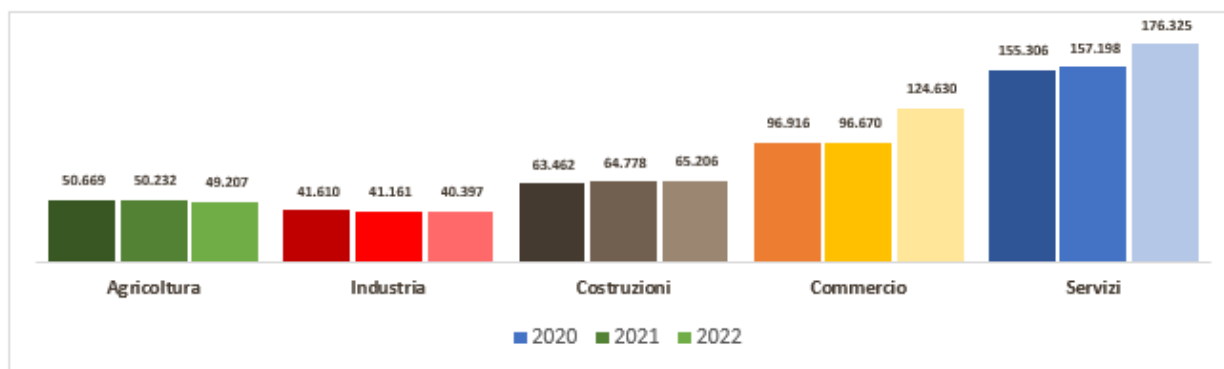
Fonte [Movimprese | Unioncamere](#)

¹ [PILNOW 21 III CS \(camcom.it\)](#)

² [CONGIUNTURA IN PIEMONTE III TRIMESTRE 2021 v.2 \(camcom.it\)](#)

Continuando l'analisi settoriale in termini di imprese registrate nell'arco tra il 2020 e il 2022 possiamo notare che dopo l'emergenza sanitaria l'Industria non è stata in grado di invertire la tendenza negativa, diversamente da come si sono comportate in particolar modo Commercio e Servizi. Agricoltura e Costruzioni, invece rimangono pressoché stazionarie.

Grafico 3: Andamento demografico dell'imprenditoria piemontese



Fonte [Movimprese | Unioncamere](#)

Domanda e Offerta di lavoro: indicatori statistici

Sul versante della domanda e dell'offerta di lavoro, si prendono in esame le elaborazioni statistiche riferite ai dati di carattere amministrativo, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro Piemonte derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie³

In questa sede non vengono proposte quelle riferite alle indagini permanenti dell'ISTAT poiché gli indicatori statistici campionari del mercato del lavoro riferiti al 2022 non sono ancora disponibili.

Pertanto, si procede all'illustrazione dei seguenti indicatori:

- i flussi dei movimenti contrattuali⁴ del 2022: i flussi occupazionali vengono elaborati sia in termini di numero di contratti attivati, sia in termini di F.T.E. (full time equivalent) al fine di consentire un confronto con il Piano Attività previsionale, in termini di numero di cessazioni di contratti e di saldi tra assunzioni e cessazioni;
- i flussi di disoccupati amministrativi⁵ (persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al

³ L'obbligo di comunicazione è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro, subordinato o autonomo o delle altre tipologie di lavoro individuate dalla legge (art.9-bisc.2 del decreto-legge n.510/96 e succ. Legge n.296/2006) deve dare comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

⁴ Flusso movimenti contrattuali: il conteggio del n. di assunzioni e di cessazioni con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato nell'arco del periodo in oggetto, in questo caso anno 2019 e anno 2020, ai sensi del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, che ha reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06).

⁵ Dal 1° dicembre 2017, la DID può essere rilasciata esclusivamente in forma telematica, tramite uno dei seguenti canali:

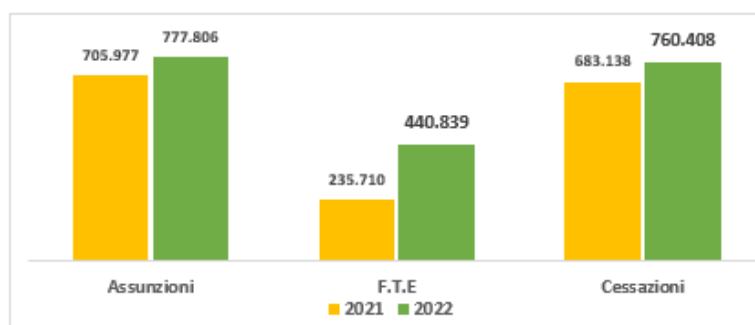
- portale ANPAL, accedendo in autonomia e con proprie credenziali personali (richiesta autonoma) oppure con il supporto di

lavoro ai sensi del D.lgs. 150/2015) del 2022 confrontati con quelli del 2021 distribuiti su base annuale.

Rispetto ai flussi dei movimenti contrattuali emerge che tra le assunzioni nel 2022 si registra un incoraggiante incremento del 2,9% rispetto al 2021 che sottolinea il processo di ripresa successivo alla crisi del 2020; la tendenza è avvalorata dal valore del F.T.E.⁶ che infatti segnala un exploit del 87,0%, indicando come la stabilità dei contratti posti in essere sembri essere notevolmente migliore.

Le cessazioni 2022 seppur aumentate del 11,3%, mostrano un incremento inferiore al rapporto 2021/2020 di circa il 4%. È da notare in maniera positiva come nonostante quest'ultimo biennio sia stato caratterizzato dal blocco dei licenziamenti di alcune forme contrattuali, nel 2022 le cessazioni non sono aumentate come ci si sarebbe invece potuto aspettare.

Grafico 4: Flusso movimenti contrattuali, Piemonte, 2022/2021



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

4

Per quanto riguarda le qualifiche professionali⁷, l'universo delle assunzioni da lavoro subordinato e parasubordinato rimane in linea con la dinamica dell'anno precedente. Tuttavia, si denota la tendenza a una maggiore professionalizzazione data dalla crescita relativa rispetto all'anno precedente delle qualifiche alte (+11,2%), delle qualifiche intermedie (+15,4%) e della relativa staticità delle professioni non qualificate (+3,3%)

Nel dettaglio, le alte qualifiche rappresentano il 23,6% delle assunzioni e il 23,0% delle cessazioni con un saldo pari a 7.981; le qualifiche intermedie il 43,5% del totale e il 43,2% delle cessazioni effettuate con un

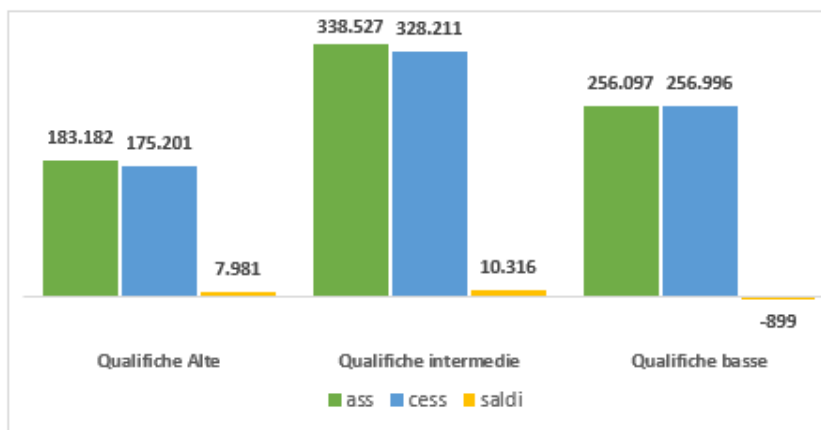
-
- un operatore di un qualsiasi CPI o di un istituto di patronato convenzionato con ANPAL (richiesta intermediata);
 - Sistemi Informativi Regionali, dotati di apposite funzionalità in cooperazione applicativa con il Nodo di Coordinamento Nazionale, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di un qualsiasi CPI;
 - portale INPS, contestualmente alla presentazione della domanda di NASpl o DIS-COLL, in autonomia mediante la modalità on-line o con il supporto di un operatore di patronato. Nel Piano di Attività 2021 previsionale sono stati confrontati i flussi DID degli anni 2018,2019, 2020 e dei primi cinque mesi del 2021.

⁶ L'indicatore F.T.E. (Full Time Equivalent) attribuisce ad ogni assunzione un valore pari a 1 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato full-time o a tempo determinato e pieno della durata prevista di almeno 365 giorni; pari a 0,5 se, rientrando entro tali requisiti, è a part-time; pari al rapporto tra la durata prevista in giorni e 365, dimezzato in caso di tempo parziale, se si tratta di un contratto temporaneo che scade prima di un anno. Si tratta di un calcolo grezzo, che però minimizza i rapporti di durata brevissima e valorizza quelli più stabili, incorporando quindi in un indicatore sintetico elementi di ordine più qualitativo, quali la precarietà e l'impegno lavorativo in termini di orario.

⁷ Qualifiche aggregate per Grandi Gruppi Professionali, Classificazione Istat delle Professioni 2011

saldo di 10.316 unità; le qualifiche basse invece costituiscono il 32,9% delle assunzioni e il 35,8% delle cessazioni con un saldo di -899. Sembra emergere un mercato del lavoro concentrato nelle qualifiche intermedie che comprendono le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio quelle qualificate nelle attività commerciali e dei servizi, artigiani, operai specializzati e agricoltori.

Grafico 5: Distribuzione qualifiche su base semestrale, Piemonte 2022



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

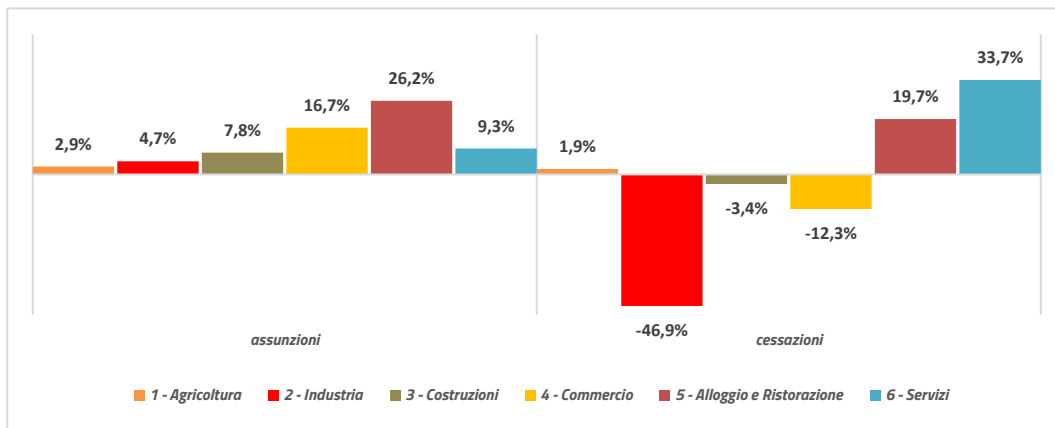
Sul versante dei settori economici (grafici 6 e 7) quello dei Servizi, pur mostrando variazioni congiunturali 2022/2021 non performanti, riporta il maggior numero di posizioni lavorative attive nel 2022 (+35.053).

Quello che mostra una ripresa più consistente è l'industria turistica dove Alloggi e ristorazione mantiene una evidente longevità dei contratti dimostrata dall'exploit dei saldi assunzioni/cessazioni del 2022 (+18.215).

Anche il settore delle Costruzioni registra andamenti positivi: nel periodo considerato le assunzioni incrementano del 7,8% e contestualmente le cessazioni si contraggono (-3,4%); in questo caso, però la tendenza positiva potrebbe essere influenzata dalle facilitazioni in materia di sgravi fiscali legati al bonus edilizia. Dinamica analoga per il Commercio confermata da +16,7% delle assunzioni e -12,3% delle cessazioni: rimane un settore caratterizzato da un'accentuata flessibilità contrattuale e un deciso recupero nel tempo. L'Industria risente ancora delle difficoltà portate dalla crisi pandemica e dai cambiamenti socio-economici ma sembra comunque avviarsi verso un avanzamento confermato dal saldo assunzioni/cessazioni del 2022 di +5.410 unità.

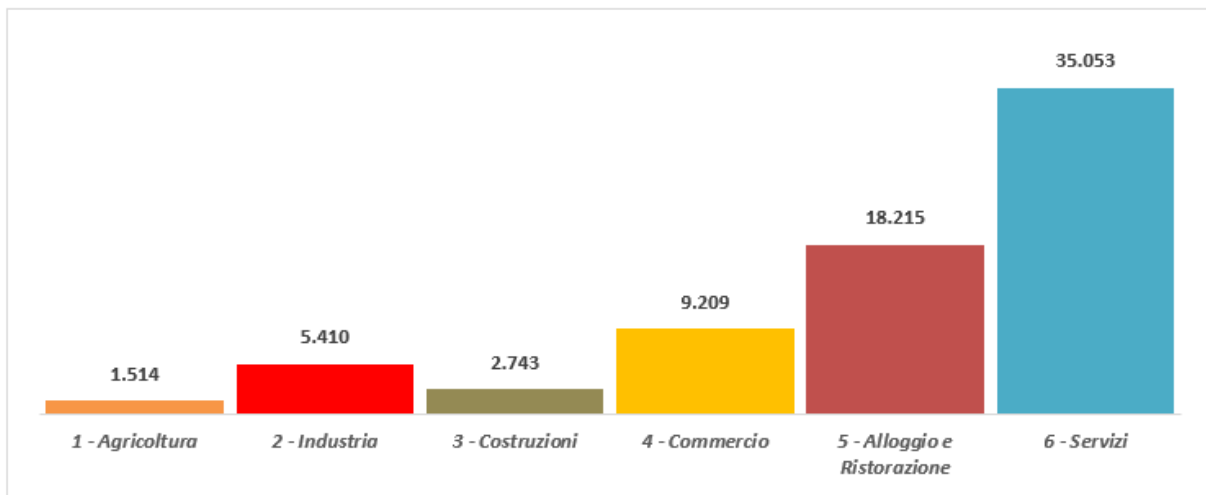
La dinamica dell'agricoltura, che negli ultimi anni aveva visto un considerevole aumento delle posizioni lavorative, dal 2022 registra invece una situazione di maggiore stabilità come riportato dalle variazioni percentuali sia delle assunzioni sia delle cessazioni.

Grafico 6: Variazione percentuale Assunzioni e cessazioni per macrosettori 2022/2021



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

Grafico 7: Saldi Assunzioni – Cessazioni per macrosettore 2022



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

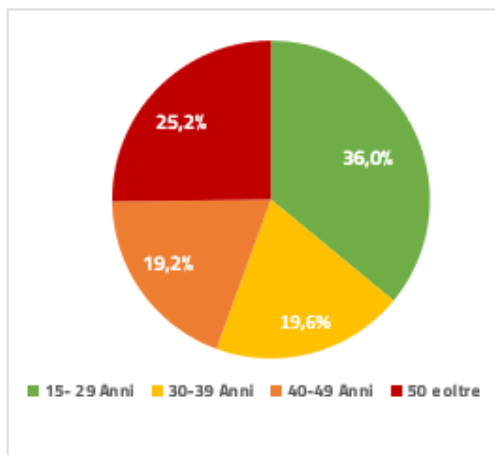
Sul fronte dei flussi di **disoccupati amministrativi** (Grafico 8) nel 2022 sono si contano 190.389 persone in Piemonte che hanno dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro ai sensi dell’art.19 D.Lgs 150/2015. Erano 180.755 nel 2021 e incrementano del 2,5% nel 2022.

Rispetto al genere si rileva una pressoché equa distribuzione in cui le donne costituiscono il 54,5% e gli

uomini il 45,5%. I giovani tra i 15 e i 29 anni sono quelli più rappresentati con il 36,0%, seguiti dalla classe 50 e oltre con il 25,2%. Si confermano quindi le proporzioni già rilevate nell'arco del 2021.

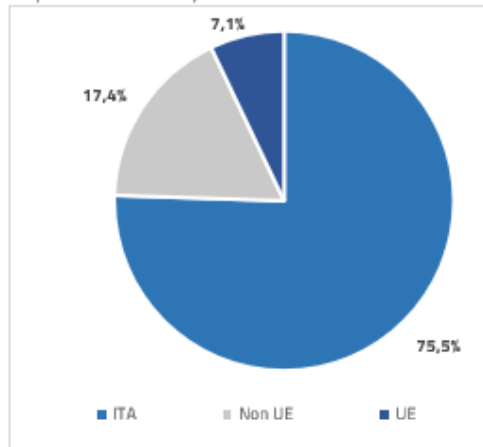
Infine, rispetto alla cittadinanza gli italiani sono la categoria più numerosa pari al 75,5%, seguiti da quella delle persone con provenienza extra UE pari al 17,4% e il 7,1% con provenienza UE.

Grafico 8: distribuzione popolazione per classi d'età, Piemonte 2022



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

Grafico 9 Distribuzione per cittadinanza



Fonte: Rielaborazione APL su dati Silp

Rispetto alle classi di età i giovani tra i 15 e i 29 anni sono quelli più rappresentati con il 36,0%, seguiti dalla classe 50 e oltre con il 25,2%. Si confermano quindi le proporzioni già rilevate nell'arco del 2021.

Infine, rispetto alla cittadinanza gli italiani sono la categoria più numerosa pari al 75,5%, seguiti da quella delle persone con provenienza non UE pari al 17,4% e il 7,1% con provenienza UE.

In conclusione, il 2022 si caratterizza da un miglioramento di tutte le componenti del mercato del lavoro. I dati indicano che il percorso di ripresa iniziato nel 2021 si stanno consolidando e, in alcuni casi, stabilità e occupazione sono migliori del 2019. Alcuni settori stentano ancora, ci si aspetta una maggior qualificazione e riqualificazione delle professionalità in entrata nel mercato del lavoro. Quest'ultimo appare sempre più polarizzato dove ad una richiesta di sempre maggiore qualificazione corrisponde una eguale necessità di professioni a bassa qualificazione. Di questo ne abbiamo avuto conferma recentemente nell'agricoltura, quando in mancanza di manodopera, il settore ha avuto momenti di grossa difficoltà.

Infine, per quanto riguarda la disoccupazione amministrativa, le categorie più colpite continuano ad essere giovani under 30 ai quali si aggiungono gli over 50, indipendentemente dal genere di appartenenza.

1.3 Le strategie europee, nazionali e regionali

Il 2023 – pur a fronte delle avversità socioeconomiche emerse dallo scoppio della pandemia da COVID-19 in poi – si caratterizza per un'ingente quantità di opportunità: sono molteplici, infatti, le possibilità di fruire di risorse economiche derivanti da piani e programmi europei, nazionali e regionali. Il 2023, per il sistema regionale piemontese, rappresenta pertanto un'occasione fondamentale per far sì che le politiche attive del

lavoro impattino in maniera strutturata e strutturale sui livelli di occupazione e sulle potenzialità di crescita economiche del territorio.

Da questo punto di vista, innanzitutto, va menzionato il valore strategico assunto dal piano Next Generation EU (NGEU), più noto come Recovery Fund. Il piano, varato dall'Unione europea, prevede l'erogazione di fondi per supportare gli stati membri in seguito alla crisi multidimensionale generata dalla pandemia. Per candidarsi ad accedere a questi fondi, l'Italia ha presentato, il 30 aprile 2021, il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** alla Commissione europea, che lo ha approvato il 13 luglio dello stesso anno.

Il PNRR – suddiviso in sei missioni principali e riferito al periodo 2021-2026⁸ – si pone l'obiettivo di rilanciare il Paese, stimolando una transizione ecologica e digitale, e di favorire un cambiamento strutturale dell'economia. Grazie al PNRR, infatti, il Governo italiano mira a risolvere gli annosi problemi che hanno rallentato lo sviluppo socioeconomico nazionale degli ultimi vent'anni: in particolar modo, la debole dinamica degli investimenti, la ridotta capacità amministrativa del settore pubblico e le disparità di reddito, di genere, generazionali e territoriali. Delle sei missioni principali, quella destinata a impattare sui mercati del lavoro italiani è la Missione 5 ("Inclusione e coesione", finalizzata a dare piena attuazione al modello di politiche attive del lavoro delineato con il D.Lgs. 150/2015), attraverso la costruzione di percorsi personalizzati a supporto dell'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone prive di occupazione o di lavoratori con redditi inferiori alla soglia di povertà. Le linee di intervento strategicamente più rilevanti contemplate dal PNRR sono:

- l'istituzione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), che prevede una sostanziale riforma del sistema delle politiche attive del lavoro, che vede i Centri per l'impiego come attori centrali;
- l'adozione del Piano nazionale nuove competenze – nonché la contestuale erogazione di programmi di formazione per le persone disoccupate prese in carico dai Centri per l'impiego – e il consolidamento del sistema stesso della formazione professionale;
- il rafforzamento dei Centri per l'impiego, al fine di rinnovare la rete nazionale dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione tra sistemi informativi regionali e nazionali, aumentare la prossimità ai cittadini e la capillarità nei territori, favorire l'integrazione con il sistema dell'istruzione e della formazione e introdurre strumenti per l'analisi dei fabbisogni delle competenze e per la certificazione di quest'ultime;
- la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle parità di genere, per incentivare e accompagnare le imprese a adottare scelte adeguate a ridurre, nelle sue molteplici dimensioni, il divario di genere;

⁸ Il governo prevede, stando alle stime riportate dallo stesso PNRR, che entro il 2026 si verifichi un aumento del PIL di 3,6 punti percentuali e un aumento del tasso di occupazione di 3,2 punti percentuali.

- il potenziamento del percorso di formazione duale attraverso l'apprendistato, per promuovere l'occupazione giovanile e l'acquisizione di nuove competenze tecniche e trasversali;
- il potenziamento del Servizio civile universale, per spronare più giovani a compiere un percorso di apprendimento non formale.

Una seconda, importantissima, linea di finanziamento è costituita dal **Fondo complementare al Piano di ripresa e resilienza**, istituito attraverso il decreto-legge n.59 del 6 maggio 2021 (convertito, con modificazioni, dalla legge n.101 del 1 luglio 2021) e alimentato dal bilancio pubblico italiano. Il Fondo è dotato di circa 30,6 miliardi di euro ed è destinato a interventi collegati e complementari rispetto a quelli previsti nelle sei missioni del PNRR. I progetti, per essere inclusi nel Fondo, dovranno rispettare i seguenti parametri: definire una chiara (e verosimile) stima dei costi, osservare i criteri di *tagging* sulla digitalizzazione e sulla sostenibilità dei progetti e il principio del *do no significant harm* (DNSH) e, infine, avere una durata prevista di attuazione che supera il 2026 (ovviamente, ferma restando la compatibilità con i criteri di selezione dei progetti del PNRR). I principali ambiti di intervento contemplati dal Fondo sono:

- lo sviluppo e la diffusione di competenze digitali, nonché di forme di partecipazione e di cittadinanza digitale;
- la ricerca e lo sviluppo in ambito di tecnologie satellitari e di economia spaziale;
- il potenziamento del sistema degli incentivi per l'efficientamento energetico degli edifici (il c.d. "Superbonus 110%");
- l'implementazione di infrastrutture e di sistemi di mobilità sostenibile, il miglioramento dell'accessibilità e della sicurezza delle strade e la sostenibilità ambientale dei porti;
- la valorizzazione del patrimonio culturale e delle aree naturali;
- la tutela della salute, dell'ambiente e del clima e il perseguimento di un modello di ospedale sicuro e sostenibile;
- l'animazione di iniziative di ricerca di tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale;
- la costruzione e il miglioramento di padiglioni e spazi appartenenti a strutture penitenziarie per adulti e per minori;
- la stipula di contratti di filiera e distrettuali per i settori agroalimentare, della pesca e dell'acquacoltura, della silvicoltura, della floricoltura e del vivaismo.

Una terza e ulteriore fonte di finanziamento che interessa il sistema regionale piemontese è quella del **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)**, strumento creato dall'Unione europea per investire nelle persone e nelle loro competenze e volto a dare attuazione al pilastro europeo dei diritti sociali. Il Fondo, che stanziava oltre 1,3 miliardi di euro per il periodo 2021-2027, fornisce un contributo fondamentale alle politiche in materia di

occupazione, istruzione e competenze e inclusione sociale. Il Fondo contribuisce insieme al PNRR, in un'ottica sinergica e complementare, nonché di orizzonte temporale più lungo, agli obiettivi di migliore funzionamento del mercato del lavoro regionale (con particolare attenzione ai giovani e alle donne), di contrasto alle disuguaglianze derivanti dalla pandemia da COVID-19, di promozione di condizioni di accesso egualitarie ai servizi educativi e di salvaguardia della coesione sociale.

In tal senso, il PR FSE + della Regione Piemonte persegue 8 Obiettivi specifici selezionati tra quelli indicati nell'art.4 del Reg (UE) 2021/1057, riconducibili a 4 aree di policy (Priorità): occupazione, istruzione e formazione, inclusione sociale e occupazione giovanile.

Nell'ambito delle Priorità e degli Obiettivi specifici (OS) selezionati, sono identificate nel PR FSE Plus alcune azioni di possibile implementazione, tra cui:

- per la Priorità Occupazione (OS "a" ESO 4.1; OS "b" ESO 4.2; OS "c" ESO 4.3): servizi e misure di politica attiva del lavoro (compresa la formazione finalizzata all'inserimento sul mercato del lavoro); servizi e contributi per la creazione d'impresa e per il sostegno alle *start-up*; mobilità transnazionale; rafforzamento delle imprese del terzo settore; ricollocazione e mobilità professionale (compreso l'apprendistato per la ricollocazione); rilevazione dei fabbisogni; rafforzamento dei servizi per l'impiego, in una prospettiva di rete con gli altri servizi di welfare territoriale; sostegno all'occupazione femminile attraverso misure di conciliazione e per la riduzione delle disuguaglianze di genere nell'accesso e permanenza nel mercato del lavoro;
- per la Priorità Istruzione e Formazione (OS "e" ESO 4.5; OS "f" ESO 4.6; OS "g" ESO 4.7): interventi volti alla qualificazione e rafforzamento dei sistemi di orientamento e di formazione professionale; azioni per l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC); percorsi IFTS/ITS; formazione post obbligo non ordinamentale (qualificazioni regionali); formazione continua e permanente;
- per la Priorità Inclusione sociale (OS "h" ESO 4.8; OS "k" ESO 4.11): interventi volti a sostenere l'occupabilità e la cittadinanza attiva di diverse categorie di destinatari (dai disoccupati di lunga durata ai migranti, disabili, altre categorie svantaggiate); interventi finalizzati al rafforzamento del sistema dei servizi socio-assistenziali anche attraverso un maggiore coinvolgimento degli attori locali e del Terzo settore;
- per la Priorità Occupazione giovanile (OS "a" ESO 4.1; OS "f" ESO 4.6): l'apprendistato (professionalizzante, per il conseguimento di titoli di istruzione secondaria/terziaria, per la ricerca); l'orientamento; il sostegno a progetti mirati a prevenire e contrastare il fenomeno dei NEET; i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e altre misure di contrasto all'abbandono scolastico.

