

ALLEGATO A) al Decreto n° 36 del 04/03/2022



**PIANO DI ATTUAZIONE REGIONALE
PER IL RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO
A VALERE SULLE RISORSE DEL
PON INCLUSIONE**

PERIODO DI RIFERIMENTO 2020-2023

INDICE

1. Principali riferimenti.....	3
2. Premessa	4
3. Contesto di riferimento	4
3.1. L’evoluzione del “mercato del lavoro”	4
3.2 Le politiche regionali e nazionali per l’inclusione sociale	10
4. Contenuti del Piano di rafforzamento	12
5. Procedure di attuazione	14
6. Modalità di rendicontazione	20
7. Monitoraggio	20
8. Cronoprogramma	21

1. Principali riferimenti

Organismo Intermedio	<i>L'Arpal-Puglia viene individuata con il ruolo di Organismo Intermedio del PON INCLUSIONE ai sensi del comma 7 dell'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013</i>
Pogramma Operativo	Programma Operativo Nazionale (PON) INCLUSIONE
Atto di approvazione	<i>CCI 2014IT05SFOP001</i>
Periodo di programmazione	<i>2014-2020</i>
Assi	Assi 1 e 2 “Sostegno a persone in povertà e marginalità estrema – Regioni più sviluppate, Regioni meno sviluppate e in transizione”
Obiettivo Tematico/Priorità di investimento	<i>OT9/9i</i>
Azione	<i>9.1.1 – Supporto alla sperimentazione di una misura nazionale di inclusione attiva che prevede l'erogazione di un sussidio economico a nuclei familiari in condizioni di povertà condizionale alla adesione ad un progetto di attivazione sociale e lavorativa attraverso il rafforzamento dei servizi di accompagnamento e delle misure di attivazione rivolte ai destinatari.</i>
Categoria di operazioni	<i>109</i>
Periodo di riferimento del Piano di attuazione	<i>2020-2023</i>
Categoria di regioni	<i>Regioni meno sviluppate</i>
Data di stipula della Convenzione con l'Autorità di Gestione	<i>DD n. 387 dell'11/11/2019; Convenzione n. 3380 del 17/12/2019;</i>
Risorse finanziarie	<i>€ 6.073.286,07</i>
Destinatari	<i>n. 53 operatori qualificati in materia di inclusione attiva da assumere a tempo determinato</i>
Indicatori di progetto	<i>Numero di utenti presi in carico dai 53 operatori Numero di azioni di politica attiva erogate Numero utenti inseriti in percorsi di inclusione socio lavorativa Numero utenti collocati al lavoro Numero di sedute in équipe multidisciplinari effettuate</i>

Data avvio	<i>La data di avvio sarà come da cronoprogramma a Maggio 2020 con termine a Dicembre 2023</i>
Indicatori PON	Indicatore di risultato: <i>partecipanti le cui famiglie sono senza lavoro, impegnati nella ricerca di un lavoro, in un percorso di istruzione/formazione, nell'acquisizione di una qualifica, in una occupazione al momento della conclusione della loro partecipazione all'intervento</i> Indicatore di output: <i>partecipanti le cui famiglie sono senza lavoro</i>

2. Premessa

In data 31/10/2019 è stata sottoscritta, con la Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso la quale opera la Divisione III individuata Autorità di Gestione del PON Inclusion, la Convenzione per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva che ha assegnato alla ARPAL PUGLIA, in qualità di Organismo Intermedio, risorse complessive pari ad Euro 6.073.286,07 finalizzate al rafforzamento dei CPI della Regione Puglia attraverso l'inserimento di n. 53 unità (600 su base nazionale) di personale particolarmente qualificato in materia di sostegno all'inclusione attiva. Il Decreto di approvazione della Convenzione è stato registrato con n. 3380 del 17 dicembre 2019.

Con il presente documento, pertanto, si descrivono il contesto di riferimento, le modalità e i tempi di attuazione dell'intervento di rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego con particolare riferimento alle suddette 53 unità. 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 altresì osservate le disposizioni riportate in Convenzione in materia di gestione, controllo, monitoraggio e valutazione e le ulteriori istruzioni operative fornite dalla Divisione III del Ministero del Lavoro e/o da ANPAL (AdG del POC SPAO cui spetta l'onere dell'azione formativa anche per le 53 unità relative al presente piano).

