

C.I.A.P.I.

Centro Interaziendale
Addestramento
Professionale Integrato
PRIOLO G.-SR



PIANO INDUSTRIALE

2022-2024

SOMMARIO

Premessa	3
Analisi e valutazione della situazione attuale del C.I.A.P.I.	6
Analisi SWOT	9
Gli obiettivi e le scelte del piano degli investimenti	11
I nuovi scenari nel breve-medio termine	14
Modello di intervento: le azioni a breve e medio termine	21
Assetto organizzativo: management e risorse impiegate	22

1. Premessa

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- 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 Piano Industriale ha l'ambizione di inaugurare, dunque, 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.

2. 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 hanno 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 Piano Industriale 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 (DEFER) 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.ciapiweb.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 programmatico viene specificato che per potenziare gli aspetti informatici è stata destinata la somma di euro 1.427.500 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 sostenere tramite l'utilizzo dei fondi comunitari e nazionali. Tale orientamento evita di gravare la finanza regionale ed è ampiamente 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.

3. Analisi SWOT

La Swot Analysis fornisce un semplice ed intuitivo schema logico che si estrinseca nella valutazione dei punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) dell'organizzazione e le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*) provenienti dal contesto esterno.

I punti di forza e di debolezza si riferiscono pertanto all' "ambiente interno", considerato autonomamente rispetto al contesto in cui si colloca, e riguardano inoltre la situazione attuale ed i *trend* pregressi. L'esplorazione delle opportunità e delle minacce si concentra invece sull'"ambiente esterno", comporta quindi l'allargamento del campo di indagine dall'area al più ampio contesto istituzionale, economico, sociale a cui appartiene e con cui interagisce. Questo secondo livello di indagine, a differenza del precedente, è proiettato verso il futuro.

PUNTI DI FORZA (STRENGTHS) Personalità giuridica di Ente <i>in house</i> della Regione siciliana Presenza di <i>know-how</i> specialistico Disponibilità di una piattaforma digitale Esperienza, flessibilità, capacità di adattamento al cambiamento Disponibilità di una sede idonea ad ospitare diverse tipologie di attività	PUNTI DEBOLEZZA (WEAKNESSES) Continuo cambiamento dei vertici/ <i>governance</i> dell'Ente Numero di dipendenti che sono andati in pensione o che sono alla soglia del pensionamento
OPPORTUNITÀ Bisogni formativi in rapido cambiamento	MINACCE Concorrenza da parte di Enti pubblici Nazionali o abilitati tramite Accordi Quadro Consip

Crescita dell'interesse formativo tramite e-learning anche presso le PA	
Disponibilità di risorse derivanti dalla nuova programmazione Europea e dal PNRR	

L'analisi SWOT conferma, dunque, le potenzialità di affermazione dell'Ente entro lo scenario che oggi si delinea a livello regionale e nazionale.

4. Gli obiettivi e le scelte del piano di investimenti

Nell'ambito dell'iniziativa *Next Generation EU*, l'Italia ha ricevuto le risorse afferenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) da impiegare nel periodo 2021-2026 attraverso l'attuazione di specifiche missioni e componenti anche di natura trasversale. All'Amministrazione Regionale, e nello specifico ai Dipartimenti Lavoro e Famiglia e Politiche Sociali, viene attribuita la titolarità di alcune iniziative chiave del PNRR. In particolare, i citati Dipartimenti sono direttamente chiamati in causa nell'ambito della MISSIONE 5 Inclusione e Coesione Sociale e indirettamente mediante MISSIONE 1: Digitalizzazione e Innovazione e della MISSIONE 4: Istruzione e Ricerca.

La Missione 5 – Componente 1: Politiche per il Lavoro, contempla obiettivi e progettualità afferenti a materie di competenza istituzionale del Dipartimento Lavoro. In proposito, con l'approvazione del Decreto del MLPS 05/11/2021 "Adozione del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" pubblicato in GURI il 27/12/2021, è stato consolidato il quadro di riparto delle risorse finanziarie, sono state definite le *milestone* e sono stati assegnati i *target* affinché ciascuna regione, e quindi, anche la Regione siciliana, contribuisca al conseguimento degli obiettivi nazionali.

Gli obiettivi comunitari, nazionali e regionali coincidono e puntano al rafforzamento del mercato del lavoro attraverso il potenziamento dei Centri per l'Impiego; all'attuazione dei livelli essenziali di servizio nelle politiche del lavoro previste dalla normativa nazionale; nell'implementazione del PNRR mediante il Programma GOL.