A queste azioni si aggiungono interventi per il rafforzamento della capacità delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile, a valere sugli OS "b" e "k".

Affine e, in buona sostanza, complementare al FSE Plus è il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR),

dedicato al contrasto del divario tra diversi livelli di sviluppo che sussiste tra le differenti regioni europee e a favorire il miglioramento delle condizioni di vita nelle aree meno favorite⁹. **Il Programma Regionale (PR) FESR Piemonte 2021-2027 della Regione Piemonte**, approvato con Decisione di esecuzione della Commissione europea C (2022) n. 7270 del 7 ottobre 2022 (receputa, a sua volta, con deliberazione della Giunta regionale n. 41-5898 del 28 ottobre 2022), prevede quasi 1,5 miliardi di euro a sostegno del sistema piemontese per affrontare le grandi sfide per lo sviluppo, coniugando rilancio della competitività e sostenibilità e inclusività della crescita. Il PR FESR si articola in cinque Priorità:

- Priorità I – RSI, competitività e transizione digitale, che promuove azioni di sostegno e di rafforzamento dimensionale, tecnologico e organizzativo delle imprese e della pubblica amministrazione (Obiettivo di policy -OP 1);
- Priorità II – Transizione ecologica e resilienza, che prevede un insieme articolato di interventi rivolti al sistema produttivo e ai soggetti pubblici per promuovere l'espansione dell'utilizzo di tecnologie di teleriscaldamento e di tele-raffrescamento, incentivando l'uso di fonti rinnovabili e/o non inquinanti e tutelando la biodiversità dei territori (Obiettivo di policy -OP 2);
- Priorità III – Mobilità urbana sostenibile, che sponsorizza la mobilità ciclistica quale driver dei sistemi di mobilità urbana del prossimo futuro (Obiettivo di policy -OP 2);
- Priorità IV – Infrastrutture per lo sviluppo delle competenze, che sostiene il potenziamento delle infrastrutture delle istituzioni scolastiche paritarie e degli enti del sistema regionale della formazione che erogano percorsi di istruzione e formazione professionale (Obiettivo di policy -OP 4);
- Priorità V – Coesione e sviluppo territoriale, che stimola interventi per la valorizzazione sostenibile del territorio, per la rigenerazione urbana e per la tutela del patrimonio culturale e naturale (Obiettivo di policy -OP 5).

In particolare, Agenzia Piemonte Lavoro potrà avere un ruolo nella definizione e realizzazione degli interventi attuativi della Priorità V (OP5) relativa alle **Strategie Urbane d'Area** - SUA, di cui alla DGR 80 - 6284 del 16.12.2022 e alle Aree interne in sinergia con la Strategia nazionale. Con la D.D. n. 42 del 07.02.2023 è stato aperto il Bando per la selezione del soggetto capofila e l'individuazione dei Comuni componenti le aggregazioni urbane finalizzato alla presentazione della SUA e dei soggetti capofila. Le 14 aggregazioni sono Alto novarese e bassa Val Sesia, Comuni alessandrini, Langhe, Braidese, Monregalese e basso cuneese, Saluzzese, Pinerolese, Valli di Susa e Sangone, Ciriacese, Canavese ed Eporediese, Collina e pianura torinese, Area metropolitana ovest, Area metropolitana sud, Area metropolitana nord.

È inoltre ravvisabile un ruolo di Agenzia Piemonte Lavoro nel contesto:

⁹ Il Fondo dedica particolare attenzione ai territori con permanenti svantaggi naturali o demografici (come le regioni più settentrionali dell'UE) e alle aree insulari, transfrontaliere e di montagna.

- della Priorità I, per RSO.1.4 riguardante anche interventi di rafforzamento delle competenze del personale occupato;
- della Priorità II, per quanto riguarda il rafforzamento delle competenze e la selezione del personale volto a sostenere la transizione ecologica;
- della Priorità IV, per RSO4.2 rispetto agli interventi aventi come beneficiarie le scuole paritarie, le agenzie formative e gli Istituti tecnologici superiori (ITS).

Occorre inoltre considerare gli interventi che realizzerà **la Città di Torino come Organismo Intermedio del Programma Nazionale PN Metro Plus Città Medie Sud 2021-2027**, approvato con decisione C (2022) 9773 del 16 Dicembre 2022). In continuità su alcune tematiche (digitale, mobilità, efficientamento energetico e inclusione sociale) il nuovo Programma amplia la propria azione in ambiti di intervento sfidanti e innovativi, strettamente correlati allo sviluppo urbano:

- azioni integrate di rigenerazione urbana
- «green»
- innovazione sociale
- accesso all'occupazione
- interventi di natura ambientale e di economia circolare
- promozione sviluppo sociale anche attraverso la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza.

Di seguito sono riportati gli obiettivi specifici afferenti all'OP4 e le correlate azioni previste in cui si può ipotizzare un coinvolgimento di Agenzia Piemonte Lavoro.

Obiettivo specifico	Azione
ESO4.8. Incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati (FSE+)	4.4.8.1 Misure di riduzione del disagio e di incentivazione attiva rivolte a soggetti vulnerabili comprendenti un mix di interventi personalizzati di tipo formativo e di accompagnamento all'occupazione
ESO4.8. Incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati (FSE+)	4.4.8.2 - Sostegno a progetti di inclusione attiva e generazione di nuove opportunità occupazionali da parte dell'economia sociale
ESO4.8. Incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati (FSE+)	4.4.8.2 - Sostegno a progetti di inclusione attiva generazione di nuove opportunità occupazionali da parte dell'economia sociale
ESO4.11. Migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l'accesso agli alloggi	4.4.11.1 Rafforzamento della rete dei servizi del territorio

Obiettivo specifico	Azione
e all'assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendone l'accesso e prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l'accessibilità l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata, anche per le persone con disabilità (FSE+)	
ESO4.11. Migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l'accesso agli alloggi e all'assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendone l'accesso e prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l'accessibilità l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata, anche per le persone con disabilità (FSE+)	4.4.11.2 Sostegno all'attivazione coinvolgimento del Terzo settore e della comunità in nuovi servizi
ESO4.12. Promuovere l'integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, compresi gli indigenti e i bambini (FSE+)	4.4.12.1 Integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale

Attualmente la Città di Torino sta predisponendo il proprio Piano che riguarda gli interventi da attuare sul proprio territorio nel contesto del PN Metro Plus Città Medie Sud 2021-2027.

Per completezza¹⁰, va infine menzionato il Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) 2021-2027, strumento finanziario del Governo italiano (insieme ai succitati fondi europei), attraverso cui attuare le politiche per lo sviluppo della coesione economica, sociale e territoriale e per contrastare ed eliminare gli squilibri economici e sociali. In merito agli ambiti di intervento, per il periodo 2021-2027, la programmazione FSC raccoglie le sfide poste dalle transizioni verde e digitale e mira ad accompagnare il Paese verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio, migliorando le infrastrutture fisiche e digitali e perseguendo l'inclusione sociale. Al momento sono stati approvati con la Delibera CIPESS n. 79/2021, nelle more della definizione dei Piani di sviluppo e coesione 2021-2027 e della relativa disciplina, alcuni interventi finanziati con l'anticipazione delle risorse FSC 2021-2027, che per il Piemonte ammontano ad euro 132.013.666,35 (cfr. Deliberazione della Giunta Regionale 14 giugno 2022, n. 51-5212 di presa d'atto). Nello specifico si tratta di:

- indirizzi per la programmazione triennale in materia di offerta formativa di IeFP per euro

¹⁰ Il Fondo Sviluppo e Coesione è infatti prioritariamente dedicato a interventi che insistono sul territorio delle regioni del Mezzogiorno d'Italia.

35.992.650,00;

- sostegno a progetti strategici di investimento sulla specializzazione del capitale umano, in coerenza alle scelte di investimento del sistema imprenditoriale regionale – integrazione di iniziative finanziate con altri fondi – attività formative finalizzate all’occupazione per euro 38.932.481,00;
- programmazione integrata dell’offerta formativa regionale del Sistema di Istruzione e formazione tecnica superiore per euro 5.839.000,00;
- programmazione integrata dell’offerta formativa regionale del Sistema di Istruzione e formazione tecnica superiore per euro 735.869,00.

A fronte di queste molteplici risorse messe a disposizione, per il sistema regionale piemontese – e per Agenzia Piemonte Lavoro, in qualità di ente strumentale dedito all’erogazione di misure e servizi di politica attiva del lavoro – si paventa un’opportunità unica e irripetibile, inerente non soltanto alla quantità di fondi disponibili, ma anche e soprattutto alla possibilità di usufruire di diverse possibilità in un’ottica di composizione e integrazione degli interventi e dei servizi e non, come troppo spesso è accaduto in passato, di sovrapposizione degli stessi.

2. CONTESTO INTERNO

2.1 La struttura organizzativa di Agenzia Piemonte Lavoro e risorse umane

L’adozione del Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) ha posto 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. L’*assessment* è diventato il tratto distintivo nell’individuazione del fabbisogno di qualificazione o riqualificazione e nell’attivazione delle reti territoriali per i fabbisogni complessi.

I Centri per l’impiego, come porta d’accesso del Programma, ricoprono 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 ha reso indispensabile il percorso di riorganizzazione e reingegnerizzazione dei processi organizzativi.

A perfezionamento di quanto realizzato nel corso del biennio precedente, il 2023 avvia la modellizzazione dei processi. 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.

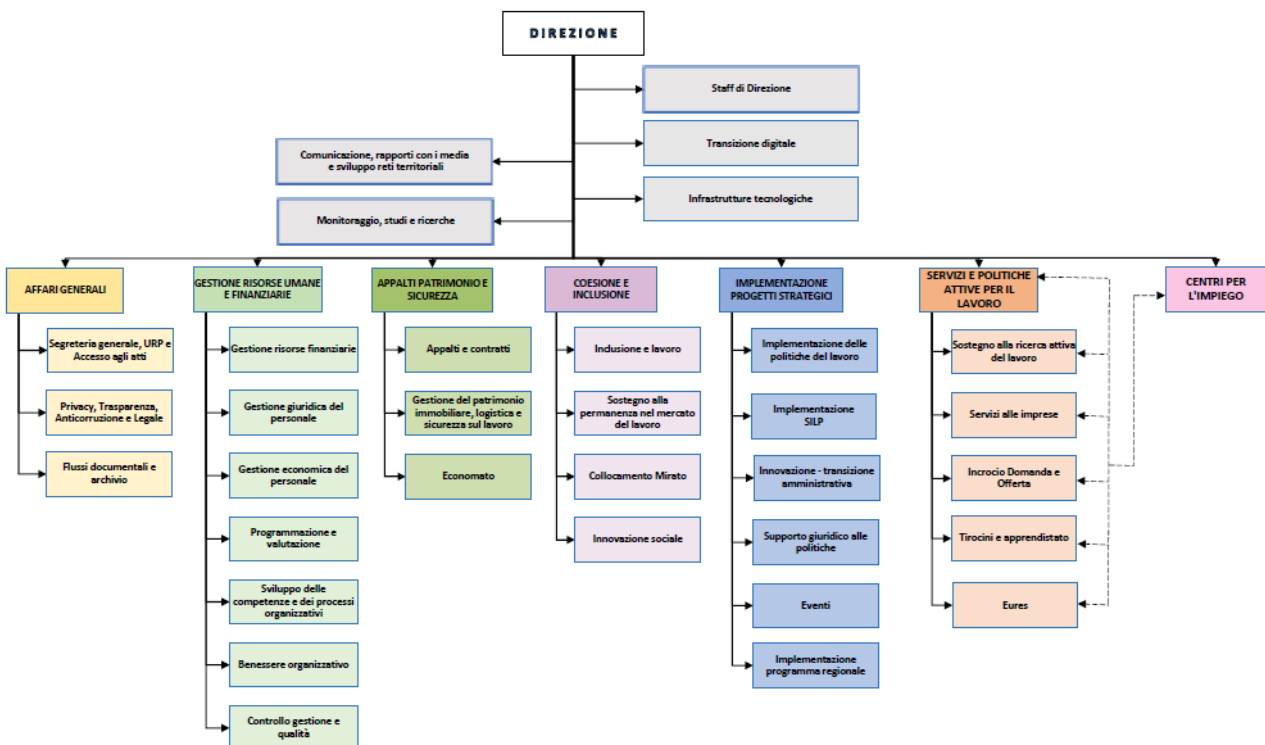
Tra i processi presenti in Agenzia Piemonte Lavoro, il piano disegnato da GOL per il 2023 prevede, dopo una prima fase che individuava nella dichiarazione di immediata disponibilità e nella definizione del patto di servizio (o patto per il lavoro) l’elemento prioritario dell’*assessment*, la modellizzazione 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.

Organigramma



La dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro, dunque, oltre a prospettare la completa attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego tiene conto della complessità gestionale e organizzativa che l'Ente deve affrontare nel contingente momento storico, nonché dell'esigenza di adeguarne il baricentro gestionale, dotandola di ulteriori figure dirigenziali.

La presenza di un esiguo numero di dirigenti (due solo in organico) incide infatti negativamente sul fluire corretto dall'alto al basso e viceversa nella struttura gerarchica delle decisioni strategiche e delle informazioni operative. Per ovviare a tale criticità si ritiene necessario incrementare il numero di figure dirigenziali e disegnare una struttura organizzativa che affianchi al tradizionale modello funzionale, un modello matriciale progettuale, considerato dalla più accreditata letteratura in materia di scienze dell'organizzazione, quello maggiormente in grado di garantire efficaci livelli di integrazione. Tale modello ha anche il vantaggio di "dialogare" efficacemente con la tecnostruttura della direzione regionale Istruzione Formazione e Lavoro in quanto consente di individuare agevolmente un referente (Funzionario titolare di elevata qualificazione o Project manager) per ogni misura di politica attiva programmata dalla Regione. A ciò si è aggiunta la scelta di creare unità di progetto specificamente votate al coordinamento di specifici progetti o misure. Ad oggi sono presenti tre unità di progetto: una deputata al presidio della misura GOL, una all'implementazione del protocollo siglato con TELT e l'altra al governo e monitoraggio del RdC.

2.2. Il personale in servizio

Alla data del 01 giugno 2023 l'organico del personale di Agenzia Piemonte Lavoro era composto da 718 unità, distribuite come indicato nella tabella n.3.

tabella n. 3: distribuzione del personale di Agenzia Piemonte Lavoro

Ente di appartenenza	Totale	A Area Operatori	B Area Operatori esperti	C Area Istruttori	D Area Funzionari e EQ	Dirigente
Apl tempo determinato	49				48	1
Apl tempo indeterminato	494	1	15	294	183	1
Regione Piemonte tempo indeterminato (in distacco presso Cpi)	175	2	40	103	28	2
TOTALE	718	3	55	397	259	4

L'analisi dei dati sopra riportati consente di misurare l'impatto che il Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego per il Piemonte, approvato con DGR n. 41-2021 del 25.09.2020, parallelamente all'applicazione delle norme sul trasferimento alle Regioni delle competenze in materia di politiche del lavoro, ha avuto sull'organico di Agenzia Piemonte Lavoro che, alla data del 31.10.2018, contava 31 dipendenti e che, ad oggi, non ha ancora compiutamente ultimato il suo processo di crescita.

Le risorse a tempo indeterminato attualmente imputate alle risorse di cui al DM 74/2019 sono in numero di 312, cui si aggiungono i 48 dipendenti a tempo determinato, ex cat. D11 (oggi Area dei funzionari), attualmente assunti con contratto di formazione lavoro per progetti afferenti al Fondo PON INCLUSIONE e che, dopo la stabilizzazione a tempo indeterminato, saranno posti a carico, ai sensi dell'art. 12, comma 3 bis del DL 4/2019, delle risorse specifiche messe a disposizione dal Piano di potenziamento.

La programmazione dei fabbisogni di personale attualmente in corso di attuazione prevede l'ulteriore immissione in servizio, entro il 01.10.2023, di 107 unità di personale in profili specifici per i Centri per l'impiego (Specialista Politiche del Lavoro e Tecnico Servizi per l'impiego), a seguito della conclusione dei concorsi pubblici indetti nell'anno 2022.

2.2.1 Le risorse del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego per il Piemonte

L'art. 2 del DM n. 74/2019 ha stabilito le risorse destinate all'attuazione del Piano di Potenziamento ed ha individuato nelle tabelle allegate le ripartizioni alle singole Regioni. Le risorse, certe e continuative a decorrere dall'anno 2022, poste a disposizione della Regione Piemonte ai fini del potenziamento del personale dei Centri per l'impiego sono di seguito elencate nella tabella n. 4.

tabella n. 4: fonti di finanziamento del Piano di Potenziamento

Fonte normativa	2019	2020	2021
Art. 1, comma 258, 4° periodo L. 145/2018 (fino a 4000 unità) Finanziamento annuo dal 2020 € 160.000.000 Allegato D DM 74/2019	€ 7.785.402,37	€ 10.380.536,49	€ 10.380.536,49

11 Per comodità espositiva si continuerà a far riferimento alla categoria anziché all'area.

Art. 12, comma 3 bis DL 4/2019 (fino a 3000 unità nel 2020 e ulteriori 3000 nel 2021) parte del complessivo finanziamento annuo dal 2021 di € 304.000.000 Allegato E DM 74/2019		€ 7.087.248,32	€ 14.174.496,40
Art. 12, comma 3 bis DL 4/2019 (1600 unità a tempo determinato da stabilizzare) parte del complessivo finanziamento annuo dal 2021 di € 304.000.000 Allegato E DM 74/2019			€ 4.152.214,60
TOTALE	€ 7.785.402,37	€ 17.467.784,81	€ 28.707.247,73

2.2.2 L'evoluzione della dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro

Agenzia Piemonte Lavoro ha avviato la progressiva revisione della propria dotazione organica a partire dall'anno 2019, anticipando i contenuti del decreto ministeriale e definendo la struttura necessaria per la gestione dei servizi e delle attività affidati al sistema dei Centri per l'impiego, con l'obiettivo di utilizzare pienamente le risorse poste a disposizione dal piano di potenziamento.

La prima revisione della dotazione, approvata da Regione Piemonte con DGR n. 45 – 8908 del 6 maggio 2019 e successivamente con Determinazione del Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro n. 363 del 28.06.2019, ha individuato in 689 unità la dotazione massima complessiva dell'Agenzia, nell'ambito della quale 474 unità costituivano l'incremento finanziato con le risorse del piano di potenziamento. Tale previsione teneva conto dell'assegnazione a regime alla Regione Piemonte, a decorrere dall'anno 2022, di €. 28.697.600,00 annui, comprensivi delle risorse destinate a coprire le altre spese connesse al funzionamento, oltre a quelle relative alle dotazioni strumentali ed a disponibilità e utilizzo degli spazi; si definiva, inoltre, un parametro riferito ad un costo standard presunto per unità di personale, comprensivo delle spese connesse ai costi gestionali e di funzionamento, quantificabile in €. 55.000,00: applicando tale costo standard all'importo complessivo dei finanziamenti a regime, pari a €. 28.697.600,00, si otteneva un fabbisogno di circa 522 unità.

L'approvazione del DM n. 74 del 28.06.2019 (pubblicata sulla G.U. Serie Generale n. 181 del 03.08.2019), con il quale è stato adottato il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle Politiche attive del lavoro e con cui sono state individuate le risorse afferenti all'attuazione del Piano stesso, è avvenuta successivamente all'adozione della Determinazione del Direttore n. 363 del 28.06.2019 sopra citata.

Con DGR n. 40-2021 del 25.09.2020 Regione Piemonte ha approvato il Piano regionale di Potenziamento dei Centri per l'impiego 2019-2021, in attuazione dei Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 74 del 28.06.2019 e n. 59 del 22.05.2020 "Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", a valere sulle risorse per il potenziamento, anche infrastrutturale, dei Cpi, di cui all'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Con tale documento di programmazione, ritenendo di accantonare il costo presunto delle spese correnti finalizzate a garantire il funzionamento dei Centri per l'impiego sottraendolo agli stanziamenti relativi alla spesa del personale, si era deciso di destinare a tale voce di spesa la somma di € 4.000.000,00, riducendo pertanto la somma disponibile a regime per la spesa di personale derivante dalle risorse del piano di potenziamento a € 24.707.247,73 e calibrando di conseguenza la dotazione organica di Agenzia in 616 unità. Con nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 9149 dell'11.11.2020 è stato chiarito che "non risulta ammissibile procedere ad accantonamenti su somme destinate a spese di personale per finanziare spese di funzionamento ordinarie"; Regione Piemonte ha pertanto assicurato che, per il tramite di Agenzia Piemonte Lavoro, avrebbe utilizzato le risorse finanziarie di cui all'art. 12 - comma 3 bis - del DL 4/2019 per l'assunzione di personale da destinare ai Centri per l'impiego.

Con determinazione del Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro n. 344 in data 16.07.2021 e successiva deliberazione della Giunta Regionale DGR 3 - 4456 del 29.12.2021 "Agenzia Piemonte Lavoro. Definizione della dotazione organica per il triennio 2021-2023, ai sensi dell'art. 8 della L.R. 34/2008 e s.m.i. ed in attuazione della D.G.R. n. 62-7801 del 30.10.2018 nonché ai sensi della L. n.145/2018, del D.L. n.4/2019 e del D.M. n. 74/2019", si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica di Agenzia Piemonte Lavoro in complessivi 763 posti, di cui 520 finanziati con le risorse del Piano di Potenziamento assegnate, totalmente utilizzabili per assunzioni di personale nella misura di €. 28.697.600,00.

2.2.3 La programmazione dei fabbisogni e i concorsi espletati

La prima tranche di assunzioni finanziata dal DM 74/2019 è stata destinata ad intervenire sulla condizione generale di carenza di personale in cui versavano i Centri per l'impiego a causa del mancato reclutamento di nuovo personale perdurato per diversi anni e del continuo depauperamento dell'organico a causa dei numerosi pensionamenti.

Nell'anno 2019 sono stati banditi i primi concorsi per la selezione di professionalità specifiche da assegnare tanto alle attività amministrative di supporto funzionali all'operatività dei Centri per l'impiego, quanto ai Cpi veri e propri, come previsto nel Piano dei fabbisogni relativo al triennio 2019-2021 (Determinazione del direttore n. 363 del 28.06.2019).

I bandi di concorso, approvati nel giugno del 2019, prevedevano l'assunzione di 46 unità di personale, in diversi profili professionali: per la Categoria D 3 Specialisti Amministrativi e 12 Specialisti Politiche del Lavoro; per la categoria C 17 Assistenti amministrativi, 13 Tecnici Servizi per l'impiego ed 1 Tecnico per gli immobili.

Le graduatorie definitive dei procedimenti concorsuali sono state approvate nel mese di giugno 2020 e le assunzioni dei vincitori sono state effettuate a partire dal mese di settembre 2020.

Il Piano delle Assunzioni 2020, approvato con determinazione del direttore n. 391 del 07.09.2020, ha previsto l'assunzione di 146 ulteriori unità di personale a tempo indeterminato finanziate con le risorse di cui al DM 74/2019 e da realizzare mediante scorrimento delle graduatorie dei concorsi di Specialista Politiche del Lavoro e Tecnico Servizi per l'impiego.

Sono state pertanto effettuate complessivamente 192 assunzioni a tempo indeterminato, poste a carico delle risorse di cui al DM 74/2019.

Con il medesimo atto di programmazione è stata prevista l'assunzione di personale a tempo determinato nel profilo di Tecnico Servizi per l'impiego destinato al potenziamento di interventi di politica attiva nei Centri per l'impiego finanziati da risorse comunitarie (Programma Operativo Complementare al PON SPAO 2014-2020): sono state effettuate 25 assunzioni con decorrenza da novembre 2020; dal mese di ottobre 2021 tali risorse sono state assunte con contratto a tempo indeterminato, finanziato dal DM 74/2019.

Con il PTFP 2021-2023, approvato con determinazione del Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro n. 344 in data 16.07.2021, modificata con determinazione n. 399 del 04.08.2021, è stato individuato lo strumento del contratto di formazione-lavoro quale veicolo per il reclutamento di 134 unità di personale nei profili professionali di Tecnico Servizi per l'impiego (Cat. C - 79 posti) e Specialista Politiche del lavoro (Cat. D - 55 posti) utilizzando le risorse poste a disposizione dall'art. 12 comma 3 bis del DL 4/2019 per assunzioni a tempo determinato destinate a successiva stabilizzazione. I relativi procedimenti selettivi sono stati indetti nel mese di agosto 2021 mentre le graduatorie definitive sono state approvate nel mese di dicembre 2021. Le conseguenti assunzioni sono state effettuate con decorrenza 01.03.2022, attivando contratti di formazione lavoro rispettivamente per 12 e 24 mesi finanziati con le risorse dei Fondi di seguito elencati.

