PIANO DI ATTUAZIONE REGIONALE
PER IL RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

PERIODO DI RIFERIMENTO 2020-2022

INDICE

1. **Principali riferimenti** **3**
2. **Premessa** **4**
3. **Contesto di riferimento** **4**
4. **Contenuti del Piano di rafforzamento** **20**
5. **Procedure di attuazione** **34**
6. **Modalità di rendicontazione** **40**
7. **Monitoraggio delle attività** **42**
8. **Cronoprogramma** **43**

1. Principali riferimenti

Organismo Intermedio	*L'Arpal-Puglia viene individuata con il ruolo di Organismo Intermedio del POC ai sensi del comma 7 dell'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013 OT8*
Pogramma Operativo	Programma Operativo Complementare (POC) al Programma Operativo Nazionale "*Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione*" (PON SPAO)
Atto di approvazione	Delibera CIPE n. 22 del 28 febbraio 2018
Periodo di programmazione	*2014-2020*
Periodo di riferimento del Piano di attuazione	*2020-2022*
Data di stipula della Convenzione con l'Autorità di Gestione	*04/11/2019*
Risorse finanziarie	*€ 13.440.000,00*

2. Premessa

La Convenzione del 04/11/2019 sottoscritta con l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 dicembre 2017, ha assegnato alla ARPAL PUGLIA, in qualità di Organismo Intermedio, risorse complessive pari ad Euro 13.440.000,00.
In adempimento alle disposizioni contenute nell'art. 9 "Piano di attuazione" della suddetta Convenzione, con il presente documento si descrivono, nel dettaglio, le modalità e i tempi di attuazione dell'intervento di rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego. Tale Piano verrà aggiornato, apportando le necessarie modifiche e/o integrazioni, in relazione a specifiche esigenze che dovessero manifestarsi nella fase esecutiva.

Nell'attuazione del Piano di rafforzamento, verranno osservate le disposizioni riportate in Convenzione in materia di gestione, controllo, monitoraggio e valutazione e le ulteriori istruzioni operative fornite da ANPAL.

3. Contesto di riferimento

Nel 2017 l'attività economica regionale ha continuato a crescere in misura modesta, per effetto del positivo andamento dell'industria e dei servizi. Le favorevoli condizioni di accesso al credito hanno sostenuto l'ulteriore incremento dei finanziamenti bancari. Le imprese. – La ripresa nell'industria in senso stretto si è rafforzata, beneficiando dell'andamento positivo sia della domanda interna sia di quella estera. La crescita delle vendite si è riflessa nel maggiore grado di utilizzo della capacità produttiva e nella ripresa degli investimenti che, seppur modesta, costituisce un'importante inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti. Nel settore delle costruzioni il valore della produzione ha invece ristagnato per effetto delle difficoltà del comparto delle opere pubbliche; nel residenziale l'aumento delle transazioni ha determinato una riduzione dello stock di invenduto, che sta tornando su livelli in linea con la media di lungo periodo. È proseguita la crescita dell'attività nel settore dei servizi, sostenuta anche dal comparto turistico, che continua a beneficiare dell'aumento delle presenze, soprattutto di turisti stranieri. Permane il divario negativo in termini di valore aggiunto pro capite rispetto alle aree più produttive del Paese. Dall'inizio del decennio scorso tale divario è aumentato anche per effetto del peggior andamento della produttività del lavoro in regione. Il miglioramento della situazione congiunturale ha contribuito a rafforzare la redditività aziendale sospinta dall'aumento della redditività operativa e dal calo degli oneri finanziari; ne ha beneficiato l'autofinanziamento, che è

stato destinato anche agli investimenti. La crescita del credito alle imprese è proseguita, grazie soprattutto al positivo andamento della domanda per il finanziamento degli investimenti, estendendosi anche alle imprese di minori dimensioni. L'aumento del credito ha interessato tuttavia soltanto le imprese meno rischiose e si è concentrato nel settore manifatturiero e in quello dei servizi. I livelli occupazionali in Puglia sono rimasti sostanzialmente stabili, dopo l'aumento del biennio precedente. Il numero di occupati in regione rimane pertanto significativamente inferiore rispetto ai valori pre-crisi. La riduzione della partecipazione al mercato del lavoro, congiuntamente all'andamento del numero di occupati, si è riflessa in un calo del tasso di disoccupazione. Nell'ultimo decennio si è registrato un progressivo invecchiamento della forza lavoro regionale, solo in parte spiegato da fenomeni demografici, dall'allungamento dell'età lavorativa e dai flussi migratori, che in regione interessano in misura consistente i giovani e i più istruiti; vi ha contribuito anche una minore propensione dei giovani a partecipare alla forza lavoro. Nell'arco di un decennio infatti la quota dei giovani pugliesi che lavorano o che cercano lavoro si è ridotta, mentre è aumentata l'analoga quota riferita alla popolazione meno giovane.

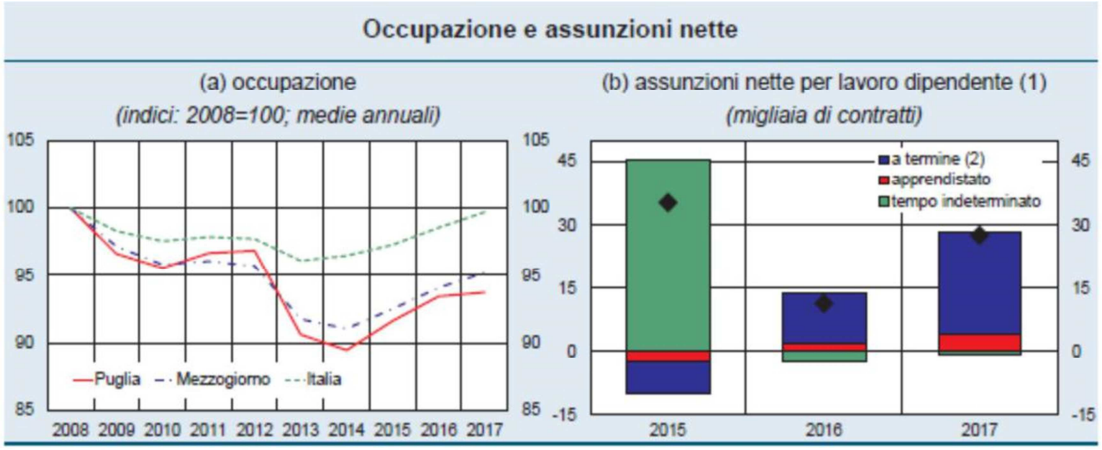
Nel 2017 la situazione economica delle famiglie è lievemente migliorata. Il reddito e i consumi hanno infatti continuato a crescere, a ritmi tuttavia inferiori rispetto all'anno precedente. Il numero di individui a rischio di povertà o esclusione sociale, sebbene in calo rispetto al livello massimo raggiunto nel 2013, in base ai dati più recenti resta ancora elevato rispetto alla media nazionale. I prestiti erogati alle famiglie sono ulteriormente cresciuti, beneficiando delle favorevoli condizioni di accesso al credito. Ad aumentare sono stati sia i prestiti per l'acquisto di abitazioni sia il credito al consumo, in connessione con il miglior andamento del mercato immobiliare e della spesa in beni durevoli. Il mercato del credito. – È proseguito il processo di riconfigurazione della rete territoriale delle banche in regione. Gli sportelli sono ulteriormente diminuiti, soprattutto quelli delle banche di maggiore dimensione. Al calo si è associata una maggiore diffusione dei canali telematici perl'accesso ai servizi bancari. I prestiti sono cresciuti più intensamente rispetto al 2016 e la raccolta bancaria ha continuato ad aumentare, sospinta dalla crescita dei depositi in conto corrente. La qualità del credito è ulteriormente migliorata. Essa rimane tuttavia su livelli peggiori rispetto alla media nazionale e in linea con quelli del Mezzogiorno. Si è intensificata la riduzione delle sofferenze accumulate durante la lunga crisi, anche grazie alle cessioni e agli stralci di tali crediti dai bilanci. La finanza pubblica. – Nel triennio 2014-16 la spesa delle Amministrazioni locali è diminuita. La riduzione ha interessato sia la spesa corrente, compresa quella per il personale, sia la spesa in conto capitale. Su quest'ultima componente, costituita in gran parte da spesa per investimenti, ha influito negativamente la riduzione della spesa dei fondi strutturali europei, dopo il picco raggiunto nel biennio 2014-15, ultimi anni utili per la realizzazione delle spese relative al ciclo di programmazione 2007-2013. Anche le entrate

correnti si sono ridotte, sia nella componente dei trasferimenti sia in quella dei tributi propri. Nel 2016 la Regione ha esercitato la facoltà di procedere con il Piano di rientro dal disavanzo sanitario, approvando un nuovo Programma Operativo per il triennio 2016-18 che dovrebbe continuare l'attività di riordino delle strutture di offerta, con un contenimento della spesa e un innalzamento della qualità dei servizi sanitari, che in regione rimane inferiore a quella media nazionale.