3. Contesto di riferimento

Il decennio appena trascorso ha visto il succedersi ed il combinarsi di complicati processi di transizione e trasformazione istituzionale, economica, organizzativa e politica. In questo paragrafo si analizzeranno da un lato l'evoluzione del quadro normativo della materia del "lavoro", dall'altro quella

relativa alle politiche di inclusione per le quali la Regione Puglia è stata una delle prime amministrazioni a dotarsi di un apposito strumento approvato con propria legge regionale.

3.1. L'evoluzione del “mercato del lavoro”

La Legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni) ha avviato la riforma delle funzioni degli enti territoriali e definito le funzioni fondamentali delle città metropolitane e delle province nella nuova veste di “Area vasta” e ha previsto che lo Stato e le Regioni, secondo le rispettive competenze, attribuiscono le funzioni provinciali diverse da quelle definite al comma 85, tra cui rientrano anche le funzioni e i compiti in materia di occupazione e mercato del lavoro. Nel processo di riordino delle funzioni in materia di mercato del lavoro si è innestata, quale tappa fondamentale, la Legge del 10 dicembre 2014 n. 183, nota come Jobs Act, con i relativi Decreti legislativi attuativi. Si è delineato un nuovo modello di politiche del lavoro che distingue tra politiche attive e passive ed è finalizzato a un approccio preventivo al tema dell'occupazione volto a intervenire sulle cause della disoccupazione (mediante cd. politiche attive) e non solo a fronteggiare i problemi legati all'assenza del lavoro (cd. politiche passive). Le politiche del lavoro in tale contesto non si rivolgono solo a specifici target di beneficiari, ma a tutte le persone inoccupate e disoccupate che si dichiarano immediatamente disponibili al lavoro e ai lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro a rischio di disoccupazione. Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 ha dato avvio al processo di trasferimento alle regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo agli articoli 11 e 18 le funzioni e i compiti di competenza delle Regioni e ridefinendo il sistema dei servizi per il lavoro.

Nel triennio 2015/2017 la gestione dei Centri per l'Impiego e l'erogazione dei servizi all'utenza per la Puglia sono stati garantiti mediante convenzioni tra Regione, Province pugliesi e Città Metropolitana di Bari. La legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205) ha disposto il trasferimento alle Regioni o all'ente regionale all'uopo costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, del personale a tempo indeterminato delle città metropolitane e delle province in servizio presso i CPI.

Con Legge Regionale n. 29 del 29 giugno 2018, avente ad oggetto “Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato”, la Regione Puglia ha disciplinato le funzioni e i compiti in materia di servizi per il lavoro in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio) e nel rispetto degli indirizzi generali di cui all'art. 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n.150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Alla luce di tale normativa, il sistema regionale per il lavoro pugliese si articola in ambiti territoriali e funzionali e 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.

La rete regionale dei Servizi per le Politiche attive del lavoro pugliese, che opera in raccordo con il sistema regionale degli organismi accreditati a erogare attività di orientamento e formazione, è costituita da:

- **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, che costituiscono articolazioni operativo-funzionali dell'ARPAL;
- **I soggetti accreditati** a erogare ai servizi per il lavoro.

L'Arpal Puglia

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro Puglia (ARPAL – Puglia) è l'ente tecnico, operativo e strumentale 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.

L'Agenzia è dotata di personalità giuridica e piena autonomia e, in quanto ente strumentale, 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;
- 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;

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.

L'Arpal Puglia è organizzata a livello centrale in una Direzione Generale ed in 8 Unità Operative: Coordinamento di Staff, Affari generali - Personale e formazione interna – Contenzioso, Bilancio – Ragioneria, Patrimonio – Attività Negoziali e Coordinamento Servizi per l'Impiego (n. 4 U.O.).

I Centri per l'Impiego: compiti, articolazione ed organizzazione

La gestione dei Centri per l'Impiego regionali è demandata all'ARPAL Puglia, che ne assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e monitora 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 e, in coerenza con gli indirizzi della Strategia Europea 2020, la piena inclusione sociale.

