DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
ESERCIZI 2022-24

PREMESSA

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (all. 4/1), introdotto dalla nuova contabilità ex Dlgs. n. 118/2011 e successive prevede, tra gli strumenti di programmazione, l'adozione del Documento Unico di programmazione (DUP) in sostituzione della Relazione Previsionale e Programmatica.

Il DUP costituisce, dunque, una guida strategica ed operativa per l'Ente, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Con deliberazione n. 3/2022 – apprezzata dalle OO.SS. in data 2 febbraio 2022 - la *governance* del C.I.A.P.I. si è dotata di uno strumento programmatico a valenza strategica adottando il Piano Industriale 2022-24.

Per la prima volta, dunque, la programmazione delle attività si è ispirata ad uno strumento preventivo programmatorio, di pianificazione e di controllo che, nella sostanza, ha ampiamente condizionato la stesura del presente documento per ciò che attiene la compatibilità economico-finanziaria dell'Ente e prefigurando, altresì, possibili scenari di prospettiva che nel medio-termine potrebbero caratterizzare positivamente l'evoluzione della struttura.

Attraverso l'attività di programmazione individuata in questo specifico "momento di scelta", il C.I.A.P.I. concorre al perseguimento degli obiettivi di Finanza Pubblica in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, emanati in attuazione degli art. 117, comma 3 e 119 comma 2 della costituzione.

Il DUP si compone operativamente di due sezioni:

- la **Sezione Strategica (SeS)**
- la **Sezione Operativa (SeO).**

La Sezione Strategica **(SeS)** ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la Sezione Operativa **(SeO)** corrisponde invece a quella del bilancio di previsione.

La **SeS** individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Ente da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

La **SeO** ha carattere generale, di contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS e del DUP.

In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'Ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Il contenuto della SeO, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella SeS, costituisce una guida ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente.

PARTE I

Sezione Strategica (SeS)

Nell'ambito dell'attuazione del programma di interventi nel campo della formazione professionale, la Cassa del Mezzogiorno – istituita con Legge n. 646/1950 - realizzò in Italia meridionale sette Centri Interaziendali di Addestramento Professionale Integrato, tra cui quello di Priolo Gargallo, con l'obiettivo di formare e addestrare allievi per sostenere l'ambizioso traguardo del Piano Nazionale di Sviluppo Economico che prevedeva la creazione nel Mezzogiorno d'Italia di circa 400.000 nuovi posti di lavoro nell'arco di un lustro. In quegli anni i C.I.A.P.I. svolsero un ruolo decisivo nell'ambito delle attività di punta della Cassa configurandosi come "strumento duttile e maneggevole in grado di adeguarsi alle esigenze sempre diverse della formazione professionale e dare un apporto sempre più decisivo, insieme con le strutture scolastiche, alla preparazione di leve di lavoro idonee ad accelerare il ritmo di sviluppo del Mezzogiorno" (cfr. Pasquale Mescia, Il C.I.A.P.I. di Bari - 40 anni di storia, 2013).

In Sicilia la storia passata dell'Ente si è articolata attraverso due principali stagioni. La prima in cui è riuscito, con ruoli e competenze differenti, ad essere attore protagonista della formazione regionale ed in particolare della qualificazione e riqualificazione professionale di quadri operai e tecnici nei diversi settori dell'area industriale. Distinguendosi anche a livello internazionale tanto che il Consiglio d'Europa ebbe a finanziare interventi di esportazione di know-how e buone prassi a favore dei paesi emergenti quali ad esempio Egitto, Cipro, Grecia e Algeria.

Con Legge Regionale n. 25 del 6 marzo 1976, pubblicata sulla GURS n. 13 del 9 marzo 1976, il legislatore regionale siciliano regolò il subentro alla Cassa del Mezzogiorno dei C.I.A.P.I. isolani approvando le Disposizioni per i Centri Interaziendali per l'Addestramento Professionale nell' Industria. In tale occasione si assistette ad una ridefinizione della *mission* dell'Ente, nell'ambito della quale venne ridimensionato l'impegno nella formazione iniziale ed ampliato il ruolo nell'orientamento professionale e nella formazione superiore.

Il C.I.A.P.I., in questa fase, proponendo interventi innovativi e coerenti con l'evoluzione della domanda formativa, riuscì a mantenere il suo ruolo di struttura formativa di riferimento nell'ambito della formazione regionale.

A seguito dei cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro e nel settore della formazione, in una cornice di riforme che a partire dagli inizi del nuovo millennio hanno, a livello nazionale e regionale, modificato l'intero sistema, si aprì per il C.I.A.P.I. una seconda stagione.
La Regione siciliana – e nello specifico l'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative - riscoprì un patrimonio di risorse materiali ed umane che le apparteneva integralmente; infatti il C.I.A.P.I. si configurava quale Ente *in house* che ricopriva il ruolo di strumento operativo e diretto delle strategie dell'Assessorato.
La Commissione Europea, con atto n.826533 del 6 luglio 2012, ha riconosciuto al C.I.A.P.I. di Priolo lo status di organismo autorizzato ad operare in *house providing* per la Regione Siciliana.
Alla luce di questi cambiamenti il C.I.A.P.I. ha ricevuto affidamenti strategici coerenti con le priorità della Regione che hanno aperto per il Centro nuove prospettive di sviluppo: l'ambiente, il sociale, l'interculturalità, i percorsi integrati con la scuola, la formazione continua per i lavoratori a rischio di esclusione sociale, nuove modalità di orientamento quali la sperimentazione dell'anagrafe dell'obbligo formativo, la formazione degli ispettori per l'accreditamento, un progetto "Sicilia/Veneto" per l'inserimento lavorativo di giovani siciliani, un'azione formativa rivolta al personale degli Enti Locali finalizzata ad adeguare il sistema della formazione professionale e dell'istruzione in ambito di accreditamento, un importante intervento sulla riorganizzazione del Welfare regionale, un progetto nell'ambito dell'Europrogettazione, nonché servizi di assistenza tecnica al Dipartimento Lavoro nell'ambito del Piano di Attuazione Regionale (P.A.R.) del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" PON IOG 1 e 2.
Il presente documento ha, dunque, l'ambizione di inaugurare la terza stagione.
Preso atto che è cambiato il mandato istituzionale affidatogli, e nella consapevolezza della portata dei cambiamenti di scenario in atto (ed in parte conseguenti alla crisi pandemica), l'Ente oggi intende sintonizzarsi con l'attuale fase che può vederlo ancora una volta protagonista nel ruolo di facilitatore della partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione ed il rafforzamento del sistema delle politiche attive del lavoro a fianco del Dipartimento Regionale del Lavoro e la formazione diretta ad accompagnare la trasformazione digitale del Paese e l'innovazione del sistema produttivo.

Analisi e valutazione della situazione attuale del C.I.A.P.I.

L'avvio di un'analisi di contesto che sia in grado anche di fare sintesi sull'impatto delle scelte strategiche operate nel passato rispetto alle nuove sfide scaturenti dai cambiamenti macro-economici, tecnologici, sociali e, perché no, "pandemici", appare certamente determinante per ridisegnare la nuova *mission* aziendale del C.I.A.P.I. in grado di sostenere la Regione siciliana in questa delicata fase congiunturale resa ancor più "fragile" dai disastrosi effetti scaturenti dalla diffusione del COVID 19 nell'isola.

Il C.I.A.P.I., nel corso dell'ultimo decennio, ha attraversato una fase estremamente delicata - contrassegnata anche da vicende giudiziarie - che ha condizionato le capacità operative dell'Ente, determinando nei fatti una fase di affievolimento della propria attività istituzionale.