Cat. C – Tecnico Servizi per l'impiego:

- 27 posti finanziati per 12 mesi con le risorse del POR FSE 2014-2020 Misura 1.8.vii.5.3.03 - "Progetto di rafforzamento dei Centri per l'impiego e raccordo con altri operatori del mercato del lavoro con particolare riguardo a quelli di natura pubblica";
- 51 posti finanziati per 12 mesi con le risorse del Programma operativo complementare al PON SPAO 2014-2020 PON Inclusione; Cat. D – Specialista Politiche del Lavoro;
- 20 posti finanziati per 12 mesi con le risorse del POR FSE 2014-2020 Misura 1.8.vii.5.3.03 - "Progetto di rafforzamento dei Centri per l'impiego e raccordo con altri operatori del mercato del lavoro, con particolare riguardo a quelli di natura pubblica" e per ulteriori 12 mesi con il Piano di attuazione finanziato con risorse del PON inclusione 2014-2020;
- 35 posti finanziati per 24 mesi con le risorse del PON Inclusione.

Alla scadenza del 28.02.2023 sono stati stabilizzati 72 CFL nel profilo di Tecnico Servizi per l'impiego, mentre sono tuttora in corso 48 contratti di formazione lavoro di Specialista Politiche del lavoro.

Il PTFP 2022-2024, approvato con determinazione del direttore n 430 del 28.06.2022 e confluito nel PIAO 2022-2024, approvato con determinazione n. 505 del 28.07.2022, ha previsto, ai fini del pieno utilizzo delle risorse di cui al DM 74/2019, 165 nuove assunzioni a tempo indeterminato mediante espletamento di concorsi pubblici su base provinciale, riservando particolare attenzione alla assegnazione delle risorse umane reclutate in base alle specifiche esigenze dei territori, per i profili di Specialista Politiche del Lavoro (Cat. D – 68 posti) e Tecnico Servizi per l'impiego (Cat. C – 97 posti).

Il numero dei posti messi a concorso su base provinciale è stato determinato al termine di un processo di analisi dei fabbisogni dei Centri per l'impiego, anche in relazione alle esigenze derivanti dall'avvio del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), svolto in tre fasi:

- valutazione dell'organico in servizio presso ogni Centro per l'impiego in ragione del Full-Time Equivalent (FTE), considerando la fruizione degli istituti contrattuali che comportano una diminuzione delle ore lavorative e tenendo conto delle dimissioni per pensionamento prevedibili;
- stima dell'effort richiesto ad ogni Centro per l'impiego (DID amministrative, servizi imprese erogati, percettori di Reddito di Cittadinanza). È stato determinato, grazie all'analisi di tali dati, un carico medio per operatore che, applicato ai singoli Centri per l'impiego, ha permesso di individuare la composizione numerica ideale delle equipe. Le risultanze sono state ricondotte a media, identificando il fabbisogno "ideale" per Cpi;
- normalizzazione dei fabbisogni: l'esito mediano dei vari effort è stato normalizzato individuando parametri quali la composizione minima dell'equipe per Centro per l'impiego (12 operatori) atta a garantire il corretto funzionamento. Per tutti i Centri per l'impiego è stato previsto almeno un nuovo inserimento.

21

I bandi di concorso sono stati approvati il 1° luglio 2022, i colloqui orali si sono conclusi rispettivamente il 1° marzo 2023 per il profilo di Specialista Politiche del lavoro (Area Funzionari – Cat. D) e il 31 maggio 2023 per il profilo di Tecnico Servizi per l'impiego (Area Istruttori - Cat.C). Il 1° giugno 2023 sono stati immessi in servizio 58 dei 68 vincitori del concorso per Specialista Politiche del lavoro, mentre tra il 1° luglio ed il 1° ottobre 2023 si prevede la copertura degli altri 107 posti complessivi oggetto dei bandi.

Il PIAO 2023-2025 di Agenzia Piemonte Lavoro, approvato con determinazione del Direttore n. 222 in data 29.03.2023, si è posto in continuità con quello precedente, rimodulando ove necessario il cronoprogramma delle assunzioni rese possibili dal Piano di Potenziamento al fine di consentire il completo utilizzo delle risorse assegnate.

Il seguente prospetto espone tutte le assunzioni – già effettuate o programmate – a valere sulle risorse di cui al DM 74/2019: a conclusione dei procedimenti già avviati, saranno state effettuate 513 assunzioni a tempo indeterminato, atte a completare l'intero piano di potenziamento per i Centri per l'impiego del Piemonte.

Tenuto conto delle cessazioni dal servizio intervenute dal 2020 ad oggi nonché della presenza, tra i vincitori e gli idonei del concorso pubblico per Specialista Politiche del lavoro, di personale già dipendente di Agenzia

Piemonte Lavoro inquadrato nell'Area degli Istruttori, si renderà necessario procedere ad una integrazione del PIAO 2023-2025, prevedendo lo scorrimento delle graduatorie a copertura dei posti resisi vacanti, che verranno successivamente quantificati.

L'immagine n. 2 riporta, in forma sintetica, i dati appena esposti:

Immagine n. 2: assunzioni effettuate e programmate

Assunzioni già effettuate su risorse DM 74/2019

	N. dipendenti assunti	Profilo	Categoria	Centro di costo
Assunzioni 2020	17	Assistente amministrativo	C	DM74
	2	Specialista amministrativo	D	DM74
	59	Specialista politiche del lavoro	D	DM74
	113	Tecnico servizi impiego	C	DM74
	1	Tecnico gestione immobili	C	DM74
	tot. 192			

Assunzioni 2021	30	Tecnico servizi impiego (scorrimento graduatoria + stabilizzazione T.D.)	C	DM74
--------------------	----	--	---	------

Assunzioni 2023	72	Tecnico servizi impiego (stabilizzazione CFL)	C	DM74
	58	Specialista politiche del lavoro	D	DM74
	tot. 130			

Assunzioni programmate su risorse DM 74/2019

	N. posti	Profilo	Categoria	Centro di costo
Assunzioni 2023	10	Specialista politiche del lavoro	Area funzionari – cat. D	DM74
	97	Tecnico servizi impiego	Area istruttori – cat. C	DM74
	tot. 107			

Assunzioni 2024	48	Specialista politiche del lavoro (stabilizzazione CFL)	Area funzionari – cat. D	DM74
	6	Progressione tra aree riservata al personale interno	Area funzionari – cat. D	DM74
	tot. 54			

2.3 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 negli anni passati. In particolare, le attività previste per il 2023 sono:

- 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 futuri.

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 2023 Agenzia Piemonte Lavoro si occuperà di pianificare e programmare l'attività di manutenzione dei singoli asset.

In particolare, sarà organizzata la manutenzione ordinaria e straordinaria di attrezzature e presidi di seguito elencati:

- 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.).

Anche nel 2023 saranno mantenuti i due monitoraggi in relazione alle segnalazioni provenienti dalle varie sedi territoriali: quello specifico per le pulizie e quello specifico per le segnalazioni relative agli impianti e alle componenti edilizie.

Le suddette attività saranno coordinate dal servizio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica e sicurezza sul lavoro di concerto con il servizio Economato proseguendo la mappatura degli arredi presenti nelle varie sedi territoriali.

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Al fine di elaborare gli obiettivi strategici, per il 2023 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 Integrato di Attività e Organizzazione -PIAO) che guideranno le scelte nel corso del 2023.

Esse, inoltre, indirizzano l’operato dell’Agenzia in un’ottica di contribuzione ad un’efficace ed efficiente implementazione, in particolare, del PR FSE+, nel rispetto degli indirizzi per questo programma definiti da Regione Piemonte: da un lato, contribuendo alla messa a punto e implementazione di politiche attive che integrino le dimensioni del lavoro e della formazione (OS “a”, “c”, “h”, “e” del PR FSE+), favoriscano la conoscenza ai cittadini/e dei servizi offerti con il FSE+ e allo stesso tempo ottimizzino le opportunità derivanti dalla concomitanza di diverse fonti finanziarie; dall’altro, agendo in una logica di indirizzo e di rete tra e con i diversi attori del territorio (OS “b” del PR FSE+).

Obiettivo 1: migliorare l’occupabilità e l’occupazione dei cittadini nel territorio piemontese

Questo obiettivo costituisce il principale impegno che le norme assegnano ad Agenzia in materia di erogazione di servizi pubblici per l’impiego e di attuazione delle politiche attive per il lavoro nei confronti di cittadini ed imprese. Per la sua realizzazione, anche in raccordo con quanto previsto anche a valere sull’OS a)

– ESO 4.1 del PR FSE+ 21-27 della Regione Piemonte, sono state pianificate le seguenti azioni:

- l’implementazione del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori);
- l’efficientamento delle attività dei Centri per l’impiego;
- il potenziamento dei servizi di incontro domanda e offerta;
- il miglioramento della consulenza orientativa;
- la progettazione di interventi finalizzati ad incrementare l’occupabilità di persone in condizioni di svantaggio economico e sociale;

- la promozione di attività di tutoraggio dei tirocini e la profilazione dei percettori 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, nonché attraverso la costituzione di reti territoriali per l’occupazione;
- organizzazione di eventi territoriali di presentazione dei risultati delle politiche attive del lavoro nella Regione Piemonte con la partecipazione di aziende che hanno fruito dei servizi erogati dai Centri per l’impiego;
- apertura di sportelli di prossimità dei Centri per l’impiego presso comuni e/o associazioni per migliorare la conoscenza dei servizi da essi erogati dei cittadini e delle imprese piemontesi.

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

Agenzia Piemonte Lavoro intende promuovere una serie di azioni strategiche finalizzate a rendere più fluida e circolare la comunicazione interna, miglioramento che 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 così dato maggior supporto ai Centri per l’impiego nella promozione di eventi ed iniziative territoriali grazie al consolidamento delle relazioni con i media locali. Il potenziamento della rete Intranet, attraverso la piattaforma *People* e la riorganizzazione del sito istituzionale il cui rilascio è avvenuto nel 2022, garantiranno altresì la comunicazione ed un miglior accesso, nelle forme e nei termini previsti dalla legge, rispettivamente ai dipendenti dell’Agenzia e ai cittadini ed imprese.

Particolare attenzione, anche in raccordo con quanto previsto anche a valere sull’OS b) – ESO 4.2 del PR FSE+ 21-27 della Regione Piemonte, verrà altresì dedicata alla promozione di eventi di diversa natura, che potranno contemplare la partecipazione attiva di soggetti pubblici e privati e che saranno finalizzati non solo a favorire l’orientamento e l’incrocio della domanda e dell’offerta di lavoro, ma anche a far conoscere ai differenti stakeholder la variegata architettura delle attività svolte e dei servizi erogati. Ne sono un esempio l’organizzazione dei campionati dei mestieri WorldSkills Piemonte, la job fair IOLAVORO e gli eventi organizzati nei singoli territori rivolti a cittadini ed imprese finalizzati alla promozione delle politiche del lavoro attuate nella nostra regione.

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 stakeholders del territorio

Il potenziamento delle reti territoriali, anche per il 2023, sarà prioritario per Agenzia e vedrà i Centri per l’impiego impegnati con rinnovata incisività nel facilitare la cooperazione tra soggetti pubblici e privati, in

raccordo anche con quanto previsto dall'OS b) – ESO 4.2 del PR FSE+ della Regione Piemonte. Grazie alla *governance* esercitata nell'ambito della rete con gli stakeholder del territorio, i Centri per l'impiego rappresenteranno 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. Il potenziamento delle modalità di accesso a distanza ai propri servizi è da intendersi in alternativa e non in sostituzione a quella in presenza. Quest'ultima modalità continuerà ad essere garantita per quelle fasce di popolazione che manifesteranno un basso livello di competenze digitali o per quei servizi che richiedano, per complessità del bisogno, lo scambio diretto tra operatore e cittadino. Per implementare questo servizio, come già richiamato nell'obiettivo strategico 1, la creazione di sportelli di prossimità avrà il compito di dare un ulteriore impulso nell'avvicinare i Centri per l'impiego ai cittadini ed alle imprese.

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

Grazie all'ingegnerizzazione dei principali processi di lavoro portata avanti attraverso l'analisi organizzativa ed il potenziamento in termini di risorse delle unità deputate ad offrire supporto amministrativo all'implementazione delle politiche, l'Agenzia si pone l'obiettivo di migliorare ed innalzare i livelli di performance dei servizi pubblici per l'impiego e garantire i LEP in modo omogeneo su tutto il territorio regionale, secondo i principi di:

- razionalizzazione e semplificazione degli iter amministrativi, corredata dall'adozione di un regolamento sulla redazione degli atti, ed il miglioramento di procedure e tempistiche nell'adozione degli atti programmatori e di rendicontazione dell'ente;
- 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;
- efficientamento nella raccolta, gestione e organizzazione dei dati necessari alla programmazione e alla gestione delle procedure di appalto;
- 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

Agenzia Piemonte Lavoro è consapevole che priorità ed obiettivi organizzativi e di servizio non possono essere perseguiti se non attraverso personale con elevati livelli di prontezza professionale e di competenze trasversali. Pertanto, a partire da questo assunto, le politiche e le pratiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane rappresentano un valore costituente e determinante per rispondere alle finalità da Regione

Piemonte.

Anche per il 2023, Agenzia Piemonte Lavoro prosegue la valorizzazione del capitale umano attraverso:

- progettazione di percorsi dedicati all’aggiornamento professionale, allo sviluppo delle competenze e il conseguente riconoscimento attraverso il rilascio di *Digital open badge* (DOB) anche in ottica di *brand reputation* e *brand identity*;
- la creazione delle condizioni necessarie a garantire la massima adesione e partecipazione ai percorsi formativi presenti nel Piano di formazione;
- l’approvazione di un Regolamento per la formazione del personale che ne evidenzia l’accessibilità, la trasparenza e l’efficacia;
- 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 improntato al raggiungimento degli obiettivi;
- la promozione delle pari opportunità attraverso l’implementazione del Piano delle azioni positive.

Obiettivo 6: migliorare le infrastrutture fisiche e tecnologiche

Agenzia Piemonte Lavoro pone in essere attività volte a soddisfare i bisogni dell’ente, anche attraverso una modernizzazione delle strutture dei Centri per l’impiego che, in armonia con la promozione di iniziative e la divulgazione delle buone pratiche, possano generare ambienti più vivibili, sostenibili ed in grado di rispondere con maggiore adeguatezza, sia alle specifiche esigenze dei dipendenti, sia a quelle dei fornitori.

In quest’ottica nel settembre 2021 è stato elaborato il documento che disegna i nuovi Centri per l’impiego, *“Il nuovo concept dei Centri per l’impiego piemontesi”*, creando nuovi spazi di lavoro condivisi - sia virtuali che fisici – attraverso la diffusione di modalità organizzative che prevedono sempre di più il lavoro di squadra, utilizzando piattaforme di condivisione, al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra le colleghe e i colleghi.

La rivisitazione degli spazi sarà allora incentrata sui seguenti principi:

- collaborazione: gli spazi di lavoro saranno ridisegnati pensando ad essi come luoghi dove la collaborazione sarà preferita al lavoro individuale;
- comfort e sicurezza: gli spazi di lavoro dovranno essere il più possibile confortevoli e in grado di garantire il lavoro in sicurezza. Gli uffici dovranno avere spazi ampi, nei quali sia possibile organizzare riunioni di persone;
- flessibilità degli spazi: il diverso numero di dipendenti in sede che prevedibilmente presenterà la nuova organizzazione del lavoro comporterà un ripensamento del concept degli spazi sia tra sedi, sia tra uffici;

- adeguamento delle sale comuni attraverso installazione di reti wi-fi e di arredi fonoassorbenti o per la mitigazione acustica diffusi in tutti i locali della sede.

Sarà migliorata anche la gestione dei rifiuti e si darà seguito al lavoro di rafforzamento del percorso di trasformazione volto a rendere il governo dei propri servizi sul territorio sempre più digitale, aperto e accessibile.

Saranno potenziate le tecnologie che afferiscono all'ambito dell'informazione e della comunicazione al fine di valorizzare e promuovere la partecipazione di cittadini e stakeholder alle politiche pubbliche. In questa prospettiva particolare attenzione sarà rivolta alla gestione dell'accessibilità digitale, intesa come la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

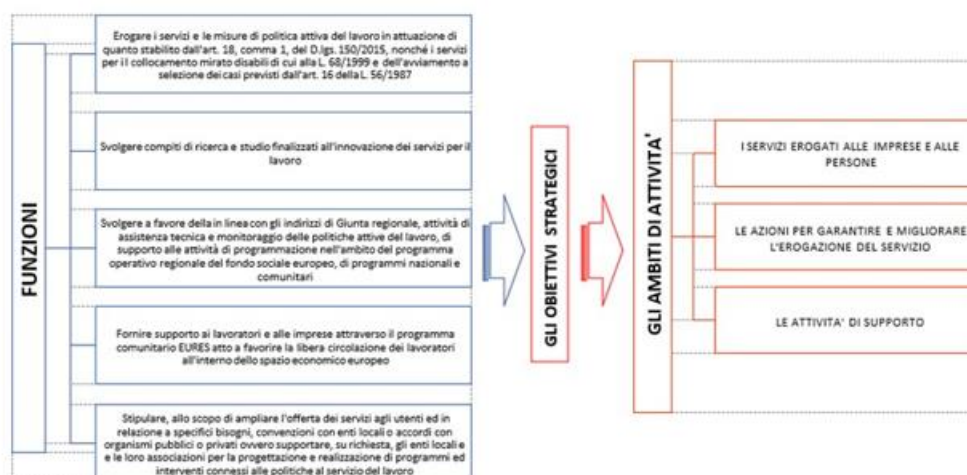
4. LE ATTIVITÀ DI AGENZIA PIEMONTE LAVORO

A seguito della cosiddetta Legge Delrio (L. 59 del 7 aprile 2014), la Legge regionale n.23 del 23 ottobre 2015 ha 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 2023, 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, rappresentano le azioni che Agenzia mette in campo garantendo ai cittadini 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.

L'attuale congiuntura 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. La crisi in questi ultimi anni 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 stato approvato 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.

GOL si configura come una vera e propria ridefinizione degli assetti delle politiche del lavoro, così sostanziale da essere ricompresa all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (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 suo finanziamento, al contrario di quanto avvenuto in passato, è legato al raggiungimento di determinati obiettivi scanditi anno per anno secondo un arco temporale che partendo dal 2022 terminerà nel 2025.

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.

In riferimento ai concetti di presa in carico e patto di servizio, GOL ha introdotto elementi di forte innovatività ridisegnando e sostituendo le metodologie della profilazione quantitativa e qualitativa (*assessment*) riorientando i servizi di politica attiva che, nelle intenzioni del legislatore, andranno a definire i livelli essenziali delle prestazioni. GOL ha richiesto una nuova descrizione 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), in capo al responsabile del servizio Sviluppo competenze e processi organizzativi, dalla Direzione, nelle figure della direttrice e dei due dirigenti preposti al presidio rispettivamente dei settori Implementazione progetti strategici e Coesione e Inclusione, nonché dai referenti di quadrante (per i Centri per l'impiego). I responsabili dei servizi centrali a supporto dei livelli essenziali delle prestazioni e le funzioni trasversali compongono il secondo livello dell'unità di progetto. I componenti dell'unità concorrono a raggiungere gli obiettivi attraverso uno schema di funzionamento a geometria variabile che consente, 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 all'erogazione di servizi specifici e personalizzati.

In sintesi, oltre agli obiettivi posti da GOL, in relazione alle attività condotte nel corso del 2022 la riprogettazione degli interventi per il 2023 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 l'offerta di 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, assessment 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);
- promuovere collaborazioni e sinergie con attori e stakeholder locali.

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 capace di ricondurre 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.

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 2023, 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;
- sviluppo e presidio dell'interoperabilità tra i Sistemi Informativi locali e nazionali.

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 2023 sono stati programmati i seguenti interventi su SILP e nella sezione Lavoro della piattaforma Piemonte Tu:

- riprogettazione del Sistema Informativo Lavoro per i Centri per l'Impiego del Piemonte (SILP): migrazione ad un'architettura *cloud* a microservizi e container;
- *replatforming* incrementale di moduli e componenti del SILP: realizzazione della Web Application Adempimenti e della Funzione di Profilazione Qualitativa;
- analisi delle soluzioni attuali e impostazione della transizione verso nuovi strumenti per l'Incontro Domanda Offerta;
- realizzazione di un portale per i servizi digitali alle aziende sulla piattaforma Piemonte Tu.

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, sulle modalità di iscrizione al Centro per l'impiego e sugli altri servizi disponibili sul territorio. Anche per il 2023 si ritiene opportuno, valutato il positivo riscontro, confermare la modalità duale, in presenza e a distanza, al fine di fornire informazioni telefonicamente e tramite e-mail, anche mediante indirizzi di posta elettronica dedicati ai servizi specialistici, come la preselezione, i tirocini e il collocamento mirato.

Fra le 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 rientrano 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, è stata realizzata nel corso degli anni passati 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 % del tempo lavoro (normalizzato con il *full time equivalent*) degli operatori dei Centri per l'impiego.

Nell'ottica di consentire un maggiore snellimento dei servizi in termini di efficacia ed efficienza, a supporto delle attività di accoglienza e prima informazione, anche nel corso del 2023 proseguirà il perfezionamento del servizio del *contact center* la cui attività è cominciata nel novembre 2021.

Compito principale del *contact center* è fornire una prima accoglienza alle cittadine e ai cittadini e rilasciare informazioni generali afferenti ai servizi per il lavoro, in particolar modo supportando coloro che hanno maggiori difficoltà con i sistemi informatici e i servizi digitali. L'obiettivo del servizio è dare informazioni puntuali e univoche, riducendo la distanza percepita tra chi eroga i servizi e chi ne è il fruitore.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Abilitazione agli accessi alle piattaforme regionali degli operatori del *contact center*, tramite certificato digitale, per supportare l'utenza nel prendere appuntamento con i Centri per l'impiego o nell'accesso ai servizi erogabili da remoto

In relazione alle funzioni di *outbound*, attivazione del servizio di Customer Care per le attività erogate nell'ambito di Politiche Attive, come il Reddito di Cittadinanza, e di monitoraggio dei percorsi relativi al programma nazionale Garanzia Occupabilità Lavoratori.

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 disoccupati oppure occupati in cerca di altra occupazione. 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 e-mail: 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;
- presentando domanda di indennità di disoccupazione all'Inps (Naspi o Discoll);
- presso il Centro per l'impiego, su appuntamento.

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, a richiedere 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), o Patto di attivazione, 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 i 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).

La metodologia adottata a seguito dell'implementazione del Programma GOL (delibera ANPAL 5 del 9 maggio 2022) introduce una puntuale 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'*assessment* 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 del Programma GOL e/o di specifiche misure 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. La gestione dei percorsi e l'erogazione degli interventi per l'aggiornamento e la riqualificazione professionali sono stati affidati da Regione Piemonte agli enti accreditati servizi al lavoro e formazione professionale tramite due avvisi di selezione entrati nella loro piena operatività a partire dal 17 novembre 2022.

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 2023 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 misura variabile, 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 dell'organico dedicato). 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, opererà 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*).

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Coordinamento delle attività di orientamento alla fine di garantire standard omogenei nella realizzazione dei percorsi di orientamento specialistico, personalizzandoli sulla base delle diverse tipologie di utenza
Promozione di una maggiore visibilità dei servizi orientativi dei Centri per l'impiego
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

Le attività promosse nell'ambito del supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo attraverso gli strumenti del tirocinio e dell'apprendistato sono gestiti direttamente dai Centri per l'impiego con il supporto del servizio Tirocini e Apprendistato che si occupa di sostenere e presidiare le azioni messe in campo, soprattutto di concerto con gli interlocutori regionali e a sostegno dei Centri per l'impiego.

Tirocini

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. Al fine di garantire su tutto il territorio regionale un'offerta uniforme, il servizio Tirocini e apprendistato si occupa di coordinare e di supportare, attraverso l'assistenza tecnica, i Centri per l'impiego nell'attivazione di questo strumento offrendo loro il necessario supporto in merito all'applicazione della normativa.

Il coordinamento e il confronto fra le varie sedi sono garantiti dalla costituzione di specifici gruppi di lavoro composti da membri esperti della sede centrale e da referenti dei Centri per l'impiego: dal 2023 sono operativi i gruppi di lavoro in relazione all'inclusione lavorativa e al Collocamento Mirato.

Con l'ausilio del servizio Supporto giuridico per i servizi e le politiche del lavoro ed in collaborazione con i responsabili dei Centri per l'impiego, nel 2023 entreranno a regime le linee di azione comuni per l'attivazione dei tirocini e il sistema di tutoraggio predisposto ed organizzato in maniera uniforme sul

territorio regionale.

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

- di analisi quantitativa;
- di indagine di approfondimento quali-quantitativa.

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Promozione delle offerte di tirocinio a cittadini e imprese
Preselezioni per le aziende che ricercano posizioni specifiche
Promozione dello strumento nei confronti delle imprese
Attivazione di tirocini all'interno del Fondo regionale disabili
Stipula di accordi, protocolli o collaborazioni con soggetti esterni per la promozione dei tirocini
Gestione della parte istruttoria e amministrativa per la stipula della convenzione
Tutoraggio dei tirocini attivati
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

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

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

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Predisposizione dell'iter istruttoria della pratica acquisendo la documentazione occorrente e supportando l'azienda ospitante nella stesura del progetto formativo
Validazione degli atti relativi all'attivazione del tirocinio e invio al Nucleo di valutazione della Regione Piemonte per il visto di approvazione
Collaborazione con l'azienda ospitante nel trasmettere il progetto di tirocinio al tirocinante all'estero, ai fini della richiesta di rilascio del visto di ingresso, da presentare alla rappresentanza diplomatica o consolare competente

Cura delle comunicazioni agli uffici regionali competenti delle varie fasi inerenti al tirocinio, ai fini del monitoraggio: rilascio, o eventuale diniego, del visto d'ingresso da parte del Consolato italiano all'estero, conseguente arrivo in Italia del tirocinante, avvio dell'esperienza formativa ed esito del tirocinio al termine dello stesso

Tutoraggio sull'andamento dell'esperienza e supporto all'azienda per eventuali pratiche di proroga o conversione del tirocinio in rapporto di lavoro

Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a favorire l'occupazione giovanile unendo al lavoro una formazione specifica svolta in parte *on the job* e in parte in aula. Esistono varie tipologie di apprendistato: l'apprendistato professionalizzante consente di acquisire una qualificazione professionale ai fini contrattuali mentre l'apprendistato nel sistema duale permette di conseguire un titolo di studio.

