

# **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE**

## **ESERCIZI 2023-2025**

### *PREMESSA*

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (all. 4/1), introdotto dalla nuova contabilità ex D.lgs. 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 programmatico, di pianificazione e di controllo che, nella sostanza, ha ampiamente condizionato la stesura del presente documento per ciò che attiene alla 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, appare certamente determinante per ridisegnare la nuova *mission* aziendale del C.I.A.P.I. in grado di coadiuvare e sostenere la Regione Siciliana nelle varie attività da sviluppare.

L'Ente strumentale della Regione siciliana, quindi, attraverso l'adozione di un *set* strategico innovativo punta, visto l'ingente *know-how* acquisito negli anni, alla 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 che richiede uno straordinario sforzo soprattutto da parte di tutti gli attori pubblici.

Per entrare nello specifico, il Documento di Economia e Finanza Regionale 2023-2025 (DEFRR) approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 377 del 28 giugno 2022 (3.21 Politiche per il Lavoro e la Formazione Professionale) prevede nell'ambito della Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" [che] il Governo intende dare piena attuazione alle azioni previste dalla normativa nazionale, ivi comprese le nuove misure messe in atto con la legge 26/2019, assicurando al contempo il potenziamento degli uffici preposti. Ciò significa proseguire lungo le linee programmate e condotte tramite i numerosi Avvisi del PO FSE Sicilia 2014-2020 e del PR FSE+ Sicilia 2021-2027 che riguardano diversi segmenti deboli del mercato del lavoro (contratti di ricollocazione per disoccupati di lunga durata, inserimento lavorativo di giovani tramite tirocini, ecc.), ma anche attivare, in complementarietà con le azioni previste dal PNRR e dai programmi nazionali, il "PAR Garanzia Giovani II fase" con una dotazione di oltre 200 Meuro e dare piena esecuzione ai cantieri di servizi e di lavoro.

Nel documento di programmazione viene altresì riaffermata 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.

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.

### **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 2023-2025.

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. 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 in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni (LEP) 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**

### 3.4.1 I servizi pubblici per l'impiego

*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/imprese 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, diretto prioritariamente all'attuale dotazione organica del Dipartimento Regionale del Lavoro. 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 Negoziabile 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. 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 online (MOOC–Massive Open Online Courses) appare dunque la linea maestra per sostenere l'impatto che il programma avrà nei confronti del servizio pubblico anche alla luce dei nuovi ingressi, in termini di risorse umane, che avverranno nel corso del 2022, grazie al Piano straordinario nazionale. Per tale finalità sarà individuato, esperite le verifiche procedurali, un Ente in house regionale e in collaborazione con Anpal Servizi in termini contenutistici, che sottoporrà il personale dei CPI a specifiche azioni formative sul programma Gol utilizzando le risorse all'uopo destinate nell'ambito del vigente Piano di rafforzamento regionale dei Centri per l'impiego che destina 3,4 milioni di euro per tale misura e che prevede nello stesso l'assistenza tecnica di Anpal Servizi per la formazione dei nuovi assunti. (PAR GOL Sicilia).*



## Obiettivi del Piano formativo per il potenziamento dei CPI della Sicilia

La precarietà del mercato del lavoro impone una profonda ridefinizione della politica per l'occupazione e presuppone la riorganizzazione dei CPI per operare secondo modelli gestionali validi, in grado di assicurare il raggiungimento degli obiettivi - intesi sia in termini di efficienza dell'organizzazione, sia di efficacia dei servizi erogati - per adeguare il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro e diretto alla personalizzazione degli interventi forniti.