Oggi, dunque, la rinata fiducia della nuova *governance* aziendale nella possibilità di rilanciare l'Ente strumentale della Regione siciliana attraverso l'adozione di un *set* strategico innovativo nasce, dunque, dalla volontà di non disperdere l'ingente *know-how* nella realizzazione di interventi di formazione continua e di aggiornamento del personale regionale e degli EE.LL., di assistenza tecnica all'Amministrazione isolana nella sua qualità di Autorità di Gestione e di Certificazione per l'attuazione di programmi comunitari nonché di servizi di orientamento e formazione a supporto del mondo del lavoro e della scuola, contribuendo allo sviluppo delle risorse umane e del territorio siciliano in un contesto, come quello che stiamo attraversando, che richiede uno straordinario sforzo soprattutto da parte di tutti gli attori pubblici.

Per entrare nello specifico, il Documento di Economia e Finanza Regionale 2022-2024 (DEFR) approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 337 del 11 agosto 2021, al Capitolo 2.22 "Politiche per il Lavoro e la Formazione Professionale (Missione 15)", ha indicato di dare piena attuazione al "PAR Garanzia Giovani II" e di intervenire concretamente nel rafforzamento organizzativo e dell'operatività dei CPI per migliorarne l'efficacia sul versante delle politiche attive del lavoro. Le linee strategiche esposte puntano sulla riforma della formazione professionale di cui alla L.R. n. 24/1976, orientando tale settore ad un modello più attuale e maggiormente allineato alle reali esigenze della eterogenea platea dei destinatari, includendo nell'aggiornato quadro ordinamentale l'istituzione e la regolamentazione della "rete dell'apprendimento permanente" e la "rete dell'orientamento permanente".

Il documento richiama in più punti il C.I.A.P.I. ed i servizi che esso offre anche mediante la piattaforma garanziagiovani.C.I.A.P.I.web.org – portale dedicato alla presentazione delle istanze, istruttoria e gestione degli avvisi/bandi di Garanzia Giovani fase 2 - e fa trasparire la volontà del Governo regionale di rilanciare l'Ente attraverso la ricostituzione degli organi e la ridefinizione della *mission*.

Viene altresì affermata la volontà di dotarsi di piattaforme digitali finalizzate a percorsi di formazione professionale a distanza, caratterizzati da elevata qualità dei contenuti formativi e da oggettiva eccellenza e in tale quadro nello stesso documento programmatorio viene specificato che per potenziare gli aspetti informatici è stata destinata la somma di euro 1.427.500,00 per la progettazione, realizzazione e messa in esercizio del Portale Ispettivo della Regione Siciliana, da assegnare alla stessa struttura del C.I.A.P.I. di Priolo Gargallo.

Dal documento si desume che il C.I.A.P.I. mantiene un ruolo centrale nel panorama regionale e che in prospettiva si potrà sempre più avvalere di risorse aggiuntive provenienti dall'utilizzo dei fondi comunitari e nazionali, fermo restando il vigente quadro normativo regionale. Tale orientamento è percorribile in quanto i fondi extraregionali utilizzabili sono strutturati in obiettivi e prevedono interventi coincidenti con le politiche regionali programmate in tema di politiche attive del lavoro, sviluppo del capitale umano e occupabilità delle fasce deboli e di riorganizzazione e rafforzamento della rete dei Centri per l'Impiego.

Ulteriori linee strategiche del DEFR attengono l'obiettivo di rendere operativo il Sistema Regionale di Certificazione delle Competenze, implementato con D.P. Reg. n. 6 del 07 agosto 2018, individuando gli enti titolati e definendo le relative procedure

Linee strategiche e programmatiche

I dati riportati nella presente relazione, che rappresentano gli indicatori delle opportunità e delle attività in essere dell'Ente e le tipologie di intervento in cantiere, permettono di delineare una progettualità con effetti benefici, a cascata nel triennio 2022-2024.

Alla luce del riconoscimento di Ente avente natura di organismo *in house* per la Regione Siciliana, il C.I.A.P.I. sempre più, implementerà l'attività di progettazione di interventi di assistenza tecnica nei confronti dell'amministrazione regionale.

Sotto tale profilo, strategicamente rilevante e nuovo punto fermo per l'Ente appare la Deliberazione n. 83 del 24 febbraio 2022 della Giunta Regionale di Governo avente ad oggetto "Piano Attuativo Regionale del programma per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – 'GOL'. Apprezzamento".

Il Piano Attuativo Regionale (di seguito anche "Piano" o "PAR") attua la Milestone 2 - della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. ALMP's e formazione professionale - denominata "Entrata in vigore, a livello regionale, di tutti i piani per i centri per l'impiego (PES)" (M5C1-2), con scadenza dicembre 2022.

Nel dettaglio, il Piano siciliano apprezzato da ANPAL e pienamente operativo nel momento di adozione del presente documento, garantisce la coerenza tra la normativa nazionale del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) il cui decreto di adozione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306 e l'attuazione a livello regionale, nonché la piena attuazione del programma.

La Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's e formazione professionale prevede per il sistema Italia:

- il raggiungimento di 3.000.000 di beneficiari, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili entro il dicembre 2025;
- l'erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali entro il dicembre 2025;
- per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025.

Nell'ambito di tale importante intervento sulle politiche attive in Italia, il Par GOL-Sicilia ritaglia per l'Ente alcune importanti azioni strategiche a supporto dell'intervento disposto dal GOL come da sotto riportato quadro sinottico, peraltro anticipate con assessoriale prot. n. 1190/Gab del 17/2/2022:

- **3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego**
- **4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro**

- **4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari**

Per completezza operativa si riportano, di seguito, gli stralci relativi alle azioni approvate nel PAR GOL Sicilia.

4.2.5 Azioni per la comunicazione del Programma GOL e sensibilizzazione dei beneficiari

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- raggiungere in maniera capillare i potenziali beneficiari del Programma;

- agevolare l'adesione, la partecipazione e la scelta consapevole dei potenziali beneficiari;

- garantire una conoscenza diffusa delle finalità e delle opportunità che il Programma realizza a favore delle imprese e dei sistemi produttivi territoriali.

Il raggiungimento del target previsto a livello nazionale e regionale, e della conseguente somministrazione delle misure individuate nell'ambito del GOL, presuppone la strutturazione di un piano di comunicazione integrato quale strumento in grado di raggiungere rapidamente i destinatari della politica attiva. Tre, dunque, le linee strategiche da attivare:

- *Individuare e informare i beneficiari potenziali sulle opportunità offerte dal programma;*
- *Innescare un comportamento proattivo degli stessi soprattutto nella delicata fase di assessment;*
- *Catturare l'attenzione dei portatori d'interesse quale virtuale cassa di risonanza sul Gol e sulle sue opportunità.*

Lo strumento dovrà essere quello di una comunicazione multilivello che punti a sensibilizzare i destinatari delle misure previste dal programma puntando prevalentemente a format di comunicazione veloci che ricorrono ai canali "social" e prevedendo, altresì, il rilascio di report periodi che svelino gli stati di avanzamento del programma. Potranno essere promossi, altresì, incontri dedicati alla visibilità e diffusione del programma.

La realizzazione del Piano di comunicazione e sensibilizzazione del programma sarà affidata, laddove verificati i requisiti di legge, a enti in house providing della Regione siciliana.

Il budget di spesa individuato ricade all'interno del perimetro finanziario del Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro, operativo dall'agosto 2021, per complessivi 1 milione di euro, sub voce Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti".

