



AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL-PUGLIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 29 del 09/06/2020 del Registro delle Deliberazioni

Oggetto: Proposta primo aggiornamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro di cui alla D.G.R. n. 2232/19.

L'anno 2020, addì 09 del mese di GIUGNO in Bari, nella sede dell'ARPAL-Puglia

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Il Commissario Straordinario, sulla base dell'istruttoria espletata dal personale della Direzione Generale, confermata dal Dirigente U.O. Coordinamento Servizi per l'impiego, espone

L'ARPAL è ente strumentale, istituito con L.R. n. 29/2018, ed opera a supporto della Regione Puglia nelle attività in materia di politiche attive del lavoro.

È una Agenzia di nuova istituzione che si avvale prevalentemente del personale di cui all'art. 10 della L.R. 29/2018, mancando, al momento, di una struttura organizzativa idonea a governare le funzioni istituzionali.

L'art. 3 della L.R. n. 29/2018 stabilisce che la Regione esercita le funzioni di indirizzo, coordinamento, vigilanza e monitoraggio dei servizi e delle politiche per l'occupazione regionali ed in particolare:

- realizza, indirizza e supporta la rete regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro (comma 1, lett. d);
- garantisce l'esistenza e la funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego (comma 1, lett. e).

La Regione Puglia, con Deliberazione della Giunta n. 1977 del 4.11.2019 ad oggetto "Introduzione del Reddito di Cittadinanza in attuazione dell'art. 1 commi 255 e 258 L. 145 del 30.12.2018 e art. 12 L. 26 del 28 marzo 2019. Piano Straordinario per il Potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro adottato con D.M. n. 74 del 28 giugno 2019. Variazione al bilancio di previsione 2019 e pluriennale 2019-2021, ai sensi del D.Lgs n. 118/2011 e ss.mm.ii." ha, tra l'altro, riservato a successivo proprio provvedimento "l'adozione di un Piano Regionale Straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, da predisporre a cura di ARPAL d'intesa con il competente Assessorato della Regione Puglia".

Con Deliberazione n. 2232 del 28/11/2019, la Giunta regionale ha approvato il "Piano regionale straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2020", ha nominato ARPAL Puglia soggetto attuatore del suddetto Piano, demandandone altresì l'esecuzione, la gestione e la rendicontazione, con la supervisione ed il coordinamento del competente assessorato, ha disposto il trasferimento delle risorse secondo le modalità previste nel D.M. n. 74/2019 ed ha demandato al Dirigente della Sezione Promozione e tutela del lavoro l'apporto di eventuali modifiche al Piano in coerenza a quanto stabilito dal DM 74/2019.

A seguito della riunione del Coordinamento Tecnico presso il Ministero del Lavoro, tenutasi il giorno 08/01/2020, la Dirigente della Rete Regionale dei servizi per il lavoro, pur in assenza del resoconto ufficiale dell'incontro, con mail del 17 gennaio 2020 indirizzata ad Arpal, rappresentava le problematiche emerse al Tavolo ed anticipava la necessità di una revisione/approfondimento del Piano alla luce delle indicazioni ricevute soprattutto sulle spese ammissibili a valere sulle risorse una tantum di cui all'art. 2 lett. a) per il potenziamento "anche infrastrutturale" dei CPI che, comunque, sarebbero state oggetto di revisione dello stesso Decreto Ministeriale.

A tale comunicazione, seguiva nota AOO_060/0001941 del 14/02/2020 con la quale la Sezione Promozione e tutela del Lavoro precisava che "gli indirizzi ministeriali prevedono l'obbligo di finanziare le assunzioni a tempo determinato, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali, attraverso lo stanziamento (anch'esso non ripetitivo) di cui all'art. 2 lett. b) del DM 74/2019 destinato ad *"attività connesse all'erogazione del RdC anche al fine di consentire alle medesime regioni e province autonome, l'assunzione di personale presso i centri per l'impiego"* (art. 12 comma 3 L. 26/2019)".

La strutturale carenza di personale registrata nei CPI sin dal passaggio alla Regione acuita ancor più dai collocamenti a riposo nel frattempo sopraggiunti, le oggettive difficoltà legate all'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione del personale prevista dal Piano di Rafforzamento (finanziate con fondi POC SPAO e PON INCLUSIONE e, quindi, legate anche agli adempimenti amministrativi stabiliti dalla procedure definite delle Autorità di Gestione di tali fondi e dalle rispettive Autorità di Audit), il flusso di normazione legato all'emergenza sanitaria da Covid-19, hanno di fatto determinato una **situazione di grave criticità rendendo non più procrastinabile l'adozione di uno strumento contrattuale dinamico diretto a garantire nel più breve tempo possibile la continuità dell'azione amministrativa ed i livelli essenziali delle prestazioni nella erogazione dei servizi all'utenza complessivamente considerata e a disporre, per il tempo**

strettamente necessario al completamento delle procedure di assunzione di personale nei CPI, del supporto di lavoratori somministrati in affiancamento al personale in servizio.

Premesso quanto sopra, si ravvisa l'urgente esigenza di proporre al Dirigente della Sezione Promozione e tutela del lavoro un **Primo aggiornamento** al "Piano regionale straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2020" che prevede le modifiche di seguito descritte, rimandando ad un successivo ulteriore provvedimento le modifiche che si renderanno necessarie a seguito della pubblicazione del nuovo DM contenente le linee guida per le risorse di cui allegato B del DM n. 74/2019.

Le modifiche proposte sono state integrate come **Primo aggiornamento** all'interno del Piano Straordinario Regionale al fine di tutelarne l'unicità e sono:

- a) modifica del periodo di programmazione per Arpal Puglia al triennio 2020-2022 in linea con la D.C.S. n. 23 dell'11/05/2020 "Prima variazione del Piano annuale 2020 e Piano triennale 2020-2022 delle attività" approvata con DGR n. 779 del 26/05/2020;
- b) rimodulazione delle risorse per il rafforzamento "anche infrastrutturale" dei CPI di cui alle risorse allegato B al DM n. 74/2019 per le seguenti voci:
 - Stralcio delle voci "Oneri per l'acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi" e "Oneri per l'acquisizione di risorse umane temporanee specialistiche nelle more dell'espletamento dei concorsi";
 - Rimodulazione della voce "Formazione e aggiornamento" sulla scorta del nuovo numero di assunzioni a tempo determinato di categoria C pari a n. 98;
 - Stralcio delle spese connesse al reclutamento a t.d. per le 300 unità inizialmente previste di cui alla voce "Oneri connessi all'espletamento dell'organizzazione dei concorsi";
 - Rimodulazione della voce "Oneri per acquisto arredi e spese varie inerenti CPI" relativamente alle spese di funzionamento per il personale da assumere a t.d.;
- c) reimputazione, per singola annualità, delle somme stralciate e/o rimodulate sotto la voce "Spese investimento";
- d) modifica di quanto originariamente previsto sotto la voce "Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del Reddito di Cittadinanza" di cui alle risorse allegato C al DM n. 74/2019, con rimodulazione delle annualità di utilizzo previsto e ad invarianza della somma assegnata.
- e) correzione di un refuso - da lett. b) già presente a lett. c) - delle azioni di "Rafforzamento della base professionale dei CPI" di cui alle risorse allegati D ed E al DM n. 74/2019;
- f) modifica della tabella riassuntiva delle spese.

Visti gli artt. 4 - 16 e 17 del D. Lgs. n. 165/2001;

Visto la L.R. n. 29/2018 di "Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro – ARPAL";

Vista la Delibera del Commissario Straordinario n. 23 dell'11/05/2020;

Visto l'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici;

COPERTURA FINANZIARIA

La presente deliberazione con comporta alcun onere a carico del bilancio dell'Agenzia, né alcuna diminuzione di entrata.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Ritenuto di dover provvedere in merito

DELIBERA

per quanto esposto in narrativa, qui integralmente richiamato per costituirne parte integrante ed essenziale:

1. di proporre il Primo Aggiornamento al "Piano regionale straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2020" approvato con D.G.R. n. 2232 del 29/11/2020 di cui all'allegato A) del presente provvedimento che ne costituisce parte integrante ed essenziale con le seguenti modifiche:
2. modifica del periodo di programmazione per Arpal Puglia al triennio 2020-2022 in linea con la D.C.S. n. 23 dell'11/05/2020 "Prima variazione del Piano annuale 2020 e Piano triennale 2020-2022 delle attività" approvata con DGR n. 779 del 26/05/2020;
 - a) rimodulazione delle risorse per il rafforzamento "anche infrastrutturale" dei CPI di cui alle risorse allegato B al DM n. 74/2019 per le seguenti voci:
 - Stralcio delle voci "Oneri per l'acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi" e "Oneri per l'acquisizione di risorse umane temporanee specialistiche nelle more dell'espletamento dei concorsi";
 - Rimodulazione della voce "Formazione e aggiornamento" sulla scorta del nuovo numero di assunzioni a tempo determinato di categoria C pari a n. 98;
 - Stralcio delle spese connesse al reclutamento a t.d. per le 300 unità inizialmente previste di cui alla voce "Oneri connessi all'espletamento dell'organizzazione dei concorsi";
 - Rimodulazione della voce "Oneri per acquisto arredi e spese varie inerenti CPI" relativamente alle spese di funzionamento per il personale da assumere a t.d.;
 - b) reimputazione, per singola annualità, delle somme stralciate e/o rimodulate sotto la voce "Spese investimento";
 - c) modifica di quanto originariamente previsto sotto la voce "Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del Reddito di Cittadinanza" di cui alle risorse allegato C al DM n. 74/2019, con rimodulazione delle annualità di utilizzo previsto e ad invarianza della somma assegnata.
 - d) correzione di un refuso - da lett. b) già presente a lett. c) - delle azioni di "Rafforzamento della base professionale dei CPI" di cui alle risorse allegati D ed E al DM n. 74/2019;
 - e) modifica della tabella riassuntiva delle spese.
3. di dare atto che le modifiche proposte, ed in particolare quella di cui alla lettera c), sono in linea con il Piano annuale delle Attività 2020 e Piano triennale 2020-2022 delle attività adottato con DCS n. 23 dell'11/05/2020 ed approvato con DGR n. 779 del 26/05/2020;
4. di trasmettere il presente provvedimento al competente Assessorato, unitamente alla competente Sezione regionale per gli adempimenti consequenziali;
5. di dichiarare urgente il presente provvedimento che pertanto è immediatamente esecutivo;
6. di pubblicare il presente atto all'Albo pretorio e nelle apposite sezioni del sito istituzionale dell'ARPAL-Puglia ai sensi della normativa vigente.

Il Commissario Straordinario
Dott. Massimo Cassano



Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Arpal-Puglia dal _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Bari,

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Su relazione dell'incaricato si certifica che la presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Arpal-Puglia dal _____ al _____.

L'incaricato

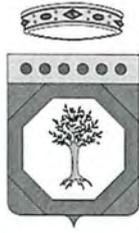
Bari,

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva.

L'incaricato

Bari,



Allegato alla DCS n. 29 del 09/06/2021

Regione Puglia

Sezione promozione e tutela del lavoro

Servizio rete regionale dei servizi per il lavoro

**Piano Straordinario
di
Potenziamento
dei
Centri per l'Impiego e delle Politiche
Attive del Lavoro
Proposta di Primo aggiornamento**

In attuazione del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28/06/2019

Riferimenti

Ente Attuatore	<i>L'Arpal-Puglia viene individuata con il ruolo di Ente Attuatore e ai sensi della L.R.29/2018 e successivi L.145/2018 e D.M. n.74/2019</i>
PIANO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO	<i>“Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza” istituito ex art.1 comma 258 L.145/2018 come modificato dall'art.12 D.Lgs.6/2019</i>
Atto di approvazione	<i>D.M. del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n.74/2019 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 3 agosto 2019)</i>
Periodo di Programmazione	<i>2020 -2022</i>
Periodo di riferimento del Piano attuativo regionale	<i>2019 -2021</i>
Risorse finanziarie complessive	<i>€ 190.961.966,03</i>

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il sistema dei servizi per il lavoro, erogati dai Centri per l'Impiego, è stato in questi ultimi anni oggetto di un radicale cambiamento seguito all'avvento della Legge n.56/2014 (cd. Legge "Delrio") con la quale il legislatore nazionale ha ricondotto la materia del lavoro alla competenza delle Regioni, in coerenza con il dettato Costituzionale. Successivamente, infatti, con l'emanazione della L.n.150/2015 che ha introdotto *"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"*, i CPI sono diventati articolazioni territoriali delle Regioni (cfr.art.11). E' seguita una fase transitoria tra gli anni 2015/2018 conclusasi con la Legge di Bilancio statale 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205) che all'art. 1, comma 793, ha sancito il trasferimento definitivo del personale dei CPI alle dipendenze delle regioni o delle agenzie o enti regionali, stanziando risorse per il rafforzamento dei CPI, per la stabilizzazione degli operatori in essi occupati e il reclutamento di ulteriore personale, che potesse assicurare l'erogazione nei CPI dei Livelli Essenziali delle Prestazioni, come successivamente definiti nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 4/2018.

La regione Puglia è intervenuta con L.R. 29 giugno 2018, n. 29 *"Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato"* con la quale ha disciplinato il *"Sistema regionale per il lavoro"* e *"la Rete Regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro"* della quale fa parte ARPAL Puglia - Ente tecnico/operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze assegnate all'Assessorato regionale al lavoro e istituita con la medesima norma.

2. La Legge 26/2019 e il DM N.74/2019: LINEE DI INTERVENTO E MODALITÀ ATTUATIVE.

Nell'ambito dell'esercizio finanziario 2019, sullo stesso tema, è intervenuta la legge 30 dicembre 2018, n. 145 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"*, che all'art. 1 commi 255e 258, al fine di introdurre il cd *"Reddito di Cittadinanza"* quale *"misura contro la povertà, la disuguaglianza e l'esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro"* ha stanziato ulteriori risorse finanziarie questa volta destinate, in continuità con il percorso di rafforzamento già intrapreso, al potenziamento dei Centri per l'Impiego, istituendo allo scopo un fondo apposito denominato *"Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza"*. Con la successiva novella normativa di cui alla Legge 28 marzo 2019 n. 26 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"*, nell'introdurre la misura del *"reddito di cittadinanza"*, è stata prevista all'art. 12 comma 3, anche al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei LEP, compresi quelli

di cui all'art.4 comma 14 (il Patto per il lavoro e il Patto per l'inclusione sociale, I sostegni in essi previsti, e la eventuale valutazione multidimensionale), l'adozione di un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di durata triennale, da aggiornarsi annualmente che “individua specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del Rdc. Il Piano disciplina altresì il riparto e le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, comma 258, primo periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal comma 8, lettere a) e b), del presente articolo”.

In tale Piano è, altresì, prevista la possibilità per le regioni di avvalersi di azioni di assistenza tecnica erogate da Anpal Servizi SpA attraverso contingenti di risorse umane che opereranno presso le sedi territoriali delle Regioni. L'art. 12, comma 3 della L. n. 26/2019 prevede che, con convenzione tra Anpal Servizi Spa e le singole regioni, individuate nel Piano, da stipulare entro trenta giorni dalla data di adozione del Piano, siano definite le modalità di intervento con cui opera il personale dell'assistenza tecnica. In data 19.06.2019 è stato approvato lo schema di convenzione tra le regioni ed Anpal Servizi s.p.a. dalla IX Commissione delle regioni, con le integrazioni presentate dalla regione Puglia, in riferimento alle specificità della realtà pugliese. Lo schema di convenzione è stato approvato con DGR n.1344 del 16.07.2019 in uno con il Piano regionale di assistenza tecnica. La convenzione tra la Regione Puglia ed Anpal Servizi spa è stata sottoscritta in data 17.07.2019.

Contestualmente, in esecuzione di quanto disposto con il succitato art.12 comma 3 L.26/2019 è stato avviato il tavolo di confronto interistituzionale teso alla definizione del Piano Straordinario di Potenziamento e in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato e Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, è stata raggiunta l'Intesa sottoscritta in data 17 aprile 2019.