In questo quadro dobbiamo richiamare 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 GOL 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 CIAPI 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 CPI e l'attuazione 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 CIAPI consistono in:

- predisporre percorsi di formazione ed aggiornamento pianificando progetti funzionali a sostenere obiettivi, processi e attività dei Centri;



- concorrere a qualificare e innovare il sistema dei servizi per l'impiego della Regione siciliana mediante lo sviluppo delle competenze delle risorse umane;
- veicolare in modo flessibile e personalizzato una formazione volta a sostenere la riorganizzazione dei CPI attraverso la diffusione di modelli organizzativi più attuali;
- trasferire ai partecipanti informazioni generali e specialistiche funzionali allo svolgimento di tutti i compiti in materia di servizi per il lavoro e politiche attive affidati dalla Regione ai CPI;
- sostenere l'attuazione delle Politiche Attive del Lavoro finanziate dai Programmi Attuativi Regionali per i quali sono individuati precisi indicatori di risultato;
- contribuire al miglioramento degli standard dei processi erogativi delle prestazioni allineandoli ai LEP attualmente in vigore;
- trasferire competenze tecnico specialistiche appropriate per incrementare la quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
- divulgare informazioni riguardo al programma GOL;
- trasferire metodologie e strumenti per l'attuazione del programma GOL;
- sviluppare competenze nell'integrazione tra le politiche del lavoro e le politiche sociali nonché nella attivazione di servizi mirati a favore delle fasce deboli.

Di seguito si riportano gli step procedurali sulla misura in argomento ed il relativo cronoprogramma che vedrà l'Ente impegnato fino al 2025:

**Status di avanzamento:**

1. **Presentazione Progetto di Massima - prot. n. 250/CS del 21/03/22**
2. **Apprezzamento Progetto di Massima - prot. n. 10410 del 01/04/22**
3. **Trasmissione bozza Convenzione al Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro – prot. n.846/D del 28/09/22**
4. **Istituzione da parte della Ragioneria generale del Capitolo di Spesa dedicato - 313328**
5. **Sottoscrizione Convenzione 19/12/2022**
6. **Decreto Approvativo della Convenzione n. 3688 del 27/12/2022**
7. **In attesa di ricevere dal Dipartimento la prima batteria di interventi da effettuare**
8. **Acconto da richiedere.**





*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.*

## **1. Obiettivi dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro della Sicilia**

La creazione dell'ORML della Sicilia intende contribuire allo sviluppo del sistema regionale delle politiche attive del lavoro, al miglioramento degli standard qualitativi dei servizi erogati dai CPI nonché allo sviluppo delle politiche attive del lavoro attraverso l'attivazione di un Osservatorio regionale del mercato del lavoro da mettere in rete con l'omologo Osservatorio nazionale. In tale ottica l'ORML intende altresì ripartire dall'esperienza significativa generata dall'attivazione dei tavoli tematici con le parti datoriali e sindacali maggiormente rappresentative frutto di uno specifico intervento amministrativo disposto dall'Assessore regionale della Famiglia nel corso del 2020.

L'Art. 99 del Decreto Legge n. 34 in vigore dal 19/05/2020 e ss.mm.ii., ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro, con la finalità immediata di monitorare tempestivamente gli effetti sul mercato del lavoro dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e delle misure di contenimento adottate a salvaguardia del mondo del lavoro ed in prospettiva, di disporre di una struttura istituzionale idonea a sostenere con sistematicità la programmazione delle politiche attive del lavoro e le più adeguate strategie occupazionali, incluse politiche per la formazione, l'orientamento e l'inclusione lavorativa delle fasce più deboli.

Per effetto del citato decreto l'Osservatorio nazionale e, a caduta, gli Osservatori regionali, hanno l'onere di realizzare i seguenti obiettivi:

- a) studiare ed elaborare i dati relativi all'occupazione con particolare riferimento all'analisi per competenze, caratteristiche settoriali, territoriali, sociali, demografiche e di genere;
- b) individuare e definire dei fabbisogni generati dalle trasformazioni del MdL, anche per effetto dei mutamenti conseguenti all'emergenza epidemiologica, all'introduzione di nuovi modelli di lavoro "da remoto", alla trasformazione digitale in atto;



- c) mappare le aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per il superamento degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro e prevenzione e contrasto al lavoro irregolare;
- d) rilevare i fabbisogni formativi e registrare il gap tra l'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale, in base alle richieste dei nuovi profili professionali e riorientare l'offerta verso profili emergenti;
- e) creare una ampia rete sottoscrivendo anche protocolli d'intesa interistituzionali con enti di ricerca ed università per lo studio e analisi dei dati, per l'elaborazione di rapporti e la redazione di pubblicazioni e studi sul mercato del lavoro;
- f) contribuire all'analisi d'impatto e valutazione delle politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate;
- g) garantire il raccordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro (ANPAL) e gestire il livello regionale dell'Osservatorio in raccordo con il sistema nazionale, anche mediante la sottoscrizione di un Accordo di collaborazione che preveda la condivisione di strumenti e il trasferimento di buone pratiche.