Il mercato del Lavoro Puglia

Nel 2017 l'occupazione in Puglia, dopo l'aumento degli ultimi due anni, è rimasta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (0,3 per cento; fig. 3.1.a e tav. a3.1). In Italia e nel Mezzogiorno è invece continuata la crescita (1,2 per cento in entrambi i casi).

I livelli occupazionali in regione risultano pertanto ancora inferiori di oltre il 6 per cento rispetto a quelli del picco pre-crisi registrato nel 2008. Tale divario è superiore sia rispetto al Mezzogiorno e soprattutto rispetto alla media nazionale, per la quale si registra un quasi totale recupero dei livelli pre-crisi.



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro* per il pannello (a); elaborazioni su dati INPS per il pannello (b).
(1) Assunzioni al netto delle cessazioni e delle trasformazioni. Sono inclusi i contratti a tempo indeterminato, a termine, di somministrazione e di apprendistato; sono esclusi i contratti di lavoro parasubordinato, intermittente e domestico. – (2) Comprende anche gli stagionali.

Nel 2017 sul diverso andamento dell'occupazione rispetto alla dinamica nazionale ha inciso soprattutto il settore dei servizi, rimasto sostanzialmente stabile, in controtendenza rispetto alla crescita registrata nel Paese; nell'industria e nelle costruzioni l'aumento è invece stato maggiore rispetto alla media nazionale. Nel settore agricolo, cresciuto significativamente nel 2016, si è registrato un calo.

Alla debolezza della dinamica dei livelli occupazionali in Puglia nel 2017 ha contribuito il calo dei lavoratori autonomi, cui si è contrapposto il lieve incremento dei dipendenti, riconducibile ai lavoratori part-time.

In linea con tali dinamiche, nel 2017 il saldo tra le assunzioni e le cessazioni di rapporti di lavoro dipendente nel settore privato non agricolo (assunzioni nette) è risultato positivo e in aumento rispetto all'anno precedente. L'andamento è riconducibile al contributo delle assunzioni per lavoro a termine e, in misura minore, di quelle per l'apprendistato (fig. 3.1.b); le assunzioni nette a tempo indeterminato hanno registrato invece una sostanziale stabilità.

Il tasso di occupazione è rimasto sostanzialmente stabile (44,5 per cento; tav. a3.2). Solo per gli individui in possesso di un titolo di studio universitario ha registrato una crescita, pari a circa due punti percentuali, portandosi al 69,9 per cento, un livello comunque inferiore a quello medio nazionale (78,3 per cento). Sul divario con l'Italia influisce anche la domanda di lavoro da parte delle imprese pugliesi, meno orientata verso i lavoratori con una elevata dotazione di capitale umano Nel corso del 2017 le ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni sono aumentate del 17,6 per cento (tav. a3.3). L'aumento ha riguardato solo gli interventi straordinari ed è quasi esclusivamente riconducibile al settore metallurgico, che risente della vicenda dello stabilimento Ilva di Taranto.

La domanda di lavoro

Tra gli aspetti che caratterizzano la struttura produttiva italiana e regionale rispetto a quella delle altre principali economie avanzate, vi è un minore utilizzo di personale qualificato. In Puglia la quota di occupati in possesso di una laurea è inferiore sia rispetto al Mezzogiorno sia alla media del Paese. Tali dati riflettono la diversa presenza sul territorio di laureati e le scelte compiute dalle imprese

circa la composizione della compagine lavorativa. Informazioni dettagliate su quest'ultimo aspetto possono essere tratte dall'indagine Excelsior, condotta da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro tra il 2012 e il 2016, che consente di osservare il livello di istruzione richiesto ai lavoratori e le figure professionali che le imprese prevedono di assumere annualmente1. In Puglia, nel quinquennio esaminato, le assunzioni programmate di personale laureato hanno rappresentato il 12,4 per cento del totale. Il livello di capitale umano richiesto dalle imprese pugliesi risulta lievemente più alto rispetto alla media delle regioni meridionali (0,7 punti percentuali), ma ben inferiore alla media nazionale (3,3 punti). Relativamente alle assunzioni in professioni a elevata qualifica il divario con la media nazionale è ancora maggiore.

I divari osservati possono riflettere anche differenze nella composizione settoriale e dimensionale della struttura produttiva esistente nelle diverse aree. Infatti, la Puglia si caratterizza, al pari del Mezzogiorno, per una quota minore rispetto alla media del Paese di richieste di lavoro provenienti da imprese a medio-alta tecnologia, ad alta intensità di conoscenza o da unità produttive di maggiori dimensioni. Depurando i dati da questi fattori di composizione, il divario con la media nazionale si riduce notevolmente soprattutto per quanto riguarda la quota di laureati che si prevede di assumere (da 3,3 a 0,5 punti percentuali), mentre aumenta il saldo positivo rispetto al Mezzogiorno.

La disoccupazione e l'offerta di lavoro

Nel 2017 la forza lavoro (pari alla somma di occupati e disoccupati) in regione è diminuita dello 0,4 per cento, mentre è aumentata sia nel Mezzogiorno sia in Italia (rispettivamente dello 0,8 e dello 0,6 per cento). La riduzione in Puglia è stata più intensa per i giovani fino a 24 anni di età; per gli individui oltre i 55 anni si è invece registrato un incremento. Tale andamento, coerente con quello emerso nell'ultimo decennio, ha determinato un progressivo invecchiamento della forza lavoro regionale (fig. 3.2). Gli individui con oltre 45 anni nel 2017 rappresentavano oltre il 44 per cento della forza lavoro complessiva, circa 10 punti percentuali in più rispetto al 2008. Di

contro la quota di individui fino a 34 anni si è ridotta di circa 8 punti. La ricomposizione della forza lavoro, è spiegata solo in parte da fenomeni demografici, dall'allungamento dell'età lavorativa e dai flussi migratori, che in regione interessano in misura consistente i giovani e i più istruiti (cfr. il riquadro: Capitale umano e mobilità in Puglia). Tale ricomposizione è infatti riconducibile anche alla minore propensione dei giovani a partecipare alla forza lavoro. Nell'arco di un decennio il tasso di attività (pari al rapporto tra forza lavoro e popolazione) tra gli individui fino a 34 anni si è infatti ridotto; al contrario, per la popolazione con oltre 45 anni tale indicatore è cresciuto. L'aumento, anche per effetto delle riforme pensionistiche, che hanno determinato un allungamento della vita lavorativa, ha riguardato soprattutto la popolazione con più di 55 anni. La crisi economica dell'ultimo decennio ha soltanto accelerato un fenomeno iniziato già in precedenza e che rappresenta una tendenza condivisa con il resto del Paese.

Nel 2017 la riduzione della partecipazione al mercato del lavoro, congiuntamente all'andamento del numero di occupati, si è riflessa in un calo del tasso di disoccupazione, sceso al 18,8 per cento (dal 19,4 dell'anno precedente; tav. a3.2).

Il tasso di disoccupazione di lunga durata (pari alla quota di disoccupati da almeno un anno sulla forza lavoro), che durante la crisi ha registrato un significativo aumento si è lievemente ridotto portandosi all'11,7 per cento.

Capitale umano e mobilità in Puglia

Nell'ultimo decennio in Puglia la quota di laureati sulla popolazione è cresciuta meno che nella media del Paese, anche per effetto delle emigrazioni dalla regione, risultate più intense per i laureati in possesso di caratteristiche più favorevoli all'inserimento lavorativo.

Nel 2016 l'incidenza dei laureati sulla popolazione con almeno 15 anni era pari in Puglia al 10,1 per cento, il valore più basso tra le regioni italiane (tav. a3.6). Il dato risulta ancora più contenuto nei Sistemi locali del lavoro (SLL) non urbani (9,5 per cento, in cui risiede poco più della metà della popolazione regionale. Tra il 2006 e il 2016 la quota dei laureati residenti in Puglia è aumentata di 2,2 punti percentuali; la dinamica è stata più debole rispetto a quella media del Paese (3,9 punti), anche per effetto delle migrazioni.