Il Piano si esplica sul territorio regionale, integrando le azioni ivi finanziate con quelle previste nell'ambito del Piano operativo di Anpal Servizi 2017-2020, finanziato dal POC SPAO e oggetto di Convenzione già stipulata tra Regione Puglia e Anpal Servizi spa in data 17.01.2018 (ratificata con DGR n.743/2018), per il consolidamento della rete dei servizi per il lavoro¹.

Il Piano, altresì, si pone in continuità con il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato in conferenza Stato-regioni nella seduta del 21.12.2017, cui è seguito Piano di Attuazione regionale per il rafforzamento dei servizi per l'impiego della regione Puglia 2019/2020.

3. PRESENTAZIONE DEL PIANO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO DI CUI AL D.M. 74/2019: STRUTTURA E CONTENUTI ².

¹ Cfr. anche Deliberazione Commissario Straordinario ARPAL Puglia n.38 del 17.09.2019

² Fonte: Quaderni Tecnostruttura del 30.09.2019 – Focus sul Piano Straordinario di Potenziamento

Il Piano è stato adottato con D.M. n.74/ del 28.06.2019 e recepisce, quelle che sono state in sede di confronto, le istanze portate al tavolo da parte delle Regioni, costituite in primis dalla necessità di procedere ad un potenziamento dei centri per l'impiego (CPI), attraverso un'azione sinergica finalizzata sia alla crescita in forma stabile della base professionale dei servizi, per un raddoppio degli organici in linea con gli standard degli altri Paesi europei, sia all'ammodernamento delle strutture, necessitanti di un adeguamento anche sul piano strutturale.

Il Piano straordinario, quindi, oltre a contenere gli interventi concordati tra lo Stato e le Regioni per la messa in atto di tale potenziamento dei CPI, definisce termini, modalità e risorse tese ad assicurare lo *start up* e l'implementazione della misura del reddito di cittadinanza, nelle sue fasi iniziali di operatività.

Venendo allo specifico dei contenuti e volendo illustrare preliminarmente quanto definito nel Piano, seguendo l'ordine tematico proposto dal Decreto, si possono individuare tre linee principali di intervento per il potenziamento dei CPI:

- a) un rafforzamento del patrimonio infrastrutturale dei CPI;
- b) una implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza;
- c) un rafforzamento della base professionale dei CPI.

a. Il rafforzamento “*anche infrastrutturale*” dei CPI

(Articolo 1, comma 258 della Legge 145/2018; articolo 2, comma 1, lettera a), articolo 3, comma 1 ed allegato B al DM n. 74/2019).

Rientrano in questo filone di intervento gli stanziamenti fissati dalla Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145/2018, articolo 1, comma 258) pari, rispettivamente, a 467,2 milioni di euro per il 2019 ed a 403,1 milioni di euro per il 2020. Si tratta di un'erogazione di risorse una tantum, pertanto a carattere non stabile. La destinazione di tali risorse riguarda attività di *potenziamento anche infrastrutturale dei CPI* e risponde all'esigenza, più volte ribadita dalle amministrazioni regionali, di un intervento straordinario, sostenuto da risorse nazionali, per l'ammodernamento e l'adeguamento dei CPI, al fine di rendere le strutture e gli strumenti - con particolare riferimento a quelli informatici - idonei a rispondere ai fabbisogni di garanzia dei LEP. Un intervento di tale natura, a carattere nazionale, risale ormai alla fine degli anni '90, quando si operò il primo decentramento amministrativo alle Regioni e alle Province delle funzioni in materia di servizi per l'impiego, comprensivo delle risorse umane e strumentali.

Peraltro, la lunga fase di transizione dei CPI alle Province alle Regioni ha fatto sì che immobili e attrezzature non siano stati per anni oggetto di alcun intervento manutentivo o tantomeno sostitutivo ed abbiano, pertanto, subito un progressivo degrado. Ad oggi, il rafforzamento e potenziamento delle infrastrutture fisiche e tecnologiche dei CPI risulta non più differibile, alla luce dell'ondata di nuove assunzioni di operatori che si prospettano nel triennio e delle nuove funzionalità collegate alla gestione

informatizzata del reddito di cittadinanza. Tale ambito di intervento straordinario, ad ogni modo, non dissolve la necessità di assicurare con canali stabili il sostegno agli oneri ordinari di funzionamento dei CPI - ad esempio, le spese per gli immobili, le sedi, le dotazioni tecniche e informatiche, le utenze - che sono a carico del sistema regionale.

Orbene, a norma **dell'articolo 2, comma 1 lettera a) del D.M. n.74/2019**, tali risorse sono ripartite proporzionalmente al numero delle unità di personale assegnate, quindi sulla base dei medesimi criteri di riparto utilizzati per il riparto del personale dei CPI. Il riparto tra le amministrazioni regionali di tali risorse è contenuto nella tabella riportata nell'**Allegato B** al DM in argomento.

Per la Regione Puglia, le risorse assegnate a tale titolo ammontano a:

Anno 2019 € **52.753.087,96**

Anno 2020 € **45.515.346,23**

Sul piano del trasferimento, il decreto prevede un sistema di assegnazione delle risorse mediante un meccanismo di suddivisione per tranches, che vede una prima quota assegnata a titolo di anticipazione delle risorse all'atto di perfezionamento del decreto e la restante parte erogata sulla base di attestazioni di impegno e/o di spesa da parte delle Regioni. In particolare, a norma dell'articolo 3, comma 1, si prevede che:

- per l'anno 2019, all'atto del perfezionamento del Decreto è stata erogata una tranche pari al 50% delle risorse (pari ad € **26.376.543,98**). La restante quota sarà trasferita a seguito di una richiesta della Regione corredata dall'apposita attestazione "*dell'avvenuto utilizzo o dell'impegno giuridicamente vincolante*" delle risorse anticipate. La tabella contenuta nell'Allegato B1 al DM presenta il piano di riparto relativo alle risorse del 2019, con il dettaglio delle due tranches;

- per l'anno 2020, il Ministero del Lavoro, ad esito della ricezione della documentazione attestante l'effettivo utilizzo o l'impegno giuridicamente vincolante di tutte le risorse già erogate nel 2019, con apposito provvedimento procederà al trasferimento delle risorse, che saranno trasferite alle singole Regioni previa presentazione di apposita documentazione, "*giuridicamente vincolante*", attestante le specifiche spese connesse al potenziamento, anche infrastrutturale, dei CPI.

b. L'implementazione di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza

(Articolo 12, comma 3 DL n. 4/2019 convertito nella Legge n. 26/2019; articolo 2, comma 1 lettera b), articolo 3 comma 2 e allegato C al DM n. 74/2019).

L'articolo 12, comma 3, del DL n. 4/2019 prevede lo stanziamento di risorse specificamente preposte all'attuazione del Piano straordinario e finalizzate alla messa in essere di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza. Si tratta di *risorse aggiuntive sia rispetto ai finanziamenti disposti dalla Legge di Bilancio 2019 destinate al personale (fino a 4.000 unità) ed alle infrastrutture dei CPI*, sia rispetto alle ulteriori risorse stanziati dal DL n. 4/2019 (art. 12, comma 3 bis) per nuove assunzioni di personale (fino a

7.600 unità) da porre in essere a partire dal 2020.

Tali risorse ammontano a 160 milioni di euro per il 2019, a 130 milioni di euro per il 2020 ed a 50 milioni di euro per il 2021 e contemplano, nel loro ambito, anche le risorse destinate ad ANPAL Servizi per la contrattualizzazione e l'equipaggiamento dei *Navigator* ai fini della messa in atto degli interventi di assistenza tecnica presso le sedi territoriali delle Regioni per l'implementazione della misura del reddito nelle fasi iniziali del programma. In particolare, ad ANPAL Servizi sono destinati 90 milioni di euro per il 2019, 30 milioni di euro per il 2020 e 50 milioni di euro per il 2021 a valere sulle risorse del Piano straordinario. Nell'ambito di questo finanziamento per l'attuazione del Piano relativo al 2019 residuano, dunque, risorse pari a 70 milioni di euro, che sono ripartite alle Regioni con il vincolo di destinazione delle stesse ad attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza. Anche in questo caso, come nel rafforzamento infrastrutturale, si tratta di finanziamenti una tantum. A tal proposito, il Piano specifica che *le Regioni possono stabilire di impiegare i finanziamenti per interventi di politica attiva destinati ai beneficiari del reddito di cittadinanza ovvero all'assunzione di ulteriore personale per i CPI*.

La ripartizione avviene avvalendosi dei medesimi criteri utilizzati per il riparto dei *Navigator*, che sono modulati sulla stima del fabbisogno territoriale in relazione ai nuclei familiari potenzialmente beneficiari del reddito di cittadinanza .

Il piano di ripartizione dei 70 milioni di euro destinati alle Regioni è contenuto nell'**Allegato C** al DM in oggetto.

Per la regione Puglia, le risorse assegnate a tale titolo ammontano a € **5.825.503,36** per l'anno 2019.

Ai sensi dell'**articolo 3, comma 2, del DM** le risorse sono trasferite alle Regioni all'esito dell'avvenuta stipula delle convenzioni bilaterali tra le Regioni e ANPAL Servizi, previste dall'articolo 12, comma 3, del DL n. 4/2109 e finalizzate alla definizione delle attività di assistenza tecnica per l'attuazione del reddito di cittadinanza. La regione Puglia, come già sopra rammentato, ha sottoscritto la Convenzione in data 17.09.2019. Le somme, quindi, sono state già introitate.

c. Il rafforzamento professionale dei CPI

(Articolo 1, comma 258 Legge n. 145/2018; articolo 2, comma 1, lettera c) e d), articolo 3, commi 3 e 4 e allegati D ed E al DM n. 74/2019; articolo 12, comma 3 bis del DL n. 4/2019 convertito nella legge n. 26/2019).

Il terzo caposaldo del DM è costituito dal rafforzamento della base professionale dei CPI. Nell'ambito del provvedimento, l'ordine tematico seguito dall'estensore pone le risorse destinate alle *assunzioni di nuovi operatori dei servizi per l'impiego come linea finale di erogazione finanziaria*. Si tratta, in realtà, dello stanziamento che riveste maggiore rilevanza. Ciò non solo perché risponde ad un'istanza delle Regioni tesa a dotare il sistema dei CPI di nuove leve professionali, numericamente più consistenti e professionalmente qualificate, ma anche perché consta di risorse stabili, volte a consentire una crescita ed un consolidamento del sistema a carattere strutturale, superando persistenti forme di precarietà e discontinuità nel personale dei

CPI.

Al fine di procedere al potenziamento degli organici, la norma di Bilancio 2019 (Legge n. 145/2018, articolo 1, comma 258) prevede stanziamenti che ammontano a 120 milioni di euro per il 2019 ed a 160 milioni di euro a decorrere dal 2020 per l'immissione fino a 4.000 nuove unità di personale da destinare ai CPI da parte delle Regioni/Agenzie ed enti regionali, Province e città metropolitane se delegate con legge regionale all'esercizio delle relative funzioni (ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 205/2017). In coerenza con la natura di un rafforzamento strutturale dei CPI nell'erogazione dei servizi destinati a tutti gli utenti, il riparto di tali risorse avviene proporzionalmente al numero delle unità di personale assegnate, secondo i criteri condivisi nel Piano straordinario (cfr. Prg. 7 del Piano straordinario) che si pongono in continuità con le precedenti ripartizioni di risorse destinate ai CPI, concordate in seno alla Conferenza Stato – Regioni e Unificata. **Per la Regione Puglia sono previste, a tale titolo, nuove assunzioni a valere sui fondi in esame pari a n.452 unità per le due annualità.** Le unità di personale sono ripartite, secondo il DM, sulla base dei criteri già condivisi in sede di Conferenza Unificata del 21.12.2017, in quanto questo contingente si caratterizza per essere destinato al rafforzamento strutturale dei CPI nell'erogazione dei servizi destinati a tutti i soggetti utenti dei CPI. Con gli stessi criteri è ripartito il numero di persone destinato alla stabilizzazione, di cui all'art.12 comma 2bis del DM³

L'articolo **2, comma 1, lettera c) del DM** dà seguito a questa previsione e l'articolo 3, comma 3, ne disciplina le modalità di trasferimento alle Regioni. Si prevede, anche in questo caso, un meccanismo fondato su una anticipazione di risorse e su successivi trasferimenti delle restanti quote a seguito di attestazioni di spesa da parte delle amministrazioni regionali. In particolare:

Alla regione Puglia sono destinate le seguenti risorse complessive (cfr. All.D):

Anno 2019 € **13.549.594,51**

Anno 2020 e successivi € **18.066.126,01** (per ciascuna annualità).

Per il 2019 il Ministero del Lavoro ha proceduto ad erogare una prima tranche pari a 80 milioni di euro all'esito del perfezionamento del DM. Le rimanenti risorse saranno trasferite solo ad esito della ricezione delle attestazioni da parte delle Regioni delle eventuali ulteriori spese sostenute. La Tabella contenuta nell'**Allegato D1** al DM contiene il riparto di tale prima tranche, che per la Regione Puglia ammonta ad € **9.033.063,01**.

A decorrere dal 2020, le risorse sono trasferite dal Ministero del Lavoro che provvederà all'erogazione delle quote spettanti alle Regioni, previa presentazione da parte delle stesse di apposite richieste, corredate da una specifica dichiarazione che i lavoratori assunti risultino ancora nelle piante organiche degli enti. A tal proposito, il DM rimanda ad un successivo decreto del ministero del Lavoro l'individuazione di modalità e termini per la trasmissione, da parte delle Regioni, della documentazione necessaria al trasferimento delle risorse (cfr.art.3 DM).

³ Cfr. in tal senso art.7 pag.12 del Piano.

Ad ogni modo, resta ferma la previsione contenuta nel provvedimento in materia di reddito di cittadinanza (articolo 12, comma 8 bis, del DL n. 4/2019, convertito nella Legge n. 26/2019), alla luce della quale ai trasferimenti relativi al complesso delle risorse stanziata dalla Legge di Bilancio a decorrere dal 2020 si provvede mediante l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nello stato di previsione del MLPS, con superamento, pertanto, del sistema della decretazione annuale per il riparto dei finanziamenti e con una conseguente fluidificazione dell'iter di assegnazione delle risorse.

Il provvedimento sul reddito di cittadinanza, inoltre, ha apportato un'integrazione di risorse a carattere stabile destinate al personale. L'articolo 12, comma 3 bis del DL n. 4/2019 ha previsto, infatti, l'autorizzazione per le Regioni/Agenzie ed enti regionali, Province e città metropolitane, delegate con legge regionale, ad assumere ulteriore personale da destinare ai CPI nel 2020 e nel 2021, tracciando così le coordinate di un significativo piano assunzionale che potrà essere messo in atto negli anni successivi. In particolare, la norma accorda la possibilità di assumere fino a complessive 3.000 unità a decorrere dal 2020 e fino ad ulteriori 4.600 unità di personale a decorrere dal 2021, comprensive in questo caso anche delle stabilizzazioni dei 1.600 operatori a tempo determinato reclutati in attuazione del Piano di Rafforzamento approvato con Accordo della Conferenza Unificata del 21 dicembre 2017 e relative Piano di Attuazione regionale 2019/2020.

Con riferimento al contingente di nuove assunzioni a tempo indeterminate di cui all'art.12 comma 3bis, il DL n. 4/2019 prevede oneri pari a 120 milioni di euro per l'anno 2020 ed a 304 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021. Secondo quanto affermato dal Piano⁴ le 6.000 unità di personale di cui al comma 3bis dell'art.12 della Legge 26/2019 "saranno ripartite secondo il criterio utilizzato per il riparto dei 3.000 navigator, come indicato al precedente par.4, alla luce delle finalità connesse all'attuazione sul territorio del RdC ed in relazione ai relative destinatari". Il fabbisogno è stato stimato utilizzando l'archivio amministrativo di fonte INPS relativo ai nuclei familiari con DSU attestate valide nel 2018 e con indicatore ISEE determinando nonche in possesso dei requisiti per il RdC. Il fabbisogno di ciascuna regione è da intendersi per nucleo familiar.⁵

Rispetto a tali risorse, occorre sottolineare come il Piano straordinario ponga, di fatto, una riserva nel loro utilizzo con riferimento all'assunzione delle richiamate 6.000 unità.