Il servizio Tirocini e Apprendistato svolge attività di supporto agli uffici regionali nella promozione dello strumento sul territorio, in collaborazione con i Centri per l'impiego.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Partecipazione ai tavoli della cabina di regia regionale con Regione Piemonte, ANPAL Servizi, UnionCamere e Ufficio scolastico regionale per la promozione dell'apprendistato

Promozione del portale regionale Info apprendistato

Promozione e partecipazione a eventi e momenti informativi per far conoscere il contratto di apprendistato agli attori presenti nei diversi bacini territoriali dei Centri per l'impiego

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 Servizi alle imprese di Agenzia partecipa con Regione Piemonte e ANPAL Servizi all'Unità di crisi regionale Integrata (UCRI). La sua istituzione ha come fine la definizione e l'individuazione di 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. Questi percorsi sono finalizzati al potenziamento delle competenze per un più efficace e proficuo reinserimento lavorativo, anche attraverso la riqualificazione professionale così come previsto all'interno del Macro ambito 3 della Direttiva pluriennale Mercato del Lavoro 2018/2021 (D.G.R. n. 35-6976 del 01.06.2018 e alla D.G.R. n. 7-2308 del 20.11.2020) che individua le agenzie formative e i relativi Piani Formativi finalizzati all'erogazione di corsi, brevi e flessibili, per rafforzare l'occupabilità e per supportare la permanenza, l'ingresso o il reingresso nel mercato del lavoro di giovani e adulti disoccupati.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Predisposizione di progetti specifici per lavoratori usciti dal mercato del lavoro causate da chiusure aziendali che hanno avuto significative ricadute sul tessuto sociale del territorio

Coordinamento e gestione degli attori che a diverso titolo contribuiscono nella definizione dei percorsi di ricollocamento

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

Per quanto riguarda le attività in ambito di mobilità territoriale, Agenzia opera attraverso il servizio EURES (*EUROpean Employment Services* - Servizi europei per l'impiego).

EURES è una rete di cooperazione tra i servizi per l'impiego dell'Unione Europea, dello Spazio Economico Europeo e della Svizzera, istituita dalla Commissione Europea allo scopo di garantire il diritto alla libera circolazione dei lavoratori. La rete è coordinata a livello europeo da ECO (*European Coordination Office*), incardinato presso l'Autorità Europea del Lavoro (ELA), e a livello nazionale dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del Lavoro (ANPAL).

In Piemonte operano cinque EURES Adviser (quattro in Agenzia Piemonte Lavoro, uno in Regione Piemonte) e 55 EURES Assistant presenti presso i Centri per l'impiego regionali, le cui attività vengono coordinate dal servizio EURES della sede centrale di APL.

Il servizio EURES si rivolge ai *Jobseekers* (candidati alla mobilità professionale, NEET, disoccupati e lavoratori occupati), che desiderano svolgere un'esperienza di lavoro, di tirocinio o di apprendistato in uno Stato membro dell'UE o dello Spazio Economico Europeo, e alle aziende che ricercano professionalità specifiche.

A chi ricerca lavoro, EURES offre servizi su misura quali informazione e orientamento specialistico alla mobilità professionale circolare in Europa, consulenza individuale e di gruppo, laboratori dedicati a vivere e lavorare in Europa, informazioni sulla sicurezza sociale (tassazione e assicurazione malattia), sostegno specifico per lavoratori nelle regioni transfrontaliere, servizio di incrocio domanda e offerta di lavoro, placement e assistenza post-recruiting.

Alle imprese europee e nazionali, EURES offre eventi di reclutamento dinamici quali *tailormade event*, *recruiting day*, EOJD (European Online Job Days), fiere del lavoro. Le offerte di lavoro vengono diffuse in tempo reale e in tutti i paesi europei sul portale EURES; inoltre viene offerta consulenza legislativa a livello nazionale ed europeo e un servizio di sostegno specifico per datori di lavoro nelle regioni transfrontaliere.

Il servizio si avvale di un gruppo di persone a livello di sede centrale altamente qualificate con conoscenza elevata delle lingue inglese, francese, spagnolo e portoghese per fornire il servizio di ricerca e selezione di professionalità specifiche, che parte dall'individuazione dei fabbisogni, e si sviluppa attraverso il servizio di pre-selezione delle candidature e pre-selezione linguistica.

Lo staff di EURES si è specializzato nella gestione di eventi a carattere internazionale e delle relative dinamiche operando in un contesto multiculturale. Tale competenza a livello europeo viene offerta anche ad altri servizi

di APL, quali Servizi Imprese, per l'ottimale raggiungimento degli obiettivi preposti in stretta sinergia.

Il servizio EURES supporta i lavoratori anche attraverso il progetto Targeted Mobility Scheme (TMS), che offre benefit economici per far fronte ai costi relativi a svolgimento di colloqui e corsi di lingua, trasferimento nel paese di destinazione, trasferimento di familiari, riconoscimento di qualifiche professionali, esigenze di mobilità specifiche, integrazione al compenso (per tirocinanti e apprendisti) a seguito di assunzione da parte di azienda di paese diverso da quello di residenza del candidato e contratto minimo di 6 mesi.

Alle aziende, il progetto Targeted Mobility Scheme fornisce assistenza, informazioni e benefit finanziari alle PMI allo scopo di ottimizzare l'opportunità di incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello europeo.

Inoltre, nel territorio del Verbano Cusio Ossola, presso il Centro per l'impiego di Omegna e Domodossola, è attivo lo Sportello Svizzera.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Gestione del piano formativo EURES rivolto al rafforzamento delle competenze e della valorizzazione delle professionalità dei componenti di staff:

- formazione per *Videomaker e Digital Corporate Storytelling* (16 ore in modalità asincrona, per 55 persone (*Advisor* ed assistenti EURES) per la creazione di un gruppo di lavoro finalizzato alla creazione di testimonianze e storie di successo di *jobseekers* e/o *employers* che abbiano usufruito del servizio EURES;
- corso di Europrogettazione (10 ore in modalità asincrona per 10 componenti dello staff EURES e del gruppo di progetto POR – Potenziamento Rete EURES);
- incontri di *training on the job* rivolti a *Advisor* ed assistenti per trasferire modelli, metodologie e strumenti, ed uniformare il flusso e la gestione del processo di reclutamento e dell'organizzazione di laboratori di orientamento interattivi a vocazione europea.

Progettazione e organizzazione incontri informativi preliminari con i vari stakeholders della rete EURES (Università, istituti superiori alberghieri, licei linguistici e agenzie formative del territorio piemontese) e *recruiting days*, anche on-line, tra i datori di lavoro e giovani interessati (Nel mese di aprile il servizio EURES con gli *Advisor* tedeschi organizzerà un incontro in modalità *phygital* presso istituti e scuole sull'apprendistato in Germania. Verranno organizzati degli incontri presso le scuole con i rappresentanti EURES della Norvegia, Svezia e Irlanda).

Eventi di promozione dei servizi EURES in collaborazione con EA e il coordinamento centrale di EURES con gli assistenti e gli stakeholders del territorio (Europedirect, Eurodesk, Università, Agenzie formative, IUSE, employers, ecc.), *recruiting days* con Università del Piemonte, Cesop per Job Meeting, Fiere del Lavoro, EOJD (European Online Job Days) e Rete Unione Europea in Piemonte. Partecipazione all'evento EOJD- Seize the Summer rivolto alla ricerca di lavoro stagionale in Italia e in altri paesi europei presso il

<p>Goethe Institut di Torino sul riconoscimento dei titoli in Germania in collaborazione con AHK Italian (Camera di Commercio Italo-Germanica) e partecipazione con lo stand EURES all'interno del Job Meeting di Torino, fiera dedicata a studenti universitari e laureati di tutte le discipline.</p>
<p>Pianificazione di eventi e modalità recruiting day con le aziende fidelizzate straniere e italiane che ricercano personale.</p>
<p>Programmazione del progetto pilota di un percorso di orientamento specialistico a vocazione europea utilizzando la metodologia della <i>Reconnaissance des Acquis (RdA)</i>, per acquisire competenze dal progetto POR - Potenziamento Rete ed erogazione dei laboratori in collaborazione con lo staff EURES del CPI di Torino Nord.</p>
<p>Conduzione di laboratori informativi/interattivi di <i>living&working</i> nei paesi di destinazione dei partecipanti nell'ambito del bando della Direttiva di Mobilità Transnazionale della Regione Piemonte, che offre tirocini all'estero presso aziende straniere per giovani piemontesi, fino al 31 marzo 2023 (deadline della Direttiva Transnazionale).</p>
<p>Laboratori di empowerment EURES-TMS (Progetto Targeted Mobility Scheme - servizi di sostegno economico per lavoratori e aziende) per potenziare le azioni e attività previste dal progetto TMS del coordinamento nazionale EURES di ANPAL.</p>
<p>Interventi di coordinamento, traduzione e interpretariato in occasione delle tavole di attrazione per le aziende straniere in collaborazione con altri servizi di APL, quali il Sistema Integrato Imprese; inoltre fornisce servizi di supporto e interpretariato con le delegazioni straniere e supporto linguistico a URP Contact Centre.</p>

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

Agenzia Piemonte Lavoro continua il suo impegno nel promuovere servizi e iniziative dedicate a supportare l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro delle donne in situazioni di fragilità e con carichi di cura.

Attraverso i servizi Inclusione e Lavoro e Implementazione politiche del lavoro e con la collaborazione sul territorio dei Centri per l'impiego di riferimento, 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 nel lavoro di cura. I destinatari finali di questi interventi sono le persone in cerca di un'occupazione in tale settore e le famiglie che hanno la necessità di assumere un assistente familiare.

Sulla base delle esperienze i due servizi collaborano al fine di consolidare, all'interno di ogni Centro per l'impiego, i servizi integrati sull'assistenza familiare e sul lavoro di cura in maniera che la loro erogazione risulti uniforme su tutto il territorio regionale. La finalità è la creazione di una comunità di pratica e di una

rete, a livello regionale e di quadrante, di operatori specializzati dei Centri per l'impiego che condividano buone prassi, metodologie e strumenti per la rilevazione delle competenze delle assistenti familiari e dei bisogni dell'assistito e della famiglia.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Rafforzamento del servizio specialistico integrato e omogeneo sull'assistenza familiare e sul lavoro di cura in tutti i Centri per l'impiego regionali
Condivisione dei processi e buone pratiche fra CPI regionali e costruzione di strumenti comuni, come schede di profilazione e guida ai contratti nell'ambito del lavoro domestico
Consolidamento reti territoriali nell'ambito del lavoro di cura (Regione Piemonte, Enti gestori dei servizi socio-assistenziali, Comuni, Enti di Formazione, CPIA, Terzo Settore e mondo dell'associazionismo, servizi per il lavoro accreditati, ASL e medici di base, servizi di Unità Valutativa Geriatrica, Patronati, ecc.).

Per quanto riguarda la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, con particolare riferimento al mercato del lavoro, Agenzia Piemonte Lavoro è componente della Rete regionale contro le discriminazioni e attraverso i Centri per l'impiego opera in qualità di punti informativi con personale formato in materia.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Diffusione di informazioni sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni e sui contenuti della Legge regionale 5/2016
Accoglienza, ascolto e riconoscimento di situazioni discriminatorie nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con persone a rischio di discriminazione
Orientamento delle persone al Nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione per l'individuazione di soluzioni
Partecipazione alle riunioni periodiche di coordinamento della rete territoriale contro le discriminazioni convocate dai nodi territoriali della rete

In attuazione del principio delle pari opportunità, l'impegno verso la componente di genere 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. Verrà favorita la partecipazione alla Rete territoriale delle pari opportunità organizzando a livello di Agenzia Piemonte Lavoro momenti di coordinamento per lo scambio di buone prassi e la definizione di percorsi di sviluppo delle reti, ed assicurando la partecipazione agli incontri promossi dalle stesse reti e dalle

Consigliere di parità dei diversi territori.

Nel quadro delle pari opportunità e delle azioni di antidiscriminazione, è promossa la partecipazione al processo di costruzione delle reti territoriali per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere che si realizzerà anche mediante la sottoscrizione di manifestazioni di interesse su specifici progetti. Agenzia Piemonte Lavoro prosegue la collaborazione con i Centri Antiviolenza per accompagnare le donne nei percorsi di politica attiva del lavoro più rispondenti al loro bisogno ed al profilo di occupabilità, attraverso la sinergia dei servizi dei Centri per l'impiego, quali orientamento e incontro domanda e offerta, unitamente ai servizi di politica attiva del lavoro della sede centrale. I Centri per l'impiego del territorio collaboreranno, in particolare, alla promozione e diffusione delle informazioni utili sulle misure di politica attiva del lavoro e sugli incentivi all'assunzione previsti dalla normativa, a sostegno dell'occupazione femminile.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Promozione delle pari opportunità nell'ambito lavorativo, rafforzando la partecipazione di Agenzia Piemonte Lavoro nelle Reti regionale e territoriale

Collaborazione nella realizzazione del progetto "Equilibri – Una sfida per le reti territoriali: lavoro delle donne e percorsi educativi per bambini e bambine" finanziato dalla Fondazione Compagnia di San Paolo

43

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.

Negli ultimi anni la modalità da remoto è diventata prevalente per aderire alla chiamata pubblica. Per la tutela dei soggetti che non hanno accesso agli strumenti informatici, il cittadino potrà in qualsiasi caso chiedere assistenza agli operatori dei Centri per l'impiego. Parimenti sono previste 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 2023 andranno a regime le nuove modalità attuative predisposte in collaborazione con la direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, che integrano e modificano quelle contenute nell'apposita circolare di Agenzia Piemonte Lavoro (n. 11722/2018 del

20.11.2018). Analogamente proseguirà il lavoro del gruppo tecnico “Criteri di avviamento a selezione della Pubblica amministrazione”, nell’ambito della tecnostruttura delle Regioni per il Fondo sociale europeo, che sta invece lavorando per definire modalità univoche sul territorio nazionale per la gestione dei bandi promossi dai ministeri.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Messa a regime delle nuove modalità attuative
Prosecuzione dei lavori del gruppo tecnico “Criteri di avviamento a selezione della PA”
Gestione attività secondo le disposizioni normative

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

Le attività afferenti lavori socialmente utili sono presidiate dal servizio Sostegno alla permanenza nel mercato del lavoro che opera per l’implementazione e la promozione di specifiche politiche attive, in particolare quelle legate all’inserimento socio lavorativo di cittadini in difficoltà; nello specifico le azioni fanno riferimento a iniziative come:

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

Il Centro per l’impiego gestisce l’avviso pubblico per la selezione dei candidati raccogliendo le domande degli interessati individuando le persone idonee in base alle caratteristiche previste dal bando della Regione e in base alle mansioni previste dal progetto del soggetto promotore, verifica i requisiti, pubblica una graduatoria e quindi fornisce i nominativi idonei.

Cantieri di lavoro

I Cantieri di lavoro sono una misura di politica attiva che prevede l’inserimento di disoccupati di età uguale o superiore a 45 anni o persone in condizione di difficoltà segnalate dai servizi sociali in progetti di carattere

temporaneo e straordinario, promossi da enti locali e finalizzati alla realizzazione di opere o servizi di rilevanza sociale.

I Cantieri di lavoro over 58 sono invece misure pensate 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 la pubblicazione di bandi la Regione Piemonte invita gli enti locali interessati alla progettazione di Cantieri di lavoro per realizzare opere o servizi di rilevanza sociale.

I Cantieri di lavoro sono 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Elaborazione avvisi pubblici in accordo con i soggetti promotori che ne fanno richiesta
Promozione avvisi pubblici
Raccolta candidature, verifica requisiti e predisposizione graduatoria

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

Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso il Servizio Inclusione e Lavoro e i Centri per l'impiego, implementa, promuove e diffonde politiche attive per l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini stranieri e delle persone in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica.

Con la finalità di facilitare l'accesso ai servizi dei Centri per l'impiego degli utenti stranieri, in particolare dei più fragili, accompagnandoli verso il lavoro e promuovendo la regolarità dei rapporti di lavoro, Agenzia Piemonte Lavoro sviluppa interventi e servizi dedicati, partecipa a progetti in rete con gli altri stakeholder e sperimenta strumenti innovativi. Inoltre, l'Ente collabora con le Prefetture, Regione Piemonte, IRES Piemonte ed altri enti istituzionali e privati al fine di migliorare i servizi offerti all'utenza e creare buone prassi.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Coordinamento della rete dei referenti immigrazione dei Centri per l'impiego regionali attraverso consulenze specifiche, aggiornamento normativo e realizzazione di strumenti comuni
Supporto ai Centri per l'impiego nelle situazioni di emergenza derivanti dall'arrivo di profughi provenienti da scenari di guerra, in particolare dall'Ucraina, fornendo linee guida e strumenti per facilitare l'iscrizione amministrativa e l'occupabilità, collaborando altresì con i settori regionali nel coordinamento degli interventi

Promozione della regolarità dei rapporti di lavoro e supporto alle esigenze delle imprese, fornendo consulenze sulle materie del lavoro legate all'immigrazione e materiali informativi sull'accesso al lavoro degli stranieri
Promozione delle pratiche di <i>Diversity Management</i> presso le aziende, come leva di competitività, strumento di marketing strategico ed innovazione, al fine di rendere più inclusivo il luogo di lavoro valorizzando la diversità
Promozione e gestione dello strumento dei tirocini formativi e di orientamento per persone non comunitarie residenti all'estero (D.G.R. 30/2015), in collaborazione con il Servizio Tirocini e Apprendistato
Coordinamento e implementazione dei servizi specialistici (come nell'ambito del lavoro di cura e sportelli multidisciplinari) e progetti finanziati, regionali, nazionali ed europei, quali i progetti Mentor 2 e Common Ground
Promozione della rete locale e regionale, anche attraverso la partecipazione ai Tavoli istituzionali e/o territoriali e ai Consigli Territoriali sull'immigrazione delle Prefetture
Gestione delle attività dei Centri per l'impiego nell'ambito del Decreto flussi, attraverso la l'ideazione e la supervisione di un sistema efficiente per l'evasione delle pratiche
Sviluppo di un servizio informativo e di accompagnamento al riconoscimento dei titoli di studio acquisiti all'estero, per facilitare l'accesso alle chiamate pubbliche e al pubblico impiego, e promuovere processi di valorizzazione delle competenze formali e non formali

Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso i servizi Inclusione e Lavoro, Sostegno alla permanenza nel mercato del lavoro e Monitoraggio, studi e ricerche, è inoltre fra gli enti promotori dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri con sede presso la Prefettura di Torino e che pubblica annualmente un rapporto sulla presenza dei cittadini stranieri nel territorio della Città metropolitana di Torino, curando i capitoli dedicati all'analisi del mercato del lavoro relativo ai cittadini stranieri e delle professioni che hanno visto il maggior numero di avviamenti tra i lavoratori stranieri. Nel 2023, Agenzia Piemonte Lavoro inizierà la collaborazione anche con la Prefettura di Alessandria nella redazione dell'Osservatorio Interistituzionale sugli stranieri della provincia di Alessandria.

Per favorire l'inserimento lavorativo delle persone in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica, il servizio Inclusione e Lavoro promuove una cultura inclusiva nei Centri per l'impiego e implementa sperimentazioni e progetti specifici. Gli interventi innovativi, rispondendo a bisogni complessivi e multidimensionali, richiedono approcci multidisciplinari, coinvolgendo i diversi settori dei Centri per l'impiego e di Agenzia Piemonte Lavoro, gli enti locali, il Terzo settore e le imprese del territorio.

In particolare, nel 2023, il servizio Inclusione e Lavoro si occuperà di:

- implementare attività a favore di persone in condizione di fragilità in carico ad enti del Terzo Settore (Caritas, Ufficio Pastorale Migranti, Società di San Vincenzo De Paoli, ecc.), in collaborazione con il servizio Sostegno alla ricerca attiva, Servizi alle imprese, Alte professionalità e grandi reclutamenti, Crisi e i Centri per l'impiego;
- collaborare con i servizi centrali di Agenzia Piemonte Lavoro e con i Centri per l'impiego nell'organizzazione delle attività relative al Percorso 4 del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, dedicato ai soggetti in condizioni di vulnerabilità e fragilità sociale;
- collaborare nell'ambito della nuova edizione del progetto Sportello Lavoro Carcere, con la Regione Piemonte e i servizi al lavoro incaricati nel progetto, sia nelle fasi di programmazione e definizione del flusso delle attività, che nelle fasi operative di rilascio della DID di attivazione dei tirocini

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Implementazione di attività a favore di persone in condizione di fragilità in carico ad enti del Terzo Settore (Caritas, Ufficio Pastorale Migranti, Società di San Vincenzo De Paoli, ecc.), in collaborazione con i servizi Sostegno alla ricerca attiva, Servizi alle imprese e i Centri per l'impiego

Collaborazione con i servizi della sede preposti e con i Centri per l'impiego nell'organizzazione delle attività relative al Percorso 4 del Programma GOL, dedicato ai soggetti in condizioni di vulnerabilità e fragilità sociale

Collaborazione, nell'ambito della nuova edizione del progetto Sportello Lavoro Carcere, con la Regione Piemonte e i servizi al lavoro preposti incaricati nel progetto, sia nelle fasi di programmazione e definizione del flusso delle attività, che nelle fasi operative di rilascio della DID di attivazione dei tirocini

4.1.11 Collocamento mirato (LEP M-S)

Il concetto di Collocamento Mirato, introdotto dalla L. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", fa riferimento a tecniche e strumenti che permettono di individuare e potenziare le effettive capacità lavorative e professionali della persona con disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo. Nell'ambito delle tutele previste dalla norma è contemplato anche l'inserimento delle persone appartenenti alle categorie protette.

A tal fine il servizio opera per promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in impieghi compatibili con le proprie condizioni di salute e capacità lavorative, temperando l'esigenza delle aziende di un inserimento proficuo nell'organizzazione produttiva con la realizzazione personale e professionale dell'individuo.

Il 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, presso le sedi dei Centri per l'impiego. Gli operatori dei Centri per l'impiego accompagnano le persone con disabilità lungo tutto il percorso che va dal momento dell'iscrizione al Collocamento Mirato fino all'avviamento al lavoro e seguono

le imprese negli adempimenti previsti dalla disciplina, fornendo all'occorrenza servizi specialistici e consulenziali per facilitare l'inserimento e il mantenimento lavorativo degli utenti.

In particolare, ogni Centri per l'impiego definisce e stipula le Convenzioni ex art. 11 della Legge 68/99 e le Convenzioni art. 14 del D. Lgs 276/2003 con i relativi programmi di inserimento lavorativo e gestisce gli avviamenti numerici del personale per le aziende pubbliche e private.

La presentazione dei prospetti informativi da parte delle aziende in obbligo, documento da presentare entro il 31 gennaio di ogni anno in cui viene esplicitata la situazione occupazionale, determina la quota d'obbligo relativamente all'assunzione delle persone con disabilità o appartenenti alle altre categorie protette.

Nell'ambito di tale attività la Regione e Agenzia Piemonte Lavoro organizzano incontri, nel periodo di presentazione del prospetto informativo annuale, di consulenza specialistica rivolti alle aziende ed agli attori del mercato del lavoro.

Nella 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 con quelle a tutela delle persone con disabilità.

Inoltre, il servizio garantisce la gestione e implementazione del bando Fondo Regionale Disabili (FRD) ex art. 35 L.R. 34/2008 con l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, secondo quanto previsto dall'atto di indirizzo per la gestione pluriennale del Fondo Regionale Disabili. Le misure in esso previste rivestono la specifica finalità di incentivazione dell'inserimento in tirocinio e dell'assunzione e consolidamento dei rapporti di lavoro: in quest'ottica le misure rispondono anche alla più ampia finalità di sviluppare una collaborazione fra i servizi del Collocamento Mirato previsti dalla L.68/99 e le imprese che intendono promuovere, nel proprio progetto imprenditoriale, la responsabilità sociale di impresa.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Predisposizione di un lavoro di monitoraggio volto a rilevare l'efficacia dello strumento al fine di rielaborarlo per renderlo coerente con gli aggiornamenti normativi

Promozione delle Convenzioni ex art. 14 DLGS. 276/2003 a seguito della sottoscrizione del nuovo accordo quadro ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 276 del 2003

Partecipazione alle commissioni regionali di valutazione

Adeguamento, in collaborazione con il servizio Implementazione SILP, in relazione a quanto previsto nella D.G.R. n. 7 – 6435 gennaio 2023 con relativo adeguamento ai i nuovi criteri di calcolo del punteggio e la conseguente formazione della graduatoria per il Collocamento Mirato delle persone con Disabilità e delle Altre Categorie Protette

Erogazione dei contributi ai datori di lavoro finalizzati a finanziare l’inserimento ed il mantenimento lavorativo, il rimborso per l’attivazione di tirocini, i servizi di consulenza, l’acquisto di ausili e accomodamenti

Sviluppo di progetti dedicati alle persone con disabilità con particolari difficoltà di inserimento, utilizzando una quota di € 1.000.000,00 della programmazione del Fondo regionale 2021-2024

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

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 stanziato per il POR FSE PLUS in relazione al settennio 2021-2027.

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.

Tra le tipologie di azioni previste del PR FSE+ della Regione Piemonte nell’ambito dell’OS a) rientrano gli “interventi; per la creazione d’impresa e di sostegno alla nascita di *start-up*”, volti; a sostenere l’imprenditorialità. Il supporto dei servizi di accompagnamento e assistenza per il sostegno alla creazione d’impresa e di lavoro autonomo può infatti favorire l’accesso all’occupazione sia ampliando le opportunità a beneficio delle persone in cerca di lavoro sia valorizzando le competenze di persone già occupate in una prospettiva di promozione della mobilità professionale; scopo dell’intervento è anche quello di fronteggiare la caduta di questa forma d’impiego riscontrabile durante la crisi generata dal COVID-19 e più in generale di contribuire alla ripartenza del sistema economico consolidando il MIP quale strumento per la ricollocazione e il reinserimento dei lavoratori che fuoriescono dal mercato del lavoro.