Con DGR n.312 del luglio 2021 e con DGR n. 83 del 24/02/2022 di approvazione del PAR GOL Sicilia, a livello regionale, sono stati integralmente recepiti gli obiettivi esposti e ne sono stati individuati ulteriori quali:

- formulare previsioni assunzionali delle imprese e dei settori produttivi presenti nel territorio per sostenere le attività di marketing dei servizi ed intercettazione della domanda di lavoro;
- produrre informazioni funzionali alle azioni di orientamento mirato dei lavoratori in cerca di occupazione;
- aumentare la comprensione delle opinioni del pubblico, ad esempio attraverso l'analisi dei social media;
- monitorare risultati ed effetti in tempo reale;
- alimentare le attività di back-office degli operatori e di front-office di un eventuale Centro Documentazione (fisico e virtuale) dove i Servizi potranno rendere disponibili agli utenti materiali informativi in auto-consultazione.

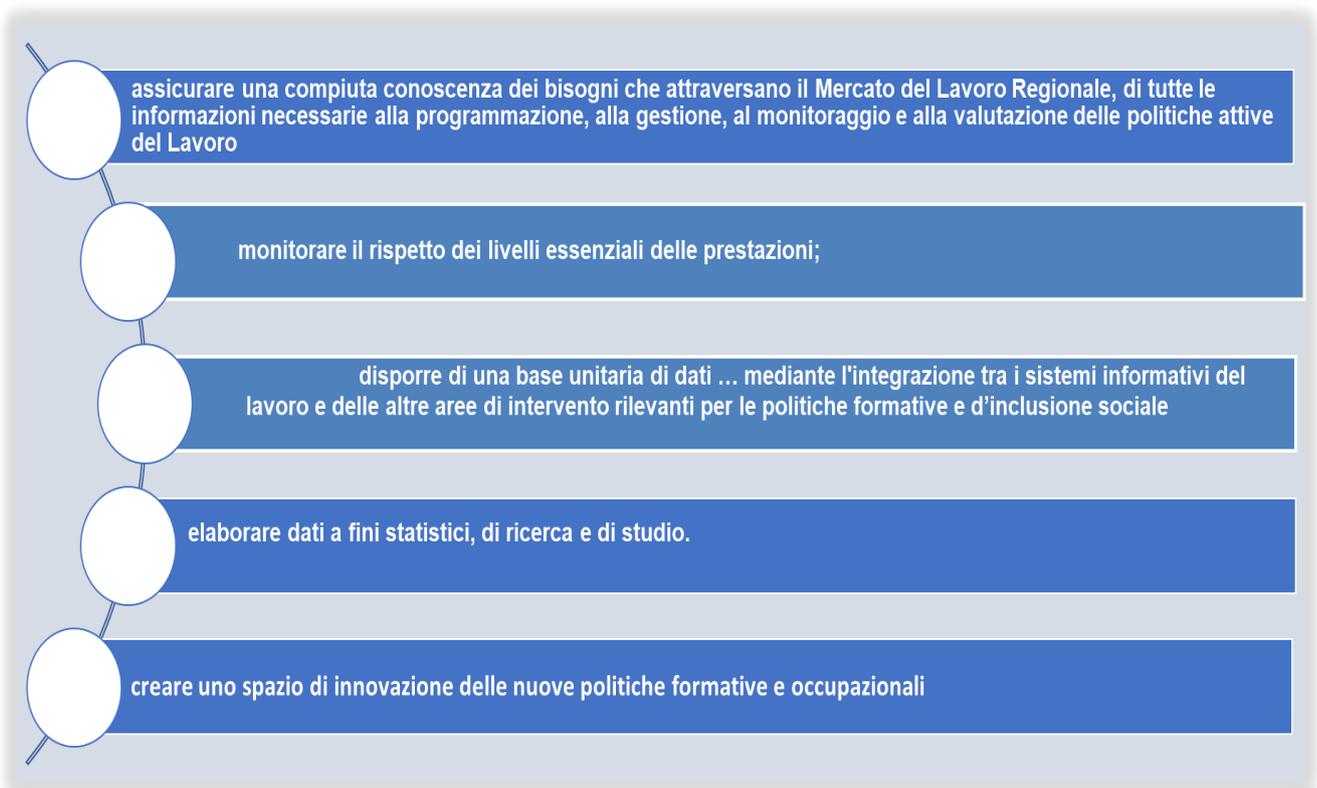
Pertanto, l'Osservatorio regionale gestito dal CIAPI terrà conto delle previsioni del PAR GOL regionale apprezzato a livello centrale da ANPAL ed avrà finalità analoghe all'Osservatorio nazionale, ovvero rafforzerà le capacità analitiche del MdL regionale e territoriale per anticipare i fabbisogni di competenze e le dinamiche occupazionali nonché fornire indicazioni utili ad integrare politiche formative, politiche del lavoro e di sviluppo.