Nello specifico quest'ultimo si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR, ed è volto a sostenere le politiche attive del lavoro

anche attraverso l'azione di potenziamento materiale e immateriale della rete dei CPI, in uno al varo del Piano per le nuove competenze. La prima prova che il Programma GOL richiede al livello regionale è l'adozione del Piano Regionale per la piena attuazione del programma stesso nonché il raggiungimento di un target prefissato dei beneficiari complessivi entro la fine del 2022.

In questo quadro, si può utilmente collocare l'azione del C.I.A.P.I. che - ancora una volta su mandato del Dipartimento Regionale del Lavoro - può sostenere l'azione strategica e di *governance* nella programmazione, attuazione e controllo, amplificandone la portata, l'efficienza e l'efficacia attraverso un servizio di Assistenza Tecnica territorialmente diffuso oltre che di supporto a livello centrale.

Per quanto attiene la Missione 5, Componente 2 Infrastrutture Sociali, Famiglie e Comunità la sottomissione 4: Interventi per Rafforzare i Servizi Sociali attraverso meccanismi di condivisione e supervisione degli assistenti sociali, il C.I.A.P.I. potrebbe collaborare all'attuazione di un programma che porti al consolidamento del welfare distrettuale mediante la condivisione di modelli operativi più attuali e sostenibili nonché basati su standard prestazionali in linea con i livelli essenziali delle prestazioni assistenziali di recente approvazione.

In sintesi, attesi i punti di forza e le opportunità evidenziate, per il finanziamento del Piano Industriale di rilancio del C.I.A.P.I., si propone di mettere a sistema le risorse del PNRR (*in primis* quelle derivanti dal programma GOL), le importanti poste finanziarie rese disponibili dall'Unione Europea per l'attuazione da parte della Regione Siciliana di programmi "a titolarità" diretta nonché quota parte delle risorse che il POC Sicilia - Programma Operativo Complementare Sicilia 2014-2020 (Asse 5: Rafforzare il

Capitale Umano, Promozione dell'Occupazione e dell'Inclusione Sociale e Asse 6: Assistenza Tecnica) e il nuovo Programma Operativo FSE 2021/2027, queste ultime destinate all'apprendimento permanente e al rafforzamento amministrativo.

In questo modo il Piano Industriale di rilancio dell'Ente è interamente sostenuto da una programmazione integrata e di respiro pluriennale. L'organizzazione dell'Ente sarà snella, altamente qualificata e funzionale ai fini della ristrutturazione welfare regionale ovvero dei sistemi territoriali dei servizi per l'impiego e dei sistemi distrettuali di servizio sociale, del sistema di formazione permanente del personale addetto, dell'attivazione della funzione di Osservatorio sul mercato del lavoro e delle professioni per sostenere il varo e l'aggiornamento *in progress* del Piano per le nuove competenze e lo sviluppo del sistema duale.

5. I nuovi scenari nel breve-medio termine

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":

- a. Formazione del personale regionale
- b. Assistenza Tecnica
- c. Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

5.a Formazione del personale regionale

Gli scenari tracciati per le vie generali nei paragrafi precedenti assegnano alla formazione uno degli strumenti centrali che l'Amministrazione Regionale deve strategicamente intestarsi per rafforzare la "carenza" di nuove competenze dei propri dipendenti. Al di là delle sempre attuali suggestioni ereditate dallo straordinario lavoro della scuola di Chicago, investire nelle risorse umane oggi assume ancor di più una valenza strategica significativa che punta a irrobustire le competenze individuali dei singoli operatori pubblici ma anche a sostenere la PA, nella sua accezione complessiva, attraverso il costante innalzamento degli standard qualitativi offerti ai cittadini ed alle imprese in una fase particolarmente delicata quale quella che stiamo attraversando.

A livello nazionale, il riposizionamento della formazione tra gli *asset* strategici della PA ha certamente posto la questione della

valorizzazione del capitale umano utilizzando due specifici angoli di osservazione: il primo riguarda indirettamente gli effetti del COVID 19 e il suo impatto “sistemico” nelle relazioni tra PA e l’insieme cittadini/impresе in termini di capacità di risposta dell’apparato pubblico; il secondo si concentra sull’analisi dell’anzianità della popolazione degli occupati della PA (50 anni nel 2019, media italiana). Il recentissimo Piano Strategico per la Valorizzazione e lo Sviluppo del Capitale Umano della PA (RI-FORMARE la PA – *Persone Qualificate per Qualificare il Paese*) ha avviato, in tal senso, un vero e proprio intervento straordinario nazionale di formazione che certamente necessiterebbe di un intervento speculare nella nostra regione, attesa la peculiarità statutaria che assegna alla Sicilia la competenza esclusiva in materia di personale.