Si prevede, infatti, che tali risorse, a decorrere dal 2021, debbano contemplare anche i costi connessi alla spesa per il personale e, ove necessario, gli oneri di funzionamento e quelli riferiti alle dotazioni strumentali, alla disponibilità ed all'utilizzo degli spazi (per esempio, locazioni, utenze, manutenzioni, servizi accessori). Trattasi di spese che dovranno essere debitamente rendicontate al ministero del Lavoro. Questa previsione va letta congiuntamente a quanto sancito nell'ultimo periodo del comma 3 bis dell'articolo 12 del DL n. 4/2019, a norma del quale, a decorrere dal 2021, con decreto interministeriale

⁴ Cfr.sempre art.7 pag.12

⁵ Cfr.art.4 Piano pag.6

(ministero del Lavoro, di concerto con il ministero dell'Economia) e previa intesa in Conferenza Stato – Regioni possono essere previste, nell'ambito delle disponibilità del Fondo per il reddito di cittadinanza, risorse da destinare ai CPI a copertura degli oneri di funzionamento. Pertanto, la riserva posta dal Piano sarà superata laddove sarà dato auspicabilmente seguito a tale previsione. Peraltro, con riferimento al tema dei costi di funzionamento, giova ricordare che il Piano registra l'impegno del Ministero del Lavoro a promuovere un confronto con le Regioni, i Comuni, le Province e le Città metropolitane per verificare l'esistenza di immobili da adibire a titolo gratuito a sedi dei CPI, nell'ambito di una tempistica coerente con l'attuazione del reddito di cittadinanza e del Piano.

L'assegnazione di tali risorse è contenuta nell'articolo 2, comma 1, lettera d) del DM, che rimanda alla Tabella 1 contenuta nel paragrafo 4 del Piano straordinario di rafforzamento che, come poc'anzi richiamato, contiene la stima del fabbisogno di Navigator, suddivisi per territorio regionale e provinciale, in relazione ai nuclei familiari potenzialmente beneficiari del reddito di cittadinanza.

Per il riparto del 2021 il DM specifica che una quota di risorse pari a 240 milioni di euro sarà ripartita sulla base del richiamato criterio "Navigator", mentre la restante quota pari a 64 milioni di euro sarà suddivisa sulla base dei criteri contenuti nella tabella di cui all'Allegato 1 al Piano straordinario, vale a dire proporzionalmente al numero delle unità di personale assegnate, secondo il richiamato criterio "CPI" già consolidato nelle precedenti ripartizioni.

Il piano di ripartizione di questo complessivo contingente di risorse, con riferimento sia al 2020 che al 2021, è contenuto nell'Allegato E al DM 74/2019. L'articolo 3 del DM rimanda la definizione della modalità per il trasferimento, in modo proporzionale, di tali risorse ad un successivo DM del ministero del Lavoro.

Il Piano di riparto di cui all'**Allegato E**, prevede per la regione Puglia, le seguenti ulteriori risorse:

- Anno 2020 **€9.986.577,18 per nuove assunzioni a tempo indeterminato**
- Anno 2021:
 - a) **€19.973.154,36 per nuove assunzioni a tempo indeterminato** oltre al finanziamento delle unità circa già reclutate con i fondi stanziati nell'anno 2020.
 - b) **€ 7.226.450,41** per la **stabilizzazione delle n.128 unità** reclutate a tempo determinato finanziate con il Fondo POC SPAO e delle **n.53 unità** reclutate a tempo determinato e finanziate con il fondi del PON Inclusionione di cui al Piano di Rafforzamento ed al Piano regionale di attuazione.

Con riguardo al contingente di personale destinatario della stabilizzazione, giova ricordare in questa sede che, per la Regione Puglia nell'ambito delle misure di rafforzamento dei CPI, è previsto un finanziamento:

- a valere sulle risorse del **PON SPAO (€ 13.440.000,00 complessivi)** finalizzato all'assunzione di un contingente pari a **n.128 unità a t.d.**
 - a valere sulle risorse del **PON Inclusionione (€ 6.073.286,07 complessivi)** finalizzato all'assunzione

di un contingente pari a **n.53 unità a t.d.**

4. LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO⁶ E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE.

La Regione Puglia, con propria D.G.R. n.1977 del 4.11.2019, ha operato apposite variazioni al corrente Bilancio di Previsione per le annualità di riferimento ed in coerenza con quanto sopra riportato ha istituito poste in parte entrata ed in parte spesa così riassunte, come da Allegato a) alla suddetta deliberazione:

ENTRATE NON RICORRENTI			
ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	NOTE
€ 52.753.087,96	€ 45.515.346,23	€ -	art. 2 lett. a) DM 74/2019
€ 5.825.503,36	€ -	€ -	art. 2 lett. b) DM 74/2019
€ 58.578.591,32	€ 45.515.346,23	€ -	TOTALE € 104.093.937
ENTRATE RICORRENTI			
ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	NOTE
€ 13.549.594,51	€ 18.066.126,01	€ 18.066.126,01	art. 2 lett. c) DM 74/2019
€ -	€ 9.986.577,18	€ 19.973.154,36	art. 2 lett. d) DM 74/2019 - criterio navigator
€ -	€ -	€ 7.226.450,41	art. 2 lett. d) DM 74/2019 - criterio operatori Cpl
€ 13.549.594,51	€ 28.052.703,19	€ 45.265.730,78	TOTALE € 86.868.028,48
TOTALE ENTRATE 190.961.966,03			

Come già evidenziato, il Presente Piano deve necessariamente integrarsi in una linea di continuità con la programmazione precedente, in particolare con il Piano di rafforzamento ed il relativo Piano di attuazione regionale, al fine di garantire la piena sinergia tra le nuove azioni relative all'implementazione del Reddito di cittadinanza e le altre attività già programmate in particolare relativamente all'assistenza tecnica di Anpal Servizi nei confronti, in particolare, dei servizi per l'impiego, degli istituti di istruzione e formazione e delle imprese, come da Convenzione già sottoscritta.

Il Piano Regionale Straordinario di Potenziamento intende coprire, quindi, tutte quelle aree di miglioramento dei CPI al fine di garantire i livelli essenziali di prestazione e permettere ai CPI di accogliere i neoassunti dai prossimi concorsi, così come definite nell'ambito del Piano Straordinario.

Preliminare è senza dubbio descrivere il contesto di riferimento attraverso l'illustrazione dei dati già oggetto di analisi e di monitoraggio in sede di Piano Operativo ANPAL.

- Articolazione ed organizzazione dei centri per l'impiego nel contesto di riferimento

La gestione dei Centri per l'Impiego regionali, è demandata all'Agenzia Regionale per il Lavoro, ARPAL-

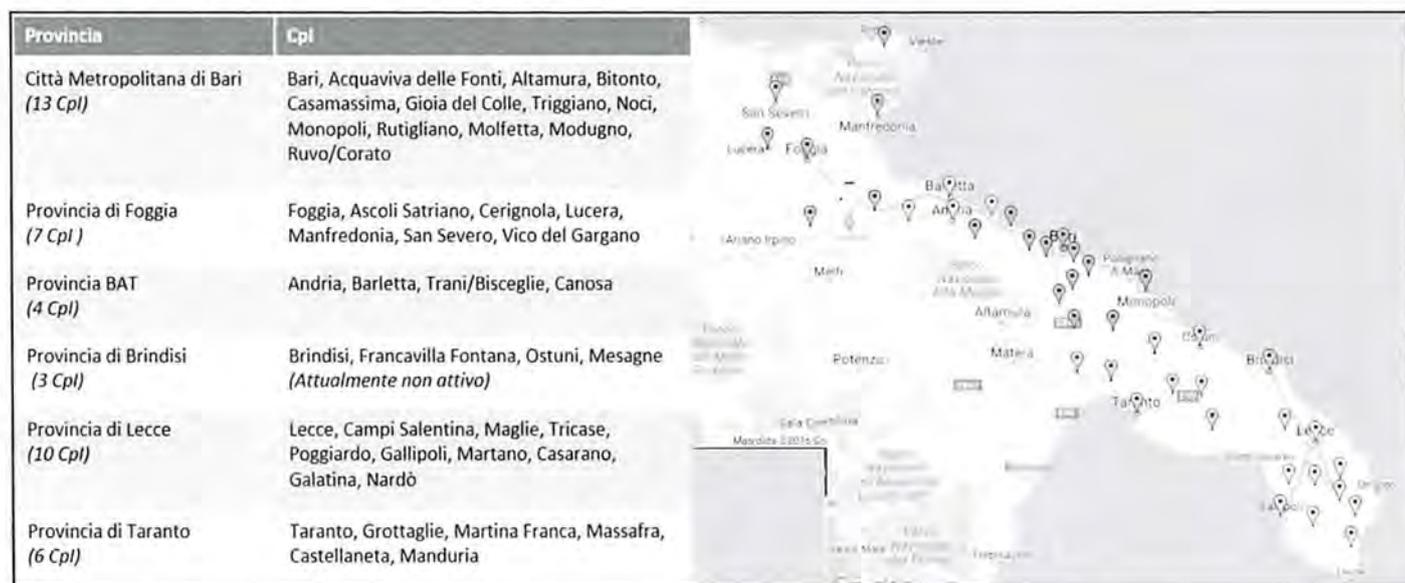
⁶ Fonte: dati contenuti nel "Piano di attuazione regionale per il rafforzamento dei servizi per l'impiego della regione Puglia – period di riferimento 2019-2020".

Puglia, che rappresenta la struttura istituzionale e tecnico-organizzativa che assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio dei servizi per il lavoro in Puglia.

I Centri per l'Impiego (CPI) sono le strutture pubbliche deputate ad erogare misure di politiche attive del lavoro, destinate alla crescita delle competenze professionali e del livello di formazione di tutti i cittadini, con servizi di orientamento il cui fine ultimo è quello di aiutare i cittadini a scegliere percorsi di formazione professionale, riqualificazione, inserimento lavorativo o altre misure che favoriscano l'integrazione lavorativa degli stessi.

I Centri per l'impiego della Regione Puglia sono 43 dislocati sul piano territoriale così come riportato di seguito:

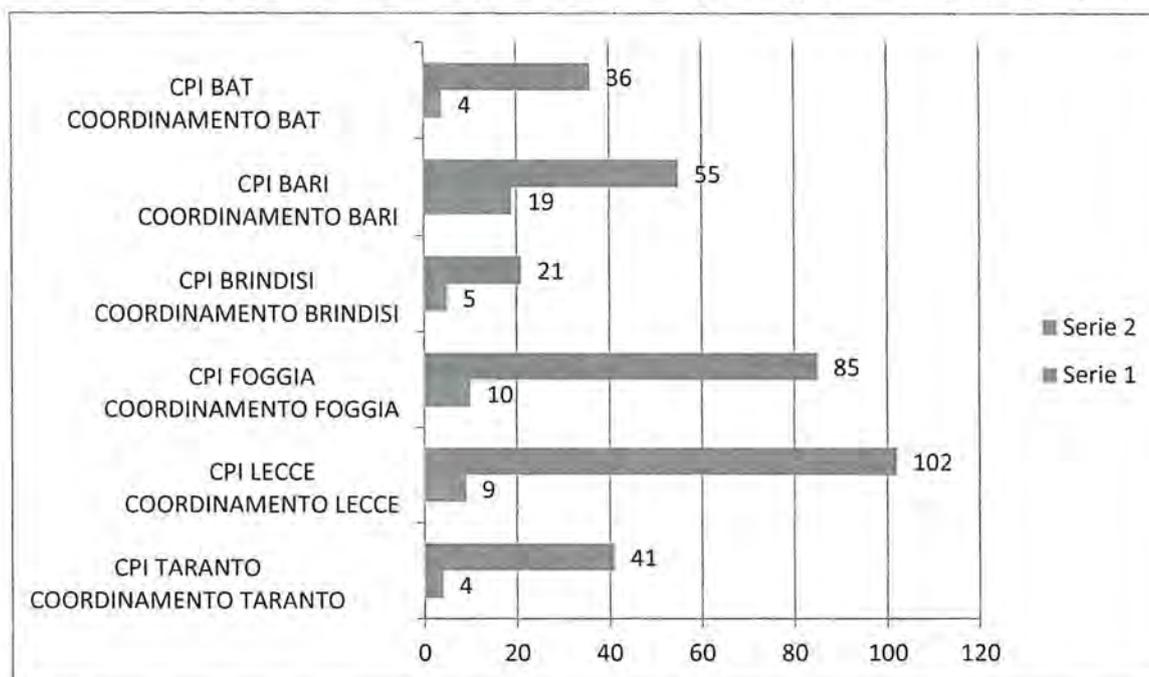
Fig. Dislocazione territoriale dei Cpl pugliesi



In relazione alla configurazione oro-morfologica, in alcune province del territorio pugliese, a supporto dei CPI sono presenti sportelli poli funzionali che garantiscono maggiore prossimità dei servizi.

Dal monitoraggio effettuato da Anpal Servizi nel marzo 2019 erano in carico ai CPI, alla data di rilevazione, n. 391 operatori (compresi i dipendenti in carico ai coordinamenti provinciali).

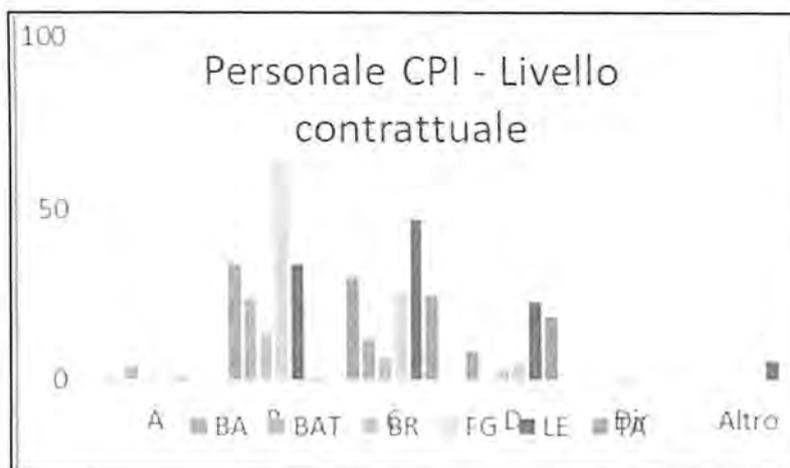
Tab. Distribuzione del personale dei CpI e degli ex coordinamenti provinciali



Su un totale di 391 persone sono presenti 1 dirigente, 59 operatori in possesso di livello D e 147 in possesso di Livello C. Sono inoltre presenti 171 operatori in possesso del livello B e 7 di livello A.

Distribuzione del personale per livello contrattuale a livello provinciale

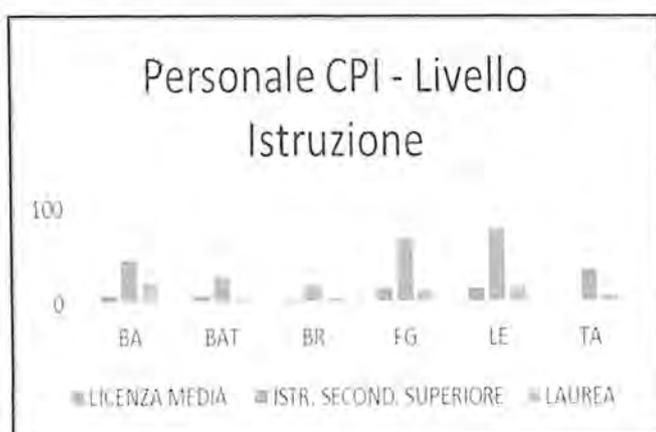
	A	B	C	D	Dir	Altro	TOT
BA	1	34	30	9			74
BA	4	24	12	0			40
T							
BR	1	14	7	3	1		26
FG	0	64	26	5			95
LE	1	34	47	2		6	111
				3			
TA	0	1	25	1			45
				9			
TOT	7	17	14	5	1	6	391
		1	7	9			



Con riferimento ai titoli di studio, su un totale di 391 unità soltanto 68 possiedono la laurea, 52 sono in possesso della licenza media inferiore e 271 il diploma.