Nel decennio il numero di laureati residenti che è emigrato, al netto di quelli che si sono trasferiti in regione, è quantificabile complessivamente in circa 40.000 unità, quasi 13 ogni cento residenti con lo stesso titolo.

La perdita di capitale umano è in larga parte ascrivibile ai movimenti verso i SLL urbani del Centro Nord; tuttavia, nel periodo considerato il peso delle migrazioni verso l'estero è progressivamente aumentato, contribuendo nel 2016 - ultimo anno per il quale i dati sono disponibili - per circa un quarto del totale (figura A, pannello a).

Secondo nostre stime, in assenza dei flussi migratori la crescita della quota dei laureati in regione sarebbe stata superiore di oltre un punto percentuale (figura A, pannello b), rimanendo comunque inferiore rispetto a quella media nazionale.

Un aspetto non colto dai dati anagrafici è quello relativo agli spostamenti durante gli studi e nella prima fase della carriera lavorativa, poiché a questa mobilità spesso non si associa un cambio di residenza. L'indagine sull'inserimento professionale dei laureati dell'Istat permette di osservare la localizzazione dei futuri laureati prima dell'immatricolazione all'università, durante gli studi e a quattro anni dal conseguimento del titolo.

In base a tali dati, il saldo tra gli studenti residenti che si immatricolano fuori regione e gli studenti immatricolati presso università pugliesi che provengono da altre regioni è negativo, anche per effetto della minore quantità, varietà e qualità dell'offerta universitaria locale (figura B, pannello a; tav. a3.8)1. In controtendenza rispetto al dato regionale, il saldo migratorio universitario per l'area metropolitana di Bari è positivo, ma in larga parte per effetto di flussi interni alla regione.

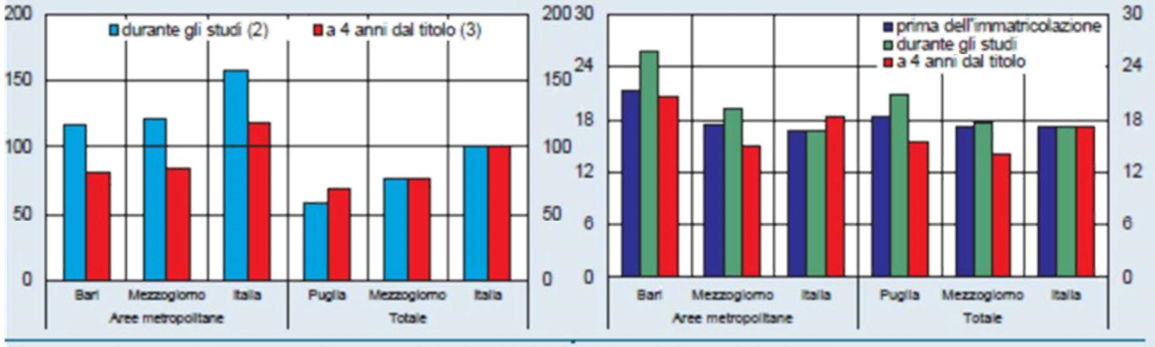
A quattro anni dal conseguimento del titolo, i laureati del 2011 che vivevano in regione risultavano in flessione di circa un terzo rispetto a quelli residenti prima dell'inizio degli studi universitari (-19,3 per cento per l'area metropolitana di Bari).

Tra coloro i quali si erano trasferiti in un'altra regione italiana, la quasi totalità si era spostata verso il Centro Nord.

Mobilità per studio e per l'inserimento professionale (1)

(a) laureati prima dell'immatricolazione, durante gli studi e dopo la laurea (1)
(indici; prima dell'immatricolazione=100)

(b) quota di laureati nelle discipline *STEM* (4)
(quote percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Indagine 2015 sull'inserimento professionale dei laureati del 2011.*

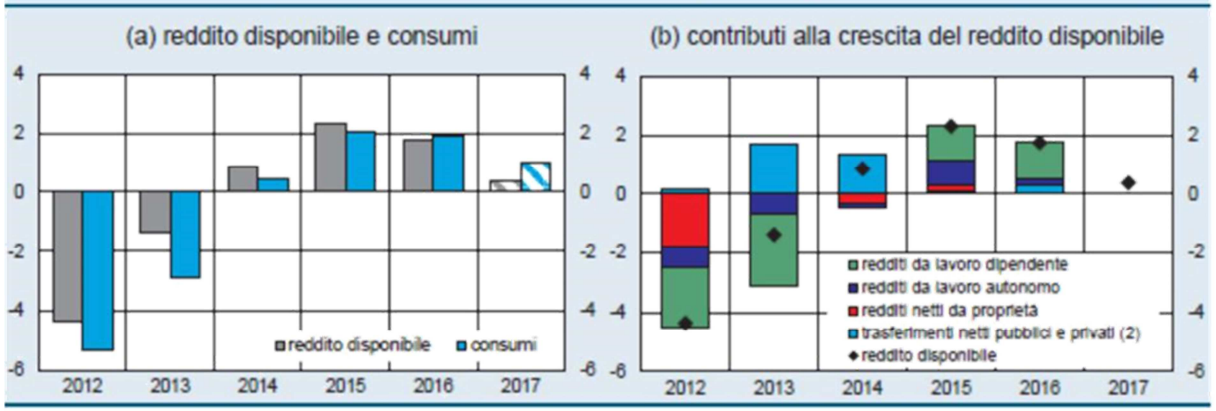
Rispetto ai laureati rimasti in regione, quelli che si sono trasferiti nelle altre regioni hanno più di frequente conseguito un diploma liceale e una laurea in una disciplina scientifica o in ingegneria (discipline STEM). Per effetto della mobilità, la quota di laureati in tali discipline, pari al 18,4 per cento tra i laureati residenti in regione, diminuisce di circa tre punti percentuali a quattro anni dal titolo (-0,7 punti per l'area metropolitana di Bari; figura B, pannello b; tav. a3.9).

Il reddito e i consumi delle famiglie

Nel 2017 i redditi e i consumi delle famiglie hanno continuato a crescere in misura inferiore rispetto al biennio precedente, risentendo anche del rallentamento nella dinamica. Nel 2017, in base a elaborazioni su dati Prometeia, il reddito disponibile delle famiglie pugliesi è ulteriormente aumentato, sebbene con una intensità modesta e inferiore all'anno precedente (fig. 4.1.a).

Il reddito disponibile, dopo aver raggiunto un minimo nel 2013, ha ripreso a crescere, come nella media nazionale, a partire dall'anno successivo. Al recupero hanno contribuito soprattutto i redditi da lavoro dipendente (figura), che costituiscono oltre la metà del reddito disponibile delle famiglie pugliesi (tav. a4.1).

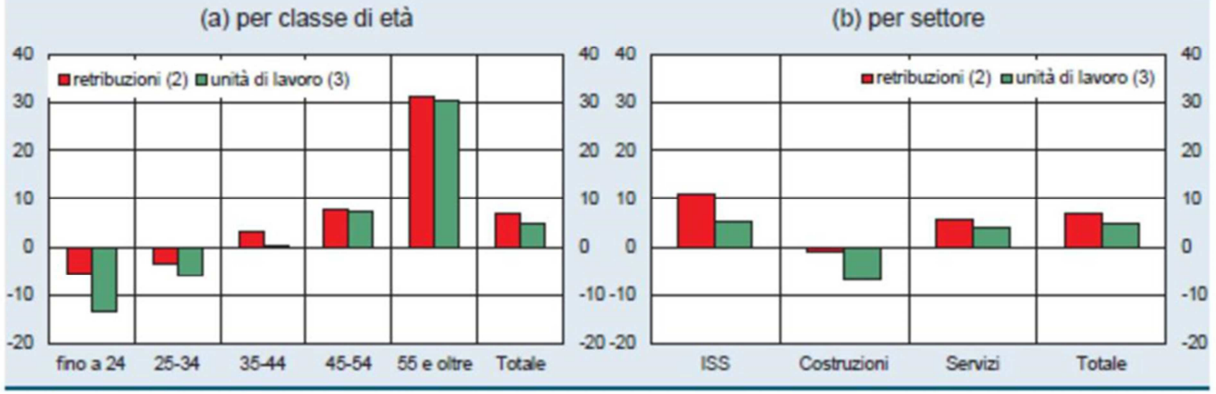
Reddito disponibile e consumi (1)
(saldi percentuali; variazioni percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Conti economici territoriali* fino al 2016 e Prometeia per il 2017.
(1) Valori a prezzi costanti del 2016, deflazionati col deflatore dei consumi nella regione; per il 2017 stime su dati Prometeia. Il reddito disponibile delle famiglie consumatrici è al lordo degli ammortamenti. I dati sui consumi interni sono stati corretti tenendo conto della spesa per il turismo internazionale; cfr. nelle *Note metodologiche* la voce: *Reddito e consumi delle famiglie*. – (2) I trasferimenti netti pubblici e privati corrispondono alle prestazioni sociali e altri trasferimenti alle famiglie al netto dei contributi sociali e delle imposte correnti sul reddito e sul patrimonio.