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.

ATTIVITA’ PROGRAMMATE PER IL 2023

Predisposizione del calendario e coordinamento degli incontri nei Centri per l’impiego per i soggetti interessati ad intraprendere percorsi finalizzati all’autoimpiego

Aggiornamento delle attività svolte con il coinvolgimento dei referenti regionali

4.1.13 Incrocio domanda e offerta di lavoro (LEP Q)

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 2023 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
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
Finalizzazione del processo di incontro domanda e offerta e strumenti a sostegno dell'attività di scouting con i Centri per l'impiego; avvio sperimentale delle équipes specialistiche coinvolte nella formazione per "Consulenti di impresa".
Mappatura opportunità occupazionali in raccordo con il servizio di Monitoraggio, studi, ricerche e dell'assistenza tecnica ANPAL Servizi
Aggiornamento e realizzazione di ulteriori strumenti di marketing a sostegno dell'attività di promozione dei servizi alle imprese ad integrazione della brochure imprese già realizzata.
Incontri di valutazione e analisi in collaborazione con CSI e con il Servizio Implementazione SILP volti alla predisposizione di un <i>assessment</i> tecnologico della soluzione attuale IOLAVORO per la gestione del transitorio e la formulazione di ipotesi evolutive di integrazione nel SIL.
Realizzazione dei moduli formativi di <i>capacity building</i> previsti dal progetto "Act Your Job" relativi all'attività di scouting e contatto con le aziende; messa a disposizione degli strumenti utili ai destinatari del progetto coinvolti c.d. Job Coach e Job Player.
Implementazione della piattaforma IOLAVORO quale strumento dedicato alla promozione delle vacancy tra le persone in ricerca di occupazione.
Gestione dell'assistenza tecnica agli operatori dei Centri per l'impiego, imprese, soggetti accreditati e utenti per l'utilizzo della piattaforma IOLAVORO.
Contributo alla predisposizione di una proposta dossier sui servizi di Agenzia Piemonte Lavoro con riguardo alla parte relativa all'Incontro domanda e offerta e possibili sviluppi.
Realizzazione di una sezione ad hoc sulla piattaforma IOLAVORO del programma TELT e sua gestione;

diffusione vacancies individuate, catalogazione dei fabbisogni professionali delle imprese, promozione offerta formativa correlata alle possibilità di assunzione; promozione e diffusione dei contenuti di aggiornamento e news relativi alle attività in corso.

Collaborazione al rafforzamento e coinvolgimento operativo dei Centri per l'impiego territoriali alle attività di diffusione e promozione degli eventi IOLAVORO locali e dell'evento di Torino favorendo il raccordo con la segreteria organizzativa centrale dedicata agli eventi.

4.1.14 Servizi alle imprese (LEP P-Q)

Tramite i Centri per l'impiego, Agenzia Piemonte Lavoro offre gratuitamente alle aziende un'articolata proposta di servizi finalizzati ad accompagnarle in un percorso personalizzato, che va dall'individuazione di profili professionali in linea con le competenze ricercate alla consulenza su sgravi e incentivi alle assunzioni. Non si tratta solo di garantire l'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, ma di offrire servizi specializzati nella ricerca e selezione del personale, mettendo a disposizione delle aziende la rete dei Centri per l'impiego e la piattaforma di matching online IOLAVORO. Sviluppa anche servizi specifici, per la selezione di alte professionalità e per selezioni massive legate a nuovi insediamenti, ampliamenti aziendali, richieste su grandi numeri e attività stagionali. I servizi sono erogati da parte di operatori specializzati con metodologie ad hoc condivise con l'azienda (soft *assessment* centre, colloqui di gruppo, ecc.). Ricerca, inoltre, candidati idonei all'inserimento tramite lo strumento del tirocinio. Per le aziende in obbligo ai sensi della legge 68/1999, propone soluzioni per identificare personale appartenente alle categorie protette, anche tramite la stipula di convenzioni. Infine, in collaborazione con gli uffici regionali, promuove il contratto di apprendistato, supportando le imprese nell'attivazione di percorsi di apprendistato duale. Le competenze maturate e i buoni risultati raggiunti negli anni hanno portato ad una sempre maggior partecipazione di Agenzia alle dinamiche legate alla gestione delle crisi aziendali e alle politiche di attrazione delle imprese sul territorio piemontese, oltre che un concreto coinvolgimento nella governance di progetti strategici quali, ad esempio, quello relativo all'implementazione sul territorio dei contenuti del "*Patto per il territorio - Una rete per la Valle di Susa*" finalizzato a costruire risposte integrate ai fabbisogni provenienti dalle imprese e dagli abitanti dei bacini della Valle di Susa.

Nell'ambito dei servizi rivolti alle imprese Agenzia Piemonte Lavoro ha, inoltre, strutturato un'unità organizzativa specificamente dedicata alla 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 *assessment* 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 nel caso di ricerca di personale limitato ad un numero ridotto di soggetti di 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 nel 2023 si proseguirà l'attività di formazione di nuovi esperti di *assessment 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.

Accanto ai servizi erogati dalla rete territoriale dei Centri per l'impiego, Agenzia Piemonte Lavoro, attraverso l'Unità di Crisi, supporta Regione Piemonte nell'esame congiunto delle situazioni di crisi aziendale, al fine di individuare interventi di natura industriale e misure formative e di accompagnamento per il reintegro o la ricollocazione dei lavoratori. Analogamente, attraverso la partecipazione al Team Attrazione, costituito da Regione Piemonte per accompagnare le imprese che intendono investire e collocare unità produttive sul suolo regionale, Agenzia Piemonte Lavoro anticipa fabbisogni professionali progettando percorsi di incontro domanda offerta, assessment o supportando i candidati nell'individuazione degli interventi di qualificazione o riqualificazione più consoni.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Gestione del servizio di ricerca personale anche su piattaforma IOLAVORO e dei grandi reclutamenti
Ricerca candidati per inserimenti in apprendistato, tirocini, legge 68/99
Gestione del servizio di ricerca per alte professionalità
Partecipazione alla gestione delle crisi aziendali
Formazione esperti di <i>assessment center</i> in <i>action learning</i>

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.

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Supporto al sistema regionale per l'orientamento attraverso l'individuazione in ogni CPI di un referente OOP
Indagine per la rilevazione del funzionamento dell'equipe territoriale

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Predisposizione dei percorsi previsti attraverso la promozione del Servizio civile universale ai propri giovani utenti
Diffusione di contenuti informativi ai giovani iscritti ai database dei Centri per l'impiego
Organizzazione di percorsi di orientamento e tutoraggio
Predisposizione di laboratori interattivi in gruppo e incontri individuali o in micro-gruppi di valutazione e autovalutazione dell'esperienza

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Presa in carico dei soggetti in possesso dei requisiti
Coordinamento e gestione dell'attività dei CPI, del monitoraggio, della rendicontazione, dell'elaborazione dei materiali divulgativi e della promozione degli eventi
Supporto formativo a tutti gli operatori addetti alla compilazione del Registro rilevazione attività
Assistenza 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 2023, 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, Mentor 2, Miniplus e Common Ground, oltre alle azioni di sostenibilità del progetto concluso a fine 2022 BuonaTerra.

Una rete per la Valle di Susa

Si tratta dell'Accordo stipulato da Regione Piemonte, attraverso l'Assessore regionale all'istruzione, lavoro e formazione professionale, la società TELT (Tunnel Euralpin Lyon Turin) e Agenzia Piemonte Lavoro, mirato al supporto e accompagnamento allo sviluppo economico e occupazionale del bacino della Valle di Susa.

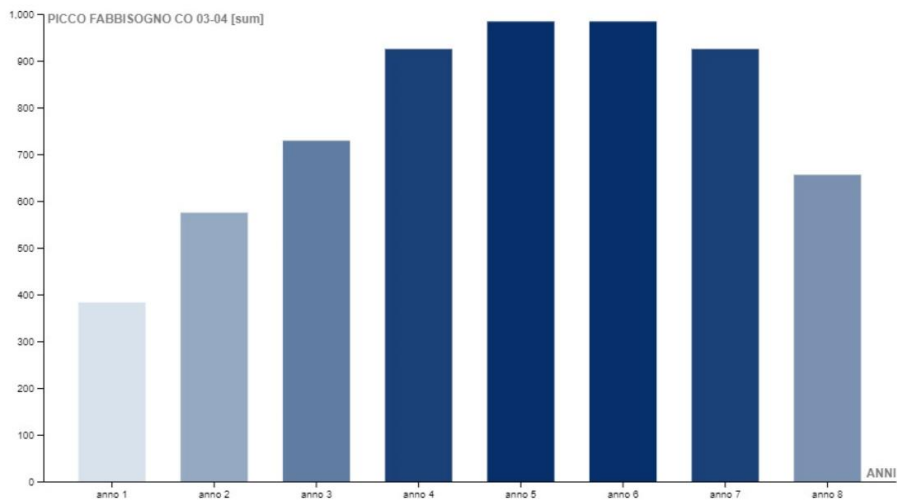
L'intesa prevede l'avvio dal 2023 di due tavoli specifici con le parti sociali e gli enti di formazione, che definiranno i protocolli attuativi e le scuole e gli enti in cui sarà attivato il programma. Questi percorsi infatti integrano e non sostituiscono la formazione obbligatoria per l'accesso ai cantieri, prevista dai contratti nazionali di riferimento e già inquadrata in percorsi mirati.

Agenzia Piemonte Lavoro avvalendosi anche del supporto di ANPAL Servizi, sta mappando il mercato del lavoro locale in maniera tale che la Regione possa essere in grado di attivare i diversi percorsi professionalizzanti che coinvolgeranno ITIS e scuole superiori, scuole edili e, per l'alta formazione, il sistema ITS, Università e Politecnico di Torino. Infine, a Susa e Rivoli saranno aperti sportelli per l'impiego dedicati, che avviino il matching tra domanda e offerta e indirizzino poi i candidati verso percorsi ad hoc.

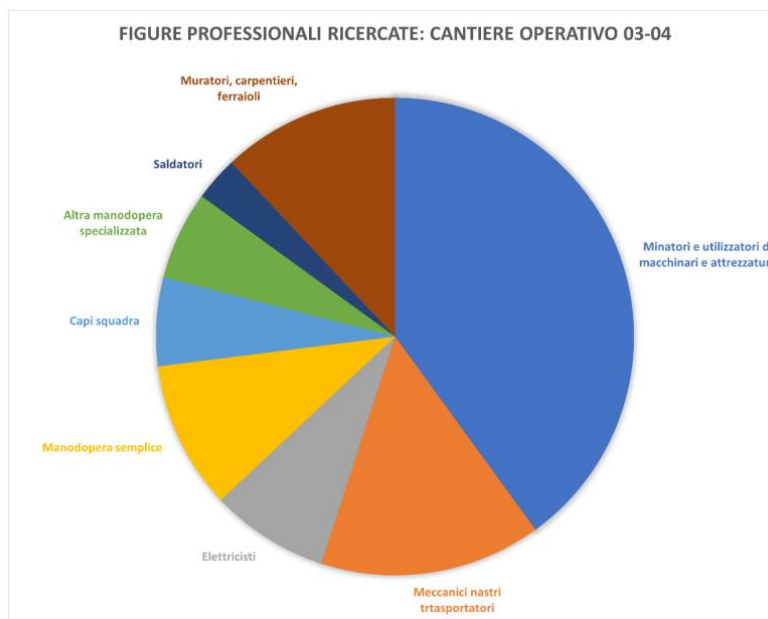
Il programma regionale è rivolto sia alla formazione dei giovani, sia a quella delle persone in cerca di nuova occupazione ed è finalizzato a promuovere il reclutamento di lavoratori del territorio, individuare tutte le tipologie formative, anche quelle "di nuova generazione" dall'apprendistato duale al nuovo sistema della formazione professionale, alle innovative Academy di filiera, oltre ai percorsi di alta formazione specialistica degli istituti ITS.

Il compito affidato ad Agenzia Piemonte Lavoro si inserisce nella logica del sistema per rispondere adeguatamente alla complessità dei mercati del lavoro locali, supportare le richieste delle persone alla ricerca di prima o nuova occupazione, rispondere ai fabbisogni professionali prospettati da TELT. Attraverso il supporto del servizio centrale Servizi alle imprese, i suoi Centri per l'impiego e l'attivazione di sportelli dedicati a Susa e Rivoli (oltre alla definizione di strumenti digitali specifici per incrociare la domanda e l'offerta di lavoro), sarà possibile supportare le imprese nella selezione del personale e nella conoscenza degli sgravi e incentivi all'occupazione, e orientare i candidati nel potenziamento delle competenze richieste.

PREVISIONE LAVORATORI SUI CANTIERI DI SCAVO DEL TUNNEL DI BASE DELLA TORINO-LIONE



Secondo le stime, per i cantieri della Torino-Lione, dal 2023 a fine lavori, saranno necessari circa 1.000 lavoratori nelle varie mansioni: per circa il 60% si tratta di manodopera impiegata nello scavo meccanizzato e nella logistica interna (minatori, addetti alla fresa, elettricisti, ecc.); un altro 20% riguarda figure della logistica esterna (autotrasportatori, escavatoristi, addetti agli approvvigionamenti, ecc.), mentre il restante 20% sono quadri, impiegati e personale tecnico. In una prospettiva di lungo periodo invece, i mestieri e le figure professionali da formare e poi impiegare evolveranno verso le professionalità dell'esercizio ferroviario (manutentori, manovratori, addetti alla sicurezza e alla circolazione ferroviaria, ecc.).



Il reclutamento sul territorio, incentivato anche dalla clausola sociale integrata da TELT nei propri appalti, prevede l'assunzione di una quota di lavoratori svantaggiati e meccanismi per la riduzione del traffico veicolare derivante dai trasferimenti casa-lavoro (connessi, di conseguenza, alla residenza dei lavoratori

assunti). Regione Piemonte, Agenzia Piemonte Lavoro e TELT si impegnano a stilare e pubblicare aggiornamenti periodici sugli strumenti e sulle misure messi in atto e sui risultati via via ottenuti.

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 2023 il servizio intende perseguire tre macro-obiettivi operativi che si articolano in azioni di potenziamento e valorizzazione delle attività già implementate nel corso degli anni precedenti e di consolidamento e rafforzamento delle capacità delle equipe tecnico-specialistiche che operano in stretto raccordo con il servizio centrale.

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Consolidamento delle attività di caricamento dati e monitoraggio dei servizi alla persona e all'impresa e del matching

Aggiornamento delle competenze di estrazione ed analisi dei dati gruppi di lavoro degli analisti dati

Redazione dashboard di Monitoraggio periodiche per Programma GOL e Reddito di

Cittadinanza
Analisi dei fabbisogni delle parti sociali
Monitoraggi istituzionali: <ul style="list-style-type: none"> – Report annuale del Mercato del Lavoro regionale “Cronache del Lavoro” e Documenti periodici di aggiornamento – Tirocini – Legge 68/99
Monitoraggi funzionali <ul style="list-style-type: none"> – Disoccupazione Amministrativa – Categorie sociali deboli (stranieri, donne e giovani) – Obbligo Formativo (OOP) – IOLAVORO – Lavoro Domestico – Art. 16 - L. 56/87 (Chiamata Pubblica) – Monitoraggio Centri per Impiego – Servizi imprese e persone – Analisi degli eventi occupazionali (Crisi Aziendali, Nuovi insediamenti e Talent Attraction)

Studi e ricerche

Sulla base della fotografia della realtà fornita dai monitoraggi, il servizio 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Aggiornamento delle competenze previsionali e di divulgazione scientifica dei gruppi di lavoro degli esperti del mercato del lavoro locale e dei ricercatori
Osservatorio Scenari professioni e competenze: redazione dei documenti di reportistica incentrati sull'analisi dell'evoluzione delle professioni e delle competenze in accordo con le ricerche rispetto agli scenari del mercato del lavoro non solo regionale.
Focus monografici: indagini approfondite sul mercato del Lavoro e di carattere socio-economico, per

fornire un quadro prospettico sullo sviluppo di fenomeni e dinamiche occupazionali e lavorative in specifici settori.

Divulgazione delle suddette analisi e indagini socioeconomiche territoriali in relazione alle Politiche Attive del Lavoro

Studio dell'impatto occupazionale connesso agli eventi del mercato del lavoro (Crisi Aziendali, Nuovi insediamenti e Talent Attraction) per l'organizzazione dell'erogazione dei Servizi dei Centri per l'Impiego

Rafforzamento delle collaborazioni con portatori di interesse attivi nel contesto mercato del lavoro (Università, IRES, ORMDL, Unioncamere, Istituto Carlo Alberto)

4.2.2 Benessere organizzativo

Favorire lo sviluppo di una cultura dell'ente focalizzata sul rispetto e sulla valorizzazione del capitale umano definisce in modo chiaro quanto sia importante porre attenzione al benessere del personale. Pertanto, le attività previste in merito 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. Il servizio Benessere organizzativo deputato a trattare queste tematiche, opera attraverso l'attivazione di diversi strumenti, tra i quali:

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.

L'accesso al servizio può avere luogo esclusivamente su base volontaria. Gli interlocutori con i quali entrano in relazione le risorse umane che intendono fruirne sono psicologi esperti iscritti all'Albo professionale. Il

servizio è stato progettato e viene attuato per rendere disponibili uno *spazio* e un *tempo*, dedicati al capitale umano dell'agenzia, nel cui ambito siano garantite riservatezza e tutela della privacy.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Accoglienza alle persone che si rivolgono al servizio al fine di superare le difficoltà che possono emergere nel contesto di lavoro
Supporto alle persone al fine di individuare le possibili cause che generano situazioni di difficoltà, cercando di offrire opportunità di confronto e azioni/interventi atti ad affrontare tali situazioni
Supporto orientativo e di accompagnamento nelle fasi di transizione professionale nel corso della propria esperienza organizzativa

Valutazione del Rischio da 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. È 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. 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Creazione del gruppo di lavoro in collaborazione con il RSPP ed il Medico Competente, con la consultazione preventiva degli RLS
Costruzione del questionario, secondo le indicazioni fornite dall'INAIL, integrato e rimodulato sulle specificità dell'Ente con particolare attenzione agli effetti dell'introduzione dell'istituto dello smart working che da marzo 2020 coinvolge circa il 50% dei dipendenti di Agenzia
Somministrazione del questionario ad un campione di dipendenti al fine di valutare il livello di comprensione delle domande e la modalità delle risposte
Valutazione risultati pre-test e preparazione report per la condivisione degli stessi con la Direzione

Distribuzione del questionario su modulo Google
Analisi dei dati mediante modello statistico validato
Restituzione dei risultati e definizione degli obiettivi di intervento

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Visite mediche preventive in fase preassuntiva: per constatare l'assenza di controindicazioni all'esecuzione del lavoro a cui è destinato il lavoratore, e ad ottenere il giudizio di idoneità alla mansione prima dell'entrata in servizio del lavoratore.
Visite mediche periodiche: per controllare l'evoluzione dello stato di salute dei lavoratori e ad aggiornare il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
Visite mediche su richiesta: per valutare le condizioni di salute del lavoratore suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa.
Visite mediche al cambio mansione: al fine di verificare l'idoneità del lavoratore alla nuova mansione.
Visite mediche post-assenza prolungata per motivi di salute: per l'accertamento del mantenimento dell'idoneità alla mansione specifica. A seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi, il lavoratore deve essere sottoposto a visita medica straordinaria prima della ripresa del lavoro, al fine di verificare l'idoneità alla mansione

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.

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), le organizzazioni possono perseguire i propri obiettivi solo investendo sullamotivazione, 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.

Per questa ragione, Agenzia Piemonte Lavoro si prefigge anche per il 2023 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 (Digitale Badge) e l'individuazione di buone prassi per il miglioramento dei processiorganizzativi e il perfezionamento della mappatura delle competenze.

Il 2023 sarà inoltre testimone dell'inserimento del Piano formativo di Agenzia Piemonte Lavoro nel Piano Integrato delle attività e organizzazione (PIAO). La previsione di una programmazione pluriennale che evidenzi la stretta connessione tra programmazione delle attività, fabbisogni di personale e sviluppo del capitale umano e gestione trasparente della struttura organizzativa rappresenta l'opportunità per Agenzia di patrimonializzare la sinergia tra funzioni cardine della struttura organizzativa e declinare la propria mission come valore pubblico perseguito.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Rafforzamento del valore identitario e di appartenenza organizzativa, con particolare attenzione al personale neoassunto

Rafforzamento delle competenze necessarie per lo svolgimento dei processi di lavoro richiesti dalla funzione ricoperta con riferimento alle competenze tecniche per la gestione delle attività in relazione al collocamento mirato (ottemperanze e selezione), all'incontro domanda e offerta, all'orientamento specialistico, ai tirocini, al supporto all'inserimento lavorativo

Realizzazione di percorsi di *on boarding* e di avvicinamento ai servizi di politica attiva del lavoro per le

165 nuove risorse che arriveranno nel corso del 2023 a seguito della conclusione delle pratiche concorsuali
Sviluppo delle soft skills
Programmazione di scambi e interazioni tra persone appartenenti a settori e sedi operative diverse, anche in ottica intergenerazionale, al fine di aumentare la conoscenza dell'organizzazione e il proprio capitale sociale

Per maggiori approfondimenti in relazione al piano formativo di Agenzia si rimanda al PIAO 2023-25.

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.

Le finalità trasversali che sottendono l'implementazione delle attività dello staff di Direzione sono:

- Il raggiungimento di una standardizzazione nelle procedure amministrative, in particolar modo per quanto riguarda il rapporto sede centrale - Centri per l'impiego, e di uniformità nei processi, in particolare tra Centri per l'impiego;
- La razionalizzazione, l'efficientamento e la semplificazione dei processi e degli iter organizzativi, promuovendone, al contempo, la digitalizzazione.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Mansioni di segreteria e di raccordo con gli altri uffici e servizi e l'esterno
Gestione dell'agenda del Direttore che prevede la programmazione delle riunioni di coordinamento, degli incontri e delle visite
Organizzazione e supervisione delle comunicazioni tra Centri per l'impiego e sede centrale, tra servizi interni, e tra Agenzia Piemonte Lavoro e le Direzioni regionali
Presidio del processo di firma degli atti e dei documenti propedeutici al varo, da parte del direttore, delle attività di Agenzia Piemonte Lavoro
Supporto e assistenza tecnica specializzata in merito a tematiche specifiche e inerenti il core business di Agenzia come 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
Supporto al 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

Definizione delle unità di progetto per l'attivazione di progetti e/o servizi nevralgici promossi da Agenzia Piemonte Lavoro

Collaborazione con altri organismi alla costituzione di cabine di regia propedeutiche allo scambio reciproco di informazioni, esperienze e risorse

Supporto al Direttore nella gestione delle relazioni sindacali attraverso il dialogo e il confronto costante con le RSU e con le organizzazioni sindacali territoriali, 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 fondamentale 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 riferimento al Bilancio e ad attività di ragioneria.

Per ciò che riguarda il bilancio il servizio si occupa di predisporre, entro il 31 dicembre di ciascun anno, il bilancio di previsione (annuale e pluriennale), comprensivo delle relative variazioni, qualora necessarie. Il servizio elabora, 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 e 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.

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

Per quanto riguarda le attività di ragioneria il servizio 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 al servizio, entro il 20 di ogni mese, l'emissione dei mandati di pagamento degli stipendi e, ogni tre mesi, la verifica di cassa. Altro rilevante compito è quello di redigere la documentazione contabile per la rendicontazione dei progetti europei, nazionali e regionali cui Agenzia Piemonte Lavoro partecipa in coordinamento con il servizio Innovazione Amministrativa. Infine, viene aggiornata con il supporto del servizio Anticorruzione (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 ai 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).

BILANCIO

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Predisposizione del bilancio di previsione annuale e pluriennale entro il 31 dicembre, comprensivo delle relative variazioni
Elaborazione del rendiconto di gestione entro il 30 aprile previo il ri- accertamento ordinario dei residui e la re-imputazione agli anni di competenza
Elaborazione del bilancio di assestamento entro il 31 luglio
Verifica periodica dello statodi 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
Inoltro al Ministero dell’economia e delle finanze i dati di bilancio dell’Ente tramite la piattaforma BDAP

64

RAGIONERIA

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Tenuta del registro in merito a tutte le fasi della spesa (impegni, liquidazioni e pagamenti)e d’entrata (accertamento, riscossione e versamento) nelle casse di Agenzia Piemonte Lavoro e smistamento agli uffici competenti delle fatture ricevute tramite il sistema d’interscambio e pagamento entro i termini.
Predisposizione, entro il 20 di ciascun mese, dei mandati di pagamento degli stipendi e, ogni tre mesi, la verifica di cassa
Compilazione della documentazione contabile per la rendicontazione dei progetti europei, nazionali e regionali cui Agenzia Piemonte Lavoro partecipa
Aggiornamento, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente” del sito di Agenzia Piemonte

4.3.3 Gestione giuridica del personale

La Gestione giuridica del personale 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.

L'entrata in vigore alla data del 1° aprile 2023 del Titolo III - "Ordinamento Professionale" - del CCNL per il Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 impone l'attuazione, nel corso del primo trimestre dell'anno, di numerosi adempimenti quali, in primo luogo, la ridefinizione dei profili professionali e la loro collocazione nelle corrispondenti aree, ai fini dell'automatico inquadramento di tutto il personale nel nuovo sistema di classificazione. Parallelamente dovrà essere oggetto di revisione ed adeguamento, nel rispetto del livello di relazioni sindacali previste, la disciplina degli istituti delle progressioni all'interno delle aree e tra le aree, e degli incarichi di elevata qualificazione.