Distribuzione del personale per titolo di studio

Provincia	LICENZA MEDIA	ISTR.SECON D. SUP	LAUREA	TOT.
BA	8	45	21	74
BAT	8	27	5	40
BR	3	18	5	26
FG	15	68	12	95
LE	16	78	17	111
TA	2	35	8	45
Totale	52	271	68	391



- I servizi offerti dai CPI regionali

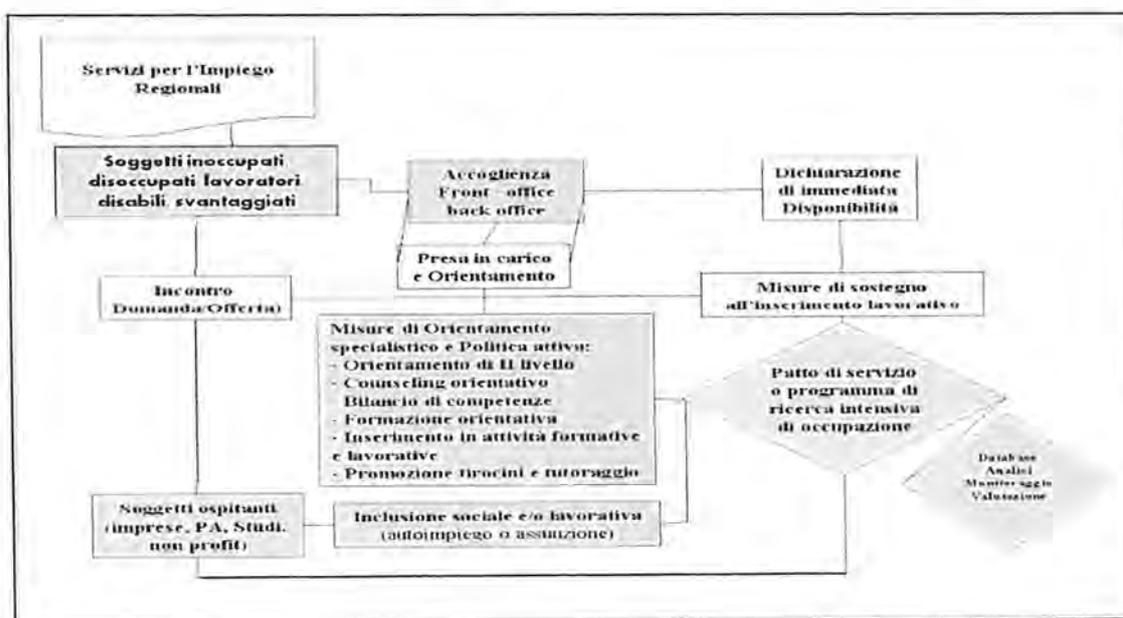
I CPI, oltre a svolgere le principali funzioni già svolte dagli ex uffici di collocamento, oggi sono orientati ad erogare servizi volti a garantire una più marcata vicinanza degli stessi alle esigenze del cittadino e dell'impresa.

Tenuto conto dell'attuale assetto normativo, le attività dei CPI si possono riassumere in tre macro-servizi principali: adempimenti tecnico-amministrativi verso i lavoratori, verso le imprese e gli enti pubblici e le politiche attive del lavoro. Per questi ultimi servizi, i CPI hanno autonomia organizzativa e, quindi, la qualità degli stessi dipende dal livello di strutturazione raggiunta in ciascun territorio.

Per un'analisi puntuale dei fabbisogni che attualmente devono soddisfare i Servizi per l'Impiego regionali, occorre verificare i reali servizi/funzioni messi a disposizione sia dei cittadini che delle imprese. Secondo gli standards condivisi, oltre ai tradizionali adempimenti amministrativi, i principali servizi erogati dai CPI regionali, salvo qualche lieve differenza, sono:

- Accoglienza, prima informazione, auto consultazione (informazione specialistica) Orientamento
- Obbligo formativo
- Attivazione Tirocini Formativi
- Mediazione fra domanda e offerta di lavoro
- Programma di ricerca intensiva di occupazione.

Fig. Il percorso di attuazione dei servizi da presidiare nella rete dei servizi per il lavoro regionale.



- Il sistema di accreditamento dei Servizi per il Lavoro (SPL)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto dell'11 gennaio 2018, n. 4, ha individuato i criteri per l'accreditamento dei servizi per l'impiego (articolo 12 del D.lgs. 150/2015), ai fini della corretta interazione tra soggetti pubblici e soggetti privati.

Al fine di disciplinare il sistema di accreditamento regionale dei servizi per il lavoro di operatori pubblici e privati diversi dai Centri per l'Impiego, quale strumento strategico per l'attuazione delle politiche regionali in tema di lavoro e occupazione, la Regione con L.R. 29 settembre 2011, n. 25 e del successivo Regolamento Regionale 27 dicembre 2012, n. 34, disciplinano le modalità dell'accreditamento dei soggetti pubblici e privati che intendono entrare a far parte della rete dei Servizi per il lavoro. Possono presentare domanda alla Regione Puglia gli organismi pubblici e privati, in possesso dei requisiti fissati dalla disciplina di riferimento. In particolare, possono presentare domanda di accreditamento gli organismi indicati all'articolo 3 e dall'articolo 4, comma 3 del Regolamento, ovvero:

- 1) società commerciali così come definite dal Codice Civile ed i loro Consorzi;
- 2) Università e Consorzi universitari nei limiti e nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. ed esclusivamente nei confronti dei soggetti ivi previsti;
- 3) Camere di Commercio direttamente o per il tramite delle Aziende speciali;
- 4) Scuole superiori compresi I.T.S. di cui all'art. 13, comma 2, della Legge 2 aprile 2007, n.40 nei limiti e nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 6, comma 1 lettera a) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. ed esclusivamente nei confronti dei soggetti ivi previsti;
- 5) associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative che possono svolgere l'attività anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizio controllate, anche con riferimento alle persone giuridiche di diritto privato di cui alla legge 30 marzo 2001, n.52; 6) associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale a rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali del lavoro e delle disabilità; 7) Comuni relativamente alla fascia di utenza destinataria degli interventi socioassistenziali di cui alla L.R. n.19 del 20 luglio 2006 "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia";
- 8) fondazioni o altro soggetto dotato di personalità giuridica di cui al comma 2 dell'art. 6 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. Le società autorizzate ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i. si prevede che siano "automaticamente accreditate presso la Regione Puglia".

- SERVIZI di inclusione e contrasto alla povertà'. Il reddito di cittadinanza.

La Legge di bilancio ha stabilito per l'anno 2016 di dedicare specifiche risorse all'attuazione di due misure, entrambe coerenti con il principio dell'inclusione attiva: 380 milioni (che si aggiungono ad altre risorse già stanziare) sono stati dedicati all'avvio sull'intero nazionale di una misura di contrasto alla povertà, intesa come estensione, rafforzamento e consolidamento della sperimentazione del Sostegno per l'inclusione attiva (SIA); 220 milioni di euro sono stati dedicati ad incrementare le risorse già stanziare per l'attuazione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI), misura introdotta in via sperimentale a decorrere dal 1 maggio 2015, con la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito per i lavoratori già beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata, siano privi di occupazione e si trovino in condizione economica di bisogno. La stessa legge prevede la definizione di un Piano nazionale di contrasto alla povertà.

Successivamente, in attuazione dell'art.14 comma 1 del D. Lgs. n. 147/2017 di disciplina del nuovo Reddito di Inclusione in attuazione della l. n. 33/2017 "Legge delega per il contrasto alla povertà", la Regione Puglia ha adempiuto all'obbligo di redigere il proprio Piano Regionale per la lotta alla povertà, di programmazione dei servizi necessari per l'attuazione del ReI come livello essenziale delle prestazioni, contestualmente alla approvazione del Piano Regionale delle Politiche Sociali 2017/2020, impegnandosi a farlo entro centocinquanta giorni dall'entrata in vigore (13.10.2017) del D.lgs. n. 147/2017. Il Piano è finalizzato a declinare anche le scelte programmatiche in merito agli interventi strategici e alle misure per la costruzione di una rete diffusa e capillare per il contrasto alla povertà e il pronto intervento sociale. Il percorso pugliese di consolidamento del sistema integrato di welfare si concentra proprio attorno all'asse strategico della promozione dell'inclusione sociale e della lotta contro ogni forma di povertà, esclusione ed emarginazione, che ha rappresentato anche, con i progetti personalizzati di inclusione sociale e attivazione, il tessuto connettivo per molti altri servizi. La stessa condizione di fragilità economica e sociale ha richiesto, per molte delle misure di intervento introdotte negli ultimi anni, la definizione di un indicatore complesso di valutazione del profilo di fragilità per un criterio di priorità di accesso sempre più necessario al crescere della domanda di molte delle prestazioni di cui si parla: i Progetti per la Vita indipendente, gli assegni di cura, i buoni servizio. La stipula del Memorandum sul Reddito di inclusione tra Governo e Alleanza contro la povertà, avvenuta il 14 aprile 2017, ha confermato l'esigenza di integrare le politiche di inclusione sociale nell'ambito dei servizi per il lavoro.

Occorre ribadire anche in questa sede che, contrastare "le povertà" attraverso la promozione dell'inclusione sociale vuol dire favorire l'accesso ai servizi ed alle prestazioni sociali (istruzione, sicurezza, salute, abitazione, ambiente non inquinato, assistenza sociale, ecc.) e sostenere percorsi volti all'autonomia economica, lavorativa e sociale delle persone e dei nuclei familiari di riferimento. Pertanto, occorre mettere in campo un'azione integrata che contempra due fasi di intervento e quindi due azioni prioritarie collegabili ad altrettanti momenti del percorso di vita e rischi di esclusione che una persona, o più spesso un nucleo familiare, si trova a vivere: sostegno nella fase acuta e welfare inclusivo.

Tra le misure di inclusione si inserisce, innanzitutto, il sostegno per l'inclusione attiva (SIA) che prevede l'erogazione di un sussidio economico a nuclei familiari con minori in condizioni di povertà, condizionale alla adesione ad un progetto di attivazione sociale e lavorativa. Per accedere al SIA è necessaria una valutazione multidimensionale del bisogno dei membri del nucleo familiare e la costruzione di un patto con i servizi sociali. Tale patto implica, da parte dei servizi, una presa in carico nell'ottica del miglioramento del benessere della famiglia e della creazione di condizioni per l'uscita dalla condizione di povertà e prevede, da parte dei beneficiari, una adesione al patto con la conseguente adozione di una serie di comportamenti virtuosi, compresi quelli funzionali a favorire l'inclusione lavorativa, quali, ad esempio, la ricerca attiva del lavoro, la frequenza di corsi di formazione professionale e la partecipazione a misure di politica attiva (tirocini, ecc.). Il decreto attuativo del Sostegno per l'Inclusione Attiva pone in capo ai Comuni (o agli Ambiti territoriali) la predisposizione, per ciascun nucleo beneficiario della misura, del progetto personalizzato per il superamento della condizione di povertà, il reinserimento lavorativo e l'inclusione sociale; a tal fine prevede tra l'altro che i Comuni promuovano accordi di collaborazione in rete con le amministrazioni competenti sul territorio in materia di servizi per l'impiego. La Conferenza Stato Regioni ed Unificata, considerata la necessità di definire linee di intervento comuni su cui basare l'erogazione ai territori delle risorse previste dal PON "Inclusione", ha approvato le "Linee guida per la predisposizione e attuazione dei progetti di presa in carico del Sostegno per l'inclusione attiva", con l'obiettivo di favorire il percorso per la definizione di una misura di inclusione attiva come livello essenziale di prestazioni sociali. Le linee guida stabiliscono che i servizi di Segretariato sociale svolgano un'analisi preliminare (Pre-assessment) dei bisogni e delle caratteristiche dei nuclei familiari, al fine di stabilire la composizione della Equipe multidisciplinare cui affidare la presa in carico vera e propria. Tale funzione può anche essere realizzata da altri tipi di servizi (compresi i centri per l'impiego), ove ci sia stata un'intesa tra le amministrazioni per adottare un modello comune. L'Equipe Multidisciplinare, orientativamente è costituita da un assistente sociale e un operatore dei servizi per l'impiego (in esito al Preassessment può essere stabilito il coinvolgimento di altre figure professionali).

Analoghe previsioni di percorsi di attivazione lavorativa caratterizzano l'Assegno di disoccupazione (ASDI). L'articolo 16, comma 5, del decreto legislativo n. 22 del 2015 dispone infatti che la corresponsione dell'ASDI sia condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato, redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. Il decreto di attuazione dell'ASDI (D.M. 29/10/2015) stabilisce che il Patto di servizio debba tener conto della valutazione del bisogno del richiedente, effettuata attraverso il Profilo personale di occupabilità, secondo le specifiche tecniche predisposte dall'ANPAL, integrato delle informazioni relative al nucleo familiare del richiedente, volte ad accertarne i carichi familiari, le responsabilità di cura, lo stato di salute ed eventuale disabilità dei componenti e altri fattori che richiedono l'attivazione dei servizi sociali, sanitari e formativi,

al fine di favorire una presa incarico integrata. Risulta pertanto necessario sviluppare un apposito progetto di rafforzamento delle capacità dei centri per l'impiego di fronteggiare tali nuovi compiti e di assistere adeguatamente una tipologia di utenza caratterizzata da esigenze e bisogni di tipo multidimensionale.

Con riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva, poi, l'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015 declina a titolo esemplificativo i servizi e le misure di politica attiva del lavoro che devono essere svolti, in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione che sono:

1. orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale, profilazione e definizione degli atti di ricerca attiva del lavoro che devono essere compiuti dall'utente
2. ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo
3. orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea
4. orientamento individualizzato all'autoimpiego
5. accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione
6. formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo
7. promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio
8. incentivi all'attività di lavoro autonomo e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa
9. incentivi alla mobilità territoriale
10. strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti
11. prestazione di lavoro socialmente utile

Attualmente, il D.L.4/2019, con l'introduzione del reddito di Cittadinanza, rafforza gli elementi di integrazione tra i sistemi (lavoro, istruzione formazione, inclusione) ampliando i compiti dei servizi per il lavoro già previsti nella già citata L. n.150/2015 ed esigendone una operatività nel breve periodo, rafforzando il ruolo dei servizi sociali nelle attività di inclusione e prefigurando la necessaria operatività

della rete degli attori territoriali e del sistema informativo integrato. Il Decreto sul reddito di cittadinanza, individua nel Sistema dei servizi il motore della attuazione del complessivo intervento, imponendo di fatto una accelerazione degli interventi di riorganizzazione del Sistema previsti a livello regionale e l'individuazione di scelte prioritarie funzionali all'avvio e allo sviluppo degli interventi finalizzati alla realizzazione di quanto previsto dalla normativa, rendendo necessaria la riorganizzazione dei Servizi del lavoro, in tempi rapidi.

Infatti, i compiti e le funzioni richieste al Sistema dei servizi per il lavoro dalle normative sul reddito di cittadinanza presuppongono l'esistenza di una organizzazione operativa dei servizi multidimensionale, fondata su competenze differenziate degli operatori assieme ad una specializzazione dei servizi ad una integrazione di fatto delle reti degli attori territoriali e dei diversi sistemi, incluso il Sistema informativo.

Il Rdc è *"misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro"*; è concesso ai nuclei familiari in condizioni di povertà e in possesso di una serie di requisiti ed è articolato in due componenti principali:

- 1) beneficio economico, erogato mensilmente tramite una carta di pagamento elettronica (Carta RdC) ;
- 2) percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale (Patto per il Lavoro e Patto per l'Inclusione Sociale) [cfr. Figure].