In base ai dati dell'INPS, tra il 2013 e il 2016, le retribuzioni lorde dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo sono cresciute complessivamente del 6,7 per cento, per effetto sia dell'aumento delle unità di lavoro sia delle retribuzioni unitarie. La crescita del monte retribuzioni è risultata particolarmente intensa per i lavoratori con oltre 55 anni di età, interessati dalle modifiche dei requisiti pensionistici, e non ha riguardato i più giovani (meno di 35 anni), anche per effetto del calo delle unità di lavoro (fig. 4.2.a); ne è derivato un aumento del peso retributivo delle fasce meno giovani. L'incremento del complesso delle retribuzioni lorde e delle unità di lavoro ha riguardato tutti i principali settori produttivi, ad eccezione delle costruzioni (v. fig.).

Retribuzioni lorde dei lavoratori dipendenti tra il 2013 e il 2016 (1)
(variazioni percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati INPS.
(1) Sono escluse le retribuzioni dei dipendenti pubblici, quelle del settore agricolo, dei lavoratori parasubordinati e quelle del lavoro accessorio. – (2) Monte retribuzioni. Le variazioni sono calcolate a prezzi costanti usando il deflatore regionale dei consumi. – (3) Settimane di lavoro equivalenti totali.

Il sistema dei servizi per il lavoro in Puglia

Il sistema regionale per il lavoro Pugliese si articola in ambiti territoriali e funzionali. La relativa organizzazione si ispira al principio della sussidiarietà istituzionale favorendo in particolare:

- la concertazione e il dialogo con le parti sociali;
- l'integrazione tra i servizi per il lavoro, le politiche attive del lavoro, le politiche formative; la collaborazione fra pubblico e privato, avvalendosi degli strumenti di osservazione;
- il coordinamento e l'integrazione degli osservatori regionali di settore, pubblici e privati, per quanto di loro competenza, con particolare attenzione all'interconnessione del Sistema informativo lavoro - Puglia SILP) e con il sistema degli enti bilaterali;
- l'attribuzione di funzioni e compiti con il pieno coinvolgimento e titolarità degli enti locali.

Costituiscono articolazioni organizzative del sistema regionale per l'impiego pugliese:

- Agenzia regionale per le politiche attive per il lavoro di seguito denominata ARPAL), istituita ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale n.29 del 29 giugno 2018;
- Centri per l'Impiego (CpI) di cui all'articolo 18 del d.lgs. 150/2015

Questi ultimi costituiscono articolazioni operativo-funzionali dell'ARPAL e, inoltre, vedono attribuiti i seguenti incarichi:

a) svolgere i compiti e le funzioni previste dalla I. 68/1999, garantendo i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, secondo le modalità previste dall'articolo 19 d.lgs. 150/2015;
b) provvedere, ai sensi dell'articolo 16 della I. 56/1987, all'avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche del personale in possesso di qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
c) di soggetti accreditati a erogare attività di orientamento e formazione. La Regione Puglia dà attuazione alle previsioni del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i., nonché della L.R. 29 settembre 2011, n. 25 e del successivo

Regolamento Regionale 27 dicembre 2012, n. 34, che 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.

L'Arpal-Puglia

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia (ARPAL – Puglia) è l'ente strutturale mediante il quale la Regione Puglia esercita le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro e garantisce l'erogazione dei servizi per l'impiego e svolge le attività che le sono affidate dalle leggi statali e regionali.

È dotata di personalità giuridica e piena autonomia. In quanto ente strumentale, l'ARPAL – Puglia ed è assoggettata all'indirizzo e al controllo della Regione Puglia.

Essa disciplina le modalità di esercizio della propria autonomia organizzativa, finanziaria, patrimoniale, gestionale e contabile in modo che siano assicurati i principi dell'azione amministrativa di cui all'art. 51 dello Statuto della Regione Puglia.

In particolare, è compito dell'Agenzia:

- garantire il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del d.lgs. 150/2015;
- gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai livelli essenziali delle prestazioni, di cui all'articolo 2 comma 1 del d.lgs. 150/2015;

- proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l'accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti pubblici e privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione ivi compresa la tenuta dell'albo dei soggetti accreditati e autorizzati, monitorando il mantenimento degli standard e dei requisiti definiti dalla disciplina di riferimento;
- attuare gli standard qualitativi regionali di cui alla lettera c), monitorarne gli scostamenti e intervenire al fine di garantire il raggiungimento dei risultati qualitativi attesi nei tempi previsti;
- proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l'organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;
- governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro, ivi compresi la mediazione dei conflitti collettivi e gli esami congiunti previsti dalle norme in materia di gestione delle eccedenze di personale, coordinandone l'attività;
- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti dai soggetti pubblici e privati accreditati;
- supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;
- dare attuazione a progetti attribuiti dalla Regione nell'ambito delle politiche attive per il lavoro;
- promuovere e attuare interventi in materia di politiche attive per il lavoro anche nei confronti dei lavoratori stranieri finanziati anche con risorse comunitarie;
- promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili a ospitare i giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto; attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende sanitarie locali;
- svolgere funzioni di supporto all'osservatorio del mercato del lavoro;
- curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro;

- redigere la relazione annuale dell'attività da presentare alla Giunta regionale.

Compiti e attività gestionali ed esecutive ulteriori rispetto a quelle previste dalle leggi, purché rientranti nelle attribuzioni regionali in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, possono essere affidate all'ARPAL – Puglia con deliberazione della Giunta Regionale.

Nel rispetto delle direttive europee e della normativa nazionale e regionale, l'ARPAL – Puglia promuove la personalizzazione dei servizi, l'approccio preventivo e universalistico e l'accessibilità generalizzata a tutte le categorie di interventi, con l'obiettivo di favorire la più ampia inclusione nel mondo del lavoro e di contrastare ogni forma di discriminazione.

I Centri per l'Impiego

L'attuale fase di transizione, riorganizzazione e rafforzamento del sistema dei servizi pubblici comporta la ridefinizione di un modello organizzativo ottimale (standard) cui ogni singolo CPI dovrà adeguarsi tenendo conto dei rapporti di rete da instaurare tra gli stessi CPI e gli altri soggetti (pubblici e privati) che operano nel mercato del lavoro locale e nazionale.

Con l'intervento proposto si intende potenziare, qualificare ed innovare il sistema, agendo su determinati driver del cambiamento, in base alle caratteristiche del territorio regionale, alle priorità e alle risorse a disposizione. In ogni caso, l'efficientamento dei servizi si dovrà legare alla personalizzazione del servizio da erogare in base alle specificità e all'ampiezza dei target di riferimento.

La strategia di recupero del ruolo dei servizi pubblici per l'impiego come presidio operativo che garantisca universalmente il diritto al lavoro deve basarsi su un'organizzazione del sistema di servizi in grado di esercitare sistematicamente il ruolo di:

- driver delle politiche del lavoro programmate a livello nazionale e regionale, attraverso l'adozione di modelli di management per obiettivi, strettamente collegati agli obiettivi definiti, basati sull'attenzione al risultato e sulla verifica costante dell'impatto della

propria azione ai fini del soddisfacimento dei bisogni del cittadino richiedente un impiego e della collettività, capaci di contribuire alla riduzione dei deficit amministrativi presenti ai diversi livelli di governance e superare il carattere di frammentarietà e di disomogeneità territoriale degli interventi;

- moderne agenzie di governo e gestione delle transizioni dei lavoratori (dalla scuola/inattività al lavoro, dall'occupazione alla disoccupazione, da un'occupazione all'altra, dall'occupazione all'inattività o al pensionamento) e delle imprese (dalla stabilità alla crisi al rilancio, dall'investimento allo sviluppo, attraverso processi di ristrutturazione), alimentate dalla piena conoscenza delle imprese operanti e delle loro evoluzioni (sviluppo, crisi);
- connettori di opportunità, attraverso il passaggio dalla funzione di fornitura di servizi a quella, ulteriore, di ricerca di servizi, creando ponti di collegamento fra i lavoratori e tutti gli attori che, a vario titolo, offrono servizi per l'occupazione e l'occupabilità.