Il nuovo CCNL è inoltre intervenuto per la prima volta per normare gli istituti del lavoro a distanza (Lavoro Agile, Lavoro da Remoto), disapplicando contestualmente la precedente disciplina contrattuale in materia di telelavoro. In tale contesto, è necessario procedere, secondo la pianificazione di cui all'apposita sezione del PIAO 2023-2025, sia alla revisione del regolamento del Lavoro Agile adottato dall'Agenzia, al fine di armonizzarlo con le norme contrattuali, sia alla verifica dell'utilità e della funzionalità dal punto di vista organizzativo dell'attivazione del Lavoro da Remoto in aggiunta alle altre forme di lavoro a distanza.

Nel corso del primo trimestre del 2023 si prevede inoltre di procedere alla redazione di una bozza di

regolamento per la mobilità interna del personale: le numerose richieste di trasferimento pervenute da personale già in servizio, motivate sia da esigenze familiari e logistiche che dal desiderio di reindirizzare la propria attività lavorativa su specifici ambiti di interesse, sono state sospese, nelle more della conclusione dei procedimenti concorsuali in corso di svolgimento. È necessario gestire un processo di tale complessità stabilendo termini temporali precisi per la presentazione delle domande e criteri di priorità, nella consapevolezza che la corretta allocazione è funzionale al benessere del dipendente e produce effetti positivi sull'intera organizzazione dell'Ente.

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

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
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 ed alle richieste di autorizzazione per lo svolgimento di attività extra-istituzionali
Adozione 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
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)
Calcolo del periodo di comporto e l'adattamento dei giustificativi (o la creazione di nuovi), in relazione a eventuali modifiche normative e contrattuali
Definizione dell'iter per la richiesta di utilizzo dei permessi, dei congedi e delle aspettative
Supporto ai responsabili dei diversi servizi e ai dipendenti per l'utilizzo dell'applicativo dedicato
Implementazione dell'apparato informativo nell'apposita sezione della intranet <i>People</i>
Adeguamento delle modalità applicative di alcuni istituti alla nuova normativa introdotta dal CCNL 16.11.2022 (congedi parentali ad ore, recupero permessi brevi dopo due mesi)

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

Considerato che lo svolgimento delle attività finanziate sul fondo POR FSE 2014-2020 cesserà inderogabilmente con il 28.02.2023, a partire dal 01.03.2023 le attività di n. 20 CFL Specialisti Politiche del Lavoro verranno rendicontate sul fondo PON INCLUSIONE mediante produzione dei timesheet mensili.

67

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Attività di gestione e verifica dei timesheet mensili ai fini della rendicontazione delle attività svolte e dell'imputazione sul rispettivo fondo di riferimento (PON INCLUSIONE e POC SPAO)
Stipula dei contratti a tempo indeterminato, previa definizione dei requisiti per la trasformazione per 73 soggetti assunti con CFL in qualità Tecnico Servizi per l'Impiego - cat. C - in scadenza al 28.02.2023

Gestione istituti sindacali

L'ufficio è incaricato della gestione degli istituti sindacali in ordine a quelli spettanti alle RSU ed alle rispettive organizzazioni sindacali rappresentative, secondo la normativa vigente, nonché alle pratiche necessarie in tema di comunicazione delle adesioni agli scioperi del personale dipendente.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Determinazione del monte ore dei permessi spettanti in ragione d'anno ai componenti delle RSU e delle

organizzazioni sindacali rappresentative per lo svolgimento delle proprie attività.
Registrazione dei relativi permessi richiesti e dei distacchi sindacali attivati tramite la banca dati PerlaPa - Gedap
Trasmissione, tramite la banca dati PerlaPa-Gepas, delle adesioni agli scioperi da parte del personale dipendente

Gestione trasferte del personale

La disciplina delle trasferte del personale e dei rimborsi da erogare in relazione allo svolgimento delle stesse è stata innovata dal CCNL 16.11.2022. Le attività programmate per il 2023 non potranno non tenere conto delle indicazioni che la nuova fonte contrattuale introduce.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Stesura nuovo regolamento in relazione alla disciplina delle trasferte che dovrà definire in primo luogo i casi in cui sia applicabile il trattamento contrattualmente previsto per la trasferta.
Ridefinizione della disciplina dell'uso dell'auto propria e dei relativi rimborsi, oltre alla registrazione del tempo di viaggio e di lavoro durante la trasferta ed al riconoscimento dell'eventuale lavoro straordinario prestato
Implementazione del modulo per la gestione delle trasferte sulla piattaforma SICRAWEB al fine di consentire un più rapido e puntuale inserimento delle autorizzazioni e della documentazione da parte del dipendente ed una più agevole gestione di tutte le fasi del procedimento, fino alla liquidazione dei rimborsi dovuti, da parte dell'ufficio competente

Amministrazione trasparente

Secondo quanto stabilito dal decreto legislativo 33 del 2013 e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e perla trasparenza, il servizio si occupa di aggiornare tutti i dati inerenti il personale secondo i principi di trasparenza e di massima pubblicità.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Le attività del servizio si articolano nella pubblicazione, sul sito web istituzionale, dei seguenti dati:
<ul style="list-style-type: none"> – i nomi, corredati da relativi curriculum vitae e dichiarazioni previste dalla normativa, del personale dirigente e degli incaricati di posizione organizzativa; – La spesa relativa al personale assunto non a tempo indeterminato; – i tassi di assenza del personale

- **gli incarichi attribuiti/autorizzati ai dipendenti**
- **i bandi di concorso**

PerlaPa

Anche nel 2023 Agenzia Piemonte Lavoro assolverà gli adempimenti obbligatori di aggiornamento e di invio delle dichiarazioni annuali sul sistema PerlaPa – messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Verrà garantito l'adempimento in relazione a:

- **anagrafe delle prestazioni**
- **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 tramite comunicazione su piattaforma PerlaPa-Gedap**
- **l'eventuale adesione a scioperi del personale dipendente tramite comunicazione su piattaforma PerlaPa-Gepas)**

69

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 - predispone l'acquisizione dei flussi informativi relativi alla consistenza del personale, alle sue caratteristiche e ai relativi oneri di spesa.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Estrazione dei dati dal sistema Sicraweb

Compilazione delle relative tabelle e trasmissione entro il termine stabilito con apposita circolare

Redazione della relazione sulle attività svolte dall'Amministrazione 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Compilazione del Prospetto annuale Prodis in relazione alle quote di riserva per le assunzioni di disabili e di categorie protette
Invio del prospetto relativo alle assunzioni di volontari delle Forze armate
Invio del prospetto relativo alle tipologie di lavoro flessibile utilizzate

4.3.4 Gestione economica del personale

Il servizio Gestione economica del personale svolge le attività afferenti alla gestione economica, fiscale, previdenziale e assicurativa del personale. Si tratta di attività che, benché ordinarie, comportano il possesso in capo alle risorse umane assegnate al servizio di un'alta professionalità e di un altrettanto elevato grado di responsabilità nello svolgimento delle stesse.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Predisposizione delle anagrafiche del personale di recente assunzione
Inquadramento economico del personale dipendente
Elaborazione mensile delle paghe e la liquidazione delle stesse, nonché il versamento dei contributi obbligatori e delle ritenute fiscali
Esecuzione degli adempimenti previsti nel caso di pratiche di cessione del quinto, di piccoli prestiti di pignoramenti relative ai dipendenti
Adempimento degli obblighi previsti nel caso di deleghe sindacali ai dipendenti
Presa in carico delle variazioni di iban e delle detrazioni richieste dai dipendenti
Invio mensile dei dati relativi ai contributi Inps dovuti, a qualunque titolo, dall'ente (Uniemens-denuncia mensile contributi Inps)
Predisposizione e invio delle CU e dei modelli 770
Ricezione e l'adeguamento alle risultanze contabili dei modelli 730
Assistenza di natura fiscale al personale dipendente in funzione di sostituto d'imposta
Definizione del trattamento accessorio – attraverso la predisposizione e lo svolgimento delle attività istruttorie e di elaborazione necessarie – per il pagamento delle diverse indennità, comprese quelle relative alla produttività, in attuazione dei contratti integrativi decentrati, nonché delle relative liquidazioni
Esecuzione delle attività conseguenti all'adesione dei dipendenti al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio

Trasmissione delle domande e la compilazione della distinta di contribuzione e della DMA; l'autoliquidazione Inail
Revisione annuale, insieme ai dirigenti, delle posizioni assicurative di rischio Inail di tutti dipendenti
Predisposizione e l'elaborazione dei dati per la rendicontazione dei costi del personale
Rendicontazione del costo del personale finanziato con risorse FSE, ANPAL e del Ministero

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Costituzione del fondo per le risorse decentrate indirizzata ai dipendenti e alle posizioni organizzative
Determinazione dell'entità delle risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata

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:

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Predisposizione delle posizioni previdenziale dei dipendenti
Costituzione della posizione assicurativa presso l'Inps del personale cessato senza diritto alla pensione
Gestione delle procedure per il collocamento a riposo del personale, per la sistemazione e per la certificazione delle Posizioni Assicurative dei dipendenti (anche cessati)
Gestione dei relativi adempimenti per la liquidazione del trattamento di previdenza e di quiescenza
Gestione delle ottemperanze agli obblighi relativi ai riscatti, alle ricongiunzioni e ai riconoscimenti di periodi e servizi

4.3.5 Comunicazione, rapporti con i media, sviluppo delle reti territoriali

Attraverso le sue tre articolazioni - Comunicazione, rapporti con i media, sviluppo delle reti territoriali - il servizio delinea, realizza e presidia azioni e attività indirizzate verso l'esterno, per valorizzare il ruolo di Agenzia Piemonte Lavoro presso la cittadinanza, il tessuto economico, gli stakeholder e i media, e verso l'interno per agevolare la costruzione di risposte integrate tra servizi centrali e territoriali. Lo sviluppo delle attività correlate ai tre ambiti di competenza concorre anche a consolidare presso il personale dell'Ente il senso di identità e appartenenza a una realtà organizzativa articolata e complessa.

Le connessioni trasversali messe a terra attraverso l'integrazione tra i vari servizi si pongono come prioritario il duplice obiettivo di contribuire a instaurare un dialogo efficace, aperto e trasparente con la cittadinanza, il mondo delle imprese e i media, e costruire reti tra soggetti territoriali e regionali per definire risposte concrete e mirate ai fabbisogni delle persone e delle imprese.

COMUNICAZIONE

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Promozione dei servizi e le attività degli uffici centrali, verso l'interno e l'esterno dell'ente
Strutturazione e predisposizione di una redazione diffusa, in sinergia con i Centri per l'impiego, per valorizzare in maniera puntuale e capillare le attività territoriali
Gestione, aggiornamento e manutenzione, garantendone il funzionamento, del nuovo sito istituzionale
Gestione e coordinamento dello sviluppo, rilascio e aggiornamento della nuova intranet aziendale <i>People</i> implementandone voci, contenuti e funzionalità nuove
Attuazione di azioni mirate per contribuire positivamente al miglioramento del <i>brand positioning</i>, sulla base dell'analisi dei risultati raccolti nel 2022
Definizione e attuazione di strategie di gestione dei social network, mirate a garantire una presenza online razionale ed efficace
Gestione e monitoraggio delle <i>community</i> sulle pagine e sui gruppi social network
Predisposizione e attuazione del piano di comunicazione integrata e la pianificazione dei media
Coordinamento nella realizzazione e gestione delle campagne di comunicazione in linea con gli obiettivi e gli indirizzi dell'ente
Definizione di nuovi elementi istituzionali di identità visiva e valoriale e consolidamento dell'utilizzo di quelli già realizzati
Produzione di targhe e materiali allineati con l'identità istituzionale per l'allestimento delle sedi territoriali dei Centri per l'impiego
Coordinamento e promozione dell'utilizzo della rassegna stampa quotidiana (Edicola digitale) all'interno della intranet aziendale, attraverso la realizzazione di rassegne stampa monografiche

Promozione, con specifiche attività di comunicazione, del coinvolgimento di Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego in eventi finalizzati a facilitare l'accesso ai propri servizi
Verifica, già in fase realizzativa, della coerenza degli interventi di comunicazione rispetto alle linee di indirizzo definite, monitorando le iniziative ed evidenziando eventuali disallineamenti e suggerendo possibili soluzioni
Messa a disposizione funzionalità informative che consentano di socializzare rapidamente all'interno dell'ente iniziative, progetti, attività
Condivisione e progettazione di soluzioni a supporto delle esigenze di comunicazione rilevate dai vari servizi
Partecipazione attiva all'interno del gruppo di comunicazione integrata che oltre ad Agenzia comprende anche l'assessorato al Lavoro, istruzione e formazione e relativa direzione regionale, con l'obiettivo di condividere e definire strategie di comunicazione coerenti e compartecipate

RAPPORTI CON I MEDIA

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Gestione e rafforzamento dei rapporti con le redazioni e i giornalisti dei media nazionali e locali
Cura della redazione di comunicati stampa e predisporre i relativi contenuti
Collaborazione con il gruppo di comunicazione integrata regionale per organizzare conferenze stampa e presidiare alla diffusione di informazioni relative a eventi in cui Agenzia Piemonte Lavoro e i suoi Centri per l'impiego siano coinvolti
Presidio quotidiano e monitoraggio dei media (Edicola digitale), analizzarne i contenuti secondo parametri quantitativi e qualitativi (Media intelligence)
Elaborazione comunicati stampa congiunti con soggetti della rete regionale e territoriale, in particolar modo quelli con i quali si sottoscrivono convenzioni e protocolli di intesa
Supporto ai Centri per l'impiego nella promozione di eventi territoriali, attraverso la stesura di comunicati stampa congiunti con altri stakeholder coinvolti nella rete pubblico-privata
Diffusione dei flussi comunicativi finalizzati a consolidare un'immagine positiva dell'ente, interessando i giornalisti al suo operato e accreditandolo come fonte autorevole su specifiche tematiche
Collaborazione con il servizio Monitoraggio, studi e ricerche per divulgare i contenuti delle analisi sul mercato del lavoro e soddisfare la richiesta di dati da parte della direzione regionale, dell'assessorato e dei media

RETI TERRITORIALI

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Consolidamento del supporto ai Centri per l'impiego nella costruzione o animazione delle reti locali con i diversi stakeholder, al fine di progettare risposte integrate ai diversi fabbisogni espressi dai territori
Rinforzo del raccordo tra i servizi centrali di Agenzia Piemonte Lavoro e tra questi ultimi e i Centri per l'impiego
Partecipazione alla costruzione e alla manutenzione della rete pubblico-privata prevista nell'ambito dell'“Accordo del patto per il territorio linea Torino-Lione: una rete per la valle di Susa” e di altri eventuali progetti di rete vasta che si potranno sviluppare nel corso dell'anno
Proseguimento nella costruzione 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, ad esempio, INPS, Unioncamere, le associazioni di categoria e gli enti del terzo settore
Finalizzazione delle “Linee guida - Un modello di rete territoriale per la realizzazione del Percorso 4 di GOL” che saranno adottate con una determina dirigenziale di Agenzia Piemonte Lavoro
Sviluppo delle attività legate al supporto dei Centri per l'impiego nell'ambito del Percorso 4 di GOL. Questa attività prevede di affiancare in prima battuta i Centri per l'impiego nell'avvio e nella gestione delle reti territoriali con gli enti gestori delle funzioni socioassistenziali e con i soggetti accreditati ai Buoni servizi al lavoro-GOL. Successivamente, lo stesso supporto sarà fornito nell'ampliamento della rete sopracitata agli altri soggetti territoriali che potranno contribuire alla definizione di progettualità riservate ai beneficiari del Percorso 4 (quali, ad esempio ASL, enti del Terzo settore, Comuni)
Progettazione del Catalogo dinamico delle opportunità, ossia una mappatura di servizi, progetti, contributi e opportunità in ambito di inserimento socio-lavorativo che comprende gli incentivi nazionali e le misure regionali in essere
Consolidamento della collaborazione con servizio Innovazione-Transizione amministrativa per la creazione di soluzioni ad hoc finalizzate alla formalizzazione delle collaborazioni tra o Centri per l'impiego e gli stakeholder territoriali e tra Agenzia Piemonte Lavoro e gli stakeholder regionali
Messa a punto di un unico strumento informatico, frutto della sintesi dei due strumenti precedentemente creati (<i>Repository</i> e <i>Datarete</i>): tale banca dati potrà essere esplorata dagli operatori dei Centri per l'impiego attraverso la selezione di diversi criteri, quali categoria di appartenenza (dei soggetti della rete), Provincia/Comune/quadrante di riferimento, tipologie di accordi, etc. Lo strumento ha la funzione sia di archivio, sia di elaborazione statistica delle informazioni, e permette quindi di riflettere sullo stato di salute delle reti territoriali piemontesi (tale potenzialità potrebbe, inoltre, essere foriera di elementi di attenzione da sottoporre alle valutazioni dei decisori)

4.3.6 Implementazione SILP

Il servizio Implementazione SILP (Sistema Informativo Lavoro del Piemonte) garantisce il corretto funzionamento della cooperazione applicativa tra i sistemi informativi regionali e nazionali, predispone i necessari adeguamenti dei sistemi a modelli e regole, circolari e linee guida derivate dal Ministero e da ANPAL, presidia il corretto allineamento tra le regole amministrative, le procedure ed i requisiti tecnici di implementazione e pianifica le opportune evolutive.

Sostiene le attività amministrative e supporta la gestione e la valutazione delle politiche attive del lavoro, dei servizi rivolti a cittadini e imprese e dei relativi processi con adeguati strumenti informatici, collabora alla gestione operativa dei processi, delle policy e degli standard con lo scopo di aumentare la qualità del dato alla fonte, migliora la sistematizzazione e fruibilità dei dati e favorisce un uso efficace ed efficiente delle informazioni in funzione degli obiettivi dell'ente, promuove la diffusione di servizi digitali, di soluzioni applicative web-based e di strumenti di virtualizzazione della relazione tra il cittadino e l'amministrazione.

Con riferimento a queste attività è doveroso ricordare che il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche. In questo processo di trasformazione digitale è essenziale che i servizi abbiano un chiaro valore per l'utente e questo obiettivo richiede un approccio multidisciplinare nell'adozione di metodologie e tecniche interoperabili per la progettazione di un servizio. Ciò implica anche un'adeguata semplificazione dei processi interni alle PA con il necessario supporto di efficienti procedure digitali.

Entrando nel dettaglio, SILP è uno strumento utile per fornire supporto agli operatori in tutto il processo di gestione del sistema lavoro, in particolare nei momenti di interazione con clienti / utenti cittadini e imprese:

- indagine delle richieste / esigenze per orientare il soggetto ai servizi più idonei che comporta la stesura della scheda anagrafico – professionale;
- analisi dei fabbisogni di una impresa;
- gestione degli interventi di politica attiva: colloqui, orientamento, obbligo formativo;
- gestione delle pratiche amministrative dei Centri per l'Impiego (iscrizioni alle liste Dlgs. 181/00-297/02, art.16 L. 56/87, mobilità, collocamento obbligatorio; graduatorie per avviamento presso Enti pubblici; comunicazioni aziendali; rilascio certificati);
- gestione del collocamento mirato, con la finalità di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro.

SILP è utilizzato dagli operatori di Regione Piemonte, di Agenzia Piemonte Lavoro e dai Centri per l'impiego, dagli enti accreditati al lavoro/formazione in quanto il sistema di governance regionale prevede che ai soggetti accreditati, in collaborazione con i soggetti pubblici operanti nel territorio, possano essere affidati,

con specifico atto regionale e sulla base della propria regolamentazione, diversi servizi e misure, oltre che le attività di formazione e riqualificazione. L'obiettivo è agire su più livelli e migliorare la capacità di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- l'utilizzo di soluzioni software con architetture più moderne;
- il costante monitoraggio dei propri servizi online;
- l'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobile.

Si illustrano brevemente i sistemi informativi coinvolti nei processi gestionali del sistema lavoro:

1) Il Sistema regionale Integrato Servizi Lavoro (SISL) è costituito da un insieme coordinato di sistemi informativi che forniscono supporto ai processi gestionali degli Enti e garantiscono l'interscambio delle informazioni tra i diversi attori del Sistema Lavoro.

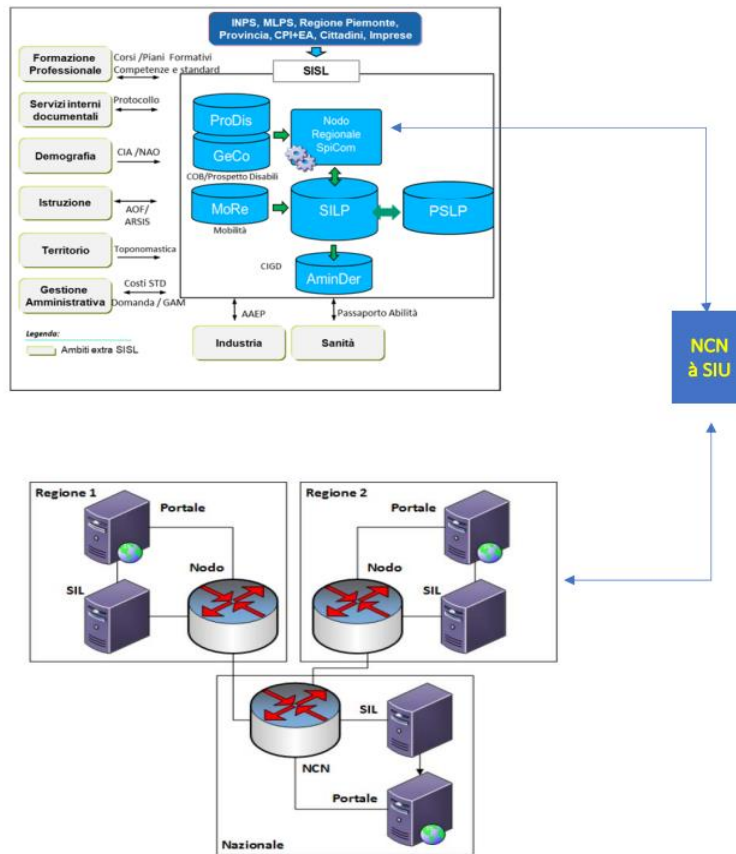
Le principali componenti del SISL sono:

- SILP – è il sistema gestionale dei Servizi per l'Impiego (Centri per l'impiego ed enti Accreditati)
- GECO – garantisce il trattamento delle comunicazioni obbligatorie inviate dalle imprese per l'attivazione, la modifica o la cessazione di un rapporto di lavoro
- PRODIS – gestisce l'acquisizione dei prospetti informativi su disabili e categorie protette
- AMINDER e MORE – agevola la gestione delle politiche passive regionali, cassa in deroga e mobilità
- PSLP – espone per i cittadini i seguenti servizi:

1. Gestione Fascicolo del Cittadino: consente di inserire, verificare e aggiornare le informazioni anagrafiche e legate al mondo del lavoro in possesso della Pubblica Amministrazione locale (presenti in SILP) e centrale (presenti sul SIU).
2. Gestione iscrizione alla Politica del lavoro "Garanzia Giovani" e prenotazione del primo incontro di progetto
3. Gestione Iscrizione alla lista disabili / altre categorie protette: che consente ai disabili di iscriversi alle liste ex L. 68/99
4. Gestione parametri utili al calcolo del punteggio in graduatoria disabili: che consente ai disabili di conferire i dati relativi al reddito annuo e alla composizione del nucleo familiare.

2) Il Sistema regionale è integrato con il Sistema Informativo Unitario (SIU) gestito da ANPAL che ha centralizzato l'invio e l'aggiornamento della Scheda Anagrafico Professionale (SAP) e la relativa DID (Dichiarazione di immediata disponibilità), del RdC e della Garanzia Giovani attraverso il canale di cooperazione applicativa e i relativi standard in esercizio. Lo schema seguente sintetizza la struttura del

Sistema e le relazioni con gli altri ambiti Regionali e Nazionali, la parte inferiore dello schema illustra la struttura del SIU (Sistema Informativo Unitario). Il Sistema Nazionale interscambia informazioni con i sistemi regionali tramite il Nodo regionale (SpiCom per il Piemonte) che dialogano con il Nodo di Coordinamento Nazionale (NCN). Tramite il SIU il sistema della Regione Piemonte riceve e invia informazioni ai sistemi delle altre Regioni.



3) Il Sistema Informativo Lavoro per i Centri per l'impiego del Piemonte (SILP) è composto da un modello flessibile di servizi finalizzati a:

- accogliere Lavoratori e Aziende;
- effettuare *assessment* dei soggetti in cerca di occupazione;
- valutare il recupero dei giovani in obbligo formativo in uno dei percorsi istituzionali (scuola, formazione, apprendistato);
- supportare la ricollocazione dei soggetti nel mercato del lavoro tramite azioni progettuali;
- favorire l'incontro Domanda/Offerta (Matching);
- gestire gli adempimenti amministrativi ed il collocamento mirato.

Nell'ambito del SILP si ritiene pertanto necessario:

- riprogettare le soluzioni applicative;
- potenziare i servizi on line messi a disposizione dei cittadini e delle aziende;
- promuovere la virtualizzazione del rapporto cittadino – operatore mediante l’utilizzo di sistemi di *web conference*;
- rafforzare i processi interni anche mediante soluzioni ICT dedicate al fine di permettere un efficiente ed efficace gestione dei Centri per l’impiego;
- regolarizzare gli accessi ai Centri per l’impiego attraverso il potenziamento nell’uso delle agende volte a rendere efficiente ed efficace l’accesso ai servizi dei Centri per l’impiego;
- armonizzazione del software regionale con i processi di gestione delle Politiche del Lavoro;
- consolidare l’interoperabilità tra i Sistemi Informativi sia locali che nazionali (SIU).

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Migrazione dei moduli e componenti del SILP ritenuti più importanti o critici per determinati requisiti di progetto e non dell’intera applicazione al fine di ridurre i costi e rischi del programma di migrazione e, al contempo, di iniziare a beneficiare, per i nuovi moduli sviluppati, di tutti i vantaggi di agilità e flessibilità dell’IT insiti nel modello cloud

Individuazione di macro-funzionalità al fine di bilanciare i requisiti di efficienza dei sistemi con la necessità di minimizzare la frammentazione nella verticalizzazione delle componenti per gestire in maniera ottimale processi predefiniti.