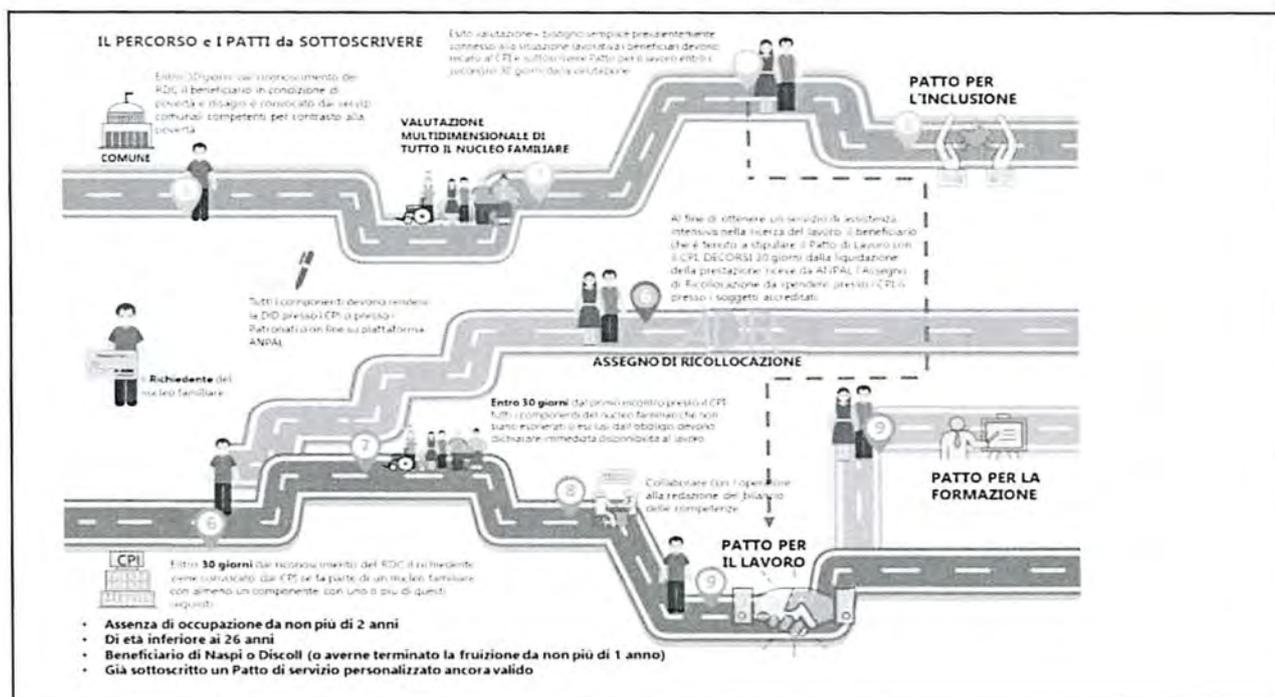
Il Reddito di cittadinanza costituisce livello essenziale delle prestazioni (nei limiti delle risorse disponibili).

Oltre al Rdc sono riconosciuti livelli essenziali delle prestazioni:

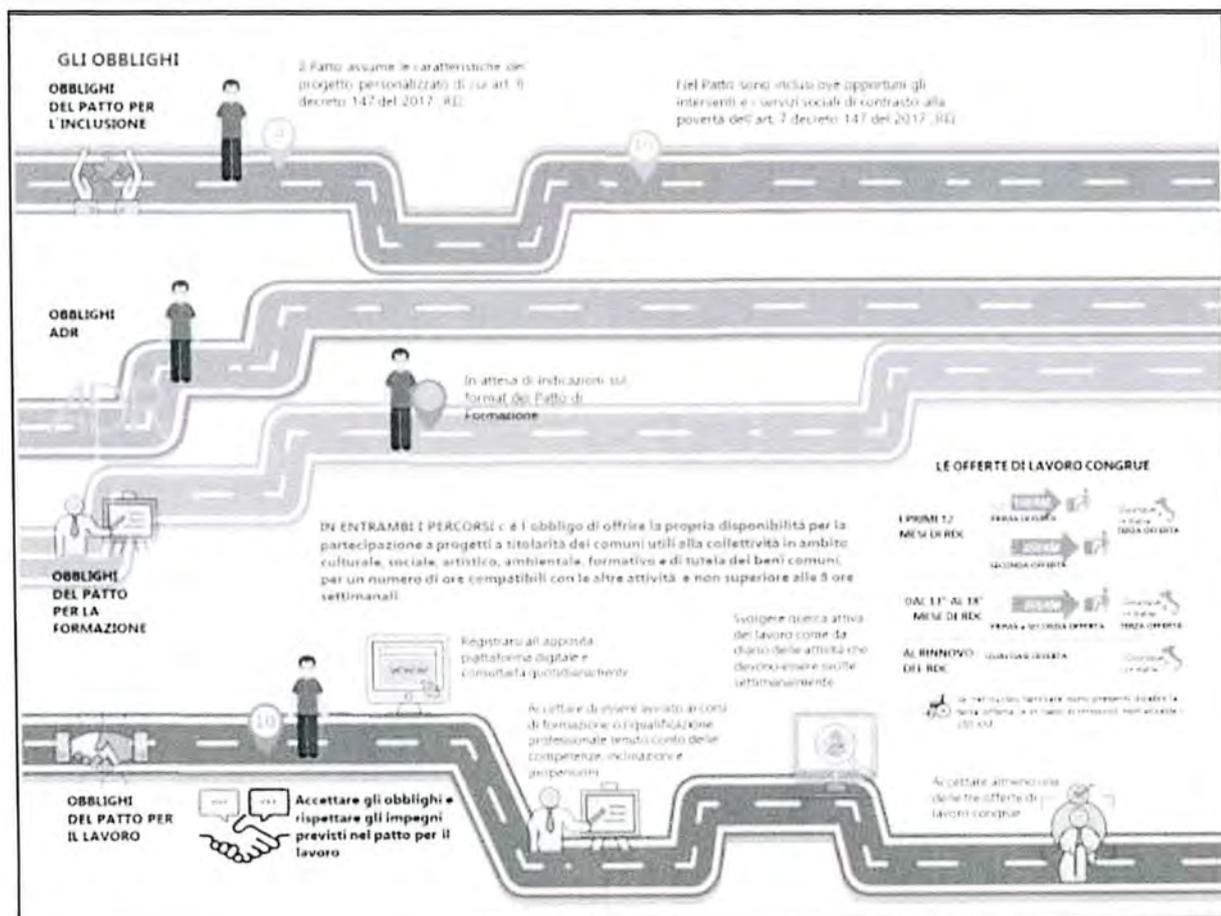
- Il Patto per il lavoro
- Il Patto per l'inclusione sociale
- La valutazione multidimensionale (qualora preceda la predisposizione e sottoscrizione dei Patti)

Tenuto conto delle suddette novità legislative e della necessità di creare maggiori e più efficienti sinergie tra il settore dell'inclusione sociale e i servizi per il lavoro, il potenziamento dei CPI e il conseguente piano dei fabbisogni di personale, deve prevedere l'inserimento di personale particolarmente qualificato e la definizione di una azione formativa per gli operatori dei CPI.

Il percorso e i patti da sottoscrivere



Gli obblighi

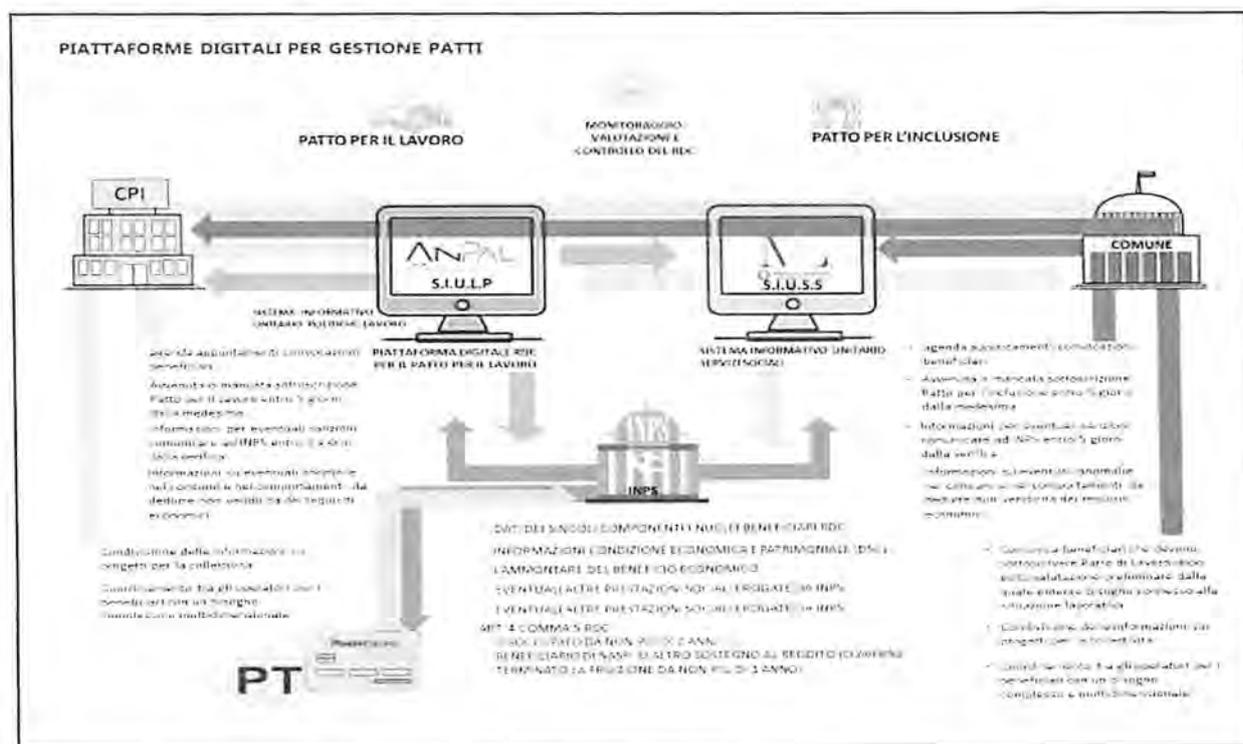


- Piattaforme digitali per gestione patti

L'attivazione del reddito di cittadinanza impone, inoltre, l'accelerazione del Sistema integrato informativo quale rete delle iniziative di nuove politiche attive, sia a livello nazionale che a livello regionale

La messa a regime del sistema informativo nazionale, funzionale alla gestione anche del reddito di cittadinanza richiede, infatti, un parallelo sviluppo di un sistema informativo regionale volto ad interconnettere le strutture territoriali della rete dei servizi, della istruzione e della formazione professionale, garantendo il colloquio tra i diversi domini e l'interoperabilità tra i diversi attori, attuali e futuri ed a scambiare dati con il sistema informativo nazionale. Si tratta di un'infrastruttura informatica che svolge anche la funzione di supporto sia alle attività di orientamento, di placement e accompagnamento ai percorsi di transizione che all'Osservatorio del mercato del lavoro sia delle attività di monitoraggio e valutazione delle politiche attive (anche attraverso la rete delle Comunicazioni Obbligatorie). In questa logica, occorre inoltre prevedere a livello regionale una integrazione operativa dei sistemi informativi sul mercato del lavoro per costruire per tappe una "rete delle reti" che integri le banche dati esistenti; implementi il sistema (sistemi) attuale /i e ne sviluppi le potenzialità in materia di servizi agli utenti; ottimizzi l'attività dei servizi per il lavoro; Sviluppi procedure amministrative semplificate e trasparenti; ampli e rafforzi il raccordo e con le diverse Amministrazioni presenti nella rete dei servizi delle politiche attive e, in particolare, con il sistema di istruzione /formazione e rafforzi il raccordo con il sistema delle imprese.

- IL Sistema Informativo Lavoro della Regione Puglia (S.I.N.T.E.S.I.)



S.i.n.t.e.s.i. garantisce l'accesso integrato alle informazioni e ai servizi inerenti al mercato del lavoro e a tutte le attività gestionali di competenza delle Province nell'ambito dell'impiego. Punta al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi per l'impiego attraverso l'adozione di strumenti e tecnologie adeguate e standardizzate a livello regionale e allo sviluppo e ottimizzazione di nuovi servizi per i cittadini e le imprese.

In particolare, tra le funzionalità rientrano:

- navigazione efficace nei siti collegati e unificati con la medesima interfaccia di navigazione e di struttura di accesso, in particolare per l'attività di matching fra domanda e offerta di lavoro e la ricerca di offerte formative;
- visione di un sistema di tipo MyPortal personalizzato da parte del cittadino e dell'impresa, in cui l'utente vede servizi personalizzati rispetto alle proprie esigenze lavorative e formative;
- collegamento tra mondo del lavoro, della formazione e dell'istruzione, coinvolgendo enti accreditati per la formazione, quali università e istituti di formazione;
- introduzione di sistemi di autenticazione e sicurezza dei dati basati su firma elettronica e sistemi di identificazione elettronica (carta di identità elettronica e carta nazionale dei servizi);
- protocollazione contestuale di tutti gli atti che vengono acquisiti o trasmessi per via telematica; monitoraggio delle informazioni al fine di individuare indicatori da utilizzare per il controllo del sistema.

Gli aspetti innovativi realizzano funzionalità avanzate per i servizi all'impiego. Le funzionalità sono innovative da un punto di vista organizzativo (migliorano e rendono più efficiente il rapporto fra Pubblica Amministrazione, cittadini e imprese, attraverso servizi di valore aggiunto) e tecnologico, intervenendo sulla infrastruttura applicativa e di rete.

Grazie all'interoperabilità del sistema a livello interprovinciale e alla sua integrazione a livello regionale e nazionale consente tra l'altro la raccolta, l'aggiornamento, la trasmissione immediata ai soggetti coinvolti di dati e di documenti sia relativi a domanda e offerta di lavoro, sia agli adempimenti amministrativi.

Nell'ambito del lavoro il modello Sintesi ha lo scopo di:

- gestire le procedure amministrative che fanno capo alle Province e ai Centri per l'Impiego.
- supportare le politiche attive per il lavoro (accoglienza, orientamento, incontro domanda/ offerta di lavoro) in ambito provinciale e in collegamento con l'ambito nazionale.

Oltre al lavoro, gli ambiti coinvolti dal modello Sintesi sono:

- 1) anagrafe regionale dell'obbligo formativo;
- 2) formazione per la promozione di corsi di formazione professionale a diversi livelli;
- 3) corsi di aggiornamento in modalità di e-learning;
- 4) accesso ai servizi in modalità multicanale (servizi di call center e web).

Gli aspetti di base perseguono obiettivi di carattere amministrativo relativi a:

- snellimento e semplificazione degli iter burocratici previsti dalla legge in tema di servizi all'impiego, in

ottemperanza alle norme in vigore e a quelle in via di attuazione;

- progettazione, sviluppo e reingegnerizzazione del sistema di gestione dei servizi per il mercato del lavoro, attraverso la valorizzazione e il recupero del patrimonio informativo e applicativo esistente;
- interoperabilità fra sistemi dei Centri per l'Impiego provinciali per gestire il flusso informativo e raccordare i diversi sottosistemi;
- trasmissione delle comunicazioni obbligatorie con supporto telematico.

I tre ambiti - Istruzione, Formazione e Lavoro - sono collegati perché di pertinenza degli enti della Pubblica Amministrazione locale e perché la ricerca di un'occupazione non può prescindere da percorsi formativi e di riqualificazione.

Sintesi realizza dunque un Sistema Informativo che racchiude in un unico contesto i servizi inerenti agli ambiti del Lavoro, Istruzione e Formazione.

In questo contesto Sintesi permette di realizzare, grazie all'interoperabilità, l'integrazione di sistemi nazionali.

L'interoperabilità consiste nella possibilità di far circolare fra i sistemi provinciali, regionali e nazionali le informazioni relative alla Scheda Anagrafica e alla Scheda Professionale dei lavoratori, le Comunicazioni Obbligatorie delle imprese e le informazioni relative alle possibilità occupazionali.

Il sistema di interoperabilità è realizzato tramite i portali regionali.

A tale proposito Sintesi prevede il collegamento di tutti i Centri per l'Impiego a un sistema regionale il cui portale di accesso è *LAVORO per TE*.