In una logica di governance multilivello l'ORML attiva funzioni di raccordo con il livello nazionale, con nell'intento di partecipare alla Rete nazionale degli Osservatori del mercato del lavoro raccordandosi altresì con gli altri Osservatori regionali.

L'ORML, è diretta emanazione del Dipartimento Regionale del Lavoro.

Il CIAPI per soddisfare adeguatamente i bisogni di analisi e approfondimento del Dipartimento provvederà dunque all'attivazione di funzioni di analisi, studio, confronto con stakeholders, raccolta di dati sul territorio nell'intento di ottenere informazioni predittive riguardo il fabbisogno di competenze e professionalità emergenti sul mercato del lavoro siciliano e di fornire strumenti a supporto della programmazione regionale.



L'idea di osservatorio e la sua realizzazione nascono da un approccio più attuale alle politiche attive del lavoro fondato sulla centralità della persona, sui principi dell'integrazione delle politiche d'intervento, della personalizzazione dei percorsi, sulla valorizzazione delle competenze e della partecipazione degli utenti, della reciprocità e collaborazione all'interno del sistema di relazioni tra i diversi attori istituzionali e non, della programmazione, della sistematica verifica e valutazione, della adeguatezza e tempestività dei flussi informativi.

In questa cornice, la creazione dell'ORML costituisce un presupposto essenziale per mettere i CPI siciliani in condizione di attuare le politiche attive in modo mirato e al contempo avveduto.

**Status di avanzamento:**

1. **Presentazione Progetto di Massima - prot. n. 250/CS del 21/03/22**
2. **Apprezzamento Progetto di Massima - prot. n. 10410 del 01/04/22**
3. **Trasmissione bozza Convenzione al Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro – prot. n.846/D del 28/09/22**
4. **Istituzione Capitolo di Spesa – 313330**
5. **Sottoscrizione Convenzione: 19/12/2022**
6. **Decreto Approvativo della Convenzione n. 3689 del 27/12/2022**
7. **Primo acconto da richiedere.**

**CRONOPROGRAMMA**

Attività	Durata		2022				2023				2024				2025			
	Inizio	Fine	I	II	III	IV												
Manutenzione evolutiva piattaforma ciapiweb e Riutilizzo-personalizzazione modulo osservatorio e sviluppo interoperabilità	Gennaio-23	Maggio-23					■	■										
Gestione e conduzione piattaforma dei servizi ICT	Maggio 2023	Dicembre 2025						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Progettazione esecutiva	Novembre-22	Dicembre-22				■												
Reclutamento personale e contrattualizzazione	Gennaio 23	Febbraio 23					■	■										
Comitato Scientifico permanente	Gennaio 2023	Dicembre 2025					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Analisi, studio e ricerca	Gennaio 2023	Dicembre 2025					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Documentazione e reporting	Gennaio 2023	Dicembre 2025					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Servizi in rete	Maggio 2023	Dicembre 2025						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Forniture	Gennaio 2023	Aprile 2023					■	■	■									
Servizi amministrativi e di supporto	Gennaio 2023	Dicembre 2025					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Di seguito, ai sensi delle vigenti disposizioni normative proiettate in un arco temporale di tre anni, si illustrano gli interventi che l'Ente intende rafforzare 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.