Articolazione ed organizzazione dei centri per l'impiego

La gestione dei Centri per l'Impiego regionali, come evidenziato in precedenza, è demandata all'Agenzia regionale per il lavoro, ARPAL-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 deputate principalmente ad erogare misure di politiche attive del lavoro, della crescita delle competenze professionali e del livello di istruzione e di formazione di tutti i cittadini, con servizi di orientamento tesi ad aiutare i cittadini a scegliere percorsi di formazione professionale, riqualificazione, inserimento lavorativo o altre misure che favoriscano l'integrazione lavorativa degli stessi.

Con le diverse riforme susseguitesi nel tempo sono state introdotte norme specifiche riguardanti l'inserimento lavorativo mirato per i disabili e misure per l'inserimento lavorativo dei tossicodipendenti e dei detenuti, norme specifiche per le donne in reinserimento lavorativo, la riforma dell'apprendistato, della formazione professionale e così via.

Indagare sulle attività svolte dai Centri per l'Impiego della Regione - che hanno mutato la propria mission proponendosi con nuovi servizi e assolvendo a nuove procedure amministrative - in riferimento ai servizi erogati e connesse al lavoro ed alla formazione professionale, serve a capire come esse soddisfino i bisogni degli "utenti/clienti" e, di conseguenza, come riformulare metodologie di lavoro e individuare nuovi strumenti operativi.

4. Contenuti del Piano di rafforzamento

Contesto giuridico

Come accennato sopra, al punto 1.2, l'articolo 15 del decreto legge 78/2015 prevede la definizione di un piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive, "mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo".

Al contempo l'articolo 24, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2015, prevede la definizione di un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, ai fini del finanziamento dell'assegno di ricollocazione.

Il presente Piano quindi si pone come strumento di attuazione di entrambe le sopracitate norme, con l'obiettivo generale di rafforzare il coordinamento delle politiche attive del lavoro al fine di aumentare l'efficienza ed efficacia delle politiche, per il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni fissati dal decreto legislativo n. 150/2015.

Il Piano opera attraverso una governance multilivello, che rispecchia la governance fissata dal decreto legislativo n. 150 (e descritta al paragrafo 1.3), articolandosi principalmente sulle regioni come soggetti attuatori e sull'ANPAL come ente di coordinamento, definizione delle regole e strumenti comuni, e titolare delle attività di monitoraggio e valutazione.

Le funzioni attualmente esercitate dai Centri per l'Impiego rientrano prevalentemente nelle seguenti aree:

a) incontro fra domanda e offerta di lavoro previste dalle norme sul collocamento, anche sotto il profilo amministrativo;
b) collocamento mirato delle persone disabili ai sensi della L. 68/99;
c) attuazione delle politiche attive del lavoro e delle misure di sostegno dell'occupazione e di ricollocazione;
d) promozione dei tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad una occupazione continuativa;

e) avviamenti nella PA di cui all'art. 16 della L. 56/1987;

f) contrasto della dispersione scolastica.

Secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2015, in particolare dall'art. 18, le azioni che i Centri per l'impiego sono chiamati a svolgere, in un percorso per il cittadino che accede ai servizi che va dall'accoglienza e la presa in carico, alla ricollocazione, si possono ricondurre alle seguenti tipologie di servizio:

a) conferma dello stato di disoccupazione dei non beneficiari di sostegno al reddito (art. 20 D. Lgs. n. 150/2015) e dei beneficiari di sostegno al reddito (art. 21 D. Lgs. n. 150/2015);

b) profilazione dei disoccupati;

c) stipulazione di un patto di servizio personalizzato, anche per beneficiari di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (art. 22 D. Lgs. n. 150/2015);

d) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale;

e) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;

f) 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;

g) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;

h) avviamento di attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;

i) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;

j) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;

k) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;

l) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;

m) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;

n) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 dell'11.01.2018 sono stati definiti i livelli essenziali delle prestazioni, da erogare alle persone in cerca di impiego e alle imprese, facendo seguito alle intese raggiunte in sede di Conferenza Stato-Regioni.

In particolare l'accesso a Garanzia Giovani, il Programma europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, ha comportato oltre 17.000 nuove prese in carico da parte dei CPI realizzate nel 2018.

Ai Centri per l'Impiego, infine, è stato affidato il ruolo di contribuire a promuovere le misure di attivazione lavorativa finanziate con le risorse del POR-FSE e del Fondo Regionale Disabili. Le principali tra queste misure, come l'Assegno per il Lavoro o gli interventi di rete territoriale per soggetti svantaggiati o disabili, prevedono che l'accesso alla misura sia attivato dal Centro per l'Impiego. A tal proposito si precisa che i contratti di lavoro riguardanti le risorse aggiuntive a rafforzamento dei Centri per l'Impiego e instaurati mediante i finanziamenti previsti dalla Convenzione del 04 Novembre 2019 sottoscritta con l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, avranno l'univoca attribuzione al POC SPAO così da evitare il rischio del "doppio finanziamento".

Il rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego

Questa proposta contiene una proposta di lavoro finalizzata a definire in modo operativo i Livelli essenziali delle prestazioni (Lep) previsti dal Dlgs 150/20151, include una prima stima delle ore/uomo necessarie a realizzare i servizi e le attività (prestazioni) che sono parte integrante di ciascun Lep e la relativa ipotesi di spesa formulata utilizzando le medesime unità di costo standard che sono state impiegate nel programma nazionale Garanzia Giovani.
Con l'espressione "Livelli essenziali delle prestazioni" (Lep) si fa riferimento a specifici servizi e attività finalizzati a soddisfare l'interesse o il bisogno di un soggetto titolare di un diritto. Oltre a definire quale sia il contenuto specifico di tali servizi e attività, vi è la necessità di definirne i requisiti qualitativi e quantitativi che li devono caratterizzare. È la norma stessa che prevede tale necessità rinviando al Decreto (D.M. n. 4/2018) la specificazione dei Livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale.
Quindi, oltre alle attività che qualificano ciascun Lep, sono declinati i seguenti standard:

- Standard di prestazione: si tratta della esplicitazione delle attività che fanno a capo a ciascun Lep e dei tempi entro cui è necessario erogarle (tempi di servizio);
- Risultati attesi: sono gli esiti attesi a seguito delle attività erogate in relazione a ciascun Lep;
- Standard quantitativi: riguardano la definizione del range di ore che è possibile prevedere per la realizzazione delle attività che fanno capo a ciascun Lep proporzionati, quando opportuno, in base alla classe di profilazione del destinatario;
- Standard di costo: è la spesa necessaria alla erogazione delle attività previste da ciascun Lep parametrata ai costi standard utilizzati nel programma nazionale Garanzia Giovani;
- Standard di struttura: si tratta degli spazi e delle attrezzature necessari alla realizzazione delle attività;
- Standard qualitativi: sono i materiali di supporto alla realizzazione delle attività;

- Standard professionali, ovvero le competenze tecnico professionali necessarie agli Operatori chiamati ad erogare i servizi e le attività in capo a ciascun Lep;

È utile precisare che l'elenco delle attività che sono state riferite a ciascun Lep non è esaustivo e non è da ritenersi uno standard in senso stretto. L'obiettivo è quello di fornire un riferimento utile a garantire uniformità di servizio; l'elenco deve essere quindi considerato come un set di attività da comporre e proporre sulla base delle specifiche esigenze del cittadino.

Da ultimo, in riferimento alle attività che qualificano ciascun Lep è stata utilizzata la metodologia Labour Market Policy (LMP) associando i relativi codici di classificazione finalizzati all'analisi dei servizi e dei costi nella spesa pubblica per le politiche attive e passive del lavoro da parte degli Stati membri.

Infine, si propongono un set di indicatori (di struttura, di realizzazione e di esito) per ciascun Lep a supporto delle necessarie attività di monitoraggio.

Gli indicatori del piano di rafforzamento si distinguono in Indicatori di risultato e Indicatori di output.

Gli indicatori di risultato individuati sono:

- miglioramento delle capacità istituzionali e organizzative a sostegno delle riforme del mercato del lavoro e della formazione;
- miglioramento delle prestazioni della PA e della loro qualità;
- miglioramento del rapporto numero di operatori CPI /numero di utenti;
- miglioramento della governance multilivello, la capacità amministrativa e tecnica delle PA.