- *L'Osservatorio del Mercato del Lavoro regionale*

Decidere, programmare ed implementare politiche pubbliche in un contesto complesso ed articolato come quello pugliese - ma il discorso è valido oggi per qualunque public policy decision maker, indipendentemente dal contesto spaziale in cui è chiamato ad operare - richiede strumenti di analisi altrettanto complessi, unitamente ad un approccio alla decisione quasi scientifico. Quasi, perché la visione soggettiva di sviluppo resta prerogativa della politica ed assume vigore proprio quando è sostenuta dallo studio dei dati, ancor più rilevanti se utili all'elaborazione delle politiche per il lavoro, delle politiche industriali e del sistema formativo regionale. Scelte tali da impattare sulle condizioni di vita di migliaia di persone.

È in questo contesto che è stato sviluppato l'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Puglia ed il relativo rapporto annuale.

- *I cambiamenti del mercato del lavoro e la necessità di "potenziamento" dei servizi per l'impiego*

Le nuove tecnologie e la digitalizzazione rappresentano per il mercato del lavoro ... una vera e propria

rivoluzione. Il lavoro del futuro sarà sempre più condizionato dalla tecnologia che renderà necessaria non soltanto una crescente flessibilità dei lavoratori, ma anche una loro maggiore resistenza e adattabilità ai cambiamenti. Il lavoro sarà interconnesso, mobile, non più localizzato nello spazio (ufficio) e nel tempo (orario di lavoro fisso). Industry 4.0, stampanti 3D, la robotica e l'intelligenza artificiale, i big data, la biotecnologia, la nanotecnologia e la genetica, stanno portando anche il nostro Paese nel cuore di quella che è stata definita la Quarta Rivoluzione Industriale. Lo stesso incontro tra domanda e offerta di lavoro sta subendo importanti mutazioni grazie ai canali online. Nell'ambito dell'e-recruitment il settore in maggiore espansione risulta essere quello del social recruiting: tanto le aziende quanto i lavoratori si sono accorti delle enormi potenzialità dei social media ai fini delle rispettive necessità di impiego.

La crescente diffusione di mezzi di comunicazione social media, di dispositivi di tipo mobile con il conseguente cambiamento nelle modalità di relazione tra le istituzioni e i cittadini, sempre più interattive e disponibili online, hanno determinato anche un profondo cambiamento nel mercato del lavoro che spiega, in parte, le motivazioni del successo del recruiting e del nuovo approccio richiesto ai Servizi per il Lavoro. Per far fronte alle nuove richieste del MdL, appunto, si rende necessario una riformulazione in termini organizzativi della rete dei Servizi pubblici per il Lavoro e dei conseguenti servizi specializzati da offrire nel campo delle politiche attive del lavoro, per favorire la domanda e l'offerta di lavoro, lo sviluppo professionale e l'imprenditorialità, attraverso canali tradizionali e canali innovativi (Call center, servizi online e portale internet della rete territoriale) che deve prevedere l'erogazione in via esemplificativa e non esaustiva di:

- percorsi di accoglienza, orientamento al lavoro, attraverso seminari e incontri individuali, qualificazione della domanda di lavoro e bilancio delle competenze (Assessment Center);
- sostegno alla ricerca attiva di lavoro;
- sostegno e supporto delle esperienze individuali e collettive di auto-impiego; mobilità lavorativa all'estero;
- orientamento e avvio di tirocini a favore degli allievi degli istituti scolastici del territorio, in base alla legge 107/2015 sull'alternanza scuola lavoro e al Programma "La Nuova Garanzia Giovani";
- servizi di preselezione e recruitment di personale; avvio di tirocini di formazione-lavoro;

L'articolazione delle attività di supporto e di accompagnamento ai Servizi per l'Impiego deve essere configurata per migliorare la quantità e qualità dei servizi erogati dai CPI e si sostanzia in due distinti campi di attività:

- a) rafforzare e presidiare l'utilizzo degli strumenti già adottati e dei servizi già potenzialmente erogati;
- b) individuare e implementare le metodologie e gli strumenti più idonei per rispondere ai nuovi e compositi bisogni espressi dal Mercato del Lavoro.

Nel primo campo di attività, ovvero il rafforzamento e il presidio dei servizi, oltre alle linee di servizio erogate normalmente dai CPI/SPI, si articolano una serie di iniziative riassumibili come segue:

- azioni di supporto per il rafforzamento dei servizi erogati dai CPI/SPI per fornire su richiesta un servizio di

informazione specifica (ad esempio centri di documentazione sulle professioni);

- supporto alla riorganizzazione del ruolo dei CPI (spazi adeguati, potenziamento per il rilascio delle informazioni in forma diretta);
- ausilio al rafforzamento del confronto con le diverse realtà locali sul ruolo e la funzione dei CPI, a fronte di un Mercato del Lavoro in forte cambiamento, mediante l'adozione di accordi più strutturati con gli attori presenti sul territorio;

Nel secondo caso, invece, ovvero l'adozione di metodologie e strumenti idonei per i nuovi e compositi bisogni dal Mercato del Lavoro, le proposte operative da realizzare e che concorrono ad un maggiore livello qualitativo dei CPI e possono essere riassunte nei seguenti punti:

- adozione di misure specifiche per sostenere il mutamento del rapporto fra "ex servizi di collocamento" e territori ed utenze che si rivolgono in vario modo ai servizi, finalizzato al miglioramento degli aspetti amministrativi del collocamento della manodopera, possibile grazie alle nuove procedure di gestione delle comunicazioni obbligatorie;
- miglioramento dei servizi di accoglienza ed orientamento, che richiedono non solo nuove conoscenze sul MdL, ma anche capacità di porsi in rapporto con altri interlocutori del territorio (università, scuole, agenzie di servizio, imprese, camere di commercio, ecc.), a fronte di clienti/utenti che chiedono lavoro, con molteplici e differenziate "esigenze";
- attivazione del Patto di Servizio (PS), quale sintesi dell'azione di accoglienza, orientamento e matching dei CPI, attraverso l'attivazione di sostegni specifici a favore del sottoscrittore, a fronte di una analisi del fabbisogno e di un bilancio delle competenze da questi possedute;
- potenziamento della funzione del marketing non solo nel promuovere un'offerta di servizi ma anche nel costruire sistemi strutturati di comunicazione e di scambio con il territorio, utile ad elaborare proposte di intervento tarate su problematiche locali;
- verifica della qualità dei servizi mediante una strutturazione stabile e continuativa della funzione di monitoraggio e valutazione degli stessi attraverso la definizione di indicatori correlati agli obiettivi dei CPI;
- formazione permanente degli operatori in funzione dei bisogni e delle esigenze emerse nella somministrazione dei servizi e nell'adeguamento dei CPI;
- attivazione delle reti territoriali ed interregionali e sviluppo delle attività partenariali con i soggetti istituzionali, sociali ed economici (in particolare, con le Organizzazioni Sindacali datoriali e dei lavoratori, con il CNEL, ecc.);
- assunzione, anche con contratto part-time, di personale specializzato in marketing, orientatori, in progettazione formativa, certificazione delle competenze, etc. per affiancare il personale dei vari CPI, auspicabile anche nell'ottica della continuità di erogazione dei LEP essendo, la maggior parte del personale in servizio, prossimo alla pensione;
- creazione di un portale che informi tutti gli interessati di percorsi formativi, stage, lavori socialmente utili,

concorsi, occasioni di lavoro a tutti i livelli (locale, nazionale, europeo), nuove normative sugli incentivi alle imprese, sgravi contributivi, nuovi adempimenti, etc.

- *Il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro 2019/2020*

Il precedente “*Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro*” per gli anni 2019/2020 nasce con l’obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso azioni di sistema e progetti trasversali, articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi.

Adottato con accordo sancito in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017, il Piano, in linea con il dettato normativo (art. 15 del Decreto legge del 19 giugno 2015, n. 78 "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali"), intende promuovere e realizzare il raccordo tra le amministrazioni titolari di fondi che concorrono all'attuazione delle azioni del piano stesso.

Una governance multilivello caratterizza quindi il suddetto Piano, con le regioni quali soggetti attuatori e ANPAL quale soggetto di coordinamento (definizione delle regole e strumenti comuni) e titolare del monitoraggio e della valutazione. La governance generale del piano è assicurata dal gruppo di lavoro relativo alle tematiche dell'occupazione, istituito nell'ambito del Sottocomitato risorse umane di Fondo sociale europeo (Fse) e coordinato da ANPAL.

Il piano ha previsto l'attuazione di tre distinte azioni di sistema:

1) Sviluppo di strumenti per i servizi per l'impiego:

L'azione comprende la definizione di un sistema di profilazione dell'utenza: accanto alla profilazione automatica, sono sviluppate la profilazione qualitativa dell'utente, funzionale alla personalizzazione del patto di servizio verso un percorso di ricollocazione concordato, la definizione degli standard dei servizi e delle misure di politica attiva, la determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione.

2) Integrazione dei sistemi informativi:

In attesa della realizzazione del sistema informativo unico, il Piano ha inteso sviluppare il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, composto dai seguenti elementi:

- il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie
- i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro
- il sistema informativo della formazione professionale.

3) Rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego:

La riforma avviata con il decreto legislativo del 2015, n. 150 richiede un potenziamento considerevole delle strutture territoriali. Per questo motivo il Piano di rafforzamento già adottato, si muove attraverso:

- a) il rafforzamento degli organici dei centri pubblici per l'impiego la formazione specifica rivolta al

personale lo sviluppo dei servizi alle imprese: Per quanto riguarda il potenziamento degli organici, ha previsto di inserire alivello regionale 128 operatori e operatrici grazie alle risorse del Programma operativo complementare Fse Sistemi di politiche attive per l'occupazione, e ulteriori 53 grazie a quelle del Programma operativo nazionale Fse Inclusione, specificamente questi ultimi rivolti ad assistere l'utenza del Reddito di inclusione. Questo intervento è inserito nell'obiettivo più generale di una maggiore integrazione tra le politiche del lavoro e le politiche sociali. Il piano di rafforzamento, inoltre, ha previsto una serie di misure dirette a supporto dell'integrazione nel mercato del lavoro, quali:

- accompagnamento al lavoro, anche tramite l'assegno individuale di ricollocazione
- formazione per la qualificazione e riqualificazione professionale e l'immediato inserimento lavorativo
- promozione di esperienze lavorative per incrementare le competenze, anche mediante il tirocinio
- formazione all'autoimpiego
- incentivi al lavoro autonomo e tutoraggio successivo all'avvio dell'impresa incentivi alla mobilità territoriale
- strumenti per conciliare il lavoro con gli obblighi di cura verso minori o persone non autosufficienti
- prestazione di lavoro socialmente utile.

• *Il Piano Regionale di Potenziamento 2019/2020. Art.2 D.M. n.74/2019*

In coerenza con l'analisi di contesto già evidenziata nell'ambito del precedente Piano di Rafforzamento e sopra riportate e, in continuità con le previsioni ivi contenute, il Presente Piano introduce, quindi, per il medesimo biennio, cui aggiunge l'annualità 2021, misure ed interventi finanziati con risorse trasferite ex art.1 comma 258 L.145/2018 e L.26/2019 art.12, in coerenza con la natura e la destinazione delle stesse ed in aderenza con le modalità, tempi e riparto, conte nuti nel Piano Straordinario adottato con D.M.n.74/2019 e come sopra illustrate⁷.

Il Piano si colloca, infatti, in un quadro che, in ragione delle politiche e della programmazione regionale e delle nuove norme nazionali più volte citate, in relazione soprattutto all'introduzione del Reddito di Cittadinanza e alla definizione dei LEP), dal 2019 vede:

- a) aumentare il numero di utenti che accede ai servizi;
- b) cambiare le caratteristiche di questi utenti;
- c) aumentare il numero di servizi richiesti;
- d) cambiare la domanda relativa ad alcuni servizi;
- e) ampliarsi la necessità di gestione della rete degli attori;
- f) approfondirsi la necessità di conoscere cosa si fa, come lo si fa e che risultato si raggiunge.

In quest'ottica, il Piano straordinario di potenziamento è finalizzato a sostenere il percorso di qualificazione

⁷ Cfr. precedente paragrafo 3 "Presentazione del Piano Straordinario di Potenziamento di cui al DM 74/2019: Struttura e contenuti".

dei servizi per il lavoro in atto, migliorando competenze, processi e strumenti dei Centri per l'Impiego e consolidandone il sistema di governo.

Gli obiettivi del Piano fanno riferimento quindi sia alle funzioni di governo del sistema dei servizi che al sistema dei servizi stesso.

Il Piano, partendo dalle tre macroaree individuate dal Piano Straordinario di cui al DM n.74/2019⁸, viene presentato in ordine ai seguenti elementi:

In merito alla dimensione "Personale", gli obiettivi principali riguardano:

1. il rafforzamento del sistema amministrativo di gestione e controllo;
2. la gestione del programma assunzionale come previsto dal piano dei fabbisogni;
3. lo sviluppo dei programmi formativi del personale;

Per le spese di potenziamento gli obiettivi principali riguardano:

1. la gestione dei contratti e delle utenze dei CPI;
2. il sistema di comunicazione e informazione;
3. la gestione della manutenzione dei sistemi informativi;
4. l'ammodernamento di mobili ed attrezzature;
5. l'individuazione di nuove sedi e/o il rinnovamento degli immobili in relazione alla nuova dotazione del personale dell'ente;
6. la programmazione dei servizi di comunicazione e di rete;
7. il progetto di rinnovamento completo del sistema gestionale dei CPI;
8. l'ampliamento e la qualificazione dei servizi fruibili in rete da parte dell'utenza.

Il programma delle azioni di potenziamento viene impostato secondo una logica di programmazione triennale, a partire dal 2019 e con aggiornamento annuale. La durata temporale è suddivisa tra il 2019 e il 2021 e per ciascuna azione viene presentato il dato economico del fabbisogno e la relative copertura con riferimento al finanziamento previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28/06/2019.

a. Il rafforzamento "anche infrastrutturale" dei CPI (risorse allegato B al DM n. 74/2019).

Stante il contesto di riferimento e la destinazione delle risorse assegnate, come sopra illustrato, si intende concentrare le risorse di cui all'all.B del Piano – art.2 lett.a) DM 74/2019 - tra gli ambiti di intervento di seguito elencati:

- Formazione e aggiornamento del personale CPI: Per il personale già in organico, per quello assunto a tempo determinato e a seguire a tempo indeterminato, sono previsti percorsi di formazione ed

⁸ Le macroaree di cui al D.M. 74/2019, si ricorda, consistono in:

- a) Il rafforzamento "anche infrastrutturale" dei CPI;
- b) L' Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza;
- c) Il rafforzamento della base professionale dei CPI.

aggiornamento non solo rispetto ai procedimenti e le attività connesse all'art.18 del D.Lgs.150/2015, ma anche per la formazione specifica connessa all'attuazione del Reddito di cittadinanza e all'utilizzo dei sistemi informativi dedicati.

Obiettivo generale di questo intervento è consolidare lo sviluppo dei Centri per l'Impiego con particolare riferimento alla loro capacità di garantire a tutti gli utenti un'offerta di lavoro o una politica attiva, aumentando la capacità di intercettare e raccogliere le occasioni d'impiego, fornendo strumenti anche innovativi per relazionarsi con le imprese, con i lavoratori e con gli altri operatori del sistema regionale dei servizi per il lavoro.

Il Piano Formativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Puglia costituisce uno strumento per lo sviluppo professionale di tutti i collaboratori, reso necessario da:

- o l'evoluzione dei servizi verso una strutturazione fondata su standard comuni di prestazione;
- o lo sviluppo qualitativo delle prestazioni attuate dalla rete per il lavoro con l'inserimento di nuovi servizi e il potenziamento delle relazioni con soggetti accreditati, con Comuni e istituzioni del territorio;
- o la trasformazione delle richieste dell'utenza che richiede una progettazione personalizzata degli interventi accompagnata dalla supervisione e dal monitoraggio dei risultati;
- o il rafforzamento, sul piano delle risorse professionali, dei CPI;
- o la crescita qualitativa e quantitativa dei compiti assegnati alla struttura centrale dell'Agenzia.