In tema di gestione di qualità riferita alla norma UNI EN ISO 9001:2015 il C.I.A.P.I. in data 06/02/2023 ha conseguito il rinnovo della certificazione RINA per l'erogazione dei servizi di pianificazione, coordinamento e controllo nell'ambito delle attività svolte dalla Regione Siciliana in tema di formazione e di politiche attive del lavoro, progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale.

### **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".

Le stesse vengono di seguito descritte:

#### **Assistenza tecnica**

Il C.I.A.P.I., giusta Convenzione del 29/11/2019 e successivi Addendum e Proroga al 30/09/2023, sta attualmente svolgendo tutte le attività previste in seno alla citata convenzione, mediante tre ambiti prioritari di intervento:

- 1) Implementazione della piattaforma CIAPIWEB 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 e successive, 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, fino al 31/12/2022, sono stati contrattualizzati 4 esperti fascia A e 4 esperti in fascia B. nell'aprile 2023, sempre in esito a procedura comparativa pubblica, si prevede l'affiancamento di 5 esperti di fascia B al fine di sostenere l'Amministrazione regionale in vista dell'imminente chiusura del programma.

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.

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

Sostenuto finanziariamente a valere della L.r. n. 25/1976, il progetto formativo in modalità FAD rimodulato ha esteso la platea dei fruitori da 65 a 129 unità attraverso la creazione di due edizioni, una destinata agli ispettori del lavoro della durata di 140 ore e l'altra per il personale dei NIL della durata di 150 ore, aumentando così le iniziali ore di formazione da 145 a 295.

Sulla scorta della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa in data 16/05/2022 e della Convenzione del 13/07/2022, la docenza è stata affidata al Dipartimento di Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali dell'Università degli Studi di Palermo.

L'inizio dell'attività formativa ha avuto luogo in data 19/07/2022 e terminerà presumibilmente nel giugno 2023.

<b>I MODULI</b>	5	1. I Contratti di lavoro
	5	2. La prestazione lavorativa
	5	3. La riforma del mercato del lavoro
	5	4. Elementi di procedura penale in materia di lavoro
	5	5. I.N.L. funzioni e competenze
	10	6. Il procedimento ispettivo
	5	7. La conciliazione monocratica
	5	8. La diffida accertativa
	10	9. La Somministrazione di lavoro
	25	10. Accertamento violazioni e tipologie vigilanze
	5	11. La Legge 689/1991
	10	12. I Ricorsi

	10	13. Competenze degli Ispettorati territoriali del lavoro
	5	15. D.L. 146 del 21.12.2021 art.13 convertito con L. n.215 del 17.12.2021: misure urgenti in materia economica e fiscale a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili
<b>Materia obbligatoria</b>	10	16. La Sicurezza nei luoghi di lavoro
<b>Tematica trasversale</b>	20	17. Informatica
<b>Focus N.I.L.</b> <i>(solo per i N.I.L.)</i>	5	18. Il regolamento unico previsto dallo "Sblocca Cantieri" (D.L. 18/04/2019 n.32 convertito dalla L. 19/06/2019 n.55); il regolamento del super bonus e di tutte le agevolazioni previste oggi; la sicurezza nei cantieri edili; la documentazione nei cantieri edili.
<b>Totale ore in FAD</b>	<b>150</b>	

### Numero dei Partecipanti Ispettori del Lavoro / N.I.L.

PROVINCIA	PV	ISPETTORI	NIL	ALTRI	TOTALE
AGRIGENTO	AG	1	4		
CALTANISSETTA	CL	14	4		
CATANIA	CT	15	11		
ENNA	EN	6	4		
MESSINA	ME	11	6		
PALERMO	PA	4	15		
RAGUSA	RG	1	6		
SIRACUSA	SR	3	7		