In particolare, i CpI svolgono le seguenti attività:

- a) presa in carico, la determinazione del profilo personale di occupabilità, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e orientamento di base;
- b) stipula del patto di servizio personalizzato;
- c) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche con sessioni di gruppo, entro novanta giorni dalla registrazione;
- d) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, proposte di lavoro o altre misure di politica attiva, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro;
- e) orientamento e assistenza all'autoimpiego e all'attività di lavoro autonomo e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa e gestione, anche in forma indiretta, dei relativi incentivi;
- f) avviamento alla formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'inserimento lavorativo;
- g) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo di strumenti messi a disposizione dal Ministero del lavoro e/o dall'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL);
- h) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, l'apprendistato e le iniziative di mobilità nazionale e transnazionale anche avvalendosi della rete EURES - European Employment Services;
- i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- j) promozione di prestazioni di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. 150/2015;
- k) attivazione di servizi mirati a favore delle fasce deboli;
- l) fornitura di servizi per la facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'assistenza alla preselezione in ragione dei fabbisogni professionali, l'accesso agli incentivi e la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni occupazionali e formativi;
- m) tutti gli altri compiti in materia di servizi per il lavoro e politiche attive a essi affidati dall'ARPAL, ivi comprese le misure di contrasto al lavoro nero, con particolare riferimento al mercato del lavoro agricolo;
- n) promozione di servizi e azioni di politiche attive di contrasto al lavoro nero e al caporalato con particolare riferimento al mercato del lavoro agricolo per l'inclusione di lavoratori stranieri.

I CpI, inoltre:

- a) svolgono 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) provvedono, 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; la Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro di cui all'articolo 7, definisce le modalità per la formazione delle graduatorie e le relative procedure di scorrimento, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442 (Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 20, comma 8, della L. 15 marzo 1997, n. 59).

Il territorio della Regione Puglia è articolato in 44 CpI divisi in 6 ambiti territoriali provinciali a capo di ognuno dei quali è preposta una struttura di Coordinamento. La Regione Puglia, con Determinazione n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019, ha assegnato all'Arpal Puglia n. 391 unità di personale a t.i. già in servizio presso i Centri per l'Impiego, talchè la situazione risulta la seguente:

- ✓ Ambito di Bari: n. 13 CPI con n. 73 unità a t.i. (19% del personale globale assegnato);
- ✓ Ambito di Barletta-Andria-Trani: n. 4 CPI con n. 41 unità a t.i. (10% del personale globale assegnato);
- ✓ Ambito di Brindisi: n. 4 CPI con n. 26 unità a t.i. (7% del personale globale assegnato);
- ✓ Ambito di Foggia: n. 7 CPI con n. 95 unità a t.i. (24% del personale globale assegnato) ;
- ✓ Ambito di Lecce: n. 10 CPI con n. 111 unità a t.i. (28% del personale globale assegnato);
- ✓ Ambito di Taranto: n. 6 CPI con n. 45 unità a t.i. (12% del personale globale assegnato) ;

In questo contesto organizzativo, caratterizzato da un forte sottodimensionamento operativo e strutturale che, ovviamente, si ripercuote sulle funzioni, sulle azioni e sulla qualità del servizio offerte all'utenza, si innesta l'azione del legislatore che all'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" poi concretizzatosi nell'Accordo sancito in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017.

3.2 Le politiche regionali e nazionali per l'inclusione sociale

La Regione Puglia è stata una delle prime regioni a dotarsi di una propria misura di sostegno al reddito e di contrasto alla povertà, di inclusione attiva di persone escluse o a rischio di esclusione sociale per l'assenza di lavoro e condizioni di fragilità socioeconomica complessa, denominata **Reddito di Dignità**.