Promozione di nuove forme di cooperazione applicativa con altre PA e soluzioni per il progressivo incremento della gestione documentale informatizzata

Predisposizione di predisposte procedure e strumenti per monitorare l’andamento dei sistemi informativi del lavoro con lo scopo di individuare eventuali fenomeni anomali, consentendone la risoluzione prima che determinino disservizi diffusi, e di far emergere tempestivamente eventuali esigenze di interventi correttivi di sistema o di processo.

4.3.7 Innovazione – Transizione Amministrativa

Il servizio nasce a seguito della riorganizzazione operata di recente in seno ad Agenzia Piemonte Lavoro, in esito ad un processo avviato nel 2019 e rafforzato attraverso il Piano di potenziamento Regionale e il Piano assunzioni del 2020-21.

Il servizio si occupa del coordinamento e indirizzo delle altre unità organizzative per quanto riguarda la redazione degli atti amministrativi e contabili propri di Agenzia. Inoltre, verifica e monitora la correttezza amministrativa degli atti, nell’ottica del rafforzamento e dell’armonizzazione dei procedimenti dell’ente.

L’innovazione amministrativa è una condizione necessaria, ma non sufficiente per rendere Agenzia adeguata ai compiti che il momento storico richiede: la strategia deve affiancare un’azione di sistema e di lungo

periodo, per un corpus di atti più moderno e razionale e per un riordino istituzionale, azioni immediate e radicali di semplificazione degli iter amministrativi.

In quest'ottica, nel 2023 si intraprenderà un'azione di revisione e miglioramento degli atti di Agenzia, fornendo agli istruttori adeguato supporto nella innovazione e semplificazione dei provvedimenti di competenza.

Anche la strategia dei controlli va ripensata: l'esercizio degli stessi dovrà essere assicurato nel rispetto di tempi congrui e dovrà favorire la responsabilizzazione dei funzionari pubblici sui risultati da conseguire in termini di miglioramento della performance di Agenzia.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Individuazione di modalità per la formazione di partnership al fine di agevolare la governance da parte dei Centri per l'impiego
Progettazione di soluzioni diversificate per le esigenze dei diversi territori collaborando con gli stakeholder regionali in base alla valutazione delle buone pratiche raccolte e condivise dal servizio Sviluppo reti territoriali
Validazione di schemi operativi per consentire ad Agenzia la partecipazione ai progetti del SCU
Gestione dei provvedimenti per le analisi del gruppo di progetto sul Reddito di Cittadinanza
Partecipazione a collaborazioni scientifiche per lo sviluppo di attività di ricerca applicate ai temi dell'innovazione organizzativa, gestionale, sociale e tecnologica
Cura la rendicontazione di tutti i progetti a valere sulla Programmazione FSE
Monitoraggio degli aggiornamenti relativi alle tempistiche e modalità di gestione delle risorse della Programmazione FSE+ 2021-27.

4.3.8 Sviluppo informatico e tecnologico, digitalizzazione

I servizi Transizione digitale e Infrastrutture Tecnologiche hanno il delicato compito di accompagnare Agenzia Piemonte Lavoro nel processo di transizione digitale. Il momento storico contingente 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 già nel corso del 2022 ha investito in un nuovo assetto atto a sostenere e promuovere il processo di transizione digitale dell'ente che, rispetto al passato, presenta una realtà dimensionalmente più vasta e organizzativamente più complessa. Nella definizione del nuovo

organigramma, ha incaricato due nuovi servizi in relazione allo sviluppo informatico e tecnologico: Infrastrutture tecnologiche e Transazione digitale. Tra i principali compiti affidati ai due nuovi organismi vi sarà quello di garantire lo svolgersi di azioni di implementazione operativa del processo di transizione digitale, dotando Agenzia di una infrastruttura tecnologica capace di supportare in maniera efficace questo passaggio. Obiettivo è quello di garantire l'adeguato aggiornamento di Agenzia alla logica delle amministrazioni digitali, aperte e trasparenti nei confronti dei cittadini e delle imprese. Si riportano qui di seguito le attività programmate per il 2023 dai rispettivi servizi.

ATTIVITA' PRORAMMATE PER IL 2023
Censimento della modulistica in uso nell'Ente per i Servizi ai Cittadini e per quello del personale interno
Relazione sulla sicurezza informatica dell'ente
Elaborazione di un documento per l'analisi della possibilità di integrare tutti gli applicativi presenti con il protocollo dell'Ente
Assistenza al personale dell'Ente in relazione a problematiche connesse ai dispositivi hardware e ai software ivi installati
Monitoraggio dell'assistenza fornita da aziende esterne: analisi dei tempi di risposta e della qualità del servizio
Avvio delle procedure di gara per l'individuazione di un nuovo fornitore dell'assistenza informatica
Predisposizione di una relazione per l'installazione di un sistema in grado di tracciare e gestire l'inventario in relazione ai pc e ai dispositivi ad essi connessi
Predisposizione di una relazione per l'installazione di un sistema in grado di tracciare le richieste di assistenza
Monitoraggio delle competenze digitali attraverso l'organizzazione di una serie di incontri con i dipendenti per l'assistenza finalizzata all'utilizzo della piattaforma Syllabus
Potenziamento del servizio di cablaggio strutturato nelle sedi dei Centri per l'impiego
Gestione e monitoraggio in relazione al rilascio delle firme digitali
Redazione di un documento per il progetto del nuovo IASS (Infrastructure-as-a-Service) in relazione ai servizi infrastrutturali
Redazione di un documento per il progettare il nuovo wi-fi centralizzato
Redazione di un documento per il progettare il nuovo sistema di stampa centralizzata
Redazione di un documento per il progettare il nuovo sistema di autenticazione centralizzata;
Redazione di un documento per il progettare il nuovo VoIP centralizzato
Redazione di un documento di analisi per l'implementazione sistemi video audio (telecamere per la sicurezza e sistemi di videoconferenza)

Redazione di un documento di analisi per l'implementazione sistemi video audio (telecamere per la sicurezza e sistemi di videoconferenza)

Elaborazione di uno studio per predisporre il potenziamento della connettività dati nelle sedi dei Centri per l'impiego

Le attività sopra elencate andranno ad incidere sulle seguenti linee di intervento:

- 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 di servizi, sia interni che 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 già portato Agenzia a dedicare la prima parte del 2022 al consolidamento delle modalità di erogazione dei servizi da remoto. Nel 2023, nel monitorare la realizzazione del Piano triennale ICT 2022-2024 (determinazione del direttore n. 1010 del 30/12/2022), si intende 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. Di seguito la descrizione tecnica delle azioni che saranno messe in campo:

Rete fisica

Predisposizione di una rete fisica che colleghi tutte le sedi dell'Ente come fossero in un unico edificio identificando un nodo centrale. A tal fine occorre analizzare il fabbisogno di banda di ogni sede, dimensione che dipende dal numero di utenti e dai servizi che devono essere attivati. Nella nuova topologia di rete verrà previsto un unico punto di contatto con il mondo esterno ridondato che verrà posizionato nel nodo centrale.

Rete logica

La rete fisica dovrà poi essere organizzata in reti logiche (VLAN) in cui veicolare i vari servizi:

- Postazioni di Lavoro
- WiFi-PdL
- WiFi-Guest
- AP-WiFi
- Volp
- Stampanti
- Bollatrici

Per aumentare il livello di sicurezza dovrà essere predisposta un'adeguata segmentazione della rete in modo che ogni sede disponga di un proprio segmento dedicato alle postazioni di lavoro (LAN e WiFi-PdL) e che ogni servizio sia segregato all'interno di una propria VLAN che potrà essere in *trunk*.

WiFi

Occorre dotare tutte le sedi di un sistema WiFi a controllo centralizzato che permetta di veicolare sulle varie antenne collegate una o più SSID con modalità di accesso diversificato:

- WiFi Guest accessibile a tutti, che permetta la navigazione solamente su internet;
- WiFi-PdL accessibile solamente attraverso i dispositivi dell'ente e mediante autenticazione con

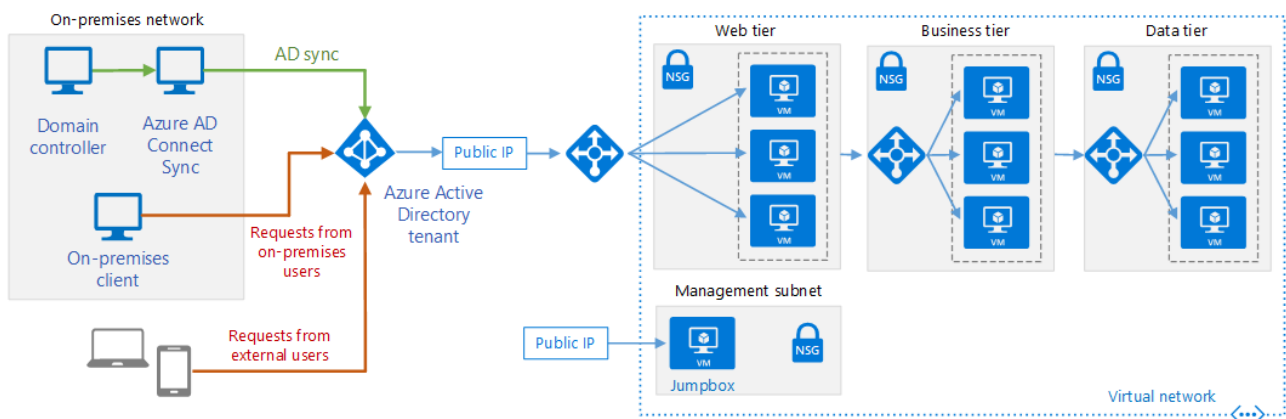
le credenziali di dominio dell'utente.

Un sistema centralizzato significa controllo totale non solo sulle connessioni a Internet, ma anche sugli apparati e access-point che fanno parte della rete wireless della struttura. Gli strumenti di monitoraggio centralizzato, che forniscono in tempo reale dettagli sul funzionamento dei singoli apparati dell'impianto, consentono di:

- Verificare in ogni momento le performance della rete;
- Effettuare check-up completi dello stato degli apparati;
- Individuare l'eventuale presenza di traffico anomalo;
- Conoscere l'esatto numero di connessioni stabilite in quel momento;
- Identificare e localizzare con precisione eventuali guasti all'interno della rete.

Dominio e DNS interno

Attualmente l'Ente dispone di un Dominio Azure. Occorre predisporre un dominio AD interno all'Ente, sincronizzato con il dominio Azure, che permetta di autenticare tutti gli applicativi in modalità diretta o indiretta, inoltre permetta di utilizzare le policy per governare gli utenti, i gruppi e le postazioni di lavoro in modo centralizzato snellendo l'impatto delle attività di manutenzione.



Inoltre, dovrà essere gestito un DNS interno che risolva gli indirizzi degli applicativi presenti nella intranet dell'Ente senza dover impostare regole fisse sui vari pc (file hosts).

Windows Server Update Services

Windows Server Update Services (WSUS) consente agli amministratori IT di distribuire gli aggiornamenti dei prodotti Microsoft più recenti. WSUS consente di gestire completamente la distribuzione di aggiornamenti resi disponibili tramite Microsoft Update nei computer connessi in rete.

Un server WSUS fornisce le funzionalità necessarie per gestire e distribuire gli aggiornamenti mediante una console di gestione. Il server WSUS deve essere in grado di connettersi a Microsoft Update per ottenere

informazioni sugli aggiornamenti disponibili e scaricarli.

La gestione degli aggiornamenti è il processo di controllo della distribuzione e manutenzione delle versioni software provvisorie in ambienti di produzione. Consente di gestire l'efficienza operativa, superare le vulnerabilità di sicurezza e conservare la stabilità dell'ambiente di produzione. Se l'organizzazione non è in grado di determinare e mantenere un livello di affidabilità stabilito all'interno dei sistemi operativi e nei software applicativi in uso, può prodursi una serie di vulnerabilità di sicurezza che, se sfruttate, possono provocare perdite di profitti e violazioni di dati. Per ridurre al minimo questa minaccia, è necessario disporre di sistemi configurati correttamente, utilizzare il software più recente e installare gli aggiornamenti software consigliati.

Gli scenari di base in cui Windows Server Update Services aggiunge valore all'Ente sono i seguenti:

- gestione centralizzata degli aggiornamenti
- automazione della gestione degli aggiornamenti

Per queste ragioni l'Ente dovrà essere dotato di un proprio sistema Windows Server Update Services (WSUS) per la distribuzione degli aggiornamenti del sistema operativo di tutte le macchine dell'ente. Questo permette di poter scaricare gli aggiornamenti da internet una volta sola e permettere il dispacciamento verso tutte le postazioni di lavoro utilizzando solo la rete interna. Questo sistema oltre ad alleggerire il carico di lavoro verso la internet e velocizzare quindi l'aggiornamento delle postazioni di lavoro, permette di poter filtrare gli aggiornamenti da distribuire.

Servizi di Print & Copy Management

Il servizio di Print & Copy Management (P&CM) è un servizio finalizzato all'ottimizzazione dei processi di stampa mediante la riduzione e razionalizzazione del numero di stampe e copie e all'idoneo dimensionamento delle stampanti ed apparecchiature multifunzione che comprende, oltre alle attività relative all'ottimizzazione del parco stampanti ed apparecchiature multifunzione e della gestione dei processi di stampa e dei flussi documentali, installazione di dispositivi per la produzione di immagini (stampanti e multifunzione), la fornitura ed il ritiro dei materiali consumabili, i servizi di assistenza tecnica e manutenzione e la formazione del personale.

A fronte di un costo pagina (c.d. costo click) prefissato e «all inclusive», quantificato in base al numero di utenti gestiti, il P&CM prevede:

- l'installazione di apparecchiature office;
- l'assistenza e manutenzione;
- la fornitura dei materiali di consumo;

- l'attività di profilazione utenti (accounting);
- la stesura di politiche di stampa adeguate (Green Printing policies);
- la gestione, l'attività di monitoraggio e tracciabilità dei flussi di stampa, di ottimizzazione dell'utilizzo e di razionalizzazione dei costi;
- implementazione di workflow documentali.

In ottemperanza ai requisiti di privacy, il servizio permette inoltre l'attivazione della stampa riservata, ossia il lavoro di stampa viene inoltrato ad un apposito server, che provvederà a memorizzare il suddetto lavoro e ad inviarlo al dispositivo di stampa (con conseguente produzione del lavoro cartaceo) solo a seguito dell'autenticazione dell'utente. A seguito dell'autenticazione, l'utente, oltre a completare il processo di stampa, potrà anche visualizzare le proprie code di stampa memorizzate sul server ed eventualmente cancellarle. I lavori di stampa non rilasciati vengono automaticamente cancellati dal sistema.

Il servizio dovrà includere le seguenti prestazioni:

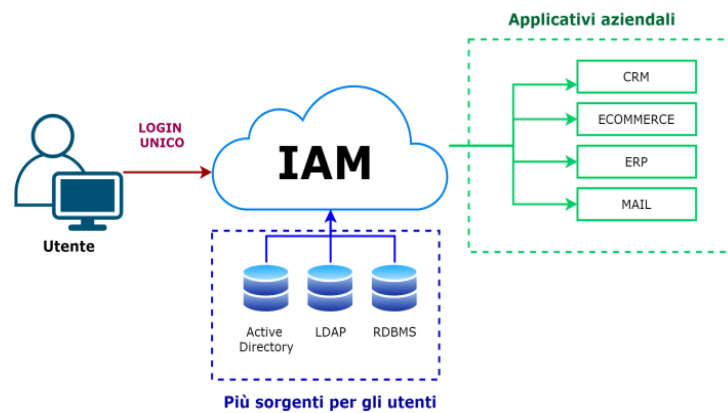
- Fornitura e installazione dei lettori badge che, a seconda della tipologia utilizzata presso l'ente, dovranno prevedere la lettura "a banda magnetica" oppure "a prossimità".
- Monitoraggio delle attività di stampa/copia: sarà possibile ottenere con periodicità da definire report dettagliati contenenti l'informazione precisa delle attività che ciascun "Centro di costo" sostiene nell'ambito del servizio P&CM.
- Plafonds di click: il servizio consente la registrazione sulla smartcard di un plafond di click/mese (come ad es. l'utilizzo delle carte con credito prepagato) per ciascun utente gestito e associato ai rispettivi profili di utilizzo assegnati.

L'erogazione di servizi di stampa gestita è finalizzata a:

- razionalizzare (in termini di quantità, costi di gestione e impiego di risorse) i parchi apparecchiature office;
- ottimizzare l'utilizzo delle funzioni office disponibili (incentivo alla dematerializzazione, mediante l'implementazione di processi strutturati e personalizzati);
- monitorare puntualmente il servizio in termini di costi, livelli prestazionali e impatti ambientali.

Identity Access Management

Capita spesso di dover inserire più volte la password quando si utilizzano strumenti diversi all'interno dell'Ente. Vi siete mai chiesti se le credenziali che usate nei vari applicativi sono gestite in maniera sicura?



All'interno di un'organizzazione è ancora frequente avere tanti applicativi (CRM, Ecommerce, ERP, Area Documentale) che chiedono username e password. Ma ovviamente, noi siamo sempre noi. Che necessità c'è di inserire nuovamente la password? Ogni volta che digitiamo una password in un sistema informatico, probabilmente è perché questo gestisce una propria anagrafica degli utenti. Ecco, quindi, che questo è sintomo di un problema più grave: la mancanza di un sistema di gestione centralizzato degli accessi (IAM, Identity access management), che evidenzia criticità soprattutto in fase di dismissione o cambio di ruolo degli utenti.

Identity and Access Management (IAM) è uno strumento applicativo, affiancato e sincronizzato con l'AD dell'Ente, che consente agli amministratori di definire chi può intervenire su risorse specifiche, garantendo un controllo e una visibilità totali per la gestione centralizzata delle risorse applicative dell'Ente, inoltre permette l'utilizzo della tecnologia Single Sign On (SSO) ovvero di poter inserire le credenziali una volta sola e sarà poi

il sistema a permettere l'accesso a tutti gli applicativi su cui siamo autorizzati ad accedere.

In un ente come il nostro con una struttura organizzativa complessa, centinaia di gruppi di lavoro e molti progetti, offre una visualizzazione unificata dei criteri di sicurezza in tutta l'organizzazione, con audit integrato per semplificare i processi di conformità.

La struttura e i criteri interni di un'organizzazione possono diventare in breve tempo molto complessi. Progetti, gruppi di lavoro e la gestione degli utenti



autorizzati ad attività specifiche cambiano in continuazione. Lo IAM è uno strumento progettato nell'ottica della semplicità: un'interfaccia pulita e universale consente di gestire in modo coerente il controllo degli accessi di tutte le risorse mappate. Una volta che hai imparato, lo strumento permette di applicare la procedura ovunque in tempi rapidi.

IAM fornisce gli strumenti per gestire le autorizzazioni per le risorse con il minimo impegno e un'elevata automazione. Puoi mappare a gruppi e ruoli le mansioni presenti nell'Ente. Gli utenti possono accedere solo alle risorse di cui necessitano per svolgere il lavoro e gli amministratori possono concedere e revocare, in modo semplice, autorizzazioni predefinite a interi gruppi di utenti.

Oltre a questi

Gestione Centralizzata terminali Telefonici Mobili

Lo scopo principale dell'implementazione della gestione centralizzata dei terminali mobili (MDM) è quello di ottimizzarne la funzionalità e la sicurezza all'interno di un'organizzazione, proteggendo contemporaneamente il network aziendale.

Le caratteristiche chiave di un MDM solido e sicuro sono:

- registrazione, predisposizione, configurazione e gestione di dispositivi, individualmente o in gruppo over-the air (OTA);
- limitazione degli utenti esclusivamente ad applicazioni approvate;
- monitoraggio dello stato del dispositivo per la conformità alle disposizioni;
- contenitore ovvero un'area sicura per le app aziendali basata su politiche BYOD;
- "Installazione silenziosa";
- single-Sign-On (SSO);
- gestione certificati.

Centralizzazione dei client

In ottica di semplificare la gestione delle postazioni di lavoro e raggiungere maggiori livelli di sicurezza nel breve periodo si prevede il passaggio al desktop centralizzato per fare in modo che tutti gli applicativi in SaaS dialoghino esclusivamente con il sistema centralizzato. Gli utenti, dovunque si trovino, accederanno a tutti gli strumenti attraverso la sessione di lavoro posta sul client virtuale.

Il desktop centralizzato è una soluzione tecnologica innovativa che permette di utilizzare da più postazioni, dette terminali, il desktop di un unico PC/server. Con questo sistema dai terminali si utilizza il desktop e tutti i programmi installati sul PC/server, mantenendo sempre ottime prestazioni e semplificando la gestione informatica. Oggi, grazie a nuovi prodotti software di aziende terze, l'utilizzo di un desktop centralizzato è

divenuta una tecnologia di semplice attuazione ed economicamente sostenibile, per le vantaggiose economie che genera, grazie alla semplificazione delle postazioni di lavoro. Inoltre, per gli utenti con una minor propensione “digitale”, che necessitano di muoversi da una postazione ad un’altra, da una sede all’altra, facilita il lavoro, perché da qualunque postazione si colleghino vedranno sempre lo stesso desktop, con le icone posizionate sempre nel medesimo posto.

Centrale telefonica e servizi integrati

In un’ottica di servizi centralizzati anche la telefonia, ovviamente su base IP con protocollo SIP e WebRTC, deve essere implementata nella struttura dell’Ente seguendo i principi sopra enunciati.

Pertanto, si prevede di distribuire i servizi di telefonia fissa da un unico punto e sotto un unico dominio instradando il traffico su linee VPN condivise con il traffico dati andando a eliminare tutte le linee ISDN ancora a oggi a servizio di molti centri del territorio.

Il numero di interno assegnato a ogni singolo utente in modalità fisica o sotto forma di applicazione potrà essere assegnato sia al terminale telefonico e identificato sulla rete tramite Mac address sia su altri 5 dispositivi (cellulare, tablet, pc fisso o pc portatile).

Tali servizi evoluti potranno sfruttare tutte le potenzialità della piattaforma in uso ad Agenzia (office 365).

Sistema di tracciatura delle richieste

Al fine di poter monitorare, tipizzare e tracciare le richieste di assistenza verrà introdotto un sistema di gestione di ticket. Questo sistema permette di facilitare la gestione delle code di attività garantendo efficienza ed efficacia, riducendo il rischio di perdita di segnalazioni pervenute.

Il sistema dovrà notificare al richiedente lo stato di avanzamento della richiesta e la relativa chiusura.

Contestualmente verrà predisposto un sistema di tracciatura di tutti i dispositivi hardware dell’ente, così da poter collegare le richieste al relativo dispositivo, facilitandone l’individuazione di quelli maggiormente problematici. Si procederà quindi alla ricognizione di tutti i dispositivi presenti nell’ente e relativa registrazione sul sistema collegata all’utente assegnatario.

4.3.9 Eventi

IOLAVORO e WorldSkills Piemonte sono due iniziative organizzate da Agenzia Piemonte Lavoro, con l’obiettivo di facilitare l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro tramite concrete opportunità di inserimento lavorativo e strumenti utili per l’orientamento formativo e professionale e per la valorizzazione di abilità e competenze personali e professionali.

Fin dalla prima edizione del 2005, la mission di IOLAVORO – marchio di proprietà di Agenzia Piemonte Lavoro registrato presso l’Ufficio Italiano Brevetti e Marchi dal 2008 – è stata quella di mettere in contatto diretto

le aziende con le persone in cerca di un'occupazione favorendo l'ottimizzazione dei tempi di ricerca. L'evento offre a candidati e recruiter uno spazio fisico (o virtuale) in cui potersi incontrare e strumenti informativi di supporto sia alle aziende nella diffusione delle ricerche di personale e nella selezione dei candidati, sia alle persone in cerca di lavoro nell'accesso alle opportunità disponibili

Oltre a rappresentare un importante momento di incontro tra chi cerca e chi offre lavoro in Piemonte, la manifestazione è una preziosa occasione per i cittadini per accedere, ad un'offerta variegata di servizi come sostegno alla ricerca attiva del lavoro consulenza per la creazione di impresa, supporto per la redazione e revisione del curriculum, informazioni sulla mobilità lavorativa in Europa.

Parallelamente, le attività WorldSkills mirano ad elevare il profilo e il riconoscimento dei mestieri tecnici, industriali, artigianali e dei servizi facilitando, soprattutto ai giovani, la conoscenza delle competenze necessarie per accedere a specifici profili professionali del mercato del lavoro. I territori sono i principali destinatari delle attività previste. Infatti, grazie alla rete di Expert, Competitor, enti formativi, partner e sponsor costruita dal 2014, WorldSkills rappresenta un format efficace per coinvolgere attivamente giovani studenti interessati ad approcciarsi a mestieri tecnici e artigianali

La partecipazione alle competizioni nazionali ed internazionali WorldSkills da parte di Expert, Tutor e Competitor piemontesi rappresenta un importante percorso professionalizzante. La preparazione e la formazione che precedono le gare sono il cuore del progetto WorldSkills: un percorso di sei mesi che contribuisce ad accrescere le competenze tecniche e trasversali dei partecipanti. Le ricadute sui singoli enti formativi e sul sistema regionale verranno amplificate attraverso attività organizzate sui territori e che vedranno i partecipanti alle competizioni direttamente coinvolti.

L'integrazione delle due iniziative, IOLAVORO e WorldSkills, ha reso possibile un dialogo sempre più efficace tra mondo del lavoro e della formazione, facilitando il rapporto tra imprese che operano sul territorio ed esperti della formazione e dell'orientamento regionale. La comunicazione integrata e sinergica dei due eventi e il contatto assiduo con le imprese, soprattutto per quello che riguarda le attività di scouting previste per IOLAVORO, hanno permesso di promuovere efficacemente le iniziative e di consolidare proficui rapporti di collaborazione.