TRAPANI	TP	2	7		
ALTRI					
<b>TOTALE</b>		<b>57</b>	<b>64</b>		

<b>ISPETTORI DEL LAVORO</b>	<b>Valore</b>	<b>Personale N.I.L.:</b>	<b>Valore</b>
N. partecipanti (ISP)	<b>57</b>	N. partecipanti (NIL)	<b>64</b>
Numero lezioni previste	<b>29</b>	Numero lezioni previste	<b>30</b>
Totale ore previste	<b>145</b>	Totale ore previste	<b>150</b>
Prima lezione erogata	<b>19/07/2022</b>	Prima lezione erogata	<b>29/09/2022</b>
Ultima lezione da erogare	<b>07/06/2023</b>	Ultima lezione da erogare	<b>22/06/2023</b>
Lezioni erogate al 31/12/22	<b>11 (38%)</b>	Lezioni erogate al 31/12/22	<b>10 (34%)</b>
Ore erogate al 31/12/2022	<b>55 (38%)</b>	Ore erogate al 31/12/2022	<b>50 (34%)</b>

***REBUILDING - Interventi di Capacity Building a favore dei Distretti Socio Sanitari della Regione Sicilia finanziati dal MLPS con decreto della Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale n. 298 del 4 agosto 2021a valere sull'Avviso pubblico di cui al DDG- MLPS n. 41 r.010 26-01- 2021 "REBUILDING" FSE 2014-2020- PON Inclusione***

Il Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche Sociali, con convenzione del 11-11-2022 approvata con D.D.G. n. 2327 del 18-11-2022 ha affidato al C.I.A.P.I. di Priolo il progetto denominato "REBUILDING" - Interventi di Capacity Building a favore dei Distretti Socio Sanitari della Regione Sicilia finanziati dal MLPS con decreto della Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale n. 298 del 4 agosto 2021a valere sull'Avviso pubblico di cui al DDG- MLPS n. 41 r.010 26-01-2021 "REBUILDING" FSE 2014-2020- PON Inclusione.

L'attività da porre in essere ha l'obiettivo di sostenere una strategia atta a migliorare la qualità e l'efficienza della rete dei servizi sociali, garantendo l'omogeneità territoriale delle prestazioni erogate ai cittadini più fragili alle fasce di popolazione più disagiate e

maggiormente a rischio di povertà ed esclusione sociale, affiancando i distretti nell'implementazione di più funzionali sistemi di governance e di programmazione e di più attuali assetti gestionali e organizzativi.

Il progetto di si realizza in tutti i 55 distretti sociosanitari del territorio siciliano.

Il C.I.A.P.I., per la realizzazione delle attività, si avvarrà, oltre che del suo personale dipendente, anche di risorse esterne per quanto attiene la docenza e figure altamente specializzate i cui profili professionali sono dettagliati nel progetto esecutivo. Per la selezione dei componenti del gruppo di lavoro, il personale interno è già stato attivato, tramite Ordini di Servizio, mentre gli esperti l'Ente ha avviato le procedure tramite avviso per il conferimento di incarichi ex art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 ad esperti di settore nell'ambito del progetto REBUILDING – PON "INCLUSIONE" FSE 2014-2020, asse IV svolgendo le seguenti attività previste dalla convenzione:

- l'accelerazione dei tempi delle procedure afferenti al programma PON inclusione e il superamento delle criticità incontrate dai DSS siciliani;
- la pianificazione, promozione e realizzazione di azioni supporto che favoriscano lo sviluppo delle competenze del personale in ruolo nei comuni facenti parte dei 55 Distretti socio-sanitari della Regione Siciliana che hanno dovuto fronteggiare le complessità dell'attuazione degli interventi finanziati con risorse comunitarie;
- -attività finalizzate a rafforzare le competenze attuative dei distretti mediante il rafforzamento delle competenze tecnico-professionali, delle capacità di gestire procedure amministrative e rendicontative con riferimento alle progettazioni locali a valere sul PON Inclusione e più in generale con riferimento alle funzioni di supporto alla programmazione zonale e alla strutturazione di modalità innovative di organizzazione delle reti, di gestione dei processi interni ed esterni, di cooperazione tra soggetti e di gestione congiunta di servizi comuni.
- Affiancamento in loco del personale dei Distretti Socio Sanitari facenti parte del cluster 1, provvedendo a svolgere:-attività preliminare di diagnosi dell'assetto organizzativo territoriale (fase iniziale di check-up);-attivazione di gruppi affiancamento distrettuale chiamati rafforzare le funzioni gestionali e a promuovere lo sviluppo organizzativo;-“momenti formativi”, destinati alle diverse figure professionali

e finalizzati alla presentazione di strumenti, rafforzare competenze veicolare più attuali modelli interpretativi dei ruoli giocati da ciascuno;

- Formazione rivolta al personale dei servizi sociali territoriali distrettuali (Dirigenti, funzionari, assistenti sociali e profili amministrativi) stimando il numero di partecipanti in circa 310 operatori e le ore di formazione in 1660.