La strategia utilizzata sarà oggetto di specifica valutazione mirante ad individuare il numero di destinatari raggiunti.

4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro

Descrivere le azioni che la Regione/PA intende realizzare per lo sviluppo e/o il rafforzamento degli strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro, quali skills intelligence e skill forecasting, in maniera integrata con il livello nazionale, che può operare in sussidiarietà ove tali strumenti non siano già disponibili (cfr. Allegato A - Cap. 3 "Gli obiettivi del programma" del Decreto interministeriale del 5 novembre 2021).

Indicare le azioni che saranno realizzate per:

- Analizzare le caratteristiche dell'utenza dei servizi per l'impiego e i gap in termini di competenze;

- orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione/PA intende concentrare gli investimenti, soprattutto con riferimento al PNRR;

- individuare le competenze e i profili dei settori e delle filiere produttive scelti dalla Regione/PA per far fronte a situazioni di criticità/vivacità che impattano in maniera negativa/positiva sulle opportunità occupazionali;

- rilevare in maniera condivisa e con linguaggio comune (facendo riferimento a sistemi di classificazione nazionali/internazionali) i trend occupazionali del mercato del lavoro locale, i profili target e le competenze core richiesti dalle imprese;

- acquisire le vacancy da parte delle imprese e attraverso l'azione dei soggetti della Rete.

L'azione di potenziamento delle funzionalità dei CPI sul territorio regionale è strettamente collegata all'attivazione degli Osservatorio sul mercato del lavoro regionale e territoriale. Tale attivazione costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego, attraverso analisi, studio, confronto, raccolta di dati sul territorio, monitoraggio mercato del lavoro, di anticipare il fabbisogno di competenze e professionalità a livello locale e favorire l'occupazione in modo mirato.

Peraltro, Il rafforzamento delle capacità analitiche degli Organismi Intermedi rappresenta uno degli obiettivi del programma GOL, che deve essere perseguito attraverso lo sviluppo di strumenti informativi utili ad accrescere la conoscenza dei sistemi locali del lavoro e la previsione dei nuovi fabbisogni di competenze.

Viene richiesto quindi di progettare e implementare su base regionale adeguati sistemi di analisi che siano in grado di fornire informazioni atte ad orientare gli interventi del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti.

La Regione Siciliana, così come evidenziato nel Piano di rafforzamento Piano straordinario di Rafforzamento dei Centri per L'impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro, in attuazione del Decreto del Ministero del lavoro e Delle Politiche del Lavoro n. 74 del 280/06/2019, intende avvalersi dell'assistenza tecnica di Anpal Servizi ai fini dell'attivazione dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. Tale collaborazione prevede una collaborazione diretta con la Direzione Studi e Ricerche della società che ha messo a punto una serie di strumenti di analisi e di Business intelligence a supporto delle attività degli operatori dei servizi per il lavoro (CPI) e della Regione funzionali

ad una sistematica e dettagliata rappresentazione della domanda di lavoro, delle crisi e dei profili professionali a livello Regionale e per CPI.

La collaborazione con Anpal Servizi nell'ambito del futuro Osservatorio Regionale potrebbe consentire di attivare un insieme di servizi di supporto finalizzati alla facilitazione dell'azione dell'incrocio domanda offerta sul territorio regionale, fornendo analisi e strumentazione idonea alla lettura delle diverse fenomenologie legate al mondo del lavoro ad ampio spettro.

La Regione siciliana, così come evidenziato nel Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro (D.M. MLPS n. 74 del 28/06/2019) - esitato favorevolmente nell'agosto 2021 - e coerentemente con le previsioni di cui all'art. 99 del DL n. 34/2020, intende sostenere l'efficacia e l'impatto del PAR GOL-Sicilia, anche attraverso l'istituzione e l'attivazione dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, individuando il C.I.A.P.I. di Priolo – n.q. di ente in house della Regione siciliana – quale braccio operativo cui affidare la gestione e la segreteria tecnica dell'organismo, in modo tale da assicurare entro il 2022 la piena operatività dell'Osservatorio. Per tale finalità il CIAPI sarà sostenuto anche dall'assistenza tecnica di Anpal Servizi attraverso una collaborazione diretta con la Direzione Studi e Ricerche della società che ha messo a punto una serie di strumenti di analisi e di Business intelligence a supporto delle attività degli operatori dei servizi per il lavoro (CPI) e della Regione, funzionali ad una sistematica e dettagliata rappresentazione della domanda di lavoro. Coerentemente con le indicazioni strategiche che vedono una forte interconnessione tra il Piano di potenziamento dei CPI con l'avvio delle misure del GOL, le spese di istituzione e di funzionamento dell'Osservatorio ricadono all'interno del perimetro finanziario del citato Piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro, operativo dall'agosto 2021, per complessivi 1,4 milioni di euro.

In particolare, si segnala la possibilità di attivare:

1. Monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP), finalizzato a restituire informazioni circa la quantità e la qualità dei servizi erogati dagli operatori dei CPI, nel rispetto dei LEP stabiliti dal Ministero del Lavoro.

Nell'ambito di tale monitoraggio sarebbe possibile anche prendere in esame i seguenti ambiti di analisi:

- *A. Monitoraggio dei servizi erogati, numero di utenti e operatori coinvolti;*
- *B. Indicatori legati al livello di coinvolgimento dell'utenza rispetto al bacino di riferimento di ciascun CPI;*
- *C. Indicatori di risultato sull'efficacia dei servizi erogati e sui principali risultati prodotti;*
- *D. Indicatori legati alla tempistica (rispetto della normativa o durata media intercorrente tra due eventi);*
- *E. Carichi di lavoro, tempi di lavoro e costo medio degli operatori dei CPI.*

In particolare, quest'ultima dimensione restituisce informazioni circa il carico medio di lavoro in capo ad ogni operatore dei Centri per l'Impiego, nonché la stima del tempo medio di erogazione dei servizi riconducibili a ciascun LEP e del costo medio degli operatori che erogano tali servizi, con dettaglio a livello di CPI.

In questa prospettiva, il monitoraggio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni si pone come obiettivo la rilevazione del processo di erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, al fine di ottimizzare il processo di attuazione delle stesse, anche in funzione del programma GOL e del Piano regionale di rafforzamento dei CPI.

2. Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle politiche attive del lavoro erogate

dall'Amministrazione regionale, quali:

Servizi di orientamento (di base e specialistico);

Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (accompagnamento al lavoro e incontro domanda/offerta di lavoro).

Tirocini e Borse lavoro;

Formazione professionale;

Incentivi volti alla creazione di impresa;

Incentivi per l'assunzione e/o stabilizzazione del personale;

Altri interventi (es. Contributi a sostegno del costo del lavoro; Incentivi alle imprese per investimenti; Contributi specifici settoriali, ecc.)

Tali ambiti di analisi variano in funzione della tipologia di politica presa in esame e possono riguardare i seguenti aspetti: monitoraggio dei bandi o avvisi pubblici che finanziano interventi di politica attiva; monitoraggio fisico degli interventi realizzati; monitoraggio finanziario (fonte di finanziamento; importo stanziato, impegnato ed erogato); analisi della platea di beneficiari delle azioni intraprese e delle imprese coinvolte; analisi degli esiti occupazionali dei beneficiari; analisi longitudinale delle carriere professionali dei beneficiari e/o delle occupazioni prodotte; analisi valutative di tipo controfattuale utili a stimare il "valore aggiunto" apportato dall'intervento erogato in termini di probabilità di trovare una nuova occupazione.