Il coinvolgimento delle realtà scolastiche e professionali da parte della rete WorldSkills Piemonte, inoltre, ha consentito di intercettare un numero sempre maggiore di studenti, stimolandoli a partecipare a momenti di orientamento, workshop dedicati alla ricerca attiva di lavoro e a sperimentare direttamente l'esperienza del colloquio di lavoro con le imprese partecipanti all'evento.

In questo contesto, nell'arco del 2023 si prevede l'organizzazione di IOLAVORO in affiancamento a iniziative informative sulle professioni e sull'istruzione e formazione professionale targate 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.org, che permette ad aziende e cittadini di registrarsi in

ogni momento e pubblicare offerte di lavoro o curricula (questi ultimi possono essere caricati in risposta ad annunci pubblicati, oppure in maniera spontanea). Conseguentemente, verrà promossa la piattaforma, per facilitare ulteriormente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contribuire a contrastare ulteriormente il fenomeno del mismatch, acuitosi nel corso del 2022.

L'esperienza degli anni passati ha mostrato che IOLAVORO favorisce la creazione di un circolo virtuoso, che accresce la fiducia nei servizi pubblici per l'impiego da parte di aziende e lavoratori.

Per il 2023 è prevista l'organizzazione di un'edizione principale della manifestazione, con data ancora da stabilirsi. Attraverso l'introduzione di un nuovo format, IOLAVORO si porrà come obiettivo un'integrazione ancora maggiore tra mondo del lavoro e della formazione. Inoltre, verranno organizzate più edizioni locali dell'evento. Le date e i territori sede della manifestazione verranno individuati di concerto con la Direzione regionale.

Si riportano qui di seguito le attività la cui realizzazione è prevista nell'anno 2023:

ATTIVITÀ PROGRAMMATE PER IL 2023
Organizzazione di eventi territoriali IOLAVORO e WorldSkills in stretta collaborazione con i CPI, enti locali, associazioni di categoria, Ufficio scolastico regionale ed enti formativi locali
Organizzazione di un'edizione torinese di IOLAVORO e Orientamento ai mestieri WorldSkills
Partecipazione alle competizioni nazionali ed internazionali WorldSkills di Competitor, Expert e Tutor piemontesi che hanno preso parte ai Campionati dei mestieri WorldSkills Piemonte 2022 di Torino
Supporto organizzativo agli operatori di Agenzia Piemonte Lavoro per la partecipazione ad eventi locali, nazionali o internazionali

4.3.10 Supporto giuridico alle politiche

Il servizio Supporto giuridico alle politiche garantirà, anche nel 2023, l'aggiornamento normativo in materia di servizi, misure e politiche attive del lavoro a tutto il personale di Agenzia e dei Centri per l'impiego. In continuità con l'attività svolta lo scorso anno, verranno raccolte e analizzate le nuove disposizioni, per fornire un quadro attuale delle misure previste dal legislatore.

Per assicurare un'offerta dei servizi qualificata e sempre in linea con i più recenti aggiornamenti normativi, l'attenzione sarà focalizzata sui testi di legge in materia di mercato e politiche del lavoro e sui principali documenti redatti dai soggetti che fanno parte della Rete nazionale per le politiche del lavoro, secondo quanto previsto 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

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Definizione delle linee guida regionali in materia di reddito di cittadinanza
Predisposizione di Atti di indirizzo e Protocolli d'intesa per quanto concerne il contenuto in materia di lavoro
Predisposizione di report finalizzati a far emergere eventuali criticità legate all'attività dei Centri per l'impiego
Approfondimento, dal punto di vista giuridico, delle modalità di raccolta dei dati relativi al GOL per garantire l'uniformità di registrazione nei territori in grado di fornire alla Direzione il quadro completo delle attività, in un'ottica di miglioramento continuo nel processo di erogazione dei servizi
Scambio di buone pratiche tra Regioni e servizi pubblici per l'impiego in materia di erogazione dei servizi di politiche attive del lavoro, anche tramite la partecipazione a progetti europei, nazionali e regionali
Verifica dei traguardi legati al mercato del lavoro e in particolare a quelli previsti dalla Missione 5 Inclusione e coesione per supportare la Direzione nella programmazione delle strategie di attuazione delle attività dei Centri per l'impiego legate a tali interventi

91

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

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Consulenza giuridica per la corretta presa in carico dei beneficiari del Programma GOL
Predisposizione di analisi, approfondimenti in relazione alla gestione della condizionalità
Aggiornamento della modulistica necessaria alle attività dei Centri per l'impiego e ai servizi centrali in materia di politiche del lavoro
Individuazione di nuove modalità organizzative e operative per l'attivazione dei tirocini sul territorio regionale di concerto con il servizio centrale di riferimento
Predisposizione dei documenti necessari alla presa in carico dei soggetti in stato di disoccupazione
Aggiornamento delle modalità di pubblicazione degli annunci di lavoro pubblicati e gestiti da Agenzia Piemonte lavoro, in relazione alle tematiche di genere
Predisposizione di materiale informativo in relazione alle novità legislative in materia di politiche del lavoro, supportando i responsabili dei Centri per l'impiego anche nell'attività di informazione in materia di incentivi al lavoro per le persone in cerca di lavoro e per le imprese

4.3.11 Implementazione delle politiche del lavoro

L'attività di implementazione e coordinamento delle politiche, per il 2023, 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, in particolare rispetto all'attuazione del Programma GOL.

Il servizio opera in stretto contatto con la Regione Piemonte e nel quadro dell'attuazione di GOL partecipa ai tavoli tecnici nazionali di coordinamento. L'attività è funzionale a definire, assieme agli altri servizi di Agenzia Piemonte Lavoro competenti in materia, le linee operative che traducono i presupposti della programmazione regionale e nazionale nelle procedure di presa in carico dei disoccupati utilizzate dai CPI. In parallelo, prosegue 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 DL 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. Le variazioni nella normativa di riferimento, introdotte dalla Legge di bilancio, la dismissione della misura a partire dal 2024, richiederanno un'attività di informazione e di riflessione sugli approcci da intraprendere per incrementare l'occupabilità dei beneficiari del reddito di cittadinanza. A questo scopo è stata costituita un'unità di progetto che coinvolge i servizi delle politiche attive del lavoro e i CPI e che produrrà una proposta di intervento a favore dei percettori del sostegno, target considerato prioritario dal Programma di attuazione regionale di GOL.

Nell'ambito delle attività di gestione e sviluppo di progetti del servizio, nel 2023 si concluderanno le attività amministrative riferite alla misura Interventi formativi destinati a percettori di reddito di cittadinanza. L'attivazione di interventi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze trasversali e all'alfabetizzazione digitale ha coinvolto circa 2000 persone e 80 agenzie formative, contribuendo a sviluppare un approccio di rete tra Centri per l'impiego e stakeholder del territorio. In continuità con la misura, i cui corsi di formazione si concluderanno nel primo trimestre del 2023, il servizio progetterà l'implementazione di un nuovo intervento, concordato con la Direzione Lavoro e Formazione della Regione Piemonte.

Anche nel 2023 proseguono gli interventi a favore dell'assistenza familiare, in collaborazione con il servizio Inclusione e lavoro, attraverso la costruzione di una rete di servizi specialistici dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore del lavoro di cura. Le attività vengono svolte con il coinvolgimento dei centri per l'impiego piemontesi. 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Definizione delle linee operative di attuazione delle politiche regionali e nazionali nelle procedure di presa in carico dei disoccupati utilizzate dai Centri per l'impiego
Coordinamento dei Centri per l'impiego nell'applicazione del reddito di cittadinanza
Predisposizione di interventi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze trasversali e all'alfabetizzazione digitale, coinvolgendo le agenzie formative per lo sviluppo di un approccio di rete tra Centri per l'impiego e stakeholder del territorio
Progettazione e implementazione di nuovi interventi formativi, in concorso con la Direzione Lavoro e Formazione della Regione Piemonte
Supporto e monitoraggio delle attività rivolte all'incontro tra domanda e offerta nel settore del lavoro di cura
Consolidamento dei servizi integrati dedicati all'assistenza familiare e al lavoro di cura, uniformando metodologie e strumenti nei Centri per l'impiego della Regione Piemonte

4.3.12 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.

L'Ufficio relazioni con il pubblico (URP), ai sensi dell'articolo 8 della legge 150 del 2000, garantisce l'esercizio dei diritti di informazione, di partecipazione ed il diritto di accesso.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Veicolazione delle richieste pervenute ai Centri per l'impiego, ai servizi centrali e al contact center
Efficientamento delle relazioni con il pubblico delle altre amministrazioni garantendo la circolazione di informazioni tra i diversi servizi dell'Ente
Raccolta delle segnalazioni dei cittadini in merito al funzionamento dei servizi e nel caso fornendo le

necessarie risposte

Gestione degli adempimenti in merito agli obblighi di pubblicazione previsti per legge al fine di garantire l'esercizio del diritto di accesso

4.3.13 Privacy, trasparenza, anticorruzione e legale

Il servizio è deputato al governo delle attività inerenti la regolamentazione e gli adempimenti connessi al rispetto del trattamento dei dati personali in conformità al GDPR 679/2016 ed alle altre disposizioni vigenti in materia; nello specifico supporta il responsabile della protezione dati (DPO) nello svolgimento delle funzioni di impulso, proposta e raccordo tra le strutture centrali dell'Agenzia e i CPI, finalizzando l'attuazione dei compiti posti in capo al titolare del trattamento, nonché nella tenuta del registro dei trattamenti.

Vengono poi gestiti gli adempimenti in materia di Trasparenza e Pubblicità ex D.lgs. 33/2013 e D.Lgs. 39/2013 inerenti alla sezione di "Amministrazione trasparente" dell'Ente monitorando le pubblicazioni previste dalla normativa vigente in coordinamento con la rete dei referenti interni.

Per quanto riguarda l'anticorruzione il servizio cura la redazione e l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT, oggi sez. 2.3 rischi corruttivi e trasparenza) all'interno del PIAO, attua e monitora le misure previste nella sezione sopraindicata coordinando la rete interna dei referenti; vengono gestite inoltre l'istruttoria in ordine a segnalazioni/esposti (whistleblowing).

Viene promossa la corretta interpretazione e applicazione dell'azione amministrativa in base alle normative vigenti fornendo assistenza e supporto giuridico per la redazione di atti e provvedimenti; cura ancora, le istruttorie relative alle pratiche di pre-contenzioso preliminari all'affidamento delle stesse all'Avvocatura Regionale. Viene fornito supporto giuridico per la gestione del servizio di brokeraggio assicurativo.

Si declinano di seguito le azioni programmate per il 2023.

Privacy

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Supporto al responsabile della protezione dati (DPO) per garantire l'osservanza delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali

Assolvimento degli adempimenti in materia di trattamento dei dati personali

Trasparenza

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Vigilanza sugli obblighi di pubblicazione monitorando la sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale
Supporto ai funzionari in materia di obbligo di pubblicazione secondo la normativa vigente
Elaborazione e diffusione di regolamenti atti a integrare il quadro normativo in materia di trasparenza

Anticorruzione

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Attuazione delle misure per il compimento dell'azione di pianificazione e gestione della prevenzione della corruzione
Attuazione delle misure per il completamento del quadro normativo interno in materia di anticorruzione e trasparenza
Realizzazione di azioni per il miglioramento dei processi e dei procedimenti
Raccolta di eventuali denunce in relazione a corruzione o malamministrazione salvaguardando le garanzie di anonimato e di protezione previste dalla normativa in tema di whistleblowing

95

Legale

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Gestione del precontenzioso, conciliazioni stragiudiziali, rapporti con l'Avvocatura regionale e con quella degli altri enti e con il libero foro
Attività di promozione per la corretta interpretazione e applicazione dell'azione amministrativa in base alle normative vigenti
Incentivazione dell'attività di consulenza giuridico-normativa infra-settoriale, in forza dell'avvenuta procedimentalizzazione della richiesta di pareri attraverso l'adozione di un format standard
Supporto giuridico per la gestione del servizio di brokeraggio assicurativo

4.3.14 Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità

La stesura dei documenti di programmazione e l'implementazione delle attività di valutazione delle performance sono le principali attività attualmente incardinate in capo al servizio Programmazione, controllo di gestione, valutazione e qualità che, in vista della redazione dei documenti programmatici e di consuntivo e la gestione dell'intero processo attua un'interazione assidua con la Direzione e con tutti i servizi

dell'Ente. Le principali attività del servizio possono essere di seguito sinteticamente evidenziate:

Stesura documenti di programmazione

PIAO

Nel corso del 2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha introdotto il documento unico di programmazione e governance denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Dal 30 giugno 2022 il PIAO ha inglobato i diversi piani di programmazione che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente in relazione a specifiche tematiche. Dallo scorso anno nel nuovo documento convergono, in un'ottica di armonizzazione e di integrazione il Piano delle performance, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA, il Piano formativo del personale.

In conseguenza alla sua introduzione al servizio è stato affidato l'incarico di coordinare la stesura del testo che, nel corso del 2022, ha visto Agenzia produrne una prima versione provvisoria, in mancanza dei decreti ministeriali attuativi, finalizzata all'espletamento degli adempimenti di legge previsti in materia di assunzione di nuovo personale così come indicato nel Piano dei fabbisogni.

In linea con le indicazioni del Decreto ministeriale del 30 giugno 2022 ed in previsione dell'approvazione del piano per l'anno 2023, di concerto con i servizi coinvolti nella stesura del testo, sono stati definiti la struttura ed i contenuti del PIAO di Agenzia. Il piano deve essere approvato entro il trentesimo giorno dopo l'approvazione del bilancio consultivo. Il servizio Programmazione sarà incaricato di coordinare e di redigere il nuovo atto programmatico.

Il piano delle performance, documento che fino allo scorso anno era di competenza di questo servizio è adesso inglobato nella sottosezione denominata Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Definizione, di concerto con i servizi interessati, della struttura e dei contenuti del PIAO secondo le disposizioni normative in materia
Confronto con il Nucleo di valutazione al fine di verificare la rispondenza del testo alle previsioni di legge
Redazione e stesura del PIAO
Validazione da parte del Nucleo di valutazione e pubblicazione del testo definitivo nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale
Elaborazione, di concerto con la Direzione e con i servizi competenti, degli obiettivi strategici di Agenzia Piemonte Lavoro per il 2023
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

Rendicontazione degli obiettivi in funzione della predisposizione della relazione del Piano Performance

Piano delle attività

Secondo quanto disposto dall'articolo 8 della legge regionale 34 del 2008, Agenzia Piemonte Lavoro, ogni anno, ha il compito di redigere il Piano di attività. Il documento prodotto viene sottoposto al vaglio della Giunta regionale per la sua approvazione.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023

Definizione della struttura del Piano di attività, di concerto con la Direzione, secondo le indicazioni della Giunta regionale

Stesura di una prima bozza del testo

Richiesta ai rispettivi servizi di aggiornare e/o modificare le singole bozze relative ai settori di competenza

Redazione del testo finale e pubblicazione sull'Intranet locale

In relazione al consuntivo del Piano di attività 2022, 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.

97

Assegnazione obiettivi di performance al personale dipendente

Gli obiettivi operativi individuati per il 2023, 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.

L'assegnazione degli obiettivi al personale dipendente, oltre a essere un obbligo che la legge impone a tutti gli enti pubblici, rappresenta il passaggio che segue all'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 dovrà assegnare ai propri collaboratori. In maniera analoga si procede all'assegnazione degli obiettivi per le posizioni organizzative.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Invio a tutti responsabili dei servizi e dei Centri per l'impiego degli obiettivi del 2022, 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.

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. Al 31 dicembre 2022 ai 492 dipendenti assunti direttamente da Agenzia Piemonte Lavoro, infatti, si affiancano i 191 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:

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
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

4.3.15 Appalti e contratti

L'espletamento delle attività di gara (affidamento di forniture e servizi) avviene attraverso il supporto del servizio Appalti e contratti, le cui principali attività possono essere di seguito sinteticamente evidenziate:

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

L'adozione dei programmi 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).

ATTIVITA' PROGRAMMATA PER IL 2023
Predisposizione delle azioni mirate ad ottenere, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, del Codice Unico di Progetto di investimento (CUP) relative all'acquisto di beni e servizi che abbiano una valenza di sviluppo e per tutti gli interventi di lavori pubblici
Adozione del Programma biennale 2023-2024 degli acquisti di forniture e servizi sulla base degli schemi-tipo allegati al decreto ministeriale 14 del 2018
Raccolta dei dati necessari, ai fini della stesura del programma biennale degli acquisti di forniture e servizi, e coordinamento dei funzionari responsabili dei vari servizi e dei responsabili unici di progetto (RUP)
Pianificazione degli interventi in relazione alla programmazione triennale dei lavori pubblici (2023-2025)

Gare e appalti

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Gestione diretta delle procedure di gara sopra soglia: aperte, ristrette, compreso l'eventuale svolgimento dell'asta elettronica, negoziate con pubblicazione del bando, di dialogo competitivo, per la conclusione di accordi quadro, nonché per l'istituzione di sistemi dinamici di acquisizione
Gestione diretta delle procedure di gara sopra soglia per affidamento di servizi attinenti l'architettura e

l'ingegneria, nonché dei concorsi di idee e di progettazione
Cura della predisposizione dei bandi di gara, dei disciplinari e di tutti gli atti connessi come organo che svolge le funzioni di autorità di gara, che gestisce tutte le forme di comunicazione verso i candidati e gli offerenti, nonché di tutte le forme di pubblicità previste dalla legge dall'avvio della procedura fino alla stipulazione del contratto e supporto, sotto il profilo giuridico, alle commissioni giudicatrici nominate compresa la verbalizzazione delle relative attività e il supporto alla verifica delle offerte sospette di anomalia
Richiesta di rimborso dei costi di pubblicazione delle procedure di gara all'aggiudicatario dell'appalto in applicazione della normativa vigente
Effettuazione dei controlli sul possesso dei requisiti per le procedure sopra e sottosoglia e l'espletamento delle verifiche antimafia ex D.Lgs. n.50/2016
Cura degli aggiornamenti normativi in merito al D.Lgs. n. 50/2016 proponendo al servizio competente gli adeguamenti degli atti amministrativi conseguenti
Raccolta e registrazione dei contratti di appalto e delle convenzioni stipulate in forma di scrittura privata nel repertorio di Agenzia Piemonte Lavoro
Pagamento della contribuzione all'ANAC per tutti i CIG facenti capo a RUP di Agenzia Piemonte Lavoro
Cura degli adempimenti e degli obblighi di pubblicazione degli affidamenti e delle gare d'appalto presso il SOAP (Osservatorio Contratti Pubblici della Regione Piemonte)
Monitoraggio sul sito dell'ANAC in relazione alle eventuali modifiche normative intervenute e predisporre note informative o di aggiornamento da inviare ai RUP
Supporto ai settori e ai servizi riguardo alla predisposizione di atti amministrativi relativi a contratti aventi ad oggetto servizi, lavori e forniture, nei settori ordinari e speciali
Rappresentanza per Agenzia in qualità di RASA nell'aggiornamento delle informazioni all'AUSA
Collaborazione con il Responsabile del servizio Privacy, Trasparenza, Anticorruzione e Legale
Cura l'acquisizione del CUP presso il CIPESS per conto di Agenzia Piemonte Lavoro
Supporto ai RUP nelle attività di:
<ul style="list-style-type: none"> – acquisizione dei CIG o degli SMART CIG da SIMOG – ANAC; – predisposizione dei documenti di gara; – espletamento delle procedure di gara sottosoglia; – utilizzo di Convenzioni, Accordi Quadro o Sistemi dinamici di acquisizione messi a disposizione da Consip, da SCR o da altre centrali di committenza; – adempimenti relativi rispettivamente agli affidamenti in house ed all'esecuzione dei contratti.

4.3.16 Gestione del patrimonio immobiliare e sicurezza sul lavoro

Sostenibilità ambientale

Per l'anno 2023 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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Razionalizzazione dell'uso delle risorse naturali e delle materie prime attraverso il mantenimento del sistema di monitoraggio dei consumi di energia elettrica, acqua e gas naturale
Smaltimento delle attrezzature informatiche obsolete presenti nei magazzini
Sensibilizzazione del personale dipendente e degli utenti tramite la promozione di iniziative sostenibili e la divulgazione delle buone pratiche ambientali
Attuazione delle misure previste nel Piano Spostamenti Casa-Lavoro 2022 e contestuale aggiornamento dello stesso
Redazione di report finale dove verranno riportati i dati raccolti che serviranno a definire 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 81/2008, supportando e collaborando con il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Queste attività vengono svolte con la supervisione e il coordinamento del servizio Gestione del patrimonio immobiliare, logistica e sicurezza sul lavoro e in stretta collaborazione con gli uffici competenti in materia di sorveglianza sanitaria, formazione e gestione giuridica del personale.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Formazione del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione generale e specifica, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS, preposti e dirigenti)
Supervisione dell'esecuzione delle prove di emergenza da parte dei Centri per l'impiego
Monitoraggio per garantire che il numero degli addetti presenti alle emergenze sia sempre il 30% rispetto ai dipendenti totali della sede
Convocazione della 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
Individuazione di azioni di miglioramento e le misure di prevenzione e protezione volte a mantenere la conformità legislativa e a minimizzare i rischi
Smaltimento dei vecchi archivi cartacei per ridurre il carico di incendio

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 2023 sono: il mantenimento dei registri delle fatture, delle determinazioni e degli appalti, il pagamento/rimborso delle spese condominiali, della TARI e del TEFA e delle fatture derivanti dagli affidamenti, con la predisposizione di un report dei costi sostenuti per ogni singola sede.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Mantenimento dei registri delle fatture, delle determinazioni e degli appalti
Pagamento/rimborso delle spese condominiali, della TARI e del TEFA e delle fatture derivanti dagli affidamenti
Predisposizione di un report dei costi sostenuti per ogni singola sede

4.3.17 Economato

Le attività di approvvigionamento dell'attrezzatura e del materiale di consumo occorrente per il funzionamento amministrativo dell'ente presso il quale è istituito.

Secondo l'articolazione organizzativa 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;
- all'acquisto dei beni e dei servizi necessari al funzionamento dei vari uffici sulla base delle richieste inoltrate dai medesimi;
- alla gestione dell'inventario dei beni mobili, in collaborazione con il servizio Gestione del patrimonio immobiliare, Logistica e Sicurezza sul lavoro, e del materiale di facile consumo.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
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, arredi, buoni pasto, ecc...), 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
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 e del materiale di facile consumo
Adozione ed implementazione del "Registro del materiale di facile consumo e degli oggetti fragili". L'adozione di tale documento, comprensivo di relativi allegati (buoni di carico e scarico), è finalizzato al monitoraggio degli acquisti e del materiale di facile consumo. Il Registro permetterà di avere a disposizione dati ed indicatori utili in funzione di eventuali processi di razionalizzazione della spesa per i beni in argomento
A seguito dei risultati emersi dall'analisi dei fabbisogni effettivi predisposizione di nuovi acquisti delle macchine di ufficio in previsione delle prossime scadenze dei contratti di noleggio
Riorganizzazione della gestione dei beni mobili in modo da definire nel dettaglio i processi che regolano questo ambito di lavoro

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.

ATTIVITA' PROGRAMMATE PER IL 2023
Mantenimento del registro delle fatture
Mantenimento del registro delle determinazioni
Implementazione del registro degli appalti
Predisposizione di un <i>report</i> dei costi sostenuti

CONCLUSIONI

Il 2022 si è configurato come un effettivo banco di prova per il sistema regionale delle politiche attive del lavoro, soprattutto per l'avvio del Programma nazionale GOL e per l'impatto che quest'ultimo ha avuto sull'erogazione dei servizi da parte dei Centri per l'impiego e sul loro raccordo con tutti gli attori coinvolti nelle reti che si sono conseguentemente generate o rafforzate.

Gli sforzi organizzativi e l'importante flessibilità messi in campo da Agenzia Piemonte Lavoro e dai suoi Centri per l'impiego hanno permesso di rispondere con prontezza ed efficacia alla chiamata del Programma Attuativo Regionale e di avviare quella complessa architettura di processi e servizi previsti dal Programma.

Un altro significativo aspetto che ha caratterizzato l'anno appena trascorso è stato il prosieguo del Piano di potenziamento – oggi ancora in corso – dei Centri per l'impiego, grazie al quale si consoliderà il processo di rinforzo dell'organico di Agenzia Piemonte Lavoro non solo in termini numerici, ma anche in relazione al corredo di competenze necessarie ad accompagnare i Centri nella loro graduale e significativa trasformazione in vera e propria porta di accesso all'universo delle politiche attive.

L'impegno profuso nell'approntare il disegno previsto da GOL e nel definirne le complesse azioni necessarie al suo avvio non hanno sottratto ad Agenzia Piemonte Lavoro la forza propulsiva e la capacità di implementare i servizi specialistici rivolti alle imprese, soggetto indispensabile per il compimento della prioritaria *mission* dei Centri per l'impiego: facilitare l'incontro tra la domanda di competenze espressa da chi offre lavoro e l'offerta di competenze da parte di chi lo cerca.

In questo 2023, quindi, Agenzia Piemonte Lavoro e i suoi 31 Centri per l'impiego saranno ingaggiati nel riconfermare la propria capacità di adattarsi e trasformarsi – immaginando eventuali nuove soluzioni, modalità di lavoro e collaborazioni con il territorio – e di porsi quale punto di riferimento, in materia di servizi per il lavoro, sia per i cittadini sia per le imprese piemontesi.

I traguardi all'orizzonte sono molteplici: tra i più sfidanti, il consolidamento delle reti territoriali e di un sistema pubblico-privato collaborativo e integrato e l'effettivo esercizio di un'efficace governance delle politiche attive del lavoro da parte dei Centri per l'impiego.

Le azioni – ordinarie e/o strategiche – tramite cui Agenzia Piemonte Lavoro e i Centri per l'impiego intendono raggiungere tali traguardi sono state delineate nel presente Piano di Attività 2023.