Gli Indicatori di output comprendono:

- realizzazione e somministrazione di questionari presso aziende/professionisti operanti in settori strategici e/o rilevanti per l'economia locale;
- rilevazione, studio e analisi dei fabbisogni professionali e formativi nel territorio di riferimento del Centro per l'impiego;
- supporto alla definizione di percorsi/piani formativi di qualificazione e riqualificazione dell'utente;

- strumenti di preselezione per la ricerca di lavoratori;
- predisposizione di banche dati per favorire l'incontro domanda-offerta;
- numero di collocati nel mercato del lavoro;
- numero di aziende contattate per analisi dei fabbisogni occupazionali.

La proposta operativa

Il Decreto Legislativo 150/15 sembra non lasciare dubbi e definisce come Livelli essenziali delle prestazioni le norme contenute in cinque articoli del medesimo decreto:

1. art. 11 "Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province Autonome" comma 1, lettere da a) a d)
2. art. 18 "Servizi e misure di politica attiva del lavoro"
3. art. 20 "Patto di servizio personalizzato"
4. art. 21 "Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito" comma 2
5. art. 23 "Assegno di ricollocazione".

Dalla lettura dei cinque articoli emerge che i Lep che devono essere garantiti al cittadino (soggetto titolare di un diritto) sono quindi:

- la presenza di Uffici territoriali, aperti al pubblico e denominati Centri per l'Impiego, la cui esistenza e funzionalità è garantita dalle Regioni e Province autonome (art. 11, punto 1, lettera a)
- servizi per il collocamento dei disabili5 (art. 11 lettera d) punto 1);
- avviamento a selezioni nei casi previsti dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n°56 (art. 11 lettera d) punto2);

- stipula del Patto di servizio personalizzato (art. 20 e art. 21 co. 2); orientamento di base (art. 18, co. 1 lettere a), e));
- orientamento specialistico (art. 18, co. 1 lettera c));
- supporto all'inserimento-reinserimento al lavoro (art. 18, co. 1 lettere b), f) g) m)); supporto con specifici strumenti e incentivi (art. 18, co. 1 lettere d), h), i), l));
- rilascio dell'assegno di ricollocazione e fruizione dei relativi servizi intensivi di assistenza alla ricollocazione (art. 23).

1. Una prima considerazione riguarda il Lep relativo agli Uffici territoriali, aperti al pubblico e denominati Centri per l'Impiego, la cui esistenza e funzionalità è garantita dalle Regioni e Province autonome (art. 11, punto 1, lettera a), con compiti di garanzia e attuazione dei Lep nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione (art. 18). Il Centro per l'Impiego è il Lep deputato a garantire tutti gli altri Lep (a partire dai Lep di esclusiva competenza dei Servizi per il lavoro pubblici) e si caratterizza più per una veste strutturale e organizzativa. "Strutturale" perché è il luogo fisico deputato ad erogare determinati servizi e attività (prestazioni) esigibili dal cittadino (titolare di un diritto); "organizzativo" perché al suo interno sono disposti e gestiti i servizi e gli Operatori che li erogano.
In merito a questo Lep non sono stati riportati i riferimenti a costi standard in quanto sembra più realistico fare riferimento a costi di struttura basati sui costi storici.
2. Il Dlgs 150/2015 specifica quali sono i Lep che devono essere erogati in via esclusiva dai Centri per l'Impiego e quali sono i Lep che possono essere erogati sia dai CPI sia dai Servizi per il lavoro privati (accreditati).
Nella analisi condotta in questo documento tale distinzione è utilizzata anche per far emergere i costi dei servizi che ricadono in via esclusiva e diretta sui Centri per l'Impiego differenziandoli dai costi che ricadono in quota parte sui Centri per l'Impiego e in quota parte sui Servizi privati per il lavoro (accreditati). Questa distinzione consente quindi sia di stimare le risorse indispensabili (umane, strumentali e finanziarie) a garantire i sevizi da erogare in via esclusiva da parte dei Centri per l'Impiego,

sia di stimare le ulteriori risorse necessarie a garantire i servizi (quelli di non esclusiva pertinenza dei CPI) erogabili in modo integrato7 mediante il coinvolgimento dei Servizi privati per il lavoro (accreditati n base agli articoli richiamati il Centro per l'impiego resta quindi il soggetto esclusivo che garantisce: servizi per il collocamento dei disabili, avviamento a selezioni nei casi previsti dall'art. 16 della legge n°56/1987, le attività propedeutiche e necessarie alla stipula del Patto di Servizio personalizzato, l'assegnazione di una somma denominata "Assegno individuale di Ricollocazione" graduata in funzione del profilo personale di occupabilità dell'utente8. I restanti servizi e attività che fanno capo ai Lep richiamati dall'art. 18 possono invece essere erogati anche dai Servizi per il lavoro privati (accreditati).
In tal senso, è possibile stabilire due macro-livelli di erogazione dei servizi e delle attività ad essi connessi da parte dei CPI. Il primo livello è quello che si "ferma" alle attività che, per norma, sono esclusivamente in capo ai CPI. Il secondo livello è quello che prevede anche uno o più dei servizi e attività che fanno capo ai Lep citati nell'art. 18 che potranno essere erogati dai CPI. Questa distinzione in due "macro-livelli" è stata rilevante per la stima dei tempi (ore/operatore) e dei costi connessi alla erogazione dei Lep in quanto tale distinzione (e relativa quantificazione) suggerisce il confine (primo macro-livello) entro il quale non si può scendere rispetto alla spesa che necessariamente deve essere sostenuta in modo diretto dallo Stato. La spesa relativa al secondo macro-livello diventa invece lo spazio entro cui è possibile far agire il "principio di complementarietà" con altri strumenti, ad esempio, i fondi strutturali (POR).

3. Vi sono due tra i Lep individuati che, per la tipologia di attività che prevedono, richiedono una rilevante attivazione di meccanismi di sussidiarietà con il territorio. Si fa riferimento al Lep "Supporto con specifici strumenti e incentivi" in relazione alle attività relative alla gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo, alla gestione di incentivi alla mobilità territoriale e alla gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro e al Lep "Orientamento di base" in relazione all'avviamento ad attività di formazione. È evidente che affinché sia assicurata efficacia, completezza e

credibilità alle attività erogate in relazione a questi Lep, vi è la necessità di coinvolgere soggetti esterni ai CpI sia per il contenuto specialistico che caratterizza queste attività, sia per le competenze tecniche professionali che è necessario agire. La possibilità di accedere a strumenti di conciliazione e a forme di incentivi al lavoro autonomo e alla mobilità territoriale è stata caratterizzata da discontinuità nei finanziamenti prevalentemente legati a programmi e progettazioni specifici e limitati nel tempo. Risulterebbe invece strategico garantirne la continuità di accesso. Allo stesso modo per le attività formative volte alla qualificazione e riqualificazione professionale, il cui accesso prevalente è stato fino ad ora anch'esso legato più al meccanismo dell'offerta che della domanda.

4. Per i beneficiari di strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, il Servizio pubblico per il lavoro deve garantire il monitoraggio funzionale all'esercizio della condizionalità9.Per i disoccupati non beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, tale attività non espressamente prevista dalla norma, tuttavia il monitoraggio coinvolge, in modo trasversale, tutti i Lep (e non solo quelli ad esclusività dei CpI); si tratta di una attività fondamentale per garantire, prima di tutto, l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni erogate in favore del cittadino. Nella stima dei costi associati alla erogazione delle prestazioni connesse ai Lep, si è tenuto conto di almeno 1 ora da dedicare al monitoraggio delle attività stabilite nel patto di servizio personalizzato indipendentemente dal fatto che il destinatario abbia o meno un sostegno al reddito. Per il monitoraggio funzionale all'esercizio della condizionalità, nel caso specifico in cui la persona usufruisca dell'Assegno di ricollocazione, sono state calcolate 2 ore.

5. Vi sono due ulteriori attività che si caratterizzano quali attività funzionali a garantire i Lep al cittadino ovvero attività che sono svolte dal Servizio per il lavoro pubblico e che coinvolgono in modo diretto altre tipologie di soggetti diversi dal cittadino. Si tratta dello scouting e della sensibilizzazione delle imprese. Va sottolineato che, mentre l'esercizio della condizionalità e il

monitoraggio ad esso funzionale, sono esplicitamente richiamati nel Dlgs 150/2015, non così per le attività relative allo scouting e alla sensibilizzazione delle imprese che non trovano specifica declinazione nel Dlgs 150/2015. Si tratta di attività fondamentali per garantire l'efficacia del Lep relativo al supporto all'inserimento-reinserimento al lavoro. Per l'efficace erogazione dei Lep ai cittadini, si configura infatti la necessità di stabilire un rapporto forte con le imprese. Risulta infatti evidente che il rapporto tra i CPI e le imprese trova fondamento nelle prestazioni da garantire ai cittadini soprattutto ai fini dell'incrocio domanda/offerta. In ogni caso, per tutti i servizi previsti, la conoscenza delle esigenze dei datori di lavoro risulta cruciale. Le attività di promozione e informazione erogate dalla rete dei Servizi Pubblici dell'Impiego hanno lo scopo di aggiornare le imprese in merito a servizi e opportunità disponibili sul territorio (compresi incentivi e agevolazioni per le assunzioni e per la formazione) in attuazione di policy nazionali o regionali. Questa tipologia di servizi diretta alle imprese si rivela di importanza determinante anche ai fini dell'attuazione delle strategie nazionali e regionali per il lavoro poiché consente di promuovere direttamente le policy progettate e darvi esecuzione. La stima dei tempi (ore/operatore) e dei costi connessi alla erogazione dei Lep ha tenuto conto anche di questa tipologia di attività.