Si tratta di un'azione che risulta di fondamentale importanza per i policy maker, dal momento che va a misurare non solo il livello di partecipazione alle misure di politica attiva in relazione agli investimenti stanziati, ma offre anche una stima della performance delle politiche erogate in termini di esiti occupazionali, costi sostenuti dall'Amministrazione regionale e principali risultati prodotti.

3. Indagine conoscitiva sugli utenti dei CPI: si tratta di uno strumento che non risulta ancora implementato ma in fase di progettazione. Si pone il duplice obiettivo di analizzare le caratteristiche socioeconomiche degli utenti dei CPI. Inoltre, consentirebbe di rilevare il loro livello di soddisfazione circa i servizi usufruiti. Con tale rilevazione, da attuare tramite modalità CAWI nei confronti degli utenti dei CPI, sarà possibile tracciare un "identikit" delle persone che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, che comprende anche un'analisi delle loro aspettative, esigenze e motivazioni, individuando al contempo la presenza di elementi di forza e di criticità nell'erogazione dei servizi.

4. Analisi dei fabbisogni formativi e della qualità percepita degli allievi, con riferimento ai corsi di formazione professionale erogati da enti accreditati presso la Regione, attraverso l'analisi dei dati contenuti in appositi

questionari somministrati tramite modalità CAWI, con la finalità di fornire supporto, attraverso la lettura e l'analisi dei dati raccolti, alla progettazione di nuove politiche formative. Tale analisi si concretizzerebbe nella somministrazione di questionari informatizzati e proposti all'interno di uno strumento di survey finalizzati ad indagare:

Individuazione dei fabbisogni, caratteristiche e aspettative (modello ex ante), in cui si rilevano appunto i fabbisogni formativi e le aspettative personali degli allievi che partecipano a corsi di formazione professionale;

Customer Satisfaction (modello ex post), in cui viene rilevata la qualità percepita e il livello di raggiungimento delle aspettative rispetto agli obiettivi predefiniti, questionario che viene rivolto anche ai docenti e ai tutor, oltre agli stessi allievi.

Poiché il programma GOL si prefigge l'obiettivo di attivare percorsi funzionali alle esigenze dell'utenza, atti a migliorarne le competenze e le opportunità di occupabilità, la formazione professionale riveste un ruolo fondamentale in tale percorso, pertanto l'attività di analisi illustrata nel presente punto è utile in un'ottica di miglioramento dei percorsi di apprendimento e di riprogettazione degli stessi, al fine di colmare il gap in termini di competenze soprattutto con riferimento ai target più distanti dal mercato del lavoro/vulnerabili.

Oltre agli strumenti sopra descritti sarebbe possibile avvalersi di strumenti analitici di conoscenza dei sistemi locali del lavoro (cruscotti informativi) sviluppati a livello nazionale da Anpal Servizi spa, quali a titolo di esempio:

Monitoraggio delle crisi aziendali e delle aree di crisi ("Il termometro delle crisi"), calcolato tramite l'utilizzo degli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie e della banca dati ASIA Istat. Le principali dimensioni di analisi, con dettaglio a livello di provincia, area territoriale (SLL - Sistemi Locali del Lavoro), settore economico e gruppo di specializzazione, riguardano le seguenti aree:

- Saldi occupazionali (differenza tra le attivazioni e le cessazioni di rapporti di lavoro nell'anno) e relativo andamento mensile per territorio e settore;

- Definizione di indicatori di crisi occupazionale per territorio e per settore;

- Monitoraggio del numero di crisi aziendali, calcolati sulla base dei licenziamenti registrati;

- Sviluppo di indicatori di crisi aziendale (tasso di crisi stimato, potenziale e totale).

Tale cruscotto consente, tra le altre cose, di calcolare il numero di licenziamenti per territorio, per settore economico e per tipologia di professione, distinguendo tra licenziamenti collettivi, licenziamenti per cessazione di attività e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

 Rapporti di lavoro attivati e cessati per bacino di competenza dei CPI: dedicato all'esplorazione della domanda di lavoro per bacino di competenza dei CPI, che intende supportare l'attività quotidianamente svolta dagli soggetti interessati mediante la valorizzazione del patrimonio informativo delle Comunicazioni Obbligatorie. Il cruscotto propone anche una verifica della vocazione produttiva dei bacini di competenza dei CPI, attraverso una mappa interattiva della specializzazione produttiva a livello locale.

 La domanda di lavoro per bacino dei Centri per l'Impiego, che consente di visualizzare alcune caratteristiche legate alla domanda di lavoro nei bacini dei CPI, permettendo la navigazione della mappa interattiva per regione, provincia e CPI.

Le sezioni sono tre, dedicate ad altrettante dimensioni della domanda:

- La mobilità dei lavoratori, che permette di visualizzare dove i lavoratori residenti in ciascun bacino si muovono per contratti nella regione fuori da essa;

- I principali indicatori relativi a ciascun bacino, che permettono un confronto anche sulla base di un ranking, con tutti i CPI del paese;

- I picchi mensili di assunzioni, informazione essenziale per valutare quando nello specifico del bacino del CPI avvengo le assunzioni (prevalentemente a carattere stagionale).

I mercati locali del lavoro: si tratta di una mappa navigabile dei dati sull'occupazione e la disoccupazione proposti da ISTAT, elaborata da ANPAL servizi a partire dai microdati della rilevazione delle forze di lavoro (RFL). Le informazioni tratte dalla rilevazione campionaria riguardano i livelli di occupazione e di disoccupazione nel nostro Paese. Per via della natura campionaria della rivelazione, i dati sono disponibili a livello regionale, mentre non è possibile la loro rappresentazione per bacino dei CPI in quanto troppo piccolo per garantire un livello statistico di significatività.

Di seguito, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, proiettandosi in un arco temporale, di tre anni, si illustrano gli interventi che l'Ente intende intraprendere per migliorare il proprio livello di autosufficienza economica finanziaria, nonché gli indirizzi di natura strategica relativi alle risorse, agli impegni e sostenibilità economico finanziaria attuale e programmatica.

Il C.I.A.P.I., nel triennio 2022-2024, intende volgere la propria mission in direzione di nuove iniziative orientate alla formazione a distanza oltre che all'implementazione di piattaforme informatiche.
Durante il 2022, il C.I.A.P.I. ha già adeguato il sistema di gestione di qualità alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

- Piano Industriale 2022-2024

Nello specifico il Piano Industriale del C.I.A.P.I. individua tre aree tematiche all'interno delle quali allocare la propria azione strategica ed operativa a sostegno dell'Amministrazione Regionale, coerentemente con i dettati della Deliberazione della Giunta di Governo n. 270 del 27 luglio 2012 sulla "Natura di organismo *in house* della Regione Siciliana del C.I.A.P.I. di Priolo".