Introdotta nell'ordinamento regionale con la legge n. 3/2016 e normata attraverso il Regolamento n. 8/2016, in stretta coerenza con il quadro nazionale di disciplina della sperimentazione del SIA, la norma ha promosso una strategia complessiva di contrasto al disagio socioeconomico, alla povertà e all'emarginazione sociale, attraverso l'attivazione di interventi integrati per l'inclusione sociale attiva e, nell'ambito delle proprie competenze in materia di coordinamento e programmazione delle politiche sociali ai sensi dell'art. 117, comma 2, let. m) della Costituzione, la costruzione ed il potenziamento dell'inclusione, favorendo l'inserimento al lavoro e l'attivazione di misure di sostegno economico con l'ulteriore sperimentazione di percorsi di innovazione sociale.

L'attuazione del RED ha dato luogo ad un periodo particolarmente intenso di interlocuzioni a tutti i livelli, perché Regione e Comuni hanno lavorato su una misura nuova e particolarmente complessa sia nella fase di accertamento dei requisiti per l'accesso alla misura che nella fase di presa in carico, **senza risorse umane aggiuntive**, con una piattaforma unica regionale (progettata, testata ed implementata ad hoc) per la totale dematerializzazione delle procedure di presentazione delle domande, di istruttoria, di gestione delle stesse e di rendicontazione, da aggiornare costantemente per effetto dei progressivi cambiamenti introdotti da Governo nazionale ai criteri di accesso al SIA.

I Comuni pugliesi sono stati da subito impegnati nella presa in carico multiprofessionale e nella definizione dei patti per l'inclusione per tutti gli aventi diritto a ReD, mentre a livello nazionale si è avuto accesso al beneficio economico SIA senza alcun sostanziale e vincolante obbligo di ulteriore presa in carico. Il successo della misura è stato assicurato dal coinvolgimento dei soggetti privati, del terzo settore e delle altre amministrazioni pubbliche per la definizione di proposte di tirocinio per l'inclusione, di progetti di sussidiarietà e lavoro di comunità.

Il ReD è stato il primo strumento caratterizzato dalla imprescindibile connessione tra sostegno economico e percorso di attivazione attraverso la sottoscrizione del patto di inclusione contenente un impegno concreto di “ricerca attiva di lavoro” (es: avere attiva una D.I.D. presso il Centro per l’Impiego) e di attivazione, espresso in un tirocinio per l’inclusione, in un progetto di sussidiarietà o in un lavoro di comunità (gli attuali PUC).

Nel corso del 2017, mentre la Puglia lavorava per mettere in piedi il sistema di gestione del ReD, ha visto la luce la cd. legge delega per il contrasto alla povertà (l.n. 33/2017) e il successivo decreto legislativo n. 147/2017 di istituzione del **Reddito di Inclusione** (REI) a livello nazionale.

Il REI prevedeva l’erogazione di un beneficio economico associato alla definizione di un percorso per l’uscita dalla situazione di povertà. Si trattava di una misura universale che, per la sua attuazione, comportava l’intervento di più attori pubblici, tra cui i Centri per l’Impiego. Tra gli interventi previsti, e da garantire a tutti i nuclei beneficiari, era prevista la valutazione multidimensionale della situazione di bisogno e la definizione del progetto personalizzato che, nei casi di esclusiva problematica lavorativa, veniva sostituita dal Patto di Servizio ai sensi del D. Lgs. n. 150/2015, art. 20, di competenza dei CPI. Pertanto, gli operatori dei CPI potevano essere chiamati ad intervenire nelle equipe multidisciplinari per la valutazione dei bisogni e delle risorse del nucleo, e per la successiva stesura del progetto personalizzato.

La Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019 ha disciplinato il **Reddito di Cittadinanza**, quale “misura fondamentale di politica attiva del lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all’esclusione sociale, nonché 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”; l’erogazione del RDC è condizionata alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) al lavoro da parte dei componenti del nucleo familiare maggiorenni, nonché all’adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all’inserimento lavorativo e all’inclusione sociale.