6. Le 11 attività richiamate nell'art. 18 Servizi e misure di politica attiva del lavoro sono state raggruppate, in base a un criterio di omogeneità, in 4 macro-tipologie di servizio: orientamento di base, orientamento specialistico, supporto all'inserimento-reinserimento al lavoro, supporto con specifici strumenti e incentivi. L'aggregazione in 4 macro-tipologie ha tenuto conto, da un lato, della omogeneità relativa alle tipologie di attività, dall'altro, delle competenze tecnico professionali che l'Operatore (Case Manager e Assistente amministrativo) deve esercitare per poter svolgere determinato tipo di attività.

7. I servizi per il collocamento dei disabili e l'avviamento a selezioni nei casi previsti dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n°56 sono definiti Lep dalla norma e, per questo motivo in analogia con gli altri Lep, ne sono stati declinati i requisiti qualitativi e quantitativi10. Tuttavia, è evidente che i destinatari di cui alla legge n°68 del 1999 così come i cittadini che hanno le

caratteristiche per poter partecipare alle selezioni per posizioni lavorative disposte da amministrazioni/enti pubblici usufruiscono di tutti i Lep richiamati dal Dlgs 150/2015 e quindi: patto di servizio personalizzato, orientamento di base, orientamento specialistico, supporto all'inserimento-reinserimento al lavoro, supporto con specifici strumenti e incentivi, assegno di ricollocazione. Si sottolinea quindi che le attività sottese a questi due Lep, specifici per i due corrispondenti target, sono da ritenersi "aggiuntive" rispetto alle prestazioni di tutti gli altri Lep.

8. I servizi per il collocamento dei disabili e l'avviamento a selezioni nei casi previsti dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n°56 sono entrambi realizzati da Operatori dei CpI svolgendo attività di natura prevalentemente amministrativa; tali attività sono, in modo preponderante, svolte in back e non in presenza del destinatario. Le attività necessarie a garantire questi due Lep si qualificano quindi, nella sostanza, in modo diverso rispetto alle attività e ai servizi che caratterizzano i Lep relativi alla stipula del patto di servizio personalizzato, all'orientamento di base, all'orientamento specialistico, al supporto all'inserimento-reinserimento al lavoro, al supporto con specifici strumenti e incentivi e all'assegno di ricollocazione. Per quest'ultimi è necessario l'intervento del Case Manager, per gli altri due Lep è necessario l'intervento di un Operatore qualificato in ambito amministrativo

Nello specifico gli operatori assunti non andranno ad integrare le risorse già esistenti nelle attività ordinarie del centro per impiego ma saranno destinati ad attività difatto carenti ad oggi nei centri per l'impiego pugliesi.
Le attività principali nel quale saranno destinati tali operatori saranno:
"presa in carico dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza con conseguente piano di Ricollocazione"
In maniera schematica questi piani operativi per la ricollocazione seguiranno uno schema simile:

Piani operativi di ricollocazione, percorsi di formazione e ricollocazione con accordi conciliativi

Struttura	Per una gestione rapida e non conflittuale dei risvolti occupazionali legati a crisi e ristrutturazioni aziendali: 1. Attuare percorsi formativi, riqualificativi e ricollocativi già in pendenza di CIGS rivolti sia a lavoratori in esubero sia al resto della popolazione aziendale, funzionali al nuovo corso dell'attività; 2. Ridurre le procedure di licenziamento incentivando robustamente risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.
Obiettivo	Anticipare e migliorare la gestione delle ricadute occupazionali connesse a processi aziendali di crisi o ristrutturazione.
Richieste al legislatore	1. Superare il limite di fruibilità di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ripristinando quindi la "cassa integrazione a zero ore", per consentire di anticipare gli interventi formativi a fini ricollocativi già in pendenza di CIGS; 2. Introdurre una disciplina fiscale e contributiva agevolata per incentivare la sottoscrizione di offerte conciliative, volte alla risoluzione del rapporto di lavoro, così articolate: a. Importo base "a tutele crescenti", ossia una mensilità per ogni anno di anzianità nel rapporto di lavoro, con minimo 2 mensilità e massimo 18, più ulteriori 2 per i lavoratori con anzianità di servizio superiore ai 20 anni. Accettando l'assegno circolare con cui l'importo viene corrisposto, avviene la rinuncia ad ogni contenzioso relativo alla risoluzione stessa. Le somme dell'importo non contribuiscono a formare reddito imponibile e non sono soggette a contribuzione previdenziale. b. Ulteriori somme per transigere su altri eventuali profili di contenzioso. Stesso trattamento fiscale e contributivo del punto a); c. Importo di sostegno a costi di attività formative e outplacement («Piano operativo di

Ricollocazione»), integrando eventualmente il trattamento Naspi.

Entro il termine di 60 giorni dal ricevimento, se il lavoratore accetta l'offerta nella sua interezza, gode di ogni beneficio fiscale/contributivo previsto. Se non accetta il Piano operativo di Ricollocazione, perde il beneficio di cui alla lettera b).
3. Estendere la fruibilità della Naspi anche ai lavoratori che accettano la risoluzione consensuale prevista dal Piano operativo di Ricollocazione entro 60 giorni, con una durata pari a 24 mesi.
4. Introdurre un'apposita disciplina sui fondi di natura privatistica a sostegno dell'accantonamento di somme da devolvere parte in "conto impresa" per agevolare esodi o prepensionamenti e parte in "conto sistema", per finanziare interventi di formazione o placement.

Risultati attesi

Gli obiettivi tematici ed i risultati attesi si possono sintetizzare nella seguente maniera:

Obiettivo tematico	Risultato atteso	INDICATORI DI RISULTATO			
Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori	accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro.	Definizione tecnica Coinvolgimento e rafforzamento dei servizi per l'impiego (nuove metodologie, target svantaggiati, assegno di ricollocazione)	Unità di Misura Numero intero	Metodo di calcolo Σ CPI coinvolti e assistiti	Pianificazione 2020- 2022 100%

5. Procedure di attuazione

L'intervento di rafforzamento dei CPI con le risorse del POC SPAO si inserisce in un più ampio programma di potenziamento strutturale dei servizi per il lavoro in Puglia, a copertura dei posti vacanti che emergono dalla dotazione organica approvata da parte della Giunta regionale n. 318 del 21/02/2019 e con deliberazione da parte del Commissario Straordinario n. 37 del 27/09/2019.

Pertanto, previo esperimento delle procedure di cui all'art 30 e 34 bis del D.lgs 165/2001, ARPAL pubblicherà un bando pubblico di concorso per il reclutamento a tempo determinato da destinare ai Centri per l'impiego:

cat. C " Istruttore mercato del lavoro"; n. 40 unità
cat. D " Specialista in mercato e servizi per il lavoro"; n. 88 unità.

In particolare gli operatori del mercato del lavoro selezionati a tempo determinato per rafforzare i centri per l'impiego a valere sul POC SPAO, svolgeranno nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le attività previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2015, di seguito elencate:

a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
c) 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;

d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;

e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;

f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;

g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;

h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;

i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;

j) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;

k) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Competenze dei nuovi operatori

Per la realizzazione delle attività di cui all'art.5 della Convenzione Anpal/Regione Puglia del 04/11/2019, gli operatori aggiuntivi devono essere in possesso di adeguate competenze in materia di:

a) rilevazione delle caratteristiche dell'utente (bisogni e risorse) e valutazione delle diverse dimensioni di criticità, attraverso l'utilizzo degli strumenti appositamente predisposti in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione qualitativa;
b) individuazione degli intendenti da realizzare in funzione delle caratteristiche delle persone e delle risorse disponibili anche attraverso attività di orientamento specialistico;

c) definizione del patto di servizio personalizzato e delle modalità di monitoraggio degli intendenti;
d) scouting delle opportunità di lavoro, marketing e gestione del rapporto con le imprese;
e) consulenza alle imprese su norme, agevolazioni, incentivi, comunicazioni obbligatorie e di promozione dei servizi di incontro domanda e offerta.
f) Gli operatori devono, altresì, possedere conoscenze relative a:
   - le principali norme nazionali e regionali nel settore delle politiche attive - ivi inclusi gli incentivi al lavoro autonomo - della formazione professionale e della normativa sui contratti di lavoro;
   - gli strumenti informativi per la registrazione e trasmissione dei dati.