Gli stessi vengono di seguito descritti:

Assistenza tecnica

Il C.I.A.P.I. giusta convenzione del 29/11/2019 e successivo addendum sta, attualmente, svolgendo tutte le attività previste in seno alla citata convenzione, mediante tre ambiti prioritari di intervento:

1) Implementazione della piattaforma C.I.A.P.I.WEB per tutte le misure del Programma; attività di controllo in remoto, digitalizzazione fascicoli, riscontro dati, inserimento e riversamento dati inerenti tutte le misure della Garanzia Giovani fase 2; customerizzazione della piattaforma informatica; servizio di help desk nei confronti dei soggetti attuatori e promotori delle misure e supporto al Dipartimento Lavoro nell'attività di catalogazione, sistematizzazione della documentazione afferente i rimborsi spettanti ai fruitori delle misure di garanzia giovani;
2) Supporto amministrativo, tecnico, logistico, strutturale, mediante unità di personale interno ed esterno, ai diversi servizi coinvolti nell'attuazione del PON IOG iniziativa garanzia giovani seconda fase:
    - Servizio II Programmazione FSE, PAC e Politiche Attive del Lavoro
    - Servizio III Gestione Risorse FSE e PAC
    - Servizio IV UMC - Unità Monitoraggio e controllo
    - Servizio V Rendicontazione risorse FSE e PAC
    - Servizio VIII Coordinamento Centri per l'Impiego
    - Servizio IX Politiche Giovanili
    - CPI del territorio regionale

Il C.I.A.P.I., nell'ambito delle sopradette macroattività, sviluppa ed attua costantemente tutte le azioni finalizzate alla corretta esecuzione del programma.

Nel dettaglio le attività di assistenza tecnica per il complessivo Programma Garanzia Giovani fase 2, per come disciplinate dalla convenzione del 29/11/2019, si esplicano attraverso l'impiego di dipendenti del C.I.A.P.I. ed esperti esterni.

I servizi Dipartimentali, dal mese di Gennaio 2022 , sono affiancati da esperti senior e junior selezionati mediante procedura comparativa pubblica.

Specificamente sono stati contrattualizzati 4 esperti fascia A e 4 esperti in fascia B .

Il C.I.A.P.I. inoltre completa le attività di assistenza tecnica anche mediante l'impiego di proprie risorse strumentali, stampanti / fotocopiatori, PC.

1. Formazione del personale regionale

- ***Potenziamento CPI***

La rete dei Centri per l'Impiego costituisce un asset delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'impiego, inquadrabile, a livello costituzionale, nella materia "tutela e sicurezza del lavoro", attribuita dall'articolo 117, comma 2, della Costituzione alla potestà legislativa concorrente tra lo Stato e le Regioni. Nel quadro della legislazione statale, i servizi per il lavoro e i centri per l'impiego negli ultimi anni sono stati interessati da importanti interventi legislativi di riforma.

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 28 giugno 2019, n. 74, ha adottato il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro individuando gli interventi e dei servizi del piano.

Con successivo Decreto n. 59 del 22-05-2020 del MLPS pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 196 del 06/08/2020 sono state approvate le variazioni al Piano nazionale straordinario di potenziamento dei CPI e di sviluppo delle politiche attive del lavoro nonché il quadro di riparto delle risorse, assegnando alla Sicilia di complessivi 70.726.46,24 euro. Infine il MLPS con Decreto 4 settembre 2020, n.123, ha fornito le indicazioni sulla redazione dei Piani regionali di potenziamento dei Centri per l'impiego, sulla rendicontazione e sul monitoraggio dei flussi finanziari.

La Regione Sicilia, sulla base della normativa di recepimento della legislazione nazionale nonché dei decreti attuativi e delle risorse assegnate, con DGR n. 312 del 29/07/2021 ha adottato il proprio "Piano straordinario di potenziamento dei CPI e di sviluppo delle politiche attive del lavoro" prevedendo altresì il doveroso allineamento "sistemico" con le altre significative misure di politiche attive del lavoro disposte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Next Generation EU-Missione 5 - Programma di garanzia di occupabilità dei lavoratori - GOL.

Di fatto, la riforma dei servizi per l'impiego di cui al Decreto legislativo n. 150/2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), con l'ulteriore l'attribuzione di compiti a tale articolazione e con la previsione di Livelli Essenziali delle

Prestazioni (LEP), ai sensi dell'articolo 18, costituisce l'occasione per un ripensamento complessivo della rete dei CPI.

In questo quadro è stato elaborato il piano della Regione Siciliana che è fortemente interconnesso ai fabbisogni rilevati, in termini di risorse umane, strumentali e finanziarie, affinché ogni Centro per l'impiego possa essere strutturalmente adeguato all'erogazione delle prestazioni richieste e dotato di personale necessario.

Per l'allineamento del sistema regionale dei CPI al disegno organizzativo e prestazionale, tracciato a livello nazionale, che prevede una maggiore efficienza ed efficacia nonché dei livelli essenziali di prestazione, è stata prevista la partecipazione dello Stato, per il tramite del MLPS e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), agli oneri derivanti dal riassetto del sistema regionale dei servizi per l'impiego e dal superamento dei gap esistenti. Per tale finalità è stato previsto anche lo sviluppo di un piano formativo di forte impatto e rivolto a tutto il personale che fa parte del sistema.

Nella Regione Siciliana tutte le competenze in materia di politiche attive del Lavoro sono in capo al Dipartimento Regionale del Lavoro. Il sistema dei Servizi Pubblici per l'Impiego della Regione Sicilia comprende altresì in una rete di 64 Centri per l'Impiego, distribuiti come da successivo prospetto.

Provincia	N. CPI
Agrigento	8
Caltanissetta	3
Catania	13
Enna	4
Messina	13
Palermo	11
Siracusa	4
Ragusa	3
Trapani	5

I Centri per l'Impiego, altro non sono che uffici regionali territoriali preposti per garantire ai cittadini, e in particolare a quelli in cerca di occupazione la possibilità di esercitare il diritto al lavoro, attraverso meccanismi che prevedono la loro collocazione/ricollocazione nel mercato

di lavoro e, per coloro che sono a rischio disoccupazione o che sono disoccupati un più rapido inserimento.

Nel recente passato il sotto dimensionamento della dotazione organizzativa e strumentale della rete dei Centri per l'impiego ha costituito la principale causa d'insufficienza delle risposte e molto spesso dell'inefficacia delle stesse. Di fronte ad un mercato del lavoro in forte cambiamento, a bisogni inediti nonché al perdurare della crisi pandemica, che ha accentuato il numero delle persone che si rivolgono ai CPI, emerge la necessità e l'urgenza di una revisione dei modelli e degli strumenti forniti al personale in ruolo e al contempo quella di un consistente incremento degli addetti.

Oggi infatti sono in ruolo circa 1736 unità di personale di cui solo il 2% con qualifica di Dirigente, il 18% con Livello D, il 18% con Livello C, ed il restante 62% con Livello A e B. Nell'ambito del personale in servizio solo il 12,4% è laureato, il 70% del personale ha un Diploma di scuola secondaria di secondo grado.

La proposta formativa del C.I.A.P.I. scaturisce dall'analisi di contesto tratteggiata che impone all'attenzione di tutti due elementi importanti: il numero potenzialmente elevato dei potenziali partecipanti e la necessità di assicurare alla formazione una diffusione territoriale ampia e capillare. Su questa base poggia il modello di erogazione proposto che si basa precipuamente sull'e-learning.

L'erogazione di corsi in modalità e-learning è, infatti, estremamente rilevante per assicurare l'aggiornamento e la formazione continua del personale in ruolo e del personale assunto più di recente presso la rete dei CPI della Regione siciliana.

I vantaggi della somministrazione di corsi in modalità e-learning possono essere così sintetizzati:

- Assicurare una più estesa partecipazione da parte dei destinatari agli interventi formativi;
- accompagnare il processo di riorganizzazione della rete degli attori regionali impegnati nell'erogazione di politiche attive del lavoro;
- Aggiornare in via continuativa (per tutto il triennio in cui si articola il Piano) il bagaglio di competenze dei partecipanti su singoli aspetti/contenuti oggetto di formazione mediante la somministrazione (sincrona e asincrona) di specifici moduli didattici, di esercitazioni pratiche e test;

• ridurre i costi rispetto ai corsi erogati in presenza

La formazione a distanza si basa su un modello che consente di soddisfare simultaneamente i bisogni formativi dei numerosi operatori dei CPI siciliani che per vari motivi (organizzativi, logistici, di residenza in zone interne e più disagiate, ecc.) sarebbero esclusi dalla partecipazione a percorsi formativi e/o di aggiornamento professionale offerto dal tradizionale modello della formazione in presenza.