L’art. 4 della Legge 26/2019, inoltre, stabilisce che “agli interventi connessi al RDC, incluso il percorso di accompagnamento all’inserimento lavorativo, il richiedente ed il suo nucleo familiare accedono previa valutazione multidimensionale, finalizzata ad identificare i bisogni del nucleo familiare, ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. n. 147/2017” e che “nel caso in cui, in esito alla valutazione preliminare, i bisogni del nucleo familiare e dei suoi componenti prevalentemente connessi alla situazione lavorativa siano rilevati come complessi, essi possono sottoscrivere il Patto per l’inclusione sociale, con l’ulteriore coinvolgimento, oltre ai CPI ed ai servizi sociali, di altri servizi territoriali di competenza; tale Patto assume le caratteristiche del piano personalizzato e in esso sono inclusi interventi e servizi sociali di contrasto alla povertà attivati anche in favore dei beneficiari che sottoscrivono il Patto di lavoro.

4. Contenuti del Piano di rafforzamento

I dispositivi normativi e procedurali, previsti dal ReD/SIA prima e dal REI poi, miravano a favorire l'instaurazione ed il consolidamento di rapporti di collaborazione tra i Centri per l'Impiego ed i Servizi Sociali dei Comuni afferenti. L'obiettivo era quello di garantire la rilevazione e la valutazione delle caratteristiche di fragilità del soggetto e di definire e condividere un programma personalizzato di intervento adeguato a contrastare le diverse vulnerabilità di cui la persona è portatrice. Pur nelle diversità di contesto e strutturali dei 44 CpI e dei 45 Ambiti Sociali della Regione Puglia, si sono potute concretizzare esperienze e sperimentazioni che consentono ora, con gli attesi supporti in termini di risorse umane qualificate e dedicate ed in presenza di una Piattaforma che permette l'interscambio dei dati, di garantire un adeguato servizio di accoglienza, informazione, presa in carico e accompagnamento per l'utenza beneficiaria del Reddito di Cittadinanza e, più in generale, per le persone in condizione di vulnerabilità.

A tal proposito, l'Accordo sancito in Conferenza Unificata il 21 dicembre 2017 che, in linea con il dettato normativo, adotta il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, prevede:

- a) al punto 4.2 che “considerata la necessità di rafforzare le sinergie tra amministrazioni allo scopo di fornire un approccio complessivo alle persone che fronteggiano disagi multidimensionali, saranno previsti interventi sinergici anche a valere sull'obiettivo tematico 9 (inclusione sociale e lotta alla povertà e ogni discriminazione), in particolare tra i diversi PON a titolarità del Ministero;
- b) al punto 5.2.3.1 prevede che “per quanto attiene al rafforzamento dei CPI attraverso l'inserimento di 600 operatori (53 per la Regione Puglia) qualificati in materia di sostegno all'inclusione attiva di cui al punto 5.2.4, la ripartizione terrà conto, da una parte, della necessità della distribuzione equilibrata delle risorse sul territorio nazionale e, dall'altra, dell'incidenza del fabbisogno dell'utenza. Pertanto l'attribuzione sarà effettuata a partire da due operatori per ciascuna Provincia per un totale di 214 operatori; i restanti 386 saranno distribuiti in proporzione alla stima dei potenziali utenti del Sostegno per l'inclusione attiva, usata per il riparto delle risorse nel decreto di attuazione del SIA. Il periodo di riferimento è fino al 2020”;
- c) al punto 5.2.4 che “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 progetto di rafforzamento sarà realizzato a valere, in maniera paritaria, sulle risorse del PON SPAO e del PON Inclusione e prevederà l'inserimento di personale particolarmente qualificato e la definizione di una azione formativa per gli operatori dei CPI”.

Il presente Piano, quindi, si pone come strumento di attuazione per quanto attiene al rafforzamento dei CPI della regione Puglia attraverso l'inserimento di n. 53 operatori qualificati in materia di sostegno all'inclusione attiva, con l'obiettivo generale di rafforzare il coordinamento delle politiche attive del lavoro al fine di aumentarne l'efficienza ed efficacia per il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni fissati dal decreto legislativo n. 150/2015 e D.M. 11 gennaio 2018, n 4.

Ai sensi dell'art.1 della L. 26/2019, il RdC costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili.