Al netto di eventuali proroghe concesse da MLPS, le attività dovranno concludersi entro il mese di ottobre 2023.

### **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 spendere anche i costi relativi alle retribuzioni compatibilmente con le professionalità possedute e gli obiettivi da raggiungere.

<b>COGNOME</b>	<b>CAT e/o Liv</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>Tipo di rapporto</b>
<b>Marino Fabio</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>Direttore</b>	<b>Comando/Tempo Indeterminato</b>
Guzzardo Giovanni	<b>D6</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>Tempo Indeterminato</b>
Ciraulo Gabriella	<b>D6</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>Tempo Indeterminato</b>
Iovino Valeria	<b>D6</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>Tempo Indeterminato</b>
Ricciardi Lucrezia	<b>D6</b>	<b>FUNZIONARIO DIRETTIVO</b>	<b>Tempo</b>



			<b>Indeterminato</b>
Lupo Olga	<b>D5</b>	FUNZIONARIO DIRETTIVO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Saitta Monica	<b>D5</b>	FUNZIONARIO DIRETTIVO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Bianca Michele	<b>D2</b>	FUNZIONARIO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Blanco Cosimo	<b>D2</b>	FUNZIONARIO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Giaquinta Paolo	<b>C6</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Margagliotti Salvatore	<b>C6</b>	ISTRUTTORE DIRETTIVO	<b>Tempo Indeterminato</b>
Di Matteo Nicola	<b>C4</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Di Mauro Giuseppe	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Bruno Ettore	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
De Luca Gaspare	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Di Peri Letizia	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Fanale Antonino	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Gasparini Francesco	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Natoli Vincenzo	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Pernice Paolo	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Tranchina	<b>C3</b>	ISTRUTTORE	<b>Tempo</b>

Giuseppe			<b>Indeterminato</b>
Arcoleo Giuseppe	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Ariolo Marcello	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
D'Azzò Linda	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Di Giorgio Simona	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Gammino Massimiliano	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Palermo Angela	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Trapani Giovanni	<b>B4</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Alaimo Ivan	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Arculeo Riccardo	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Arena Daniela	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Botta Isabella	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Busellini Antonino	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Campanella Mattea	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Romano Marinella	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Scarcella Agnese	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Tornabene Sonia	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo</b>

			<b>Indeterminato</b>
Xibilia Daniela	<b>B3</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Gennaro Tiziana	<b>B2</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
Massaro Liberato	<b>B2</b>	COLLABORATORE	<b>Tempo Indeterminato</b>
<b>Totale complessivo dipendenti= n. 40</b>			

## PARTE II

### *Sezione operativa (SeO)*

La Sezione Operativa del DUP declina, in termini operativi, le scelte strategiche in precedenza tratteggiate. Rinviano 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	2023	2024	2025
L.r. n.25/76	<b>€ 1.963.227,46</b>	<b>€ 1.963.227,46</b>	<b>€ 1.963.227,46</b>
Rebuilding	<b>€ 1.884.648,37</b>	-----	-----
ORMLS	<b>€ 419.997,24</b>	<b>€ 419.997,24</b>	<b>€ 559.996,32</b>
Formazione CPI	<b>€ 1.359.981,12</b>	<b>€ 1.359.981,12</b>	<b>€ 679.990,56</b>



## **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 2023-2025:

- 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;
- Corsi di aggiornamento REGIS.

### **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, affinché le stesse portino avanti con efficacia ed efficienza l'attività Istituzionale dell'Ente, al fine di rendere 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.
- 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 della 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. così 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 satisfaction*
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