Strumenti e Modalità della procedura di selezione

La selezione dei nuovi operatori si svolgerà secondo le modalità procedurali indicate nel Regolamento per le assunzioni a Tempo determinato presso l'ARPAL Puglia approvato, con DGR 203/2019 del 05/02/2019, previo esperimento della mobilità obbligatoria o volontaria come previsto dall'art. 8 della Convenzione ANPAL- ARPAL Puglia.
Il bando per la selezione di cui all'articolo 3 del regolamento è di competenza dell'UO Personale e Formazione interna.

Qualifiche degli Operatori

Le categorie giuridiche ed i profili professionali dei nuovi operatori saranno i seguenti:
cat. C " Istruttore mercato del lavoro"; n. 40 unità
cat. D " Specialista in mercato e servizi per il lavoro"; n. 88 unità.

Distribuzione ed Impegno sulle attività

ELENCO PERSONALE CPI	(flussi utenza 2018 – curva Gaussiana)	DIPENDENTI T. I	Nuove Unità (128)	Cat. C*	Cat. D*
BA	331	75	60	18	42
COORDINAMENTO BARI		19			
ACQUAVIVA	14	4	2		
ALTAMURA	37	5	7		
BARI	77	8	16		
BITONTO	31	3	7		
CASAMASSIMA	17	2	3		
GIOIA DEL COLLE	18	3	3		
MODUGNO	14	2	3		
MOLFETTA	19	3	3		
MONOPOLI	16	8	1		
NOCI	22	8	3		
RUTIGLIANO	27	6	5		
RUVO-CORATO	26	1	5		
TRIGGIANO	14	3	2		
BAT	72	41	7	2	5
COORDINAMENTO BAT		4			
ANDRIA	22	14	2		

BARLETTA	19	8	2		
BISCEGLIE-TRANI	20	6	3		
CANOSA	11	9	0		
BR	115	26	21	7	14
COORDINAMENTO BR		5			
BRINDISI	37	10	6		
FRANCAVILLA	29	6	5		
MESAGNE	26	0	6		
OSTUNI	23	5	4		
FG	131	95	9	3	6
COORDINAMENTO FG		10			
ASCOLI SATRIANO	5	7	0		
CERIGNOLA	14	8	1		
FOGGIA	36	11	5		
LUCERA	11	10	0		
MANFREDONIA	25	12	3		
SAN SEVERO	23	19	0		
VICO DEL GARGANO	17	18	0		
LE	192	111	19	6	13
COORDINAMENTO LE		9			
CAMPI	24	11	3		
CASARANO	32	17	3		

GALATINA	13	6	1		
GALLIPOLI	13	5	1		
LECCE	41	12	7		
MAGLIE	12	13	0		
MARTANO	12	6	1		
NARDO'	22	12	2		
POGGIARDO	10	5	1		
TRICASE	14	15	0		
TA	98	45	12	4	8
COORDINAMENTO TA		4			
CASTELLANETA	12	5	1		
GROTTAGLIE	16	6	2		
MANDURIA	11	7	1		
MARTINA FRANCA	15	11	1		
MASSAFRA	10	7	1		
TARANTO	34	5	6		
Totale complessivo	940	393	128	40	88

La durata contrattuale, non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi, sarà definita al momento della stipula dei singoli contratti in relazione ai termini di rendicontabilità delle attività e delle spese così come concordati con Anpal.

Il personale assunto sarà inizialmente in affiancamento ad operatori esperti per acquisire la necessaria formazione e conoscenza sugli strumenti informativi e sulle procedure adottate nei centri per l'impiego.

6. Modalità di rendicontazione

ARPAL PUGLIA si impegna a tenere un sistema contabile separato rispetto a quello generale. Al fine di valutarne l'ammissibilità, tutti i costi devono essere documentati, trasparenti e suddivisi per voci, nel rispetto dei criteri di pertinenza, congruità e coerenza, così come previsto per la rendicontazione a costi reali.
Le spese ammissibili sono relative alle spese sostenute per il personale inserito nei CPI per garantire il rafforzamento dei servizi per l'impiego . ARPAL PUGLIA, in qualità di O.I., provvederà a svolgere i controlli di I livello sulle spese sostenute, attraverso la costituzione di un ufficio interno che sioccuperà di verificare l'ammissibilità delle spese sostenute in conformità ai Regolamenti UE e alla pertinente normativa nazionale. ARPAL PUGLIA predisporrà i riepiloghi della spesa sostenuta riportando tutti gli elementi identificativi relativi al costo del personale impegnato nel progetto, in base ai quali è possibile confermare l'univoca e chiara attribuzione delle relative spese e scongiurare il rischio del doppio finanziamento.
Trattandosi di costi di personale, si procede con la verifica di ammissibilità dei costi reali sostenuti, effettuando i controlli di primo livello propedeutici alla rendicontazione dei costi nel Sistema SIGMAPOC.

L'Agenzia ARPAL PUGLIA garantisce la correttezza e completezza dei dati da inviare ad ANPAL per il monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento delle attività, per la valutazione degli interventi di rafforzamento e per la rendicontazione dei costi sostenuti.
Le spese ammissibili al POC SPAO sono relative alle spese sostenute per il personale inserito nei CPI per garantire il rafforzamento dei servizi per l'impiego.
In sintesi, l'Agenzia ARPAL PUGLIA:
- procede alla attuazione delle misure di potenziamento e di rafforzamento degli organici sostenendone i costi relativi al personale coinvolto;

- predispone i riepiloghi della spesa sostenuta e liquidata per l'effettuazione dei controlli di primo livello (desk e in loco, laddove previsti) di competenza. I riepiloghi suddetti riportano tutti gli elementi identificativi relativi a operatori, durata e decorrenza del contratto, in base ai quali è possibile confermare in sede di controllo di I livello l'univoca e chiara attribuzione delle relative spese e scongiurare il rischio del doppio finanziamento;
- garantisce il necessario contributo e supporto in caso di audit, di sistema e delle operazioni, e per altre eventuali richieste da parte dell'Autorità di Gestione, Autorità di Certificazione e Autorità di Audit incaricate sul POC SPAO.

Ai sensi dell'art. 140 del Regolamento (UE) n. 1303/2013, l'Agenzia ARPAL PUGLIA rispetta gli obblighi di conservazione per i 3 anni successivi all'anno in cui ha avuto luogo la chiusura parziale.

7. Monitoraggio delle attività

Il monitoraggio e la valutazione costituiscono elementi strategici del Piano.

L'ARPAL trasmetterà la comunicazione di avvio attività, dopo l'approvazione del Piano di Attuazione come previsto dall'articolo 9 della convenzione.

L'ARPAL predisporrà un monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento del "Piano di attuazione", inoltre fornirà all'ANPAL e/o a soggetti da esso incaricati i dati relativi agli interventi di rafforzamento in corso di realizzazione.

Resta inteso che l'ANPAL rimane quale soggetto di coordinamento titolare del monitoraggio e valutazione, quindi fornirà/assicurerà almeno un rapporto all'anno sull'attuazione del piano in maniera da misurare il raggiungimento degli obiettivi.

8. Cronoprogramma

La seguente tabella indica la tempistica di attuazione degli interventi di rafforzamento in termini di svolgimento delle procedure di selezione delle risorse e di esecuzione delle attività in funzione della articolazione del Piano.

Schedulazione Fasi procedurali / Attività			2019				2020				2021				2022			
Descrizione	**Data Inizio**	**Data Fine**	**I**	**II**	**III**	**IV**	**I**	**II**	**III**	**IV**	**I**	**II**	**III**	**IV**	**I**	**II**	**III**	**IV**
Fase 1 – Svolgimento procedura di selezione																		
Attività "Procedura concorsuale"	**Gennaio 2020**	**Febbraio 2020**					**X**											
Fase 2 - Attuazione interventi																		
Attività "Rafforzamento Servizi per l'Impiego"	**Maggio 2020**	**Dicembre 2022**						**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**