In relazione al presente piano, pertanto, si richiama il LEP **“Presenza in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità”** (lettera N, allegato B del D.M. 4/2018) che prevede le seguenti **attività**:

- individuazione del fabbisogno informativo/orientativo del destinatario,
- analisi-valutazione approfondita del profilo di fragilità delle persone,
- attivazione/partecipazione ai lavori dell'equipe multiprofessionale,
- contributo all'elaborazione, in integrazione con gli altri componenti dell'equipe multiprofessionale, del programma personalizzato comprendente misure di politica attiva del lavoro/sociale e/o sanitario,

ed i seguenti prodotti/risultati:

- programma personalizzato sottoscritto dalla persona comprendente misure del lavoro, sociale e/o sanitarie,
- persona attivata e accompagnata nella costruzione di un programma personalizzato multi-azione finalizzato a superare le diverse condizioni di fragilità che la allontanano dal lavoro e dall'inclusione sociale.

In funzione dei livelli essenziali delle prestazioni sopra richiamati e delle attività sottese alla misura nazionale del RdC e regionale del ReD, le tipologie di intervento nelle quali saranno impegnati i CPI **e a cui saranno dedicati gli operatori qualificati assunti con le risorse del PON Inclusione** saranno le seguenti: possono essere così sintetizzate:

- a) analisi della domanda e lettura del bisogno;

- b) progettazione e realizzazione di percorsi orientativi per individui e per nuclei familiari;
- c) analisi dei contesti lavorativi, sociali e organizzativi di riferimento;
- d) definizione di progetti di sviluppo sociale, professionale e personale con relativi piani d'azione;
- e) conduzione di colloqui individuali e di gruppo;
- f) gestione dei processi di apprendimento individuale e di gruppo;
- g) conduzione di laboratori di gruppo;
- h) assessment delle risorse personali e professionali;
- i) analisi delle competenze;
- j) partecipazione all'equipe multidisciplinari per la valutazione multidimensionale prevista dall'art. 5, comma 7, del Decreto Legislativo 147 del 15 settembre 2017 e, ove necessario, per la predisposizione del progetto personalizzato previsto dall'art. 6 del citato Decreto Legislativo 147 del 15 settembre 2017;
- k) predisposizione del patto di servizio ovvero dal programma di ricerca intensiva di occupazione, come previsto dall'art. 5. Comma 5, del Decreto Legislativo 147 del 15 settembre 2017;
- l) attivazione di reti professionali.

Oltre agli interventi diretti con l'utenza, il Centro per l'Impiego sarà parte attiva delle azioni di sistema in raccordo con gli altri soggetti territoriali, pubblici/privati e del privato sociale, a diverso titolo coinvolti nell'implementazione delle misure connesse al RdC e ad altri interventi comunque rivolti a target in condizione di svantaggio e a rischio di marginalità sociale.

Alla luce di quanto sopra, gli **indicatori di progetto** relativi all'attività di queste 53 unità di personale saranno rappresentati da:

- ✓ Numero di utenti presi in carico;
- ✓ Numero di azioni di politica attiva erogate;
- ✓ Numero utenti inseriti in percorsi di inclusione socio lavorativa;
- ✓ Numero utenti collocati al lavoro;
- ✓ Numero di sedute in équipe multidisciplinari effettuate.

5. Procedure di attuazione

L'intervento di rafforzamento dei CPI con le risorse del PON Inclusion e 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 di ARPAL Puglia approvata da parte della Giunta regionale con Deliberazione n. 318 del 21/02/2019, come modificata dalla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 57 del 30/12/2019 a seguito dell'adozione della deliberazione giuntale n. 2232/2019, da parte della Regione Puglia, del Piano Regionale straordinario di potenziamento dei CPI in attuazione del Piano nazionale di cui al D.M. n. 74/2019. Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 02/03/2020, le suddette 53 unità sono state inserite nel Piano annuale delle assunzioni 2020.

Pertanto, ai sensi dell'art. 7 della Convenzione sottoscritta il 31/10/2019, l'Arpal Puglia pubblicherà un bando di concorso per il reclutamento a tempo determinato di n. 53 unità da destinare ai Centri per l'impiego di Categoria D per "Specialisti in mercato e servizi per il lavoro", secondo le modalità procedurali indicate nel proprio Regolamento per le assunzioni a Tempo determinato approvato con DGR 203/2019 del 05/02/2019, previo esperimento delle procedure di cui all'art 30 e 34 bis del D.lgs 165/2001.