La relazione sulla Performance 2020 della Regione Siciliana (approvata con D.P.Reg. n. 599 del 20/10/2021) consente, per ciò che attiene la collocazione anagrafica del capitale umano, un impietoso raffronto con i dati a livello nazionale, pubblicati sul sito dell’Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni per l’anno 2019, relegando l’apparato regionale siciliano in un contesto di palese criticità. Su una dotazione organica di 11.861 unità, poco più dei 2/3 dell’apparato amministrativo regionale rientra nella classe di età 51-60 (contro il 39% del dato nazionale), il 24 % ha oltre 60 anni (16% dato nazionale) e solo l’8% rientra nella classe 41-50 a fronte del 28% che si registra su scala nazionale.

Le sfide del PNRR e le citate evidenze anagrafiche appalesano chiaramente come il ricorso ad una formazione del personale regionale su temi come ad esempio la transizione ecologica, l’utilizzo delle banche

dati pubbliche, il ricorso alle politiche attive del lavoro, le azioni di rafforzamento dei CPI, l'*E-procurement* ed il *Project-management* potranno essere di particolare impatto solo se si riuscirà ad erogare con rapidità una formazione di qualità, in modo tale che i frutti dell'investimento formativo possano ricadere nell'arco temporale di attuazione del PNRR, privilegiando in tal modo il ricorso a specifici corsi *on-line* (MOOC – *Massive Open Online Courses*) anche in vista dei processi di riclassificazione del personale regionale contrattualmente previsti.

L'esistenza di *competitor* pubblici e privati sul tema complessivo della formazione impone tuttavia all'Ente una decisa declaratoria circa l'immediata disponibilità anche di procedure di formazione a distanza e la rigorosa e qualitativa composizione del corpo docenti scaturente dalla creazione di una rete di *partnership* strategiche come le Università, gli enti di Ricerca ed il mondo del lavoro.

In tale ottica, dunque, il C.I.A.P.I., quale Ente *in house* dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, può agilmente giocare un ruolo sussidiario in termini di supporto alla *governance*, fornendo risorse e competenze laddove necessitano, per assicurare un rafforzamento a livello centrale e una presenza sul territorio volta a dare impulso al superamento dei divari territoriali.

5.b Assistenza tecnica

La fornitura di assistenza tecnica si muove certamente nell'alveo delle modalità già collaudate che rappresentano figurativamente un elemento distintivo all'interno della "cassetta degli attrezzi" a disposizione dell'Ente, che ha sviluppato notevoli esperienze con riferimento alle tematiche dell'assistenza tecnica alle Autorità regionali di gestione dei programmi comunitari sia nel settore della formazione e delle politiche attive del lavoro sia nell'ambito delle politiche d'inclusione e sviluppo del welfare, e già richiamate in premessa.

Senza voler entrare nel merito di qualsivoglia polemica sul tema del ricorso eccessivo all'assistenza tecnica nella PA, questa tipologia di *outsourcing* compensa su tutto il territorio nazionale, allo stato delle cose, la "carezza" e l'invecchiamento del personale pubblico – al netto delle riferite gradazioni - aspetti questi messi ancor più in risalto dai rapidissimi tempi di risposta che connotano i cronoprogrammi di tutte le componenti e missioni del PNRR.

La funzione di Assistenza Tecnica è dunque finalizzata all'introduzione di competenze specialistiche a livello centrale e periferico che possono essere utilizzate nell'affiancamento del personale in ruolo o di nuova immissione, per le attività di progettazione e attuazione, gestione, valutazione, monitoraggio, audit e controllo, per la riorganizzazione della rete dei CPI, per lo sviluppo dei servizi e per il raggiungimento degli standard previsti dai LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni).