Tali cambiamenti, per essere affrontati in una prospettiva di sviluppo qualitativo quale la Regione Puglia persegue per l'insieme dei suoi servizi, richiedono una crescita professionale perseguita attraverso un processo sistematico e continuo di formazione:

- a. degli OPERATORI, per sviluppare capacità e conoscenze relative al processo di servizio in un quadro aggiornato di norme, programmi e indirizzi;
- b. dei RESPONSABILI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO, nel doppio ruolo di coordinatori di struttura e sviluppatori-gestori di reti territoriali;
- c. dei COLLABORATORI DELLA STRUTTURA CENTRALE, per favorire, con l'aggiornamento costante delle competenze su temi in continua evoluzione, il funzionamento della "macchina dei servizi".

Le caratteristiche degli interventi e del processo di progettazione-attuazione sono le seguenti:

- 1) si procederà ad una progettazione specifica attraverso un processo che vedrà il coinvolgimento della committenza e dei referenti dei servizi coinvolti;
- 2) gli incontri in aula comprenderanno sia momenti di trasferimento di know how che momenti di riflessione ed elaborazione che consentiranno ai partecipanti di confrontare le diverse situazioni in cui operano, di definire approcci comuni e individuare piste di miglioramento condivise;
- 3) potrà essere prevista, in connessione con la formazione in aula, l'attuazione di azioni formative in forma di accompagnamento on the job a piccoli gruppi;
- 4) per favorire la partecipazione effettiva alle situazioni di confronto ed elaborazione comune, in aula saranno

sempre presenti due docenti, uno cui è affidato il presidio del contenuto e uno che presidia il processo di apprendimento;

- 5) saranno prodotti materiali didattici specifici, resi disponibili ai partecipanti, formalizzati secondo modalità che ne rendano possibile l'utilizzo, per approfondimenti, anche dopo i corsi;
- 6) saranno adottate metodologie didattiche fondate su tecnologie digitali (webinar, tutorial on line) per ottimizzare i tempi e migliorare l'efficacia degli interventi;
- 7) verrà favorita la costruzione di "comunità professionali" tra i partecipanti alla formazione, attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica che sarà resa disponibile. Nella
- 8) "comunità" operatori e responsabili troveranno l'occasione per il confronto, l'approfondimento, la crescita insieme;
- 9) verrà monitorato sia l'apprendimento acquisito che la ricaduta di questo in ambito lavorativo.

Sono due le principali linee di azione che verranno poste in essere nei prossimi anni e che sono volte all'avvio di un sistema in grado di accompagnare i CPI nel percorso di sviluppo anche oltre alla durata del progetto stesso:

1. adeguare e potenziare le competenze degli operatori dei CPI (comprese quelle dei nuovi assunti) garantendo la possibilità di aggiornamento costante e fornendo strumenti per il trasferimento del capitale informativo e conoscitivo già disponibile;
2. rafforzare la capacità dei CPI di lavorare in sinergia con i soggetti privati coinvolti nell'erogazione delle politiche per il lavoro all'interno di reti sempre più in grado di soddisfare le richieste di quanti si rivolgono al sistema, cittadini e imprese.

Per gli operatori di nuovo inserimento, si rende necessaria la realizzazione di un percorso formativo al fine di creare una base di competenze comuni a quelle degli operatori già presenti favorendo così il loro processo di inserimento e l'adozione di condivisi standard di prestazione. Va inoltre considerato che l'evoluzione dei servizi per il lavoro precedentemente descritta richiede un aggiornamento costante delle competenze degli operatori per i quali va quindi pianificata un'azione di manutenzione e sviluppo delle loro conoscenze e capacità. In quest'ottica, si intende progettare e avviare strategie formative diversificate dal punto di vista degli strumenti utilizzati, delle metodologie e dei contenuti. Si prevede di realizzare, anche mediante affidamento a società specializzate e/o incarico a professionisti o Università, percorsi formativi strutturati dedicati ai nuovi assunti e agli operatori già presenti.

Nell'individuare le metodologie formative, verrà considerata anche la potenzialità del patrimonio conoscitivo e di esperienza già presenti nei CPI e verrà valutata la possibilità di definire degli strumenti per il trasferimento delle competenze attraverso il coinvolgimento diretto di operatori con livelli di esperienza e competenza elevati. Con riferimento ai contenuti formativi, l'orientamento è sviluppare i profili professionali avendo presente che il modello di erogazione dei servizi è sempre più orientato alla presa in carico globale dell'utente, sia esso cittadino (profilo case manager) o azienda (profilo account azienda).

L'obiettivo è quello di rendere disponibile un'offerta formativa di facile accesso, aggiornabile velocemente, compatibile con i carichi lavorativi dei CPI e fruibile in maniera capillare avvalendosi di moduli formativi da fruire on-line. Potranno inoltre essere realizzati interventi volti a promuovere la capacità di collaborazione tra i CPI e i diversi soggetti che operano nell'ambito delle reti territoriali per il lavoro (seminari, workshop, etc.).

Di seguito la tabella comprensiva delle voci di spesa previste per le azioni.

- a) Per l'aggiornamento del personale già in organico sono programmati cicli di formazione della durata di una giornata a settimana per complessivi tre mesi all'anno. Considerando il costo medio di € 350,00 IVA compresa/giornata formativa/per unità e, destinando tale percorso limitatamente alle unità con titolo di studio superiore al diploma di scuola media superiore (calcolate in base all'ultima rilevazione considerate) pari a n.339 unità, il costo presumibile ammonta ad € 1.423.800,00 all'anno.
- b) Per la formazione del personale amministrativo e tecnico assunto a tempo determinato pari a n. 98 unità, come da unità non specialistiche di cui al punto b) Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza (risorse allegato C al DM n. 74/2019), può essere programmato lo stesso percorso. Il medesimo ciclo formativo può essere somministrato alle 128 unità, non specialistiche, assunte a valere sui fondi del FSE. L'importo da prevedersi è stimato in € 949.200,00 annue, da suddividersi in due annualità.
- c) La formazione del personale da assumersi a tempo indeterminato, non specialistico, vede quali destinatari una platea di n.948 unità (pari a n.452 unità da assumersi con le risorse di cui all'art.2 lett.c) del DM (cfr.All.D) e n.496 unità autorizzate a valere sulle risorse aggiuntive di cui all'art.2 lett.d) del DM (cfr. All. E)). Dato il massiccio numero di fruitori, potranno essere programmati percorsi formativi per gruppi, alternate anche territorialmente, per evitare disservizi. La spesa preventivabile è di € 3.981.600,00 annue dal 2021 secondo lo stesso criterio di cui al punto a).
- d) Possono essere organizzati eventi e/o convegni di presentazione al personale del nuovo Piano e delle misure Programmate. Si possono prevedere n.6 giornate, distribuite per ciascuna provincia, per un costo unitario di € 1.000,00 iva compresa. Per gli anni successivi sono stimate n.6 giornate/eventi in ambito provinciale, al mese, per € 72.000,00.
- e) Iniziative ulteriori, non rientranti nelle tipologie precedent, possono essere programmate in base ad esigenze che potrebbero insorgere. A tale fine è stanziata una ulteriore somma forfettaria pari ad € 50.000,00 annue.

Voci di spesa	2020	2021	Totale
a) Aggiornamento personale già in organico e coinvolto nell'erogazione dei servizi per l'impiego	1.423.800,00	//	1.423.800,00
b) Formazione personale a t.d.	474.600,00	474.600,00	949.200,00
c) Formazione neo assunti a t.ind.	//	3.981.600,00	3.981.600,00
Eventi (Convegni, seminari, webinar etc.)	6.000,00	72.000,00	78.000,00
Altre iniziative	50.000,00	50.000,00	100.000,00
Totale	1.954.400,00	4.578.200,00	6.532.600,00

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 € 1.954.400,00

Anno 2021€ 4.578.200,00

- Oneri connessi all'espletamento dell'organizzazione dei concorsi: L'organizzazione dei concorsi pubblici per le assunzioni previste dal DL 4/2019, rappresenta una preconditione per il piano di potenziamento. In questo senso, sono previsti oneri per acquisto di servizi di supporto e assistenza, noleggio attrezzature, compensi commissari, affitto sedi.

La programmazione della spesa è stata fatta considerando le diverse **procedure concorsuali che dovranno essere attivate per unità a tempo indeterminato pari a nuove assunzioni per n. 948 unità circa e n.181 stabilizzazioni**. Sono stimate in €1.000,00 a unità da assumere i costi relative alle prove preselettive, come da costi rilevati sul mercato, per un importo pari ad **€ 1.129.000,00**, a cui aggiungere ulteriori spese per noleggio, supporto logistico e strutture per le procedure concorsuali stimate in € 500,00 ad unità da assumere un totale di **€ 564.000,00**. Entrambi iva inclusa.

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 € 1.693.000,00

- Sistemi informative e apparecchiature informatiche: La realizzazione e lo sviluppo del Sistema informativo unitario del lavoro costituisce l'ossatura delle politiche attive. In questo senso potranno essere previsti interventi sia per lo sviluppo dei sistemi sia per la gestione e la manutenzione evolutiva a fronte dei sempre maggiori adempimenti richiesti.

In merito alle attività di gestione corrente del Sistema Informativo del Lavoro, con il Piano straordinario

potenziamento si è previsto di intervenire, anche in considerazione delle previsioni di un incremento di utenza, con un servizio di assistenza tecnica per la manutenzione e sviluppo evolutivo dei programmi informatici. Inoltre, verrà acquisito un Servizio di Assistenza Tecnica in favore dei CPI del territorio con l'obiettivo:

- innovare gli interventi di politica attiva del lavoro grazie ad analisi quali-quantitative del mercato del lavoro;
 - migliorare le prestazioni dei soggetti pubblici e privati accreditati in logica di integrazione;
 - potenziare la capacità operativa dei CPI;
 - realizzare azioni di monitoraggio relativamente all'erogazione delle prestazioni e ai risultati conseguiti.
- Le politiche erogate dovranno essere oggetto di monitoraggio sistematico, in ottica di valutazione di risultati e impatti a breve e medio termine;
- incrementare la capacità di intervento dell'Agenzia per il lavoro.

Per realizzare gli obiettivi suesposti sarà fondamentale dotare il personale di adeguato support hardware, per il quale si stima una spesa di €500,00 circa a unità di personale neo assunto, come da prezzi Consip.

Voci di spesa	2020	2021	Totale
Potenziamento reti telematiche e sviluppo e manutenzione software.	1.700.000,00	3.500.000,00	5.200.000,00
Notebook e altro hardware	240.000,00	474.000,00	714.000,00
Manutenzione e sviluppo software	100.000,00	200.000,00	300.000,00
Manutenzione sviluppo sistema	600.000,00	1.000.000,00	1.600.000,00
Assistenza Tecnica per i CPI	450.000,00	900.000,00	1.350.000,00
Totale	3.090.000,00	6.074.000,00	9.164.000,00

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 € 3.090.000,00

Anno 2021 € 6.074.000,00

- Comunicazione coordinata: La comunicazione coordinata rappresenta uno degli strumenti di rilancio dei Centri per l'Impiego. Potranno essere definiti interventi per lo sviluppo immagine coordinata delle sedi regionali, campagne di comunicazione anche mediante i social network e predisposizione di materiale informativo.

RISORSE STANZIATE:

Anno 2019 € 25.000,00

Anno 2020 € 150.000,00

Anno 2021 € 150.000,00

- Osservatorio Mercato del lavoro: Il rafforzamento degli Osservatori sul mercato del lavoro a livello regionale e territoriale costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego di conoscere le strutture occupazionali, i soggetti privilegiati, i trend e procedere al monitoraggio degli esiti occupazionali.

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 500.000,00

Anno 2021 500.000,00

- Assistenza Tecnica regionale: Il monitoraggio e la rendicontazione della spesa delle risorse connesse al potenziamento costituisce un elemento di qualità del Piano. E' prevista così la possibilità di attivare servizi di assistenza tecnica anche per affrontare le complesse rendicontazioni derivanti dall'utilizzo del Fondo Sociale Europeo, previste dal Piano di rafforzamento di cui all'Accordo Stato Regioni 21.12.2017

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 1.000.000,00

Anno 2021 1.000.000,00

- Oneri per acquisto arredi e spese varie inerenti CPI: Nell'ambito dell'incremento del personale sarà necessario effettuare interventi per arredi e attrezzature sia per le nuove sedi CPI sia per garantire il decoro di quelle attuali. In questa previsione, potranno essere allocate eventuali spese per oneri contrattuali. Infatti, l'incremento di personale comporta l'esigenza per i CPI di dotarsi di nuove ed adeguate sedi e, pertanto, nel caso in cui l'Amministrazione comunale non provveda a mettere a disposizione sede idonee, è prevista la possibilità di locazione di nuove sedi.

Nella programmazione della spesa si è considerato un ammontare di circa € **8.000,00 a singolo dipendente neo assunto a tempo indeterminato (1.219) pari ad € 9.752.000,00 ai quali aggiungere il le**

spese di funzionamento per il personale assunto a tempo determinato (236) pari ad € 1.888.000,00. per ulteriori spese di funzionamento connesse al potenziamento dei CPI. La stima deriva da una rilevazione di ANPAL servizi spa anno 2016, come acquisita in atti, in cui dato è stato leggermente arrotondato per eccesso in considerazione del triennio trascorso. Nell'ambito della tipologia di acquisti possono annoverarsi tutte quelle voci di spesa ordinaria e di investimento legate all'implementazione delle sedi ed alla loro organizzazione e operatività, con esclusione delle spese per acquisto hardware e software e per interventi immanutentivi ed infrastrutturali sugli immobili, collocate in altri paragrafi del Piano per ragioni sistematiche. In particolare, rientrano in quest'ambito:

a) maggiori spese legate al piano di potenziamento:

- Utenze e canoni
- Carta, cancelleria e stampati
- Carburante, combustibili e lubrificanti
- Libri, giornali e riviste
- Pubblicazioni
- Materiale igienico sanitario

b) Servizi ausiliari per il funzionamento:

- pulizie
- noleggio auto
- gestione servizi postali
- viaggi e traslochi
- assicurazioni
- guardiania e portierato
- manutenzioni ordinarie e riparazioni
- condominiali
- facchinaggio
- stampe e rilegature
- smaltimento rifiuti
- amministrativi
- finanziari (tesoreria)
- nolo fotocopiatori e altri componenti hardware

c) Servizi specialistici:

- Legale
- Contabile
- Servizi o Consulenze specialistiche come:

- ✓ interventi straordinari di riordino e digitalizzazione degli archivi dei CPI prima in carico alle Province e alla Città Metropolitana di Bari
- ✓ adozione di un nuovo applicativo per la gestione documentale
- ✓ implementazione del controllo di gestione
- ✓ servizio di progettazione di ingegneria/architettura per la progettazione e l'adeguamento delle sedi;
 - organizzazione eventi e servizi di comunicazione
 - servizi per l'adeguamento dei sistemi di sicurezza e dei presidi antinfortunistici
 - servizi informatici
 - altri servizi

Tipologia di investimenti:

d) Beni materiali

o Mobili e arredi per ufficio

o Accessori

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 1.888.000,00

Anno 2021 12.152.000,00

Nb. Le somme sono calcolate facendo riferimento alla tempistica assunzionale.

- Manutenzione anche straordinaria delle sedi CPI e altre spese di investimento: L'intervento sia sulle nuove che sulle attuali sedi potrà riguardare la manutenzione anche straordinaria, con particolare attenzione alla sostenibilità, all'accessibilità e alla riservatezza.

Per le medesime finalità di cui al punto precedente, il presente Piano stanZIA una somma residua per eventuali necessità di acquisto sedi CPI.

Il dato di partenza della programmazione è la Circolare Agenzia del demanio prot.n.20494 del 16.07.2012 che fornisce linee guida metodologiche alle Amministrazioni centrali e periferiche in ordine alla razionalizzazione dei costi per la gestione e manutenzione degli immobili ad uso istituzionale e per uffici pubblici, in esecuzione dell'art.3 comma 9 DL95/2012. Secondo la normative di riferimento, il parametro ottimale è pari a mq 20-25 mq di superficie per addetto (full time), relativamente ad immobile non di recente costruzione e comprensiva di spazi comuni e vani accessori.