Obiettivi del Piano formativo per il potenziamento dei CPI della Sicilia

Come specificato nel Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro della Regione Sicilia le ricorrenti innovazioni legislative impongono l'aggiornamento continuo del personale in organico e del personale di nuova immissione.

In questo quadro dobbiamo citare i nuovi standard di servizio previsti dal DM n.4/2018 e la conseguente Delibera ANPAL n.43/2018 che definiscono un nuovo e più articolato modo di lavorare che necessita di aggiornate competenze tecniche e professionali.

L'introduzione del Reddito di Cittadinanza che ha comportato innovazioni organizzative sostenute da piattaforme digitali per la gestione dei beneficiari e dei Patti per il lavoro nonché per l'integrazione tra i sistemi informativi anche nella prospettiva del Sistema informativo unitario previsto dal d.lgs. n. 150. Ed infine, l'avvio del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori costituito da dispositivi multilivello che finanziano le politiche volte a promuovere altresì l'occupazione previste nell'ambito della Missione 5, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Obiettivo primario della proposta formativa del C.I.A.P.I. è veicolare una formazione idonea ad accompagnare l'implementazione delle riforme programmate nel campo delle politiche attive del lavoro, il varo del piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e lo sviluppo del programma GOL rispettando le milestone ed i target definiti in sede di approvazione (Decreto interministeriale 27/12/2021 - Ministero del Lavoro e MEF).

In questo quadro obiettivi della proposta formativa del C.I.A.P.I. consistono in:

- sostenere la riorganizzazione dei CPI;

- concorrere a qualificare e innovare il sistema dei Servizi per l'Impiego della Regione Siciliana mediante lo sviluppo delle competenze delle risorse umane;

- promuovere la diffusione di modelli organizzativi più attuali;

- contribuire al miglioramento degli standard dei processi erogativi delle prestazioni allineandoli ai LEP attualmente in vigore;

- divulgare informazioni riguardo il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori;

- trasferire metodologie e strumenti per l'attuazione del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori

La proposta progettuale del C.I.A.P.I. prevede un intervento di formazione che coinvolgerà circa 1000 dipendenti dei CPI siciliani, con l'obiettivo precipuo di aggiornare il sistema delle conoscenze/competenze al fine di veicolare una conoscenza diffusa del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), delle misure e degli strumenti che mette a disposizione degli operatori per promuovere l'occupazione.

Nello specifico per il personale già in organico e per il personale neo assunto, si prevede l'attivazione di specifici percorsi formativi di aggiornamento propedeutico all'erogazione dei servizi previsti nell'ambito del programma GOL nonché sull'utilizzo delle nuove tecnologie digitali a supporto dell'operatività sia nel front-office che nel back-office del CPI.

Come precedentemente accennato, al fine di consentire l'ottimale fruizione dei percorsi formativi, e creare un *setting c*ompatibile con i carichi di lavorativo dei partecipanti, la formazione sarà erogata secondo il modello *blended,* prevedendo brevi fasi di formazione in presenza che si andranno ad alternare a fasi formative a distanza, fruibili mediante accesso alla piattaforma digitale che supporterà il progetto.

L'offerta formativa ideata dal C.I.A.P.I. in raccordo con ANPAL Servizi verrà articolata in 8 Ambiti Tematici e 15 Corsi - caratterizzati per flessibilità d'intervento sulla scorta degli specifici fabbisogni rilevati dal Dipartimento Lavoro - ciascuno dei quali andrà ad approfondire le specificità e le modalità operative connesse alla gestione delle politiche e dei servizi per il lavoro con particolare riferimento al programma GOL e al suo inquadramento nell'ambito della programmazione europea e all'integrazione con le politiche attive e con gli

strumenti attivati a livello nazionale e regionale a partire dalla emanazione del Decreto legislativo n. 150/2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

- ***Corso di aggiornamento per gli Ispettori del Lavoro della Regione siciliana e del Personale NIL***

In un contesto lavorativo, quale quello degli Ispettorati Territoriali del Lavoro, le variabili professionali assumono un valore del tutto peculiare: è il sistema professionale infatti che, a parità di livello tecnologico, caratterizza e differenzia i diversi sistemi organizzativi. Il progetto formativo che si propone, ha come finalità quella di accrescere e di aggiornare le competenze professionali degli Ispettori del Lavoro e così come quelle del personale dei N.I.L. (Nuclei Ispettorato del Lavoro del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro), presenti sul territorio regionale, mediante una formazione continua e permanente su materie di loro pertinenza. Il livello delle competenze necessarie per conseguire prestazioni con standard soddisfacenti costituisce, oggi, un parametro fondamentale ed indispensabile. La variabile professionale, quindi, è quella che di fatto differenzia realtà ad elevato livello di performance, e l'analisi delle concrete realtà organizzative può suggerire utili indicazioni per colmare le lacune ancora presenti in ampie aree dei servizi e della pubblica amministrazione in particolare. È in questa ottica che si muove il progetto formativo denominato "FADISP", che si pone come obiettivo principale la realizzazione per l'Amministrazione regionale di una piattaforma e-learning in grado di dare un *asset* fortemente strategico e massimizzare l'investimento dedicato alla crescita professionale degli ispettori e del personale dell'Arma operante nell'ambito della tutela del lavoro. Grazie anche al modello della formazione a distanza (FAD), sarà possibile formare i destinatari, autorizzati all'accesso in piattaforma, ottimizzandone tempi e costi di gestione, sostenendoli nel consolidamento della cultura dell'apprendimento con soluzioni personalizzate e su obiettivi specifici grazie ad una proposta:

- Efficiente
- Flessibile
- Integrabile
- Su Misura, giacché pone al centro i soggetti da aggiornare.

L' obiettivo dell'Ente sarà sempre quello di dotare l'Amministrazione regionale della migliore tecnologia per promuovere con successo una cultura dell'apprendimento "on the job" per lo sviluppo delle competenze. I processi di gestione e di fruizione, dei contenuti didattici, saranno semplificati, facili da memorizzare ed usare, atteso che basteranno pochi click.

L'intervento formativo, si articola in 150 ore complessive da erogare ad un numero di 65 Ispettori del Lavoro operanti nel territorio regionale e un numero di 64 unità del personale dei N.I.L. per un totale di n.129 unità.