Come previsto dall'Allegato 1 della Convenzione summenzionata, le unità da reclutate dovranno essere in possesso dei seguenti titoli di studio:

- a. diploma di laurea magistrale/specialistica in scienze dell'economia, giurisprudenza, sociologia, psicologia, scienze della formazione, o diploma di laurea del "vecchio ordinamento" in economia, giurisprudenza, pedagogia, sociologia, psicologia, o altro diploma di laurea equiparato per legge ad uno dei suddetti titoli o titolo di studio conseguito all'estero e riconosciuto equipollente ai sensi delle vigenti disposizioni;
ovvero
- b. laurea triennale nelle stesse classi di cui sopra con almeno 2 anni di esperienza lavorativa (24 mesi anche non consecutivi) nel triennio 2014-2016, in qualità sia di consulente esterno sia di dipendente, in organizzazioni pubbliche e private in cui si svolgono attività di orientamento e/o accompagnamento al lavoro, di ricerca nell'ambito dell'orientamento al lavoro e dello sviluppo di carriera, di formazione e selezione del personale.

e dovranno possedere le seguenti competenze:

- approfondita conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro e del mondo delle professioni;

- conoscenza della normativa delle principali forme contrattuali e delle politiche del lavoro con particolare riferimento alle misure previste per l'inclusione sociale;
- competenza ad analizzare i bisogni di utenti in transizione scuola-lavoro-lavoro con particolare riferimento a persone in condizioni socio-familiari difficili e/o di povertà;
- competenza a leggere e analizzare le variabili del contesto;
- competenza a intervenire sulle dinamiche individuali e di gruppo;
- competenza a gestire la relazione d'aiuto;
- competenza a lavorare in gruppo (team building, problem setting);
- competenza a interagire con la rete territoriale dei servizi per il lavoro e per la formazione nonché con le reti e i servizi sociali;
- buone conoscenze dei principali software e delle relative applicazioni utilizzate nell'orientamento.

Si ipotizza, inoltre, la seguente ripartizione del personale da reclutare per Ambito Provinciale e CpI:

ELENCO PERSONALE CPI	(flussi utenza 2018 – curva Gaussiana)	DIPENDEN TI T. I.	Nuove Unità (53 – Cat. D)
BA	331	73	16
COORDINAMENTO BA		19	
ACQUAVIVA	14	4	1
ALTAMURA	37	5	1
BARI	77	8	4
BITONTO	31	3	1
CASAMASSIMA	17	2	1

GIOIA DEL COLLE	18	3	1
MODUGNO	14	2	1
MOLFETTA	19	2	1
MONOPOLI	16	7	1
NOCI	22	8	1
RUTIGLIANO	27	6	1
RUVO-CORATO	26	1	1
TRIGGIANO	14	3	1
BAT	72	41	6
COORDINAMENTO BAT		4	
ANDRIA	22	14	2
BARLETTA	19	8	2
BISCEGLIE-TRANI	20	6	1
CANOSA	11	9	1
BR	115	26	5
COORDINAMENTO BR		5	
BRINDISI	37	10	2
FRANCAVILLA	29	6	1

MESAGNE	26	0	1
OSTUNI	23	5	1
FG	131	95	8
COORDINAMENTO FG		10	
ASCOLI Satriano	5	7	1
CERIGNOLA	14	8	1
FOGGIA	36	11	2
LUCERA	11	10	1
MANFREDONIA	25	12	1
SAN SEVERO	23	19	1
VICO DEL GARGANO	17	18	1
LE	192	111	11
COORDINAMENTO LE		9	
CAMPI	24	11	1
CASARANO	32	17	1
GALATINA	13	6	1
GALLIPOLI	13	5	1
LECCE	41	12	2

MAGLIE	12	13	1
MARTANO	12	6	1
NARDO'	22	12	1
POGGIARDO	10	5	1
TRICASE	14	15	1
TA	98	45	7
COORDINAMENTO TA		4	
CASTELLANETA	12	5	1
GROT'TAGLIE	16	6	1
MANDURIA	11	7	1
MARTINA FRANCA	15	11	1
MASSAFRA	10	7	1
TARANTO	34	5	2
Totale complessivo	940	391	53