Tenendo in considerazione il dato relative alle nuove assunzioni a programmarsi a tempo indeterminato, pari a n.948 unità piu' n.181 stabilizzazioni, la superficie interessata dagli interventi di ampliamento, calcolata in **25mq/unità**, può stimarsi in 23.700 mq. Considerando una spesa unitaria attendibile rispetto ai valori di mercato, pari ad **€600/mq**, può prevedersi prudentemente una spesa complessiva pari ad **€ 14.220.000,00**, spalmata nelle annualità del Piano. Il calcolo non tiene conto delle cessazioni del personale, nella considerazione di dover intervenire sulle sedi esistenti nell'ambito della dotazione e degli spazi

attuali, che, pertanto, possono ritenersi ricompresi nella stima, fatte salve rimodulazioni e aggiornamenti per le annualità successive.

Il piano investimenti prevede, infatti, interventi di miglioramento e ammodernamento su tutte le sedi dei CPI dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, per un costo stimato di € 7.110.000,00 per ciascuna delle annualità del Piano. Le residue somme potranno essere utilizzate per acquisto nuove sedi e altre spese di investimento da programmare in sede di aggiornamento del Piano.

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 € 42.452.687,96

Anno 2021 € 21.061.146,23

b. Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza (risorse allegato C al DM n. 74/2019);

La strutturale carenza di personale registrata nei CPI sin dal passaggio alla Regione acuita ancor più dai collocamenti a riposo nel frattempo sopraggiunti, le oggettive difficoltà legate all'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione del personale prevista dal Piano di Rafforzamento (finanziate con fondi POC SPAO e PON INCLUSIONE e, quindi, legate anche agli adempimenti amministrativi stabiliti dalla procedure definite delle Autorità di Gestione di tali fondi e dalle rispettive Autorità di Audit) hanno determinato una **situazione di grave criticità** che rischia di pregiudicare l'erogazione dei servizi pubblici per il lavoro alla numerosissima utenza ivi inclusi i servizi di accoglienza ed orientamento destinati anche all'elevato numero di utenti beneficiari del Reddito di Cittadinanza.

Risulta quindi necessario **garantire la continuità dell'azione amministrativa ed i livelli essenziali delle prestazioni nella erogazione dei servizi all'utenza** complessivamente considerata e disporre, per il tempo strettamente necessario al completamento delle procedure di assunzione di personale nei CPI, del supporto dei lavoratori somministrati mediante la **individuazione di uno strumento contrattuale dinamico** diretto a consentire la temporanea utilizzazione e sperimentazione di particolari professionalità in relazione alla gestione diretta di nuovi servizi e/o ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Lo strumento individuato è quello dell'Accordo Quadro, come definito dagli artt.3, comma 1 lett. iii) e 54 del D.Lgs 50/2016 (di seguito anche "Codice Appalti"), con un'Agenzia per il Lavoro con cui stipulare tale accordo per un periodo di 18 mesi, eventualmente prorogabile, per la successiva conclusione di contratti di somministrazione di personale a tempo determinato. I lavoratori da somministrare saranno individuati con singoli contratti di somministrazione in base alle effettive esigenze dei Centri per l'Impiego, senza che ciò comporti alcun tipo di responsabilità a carico dell'Agenzia Regionale.

L'appalto potrà essere indetto, ai sensi dell'art. 60 del D. Lgs. 50/2016, come "Procedura aperta telematica per la conclusione di un accordo quadro da concludersi con un solo operatore economico, per

l'affidamento del servizio di somministrazione di prestazioni di lavoro temporaneo di personale appartenente a ruoli professionali diversi presso l'Agenzia Regionale per Le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) PUGLIA, . I singoli appalti saranno aggiudicati entro i limiti delle condizioni fissate nello stesso accordo quadro.

Ad ogni buon fine, l'appalto potrà essere progettato in unico lotto, suddiviso in Categorie e Profili professionali per una prestazione lavorativa massima pro-capite di 6 mesi esigibile nel periodo di vigenza dell'accordo quadro per un numero presunto di n. 98 Istruttori mercato del lavoro (Categoria C p.e. 1) e n. 138 Specialisti in mercato del lavoro e servizi per il lavoro (Cat. D p.e. 1) .

RISORSE STANZIATE:

Anno 2020 € 3.883.668,91

Anno 2021 € 1.941.834,45

c) Rafforzamento della base professionale dei CPI (risorse allegati D ed E al DM n. 74/2019).

Attuazione Piano assunzioni:

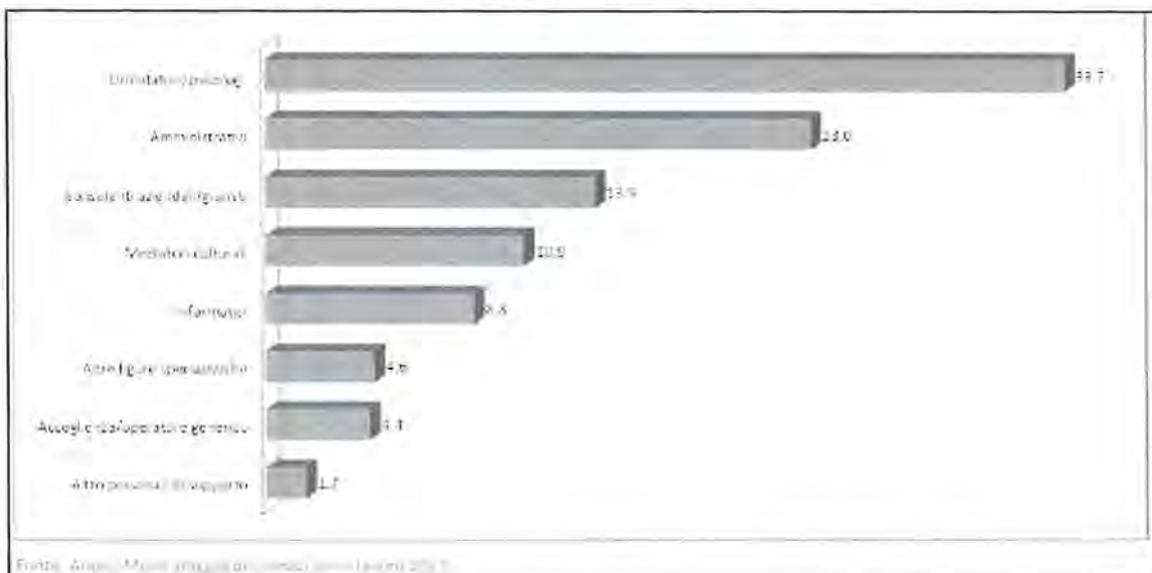
Rientra in quest'ambito, l'esecuzione del Piano assunzionale a tempo indeterminato previsto dal DM, attraverso l'utilizzo di risorse stabili volte, come sopra illustrato, a consentire una crescita ed un consolidamento del sistema a carattere strutturale, superando persistenti forme di precarietà e discontinuità nel personale dei CPI

Alla luce di quanto su esposto e di una indagine effettuata da ANPAL nel 2017 intitolata "Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro 2017" risulta che le figure professionali di cui hanno bisogno i servizi pubblici sono sicuramente le figure specialistiche, principalmente orientatori (circa il 34% delle richieste), esperti in consulenza aziendale (circa 14%) e mediatori culturali (11%).⁹ A questi

⁹ Cfr. Piano di Rafforzamento: *Dal confronto di tali informazioni con le criticità legate alle competenze esposte precedentemente, si evidenzia la coerenza tra la criticità di personale per il Servizio di orientamento di II livello, sia quantitativa che qualitativa, e la richiesta al primo posto di Orientatori/psicologi. Stessa cosa può essere detta del dato che evidenzia i Consulenti aziendali/giuristi e i Mediatori culturali alla terza e alla quarta posizione nella classifica dei fabbisogni di personale. I consulenti aziendali sono figure specialistiche che entrano in gioco nel Servizio alle imprese, quinto per carenza di personale e 18° per mancanza di professionalità. I mediatori culturali entrano in gioco ed in maniera specifica nel Servizio di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati, indicato al terzo posto per criticità di personale e al 21° per mancanza di professionalità necessarie. La richiesta di amministrativi, posta al secondo posto tra i fabbisogni di personale, può essere invece motivata dal fatto che tali figure, oltre ad essere trasversali a molti dei servizi offerti, si occupano principalmente degli adempimenti di legge,*

profile, come accennato, debbono necessariamente aggiungersi operatori amministrativi e tecnici con titolo di studio adeguato.

Di seguito una tabella rappresentativa della situazione nazionale dei profili professionali mancanti nei Cpl italiani e che costituiscono lo specchio di ogni Cpl presente su tutto il territorio:



Per la distribuzione della nuova dotazione organica a livello regionale, si rimanda ad un'analisi condotta prendendo in considerazione sia l'esigenza di completare gli organigrammi dei servizi per il lavoro sui territori¹⁰, nonché le ulteriori figure ritenute indispensabili al fine di erogare servizi di qualità agli utenti, comprensive di quelle per le attività di supporto e ausiliarie.

Il numero delle unità autorizzate è pari a:

- a) **n.452** ex art. 2 lett.c) DM 74/2019 a valere sugli stanziamenti previsti per le annualità 2020 –

rientrando pertanto in quei servizi che detengono la più alta percentuale di attivazione. Con percentuali più basse (ma sempre elevate al Sud), segue la richiesta di formazione su tematiche inerenti ai servizi alle imprese, che evidenziano una necessità di porsi come interlocutori qualificati e competenti nei confronti di quella parte di utenza ancora troppo marginale, le imprese. Anche il tema dell'Informatica, al quarto posto con circa il 12% delle richieste totali, evidenzia la preoccupazione dei Cpl di trovarsi impreparati al ruolo che ricoprono nella Rete dei Servizi per il lavoro, molto informatizzata e interconnessa, e a gestire nuovi applicativi, nuove procedure on line sia di back office che di front office. La necessità di adeguare il front office è espressa anche dalla richiesta di formazione in tema di comunicazione, per gestire al meglio il rapporto con l'utenza.

¹⁰ Con deliberazione G.R. n.318 del 21.02.2019 è stata approvato l'Atto di Organizzazione e la dotazione organica complessiva dell'Agenzia regionale per le Politiche Attive del lavoro (A.R.P.A.L. Puglia), nell'ambito della quale sono state rilevate carenze di organico nell'ambito dei CPI per complessive 494 unità, delle quali 431 solo per per categorie D e C. A queste unità, il presente Piano di Potenziamento aggiunge nuove figure amministrative, tecniche e specialistiche, finalizzate al potenziamento dei CPI in termini di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati e raggiungimento di standards coerenti con i LEP.

2021 (calcolando una spesa media di €25.000,00 ad unità il costo complessivo ammonta ad un **totale di €11.300.000,00 (per assunzioni dal 2021 e successivi)**;

- b) **n.248** ex art. 2 lett. d) DM 74/2019 finanziamento **annualità 2020**¹¹ (per una spesa di € **2.500.000,00 x n.100 unità tecnico/amministrativo** con stipendio annuo medio di €25.000,00 + € **5.180.000,00 x 148 unità specialistiche** con stipendio annuo medio di € 35.000,00.

Sommano € 7.680.000,00);

- c) **n. 248** ex art. 2 lett.d) DM 74/2019 finanziamento **annualità 2021** (per una spesa di € **3.750.000,00 x n.150 0 unità tecnico/amministrativo** con stipendio annuo medio di €25.000,00 + € **3.430000,00 x 98 unità specialistiche** con stipendio annuo medio di € 35.000,00. A questi oneri si aggiungono quelli derivanti dalle assunzioni di cui al punto b) per un **totale di € 14.860.000,00);**

- d) **n.181** ex art. 2 lett.d) DM 74/2019 (stabilizzazioni) finanziamento annualità 2021 (€ **7.226.450,41**, come da stanziamento)¹².

RISORSE STANZIATE:

Anno 2021 € 55.986.450,41

- Altre spese di funzionamento relative alle dotazioni strumentali e logistiche fisse e continuative: le risorse stanziata a tale titolo, intendono accantonare in via anticipate risorse, quale riserva per spese afferenti eventuali locazioni, manutenzioni, utenze, servizi accessori vari ecc., così come previsto dall'art.7 del DM. resta inteso che, qualora a decorrere dal 2021 il Ministero dovesse garantire ulteriori stanziamenti, la presente riserva, così come previsto nello stesso DM, deve intendersi superata.

- Le cifre derivano per differenza dai residui stanziamenti di cui al DM All. D) ed E) decurtati dalle somme di cui al punto precedente per oneri stipendiali. Il budget accantonato, considerato la genericità delle voci di spesa di cui al DM, ha un'incidenza di circa 14.000,00 a nuova unità di personale, sicuramente adeguata alla copertura a regime dei relativi oneri, derivanti da spese fisse e continuative scaturenti dal potenziamento.

RISORSE STANZIATE:

Dal 2021: € 30.881.587,07

¹¹ Il numero di assunzioni autorizzate di cui ai punti b) e c), deriva, come già accennato, dal criterio stima "navigator" mutuato nell'ambito del Piano e che prevede una dotazione aggiuntiva di n.496 unità, del contingente assegnato alla Regione Puglia, su 6000 unità per le due annualità.

¹² Le risorse stanziata per le stabilizzazioni, considerate nel Piano in quanto finanziate nell'ambito del DM 74/2019 e quindi interessate dal potenziamento in termini programmatici, da un punto di vista attuativo saranno considerate nell'ambito delle annualità successive in quanto nel breve periodo le spese per le n.181 unità con rapporto a t.d. sono considerate nell'ambito del Piano di rafforzamento a valere sul fondo FSE. Pertanto, sono sottratte dall'importo complessivo stanziato per l'anno 20121.

Tabella riassuntiva delle spese

RAFFORZAMENTO ANCHE INFRASTRUTTURALE (ALL. B)				
Formazione e aggiorn.to	€ -	€ 1.954.400,00	€ 4.578.200,00	6.532.600,00
Concorsi e reclutamento	€ -	€ 1.693.000,00		1.693.000,00
Sistemi informative e hardware	€ -	€ 3.090.000,00	€ 6.074.000,00	9.164.000,00
Comunicazione coordinata	€ 25.000,00	€ 150.000,00	€ 150.000,00	325.000,00
Osservatorio Mercato del lavoro	€ -	€ 500.000,00	€ 500.000,00	1.000.000,00
Assistenza tecnica regionale	€ -	€ 1.000.000,00	€ 1.000.000,00	2.000.000,00
Spese varie potenziamento	€ -	€ 1.888.000,00	€ 12.152.000,00	14.040.000,00
Manutenzioni straordinarie	€ -	€ 7.110.000,00	€ 7.110.000,00	14.220.000,00
Spese investimento		€ 35.342.687,96	€ 13.951.146,23	49.293.834,19
SUB-TOTALE	€ 25.000,00	€ 52.728.087,96	€ 45.515.346,23	€ 98.268.434,19
ATTIVITA' CONNESSE AL REDDITO DI CITTADINANZA (ALL. C)				
Attività connesse RdC		3.883.668,91	1.941.834,45	5.825.503,36
RAFFORZAMENTO PROFESSIONALE (ALL. D-E)				
Personale a tempo indeterminato	€ -	€ -	€ 55.986.450,41	55.986.450,41
Altre spese fisse e continuative a regime	€ -	€ -	€ 30.881.587,07	30.881.587,07
SUB-TOTALE	€ -	€ -	€ 86.868.037,48	€ 86.868.037,48
TOTALE GENERALE				€ 190.961.966,03

5. MONITORAGGIO E INDICATORI.

L'attuazione del Piano, sarà oggetto di costante monitoraggio sia in ordine alla tempistica delle azioni programmate, con riguardo in particolare al cronoprogramma assunzionale e del Piano investimenti infrastrutturali, che sviluppano la parte principale delle risorse assegnate, sia con riferimento alle attività di rendicontazione, cui sono legati gli ulteriori trasferimenti da parte del Ministero.

Con riguardo agli indicatori specifici, si farà riferimento alla lista di indicatori contenuta nella tabella A allegata al decreto di attuazione dell'articolo 2 del D.Lgs. 150/2015 (DM 4/2018).

In ogni modo, la lettura integrata di tali indicatori consentirà di verificare lo stato di avanzamento delle politiche, di trarne elementi conoscitivi, ma soprattutto di consentire una eventuale correzione delle stesse durante il periodo di programmazione 2020-2022.