Obiettivi del progetto saranno :

1. soddisfare, nella logica di un percorso di formazione continua e permanente, la domanda di formazione/aggiornamento, ampiamente avvertita da una realtà lavorativa complessa, sia a livello di attribuzioni sia sul piano organizzativo, quale quella dei nove Ispettorati territoriali della Regione Sicilia;

2. ricapitalizzare il sapere dei beneficiari dell'intervento, e integrarne le competenze già acquisite sul posto di lavoro, per favorire il raggiungimento di prestazioni con standard di efficienza sempre più elevati;

3. facilitare il processo di adattamento del personale coinvolto, in ragione della qualità della propria qualifica e del corrispettivo atteggiamento nei confronti dei cambiamenti del mondo del lavoro, della normativa di riferimento e dell'innovazione tecnologica;

4. rispondere alla finalità, espressamente richiamata dal D.D.G. n.42003 del 31.07.2020 del Dipartimento Regionale del Lavoro, di rilanciare le attività di competenza degli ispettorati territoriali e alla necessità, manifestata nel medesimo decreto, di aggiornare il D.D.G.. n. 449/2011, con il quale è stato individuato il profilo professionale di ispettore del lavoro del Dipartimento Regionale del Lavoro, al fine di dotare lo stesso di competenze professionali adeguate alla costante evoluzione del ruolo, prevedendo altresì un percorso di costante aggiornamento professionale, come previsto dall'art.3 del "Protocollo d'intesa per il coordinamento dell'attività di vigilanza nella Regione Sicilia" del 13.10.2016, stipulato tra il Dipartimento regionale del lavoro e l'I.N.L.;

5. promuovere la realizzazione di percorsi di formazione, di aggiornamento e riqualificazione del personale amministrativo della Regione, così come fissato, tra gli altri intenti, e in coerenza con i criteri ispiratori dell'azione formativa, nell'art.3 della legge regionale del 14 dicembre 2019 n.23 "Istituzione del sistema regionale della formazione professionale".

Nel dettaglio, l'azione formativa prevede il diretto coinvolgimento del Dipartimento di Scienze Politiche e delle relazioni internazionali dell'Università degli Studi di Palermo, in forza del protocollo d'intesa sottoscritto in data 16/05/2022.

Risorse umane interne

Da quanto sopra esposto – e sugli esiti discendenti dall'operatività del PAR GOL Sicilia –

sarà necessario impegnare tutto il personale nelle attività progettuali in essere al fine di potere attingere per coprire i costi relativi anche alle retribuzioni, ai finanziamenti provenienti dai progetti.

Nell'attuare tali progetti e per una migliore realizzazione dei fini istituzionali il C.I.A.P.I. oggi si sta impegnando nel produrre ogni sforzo per valorizzare fonti di finanziamento complementari alle risorse di derivazione regionale (contributo ex L.R. n. 25/76) che, in questa sede, non può sottacersi, essere inferiori a quanto necessario per coprire i costi afferenti il personale, i costi degli organi statutari e le spese inerenti la gestione.

Tutto il personale viene impiegato nelle attività progettuali al fine di poter spesare anche i costi relativi alle retribuzioni compatibilmente con le professionalità possedute e gli obiettivi da raggiungere.

COGNOME	CAT e/o Liv	QUALIFICA	Tipo di rapporto
Marino Fabio	**DIRIGENTE**	**Direttore**	**Comando/Tempo Indeterminato**
Guzzardo Giovanni	**D6**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Ciraulo Gabriella	**D6**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Iovino Valeria	**D6**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Ricciardi Lucrezia	**D6**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Lupo Olga	**D5**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Saitta Monica	**D5**	FUNZIONARIO DIRETTIVO	**Tempo**

			Indeterminato
Bianca Michele	**D2**	FUNZIONARIO	**Tempo Indeterminato**
Blanco Cosimo	**D2**	FUNZIONARIO	**Tempo Indeterminato**
Giaquinta Paolo	**C6**	ISTRUTORE DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Margagliotti Salvatore	**C6**	ISTRUTORE DIRETTIVO	**Tempo Indeterminato**
Di Matteo Nicola	**C4**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Di Mauro Giuseppe	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Bruno Ettore	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
De Luca Gaspare	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Di Peri Letizia	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Fanale Antonino	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Gasparini Francesco	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Natoli Vincenzo	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Pernice Paolo	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Tranchina Giuseppe	**C3**	ISTRUTTORE	**Tempo Indeterminato**
Arcoleo Giuseppe	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Ariolo Marcello	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo**

			Indeterminato
D'Azzò Linda	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Di Giorgio Simona	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Gammino Massimiliano	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Palermo Angela	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Trapani Giovanni	**B4**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Alaimo Ivan	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Arculeo Riccardo	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Arena Daniela	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Botta Isabella	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Busellini Antonino	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Campanella Mattea	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Romano Marinella	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Scarcella Agnese	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Tornabene Sonia	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Xibilia Daniela	**B3**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Gennaro Tiziana	**B2**	COLLABORATORE	**Tempo**

			Indeterminato
Massaro Liberato	**B2**	COLLABORATORE	**Tempo Indeterminato**
Totale complessivo dipendenti= n.° 40			

PARTE II

Sezione operativa (SeO)

La Sezione Operativa del DUP declina, in termini operativi, le scelte strategiche in precedenza tratteggiate. Rinviando a quanto già trattato nella prima parte del presente documento, per alcuni aspetti quali l'analisi dei mezzi finanziari a disposizione, gli indirizzi in materia di tributi e tariffe, l'indebitamento, si intende presentare in questa sezione una lettura delle spese previste nel Bilancio di previsione, riclassificate in funzione delle linee programmatiche poste dall'amministrazione e tradotte nelle missioni e nei programmi previsti dalla vigente normativa.

Valutazione generale sui mezzi finanziari

L'entrata principale dell'ente, è costituita da trasferimenti come segue:

Fonte Finanziamento	2022	2023	2024
Lr/2576	**€ 2.023.945,84**	**€ 1.395.292,00**	0,00
Ass Tecn	€ 295.591,00	----------	----------

MISSIONE 01 - Servizi Istituzionali generali e di gestione

La missione riguarda: Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività finalizzate allo sviluppo dell'ente in un'ottica di governance e partenariato.

Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari generali, i servizi finanziari e fiscali, sviluppo e gestione delle politiche per il personale.

Nei confronti del personale sono previsti durante il triennio 2022-2024:

- Corsi di aggiornamento strutturati in giornate seminariali su sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Incontri seminariali in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.
- Corsi di aggiornamento strutturati in giornate seminariali su contabilità e bilancio ;
- Etc etc

Altre attività

Saranno curati tutti gli adempimenti previsti della L. 190/2012 che prevede in particolare un aggiornamento e monitoraggio costante nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, Generali e di gestione

Programma 01: Organi Istituzionali

Il programma in questione comprende tutte le attività e le iniziative rivolte agli Organi Istituzionali.

Finalità da conseguire e motivazione delle scelte

- Adempimenti di legge e mantenimento/miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi garantiti agli Organi Istituzionali;
- Corretto adempimento di quanto previsto da leggi e regolamenti; ottimizzazione del funzionamento degli Organi Istituzionali.

Risorse umane e strumentali

Le risorse umane da impiegare nei vari servizi interessati sono quelle previste dalla dotazione organica, attualmente in servizio.

Obiettivi annuali da raggiungere

- Garantire l'espletamento di procedure per eventuale acquisizione di beni e servizi connessi con lo svolgimento delle funzioni Istituzionali dell'ente.
- Impiego delle risorse per:
  - Rimborsi spese spettanti ai componenti degli Organi Istituzionali per la partecipazione alle sedute di tali organi;
- Cura delle procedure per procedere ai rimborsi spese degli amministratori.

MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, Generali e di gestione

Programma 10: Risorse Umane

Il programma in questione comprende tutte le attività Istituzionali, necessarie al mantenimento e sviluppo delle Aree/Servizi dell'Ente, affinchè le stesse portino avanti con efficacia ed efficienza l'attività Istituzionale dell'Ente, al fine di rende l'Ente quantitativamente e qualitativamente migliore.

Finalità da conseguire e motivazione delle scelte

- Adempimenti di legge e mantenimento/miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle attività erogate;
- Favorire la necessaria specializzazione del personale al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi.

Risorse umane e strumentali

Le risorse umane da impiegare nei vari servizi interessati sono quelle previste dalla dotazione organica approvata, attualmente in servizio nonché i Consulenti esterni.