Allo stesso tempo occorre rilevare che in prospettiva, il cumulo degli adempimenti amministrativi connessi alla realizzazione dei programmi a gestione diretta, dal PNRR – Programma GOL, al POC Sicilia -Programma Operativo Complementare Sicilia 2014-2020 (Asse 5: Rafforzare il

Capitale Umano, Promozione dell'Occupazione e dell'Inclusione Sociale e Asse 6: Assistenza Tecnica) sino alla nuova programmazione FSE 2021/2027, espongono le strutture regionali e dei Dipartimenti Lavoro e Famiglia e Politiche Sociali al rischio di un sovraccarico funzionale. Infatti, in numerose fattispecie il Dipartimento Regionale opera direttamente in veste di Soggetto Attuatore ed è, quindi, interamente responsabile degli adempimenti amministrativi connessi alla realizzazione della programmazione. Le strutture amministrative vengono ad essere gravate, ad esempio, dall'espletamento delle procedure di gara e l'affidamento, delle attività connesse alla gestione, al monitoraggio, al controllo amministrativo e alla rendicontazione delle spese sostenute durante le fasi di attuazione. In questo quadro l'Ente *in house* può agilmente giocare un ruolo sussidiario ed integrativo fornendo risorse e competenze laddove necessitano, assicurando un rafforzamento a livello centrale e una presenza sul territorio.

Considerato, dunque, che nel breve-medio termine, il ricorso all'assistenza tecnica appare una strategia indispensabile in quanto "strategicamente necessaria" per il raggiungimento dei *target* di spesa dei Fondi Strutturali e dello stesso PNRR in tutte le sue differenti articolazioni, il C.I.A.P.I. – attraverso la creazione, con evidenza pubblica, di una articolata *Long-List* di tipo aperto di assistenti ed esperti da impegnare nei diversi ambiti quali progettazione e programmazione, gestione, rendicontazione, affiancamento, studi e formazione, etc. - puntando a costruire una "squadra di pronto intervento" a disposizione dell'Amministrazione Regionale nella sua interezza in grado di sostenere e coadiuvare con agilità le scelte che la

PA regionale dovrà affrontare per rendere efficace ed efficiente l'investimento sul territorio nazionale soprattutto del PNRR.

5. c Osservatorio regionale del mercato del lavoro

L'esigenza di garantire anche nella Regione Siciliana la costituzione di un presidio che riesca ad analizzare, studiare, raccogliere dati, confrontare e monitorare le dinamiche che contraddistinguono il mercato del lavoro, anche attraverso il coinvolgimento degli attori principali, costituisce un obiettivo strategico prioritario in grado di orientare, a regime, le scelte del decisore politico regionale sulla scorta delle misure e delle risorse finanziarie disponibili soprattutto in tema di politiche attive e di inclusione sociale.

Invero i tavoli tematici formalmente costituiti dall'Assessore Regionale al ramo con le parti sociali e datoriali, pienamente operativi anche nel corso della pandemia, hanno surrogato in emergenza alla mancata esistenza di tale strumento.

Se dunque l'art. 99 del DL 34/2020 – introducendo l'Osservatorio – ha anche inteso monitorare con tempestività gli effetti delle politiche di contenimento adottate a livello nazionale sul mercato del lavoro severamente colpito dal COVID 19, l'esigenza di dotarsi dell'Osservatorio costituisce una tappa obbligata all'interno del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro. Tant'è che all'interno del DM MLPS n.74/2019, le regioni sono state destinatarie di specifiche risorse finanziarie sul tema. In tale ottica, dunque, e sotto l'egida dell'Osservatorio Nazionale per il Mercato del Lavoro istituito presso il Ministero del Lavoro e delle

Politiche Sociali, il C.I.A.P.I. costituisce il soggetto idoneo deputato al coordinamento ed alla gestione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro in Sicilia per effettuare ricerche e monitoraggi territoriali avvalendosi dei dati regionali presenti sul SILAV e delle rilevazioni ISTAT, INPS e Anpal Servizi Spa.

6. Modello d'intervento: le azioni a breve e medio termine

Il Piano si realizza mediante l'affidamento *in house providing* dei singoli progetti esecutivi, che saranno oggetto di apposite convenzioni approvate e sottoscritte dal C.I.A.P.I. e dai Dipartimenti della Regione Siciliana.

Su richiesta dei Dipartimenti, valutate le richieste specifiche ed il mandato assegnato, il C.I.A.P.I., redige di volta in volta, un progetto esecutivo che dettaglia i servizi/attività erogati, caratteristiche professionali e quantità delle risorse messe in campo, la durata ed il cronoprogramma del progetto, l'analisi dei costi annuali e totali che andranno a definire il budget. Previa verifica della conformità del progetto esecutivo il Dipartimento competente darà la comunicazione di approvazione del progetto che potrà quindi essere avviato.