Le suddette 53 assunzioni a t.d. con durata contrattuale di 24 mesi saranno formalizzate con specifici provvedimenti amministrativi nei quali verranno indicati tutti gli elementi identificativi in base ai quali si potrà attestare l'univoca attribuzione di tali contratti al PON Inclusion e in

maniera chiara e distinta, oltre che per quanto di legge, anche al fine di scongiurare il rischio del doppio finanziamento, dovuto alle diverse fonti di finanziamento dei Piani di rafforzamento ordinario e straordinario.

Sulla scorta delle indicazioni che perverranno dall'AdG del POC SPAO, 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

L'ARPAL PUGLIA si impegna a tenere un sistema contabile separato rispetto a quello generale. Al fine di valutarne l'ammissibilità, tutti i costi saranno documentati, trasparenti e suddivisi per voci, nel rispetto dei criteri di pertinenza, congruità e coerenza. Ai sensi dell'art. 9 della Convenzione, ARPAL PUGLIA renderà il personale direttamente assunto **a costi standard**, secondo il criterio dell'UCS la cui metodologia è stata approvata con Decreto Direttoriale n. 406 del 1° agosto 2018; utilizzerà la rendicontazione **a costi reali** per tutti gli altri costi ammissibili previsti nel piano finanziario. Le spese ammissibili saranno quelle relative alle spese sostenute per le n. 53 unità che saranno inserite nei CpI per garantire il rafforzamento dei servizi per l'impiego.

In qualità di O.I., ARPAL PUGLIA procederà con la verifica di ammissibilità dei costi sostenuti, effettuando i controlli di primo livello propedeutici alla rendicontazione dei costi nel Sistema SIGMA Inclusion.

L'ARPAL PUGLIA predisporrà i riepiloghi della spesa sostenuta riportando tutti gli elementi identificativi relativi al costo del personale impegnato nel progetto garantendo, in tal modo, 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 PON Inclusion.

L'ARPAL PUGLIA rispetta gli obblighi di conservazione dei documenti ai sensi dell'art. 140 del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali corrisponderà ad ARPAL Puglia l'importo di **€ 6.073.286,07** tramite liquidazioni trimestrali sulla base della presentazione di idonea documentazione contabile, corredata da una relazione descrittiva delle attività svolte e dei relativi costi sostenuti (riepiloghi), specificando in particolare il numero di risorse impiegate. In sede di avvio delle attività, l'ARPAL Puglia richiederà all'AdG del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'anticipo del contributo di cui al comma 2 dell'art. 6 della Convenzione sottoscritta.

7. Monitoraggio delle attività

Il monitoraggio delle attività, relativo al processo di rafforzamento a valere sul PON Inclusion, sarà assicurato mediante trasmissione quadrimestrale all'Autorità di Gestione dello stato di avanzamento degli interventi e della spesa (rapporti di lavoro previsti/effettivi, assegnazione ai vari CPI/servizi, ecc.) nel rispetto di quanto previsto dalla Convenzione e dal Manuale delle procedure dell'AdG .

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			2020				2021				2022				2023			
Fasi procedurali / Attività																		
Descrizione	Data Inizio	Data Fine	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Fase 1 – Svolgimento procedura di selezione																		
Attività “Procedura concorsuale”	Maggio 2020	Ottobre 2021	X	X	X	X	X	X										
Attività “Contrattualizzazione operatori”	nov-21	dic-21							X									
Fase 2 - Attuazione interventi																		
Attività di “Formazione degli operatori con affiancamento ad operatori esperti”	Novembre 2021	Marzo 2022							X	X								
Attività “Rafforzamento Servizi per l’Impiego”	Marzo 2022	Dicembre 2023								X	X	X	X	X	X	X	X	

<i>CRONOPROGRAMMA</i> <i>spesa</i>	<i>2021</i>				<i>2022</i>				<i>2023</i>			
	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>
Liquidazione operatori rafforzamento					759.160,76	759.160,76	759.160,76	759.160,76	759.160,76	759.160,76	759.160,76	759.160,75