Le risorse umane strumentali da impiegare sono quelle attualmente in dotazione agli uffici interessati.

Obiettivi annuali da raggiungere

- Gestione dei rapporti contrattuali in corso, giuridici ed economici, con il personale dipendente, compreso il Direttore Generale, in riferimento ai quali le risorse verranno impiegate per:

retribuzioni, oneri riflessi (contributi INAIL, INPS ecc.) ivi compresi quelli calcolati sulla parte tassabile del valore di eventuali buoni pasto, l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio. Le somme annuali previste tengono conto pertanto del costo dei posti nell'organico dell'ente, ciascuno nell'ambito delle posizioni economiche ricoperte dalle figure professionali previste, sulla base delle retribuzioni di cui al vigente CCRL (biennio economico 2016-2018) tenendo conto dell'indennità di vacanza contrattuale, nonché degli assegni nucleo familiari ai dipendenti aventi diritto per legge.

- Garantire lo svolgimento quotidiano delle attività Istituzionali anche mediante acquisti vari per le funzioni generali di Amministrazione (es. per carta, cancelleria .....) per le spese di carburante per un autovettura di servizio in dotazione, impiegate per le attività progettuali e didattiche, la previsione comprende anche le spese postali, le spese per abbonamenti per l'accesso a banche dati ed a pubblicazioni on-line, le spese per la manutenzione ordinaria e riparazione dell'automezzo, la manutenzione degli uffici, per le manutenzioni delle varie apparecchiature elettriche ed elettroniche in uso presso l'Ente e per il Software gestionale, eventuali spese per l'erogazione dei buoni pasto al personale, per le missioni ed i rimborsi spese al personale dipendente ed altri soggetti aventi diritto, per le spese di incarichi esterni previsti.
- Assicurare adeguata e costante formazione del personale dipendente;
- Garantire, in caso di contenzioso, adeguata difesa dell'ente nelle sedi giudiziarie;
- Garantire la gestione ed espletamento delle attività affidate in HOUSE PROVIDING, oggetto delle convenzioni in essere;
- Assicurare l'utilizzo dei sistemi operativi e dei software applicativi per il funzionamento dei Pc presso i vari uffici, mediante l'acquisto delle apposite licenze d'uso annuali, compresi gli antivirus;
- Provvedere agli adempimenti fiscali obbligatori dell'Ente, in particolare pagamento dell'IRAP sulle retribuzioni dei dipendenti, del Direttore e sugli incarichi esterni il cui compenso risulti soggetto a tale imposta.

MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, Generali e di gestione

Programma 03: Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

Il programma in questione comprende tutte le attività relative ai servizi per la programmazione economica e finanziaria in generale.

Finalità da conseguire e motivazione delle scelte

- Attività di verifica e garanzia della regolarità dei procedimenti contabili, con riferimento all'entrata ed alla spesa, anche ai fini della verifica del mantenimento degli equilibri di bilancio;
- Gestione di rapporti con la Tesoreria dell'Ente.

Risorse umane e strumentali

Le risorse umane da impiegare nei vari servizi interessati sono quelle previste dalla dotazione organica approvata, attualmente in servizio nonché i Collaboratori ed i Consulenti esterni.
Le risorse umane strumentali da impiegare sono quelle attualmente in dotazione agli uffici interessati.

Obiettivi annuali da raggiungere

- Collaborazione nell'attività di controllo della regolarità dei procedimenti contabili da parte del Collegio dei revisori;
- Attivazione e gestione procedure per individuazione nuovo Tesoriere per l'Ente;
- Gestione economica dei rapporti con la Tesoreria dell'ente.

MISSIONE 01: Servizi Istituzionali, Generali e di gestione

Programma 11: altri servizi generali

Rientrano nel programma tutte le attività di Amministrazione e funzionamento dei servizi aventi carattere generale di coordinamento amministrativo non riconducibile ad altri programmi della Missione 01 e non attribuibili ad altre specifiche missioni di spesa.

Finalità da conseguire e motivazione delle scelte

- Funzionamento generale dell'Ente;
- Adempimenti di legge in materia di personale dipendente;

- Gestione rapporti contrattuali in corso;
- Assicurare il pagamento di imposte cui è soggetto l'Ente, quali TARI, imposta di registro, IRAP .

Risorse umane e strumentali

Le risorse umane da impiegare nei vari servizi interessati sono quelle previste dalla dotazione organica approvata, attualmente in servizio nonché i Collaboratori ed i Consulenti esterni.
Le risorse umane strumentali da impiegare sono quelle attualmente in dotazione agli uffici interessati.

Obiettivi annuali da raggiungere

- Procedure ed atti per la predisposizione delle contrattazione decentrata annuale e cura dei rapporti con le organizzazioni sindacali. In riferimento ai quali sono state previste le relative spese;
- Gestione dei contratti relativi ai premi di assicurazione;
- Osservanza delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia di accertamenti sanitari obbligatori sui dipendenti;
- Pagamento nei termini delle imposte cui è soggetto l'Ente.

MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma 3 Sostegno all'occupazione

Rientrano nel programma tutte le attività progettuali del C.I.A.P.I. cosi come descritte nei paragrafi precedenti :

Finalità da conseguire e motivazione delle scelte

- Gestire e portare a termine le attività previste in seno alle convenzioni di affidamento dei singoli progetti.

Risorse umane e strumentali

Le risorse umane da impiegare nei vari servizi interessati sono quelle previste dalla dotazione organica approvata, attualmente in servizio nonché i Consulenti esterni.

Le risorse umane strumentali da impiegare sono quelle attualmente in dotazione agli uffici interessati.

Obiettivi annuali da raggiungere

Gli obiettivi da raggiungere sono singolarmente richiamati nelle singole convenzioni.

Gli elementi di coerenza

Il C.I.A.P.I. in coerenza con le linee strategiche e programmatiche dell'organo di amministrazione intende proseguire e potenziare l'attività di progettazione innovativa nonché l'attività di rilancio dell'Ente.

Indicatori di efficacia e di efficienza

Indicatori di efficienza per misurare la relazione tra prestazione offerta e risorse e fattori produttivi utilizzati, sarà effettuata mediante la rilevazione sistematica delle prestazioni erogate.

1. la rilevazione dei carichi di lavoro
2. l'analisi dell'operato in sé
3. un sistema di contabilità analitica

Indicatori di efficacia gestionale per misurare il livello di realizzazione degli obiettivi:

1. Sistemi di pianificazione e controllo attraverso obiettivi formalizzati
2. analisi specifica per ogni tipologia di prestazione

Indicatori di efficacia sociale per misurare l'impatto della prestazione offerta sui bisogni:

1. Consultazione diretta degli utenti
2. analisi amministrativa per verificare il rispetto delle procedure
3. sistemi di customer satisfation
4. marketing sociale
5. valutazione quantitative specifiche

Indicatore di economicità per misurare in termini di costi e ricavi la congruenza tra le risorse utilizzate e gli obiettivi raggiunti degli aspetti qualitativi e quantitativi.

1. Diffusione della cultura economica

2. contabilità economica

Conclusioni

Dal presente documento e dai dati riassuntivi messi in evidenza emerge che l'Ente possiede capacità di attrarre investimenti esterni, capacità di creare condizioni favorevoli per lo sviluppo auto propulsivo, crescenti e progressive possibilità di autofinanziarsi nonché capacità di partecipare e di incidere proattivamente nel mercato del lavoro.

Il Direttore

Il Commissario Straordinario