Per la pronta cantierabilità degli interventi che entreranno a fare parte del Piano Industriale, il C.I.A.P.I., mediante procedure di evidenza pubblica, costituirà, come detto, una *Long List* di tipo aperto di assistenti ed esperti da impegnare nei diversi ambiti: aree progettazione e programmazione, gestione, rendicontazione, affiancamento, studi e formazione, etc. e definirà altresì un regolamento per la relativa gestione.

Il bisogno di potenziare e rinnovare le competenze è essenzialmente legato all'innovazione (di prodotti, di processi, di strategie) in logica digitale e alla introduzione di LEP. In questo quadro si prevede l'ampliamento della piattaforma digitale del C.I.A.P.I. mediante la creazione di un'ulteriore sezione dedicata alla gestione dei programmi di formazione permanente e di certificazione degli stessi mediante FAD sincrona e asincrona.

7. L'assetto organizzativo: management e risorse impiegate

Sulla scorta del quadro normativo vigente e degli assetti statutari, la sotto riportata matrice rappresenta plasticamente l'attuale assetto organizzativo dell'Ente al 1 gennaio 2022.

COMPONENTI ENTE	RUOLI
Assemblea degli Associati	È composta dalla Regione siciliana e da un altro soggetto pubblico; si riunisce su convocazione del Presidente del C.d.A.; esamina il programma delle attività del Centro e approva il bilancio preventivo; esamina la relazione sulle attività svolte dal Centro e approva il bilancio consuntivo; apporta al bilancio di previsione le variazioni e gli storni necessari nel corso dell'esercizio; approva i regolamenti di organizzazione interna predisposti dal Direttore e approvati dal Presidente.
Presidente	È il legale rappresentante dell'Associazione.
Consiglio di Amministrazione	È formato da tre componenti: il Presidente- nominato dal Presidente della Regione su proposta dell'Assessore Regionale della Famiglia- e due consiglieri, nominati dall'Assessore Regionale della Famiglia, così distinti- uno designato dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'altro designato dall'Assessore Regionale della Famiglia fra i dirigenti in servizio o in quiescenza dell'Amministrazione Regionale. Adotta il bilancio preventivo, il conto consuntivo e le pertinenti relazioni, elaborate dal Direttore del Centro disponendone la trasmissione al Revisore Unico per l'approvazione.; predispone i programmi annuali e pluriennali per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente; dispone l'assunzione in servizio di tutti i dipendenti a tempo indeterminato;
Direttore	Adotta i provvedimenti necessari alla regolare gestione dell'Associazione ed è il responsabile tecnico, didattico e amministrativo del Centro; esercita i poteri di gestione dell'Ente; sovrintende al funzionamento dei Servizi degli uffici e dei settori del Centro, nonché alla disciplina del personale; propone soluzioni e provvedimenti ritenuti utili per il conseguimento dei fini istituzionali; predispone i regolamenti interni; esegue le deliberazioni del C.d.A. e adotta i relativi provvedimenti.
Revisore Unico	Si occupa delle attività di controllo della gestione finanziaria e amministrativa dell'Ente; esamina il bilancio preventivo ed il rendiconto finanziario e redige apposite relazioni da presentare all'Assemblea dei Soci; compie tutte le verifiche necessarie per assicurarsi del regolare andamento della gestione finanziaria e amministrativa.

Personale a tempo indeterminato CCRL – Regione siciliana

Direttore	1
Categoria D	8
Categoria C	12
Categoria B	19
Totale	40

L'attuale organizzazione interna dell'Ente *in house* presenta una connotazione anagrafica più vicina a quella nazionale piuttosto che al dato regionale. Necessità, in ogni caso, di essere destinataria di una significativa azione formativa anche per un opportuno allineamento alla nuova *mission* aziendale. Motivo per il quale è già stata richiesta formalmente all'autorità di Gestione del PO FSE Sicilia l'individuazione degli strumenti necessari per attuare urgentemente un piano formativo calibrato in favore del personale dell'Ente. Attualmente, nella realizzazione dei suoi interventi, il C.I.A.P.I. si avvale dei componenti della propria struttura ma anche della collaborazione esterna di specifiche professionalità qualificate che vengono selezionate, attraverso bandi pubblici, per ricoprire ruoli definiti.

La revisione della dotazione organica entro la fine del 2022, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, rappresenta un ulteriore passaggio diretto all'azione di rafforzamento dell'Ente necessaria per garantire il raggiungimento della nuova *mission* del C.I.A.P.I.