



DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE

ESERCIZI 2025-2027

PREMESSA

Sulla scorta delle novazioni promosse dal legislatore nazionale, 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, la gestione del Progetto per la Regione Siciliana, a valere sull'Asse 4 del PON Inclusione "Capacità amministrativa", per interventi di *Capacity Building* a favore degli Ambiti territoriali per facilitare l'attuazione e aumentare l'efficacia degli interventi in materia di inclusione sociale ed infine l'azione di sostegno per il rafforzamento del RUNTS presso la Regione Siciliana, in atto alla seconda edizione.

Il presente documento ha, dunque, l'ambizione di perseguire la strategia complessiva tracciata con il citato atto programmatico riferentesi alla c.d. "terza stagione".

Preso atto che è cambiato il mandato istituzionale affidatogli, e nella consapevolezza della portata dei cambiamenti di scenario in atto con particolare riferimento alle dinamiche legate allo sviluppo delle politiche attive del lavoro, 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, del supporto alla *governance* dei Distretti socio-sanitari siciliani attraverso la realizzazione del Progetto del MLPS, 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 2025-2027 (DEFR) approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 231 del 28 giugno 2024 al paragrafo 2.4.3 Politiche del Lavoro – in uno al FSE+ 2021/2027 – dedica ampio spazio al Programma GOL Sicilia, citando espressamente per la prima volta il ruolo disimpegnato dal CIAPI con riguardo al sistema Ciapi Gol costruito per supportare la messa a terra del programma con riguardo alle politiche attive del lavoro.

Dal documento viene dunque confermato 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 2024-2026.

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" e successivi aggiornamenti.

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 dell'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 di trascinamento 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). La necessità di investire sul capitale umano è stata di recente riaffermata dalla direttiva emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, che prevede un obbligo di formazione per tutti i dipendenti pubblici, con un minimo di 40 ore annue. L'obiettivo è migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e valorizzare il capitale umano della PA. La formazione è vista, dunque, come un elemento fondamentale per la gestione delle risorse umane, per il rinnovamento delle amministrazioni e per la produzione di valore pubblico. In tale ottica, l'avvio nel 2024 da parte del Ciapi del progetto esecutivo riguardante la formazione di tutto il personale dei CPI attraverso il ricorso a specifici corsi online (MOOC- Massive Open Online Courses) appare pienamente coerente con le linee strategiche dettate a livello ministeriale e converge con uno degli obiettivi PNRR legati al c.d. Potenziamento dei Centri per l'Impiego.

Obiettivi del progetto per la Formazione degli Operatori dei CPI anche in modalità MOOC (Massive Open Online Course) sul programma GOL e sulle politiche attive del lavoro

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'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) - è intervenuto pesantemente nella ridefinizione dei compiti e delle competenze in capo ai CPI.

Obiettivo primario della proposta formativa fornita dal CIAPI - attraverso una collaudata rete partenariale con tutti gli Atenei siciliani - 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.

La misura, già in stato di erogazione, prevede un impegno dell'Ente fino al 2025.



CRONOPROGRAMMA

Attività	Durata		2024				2025			
	Inizio	Fine	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Implementazione e personalizzazione della Piattaforma e-learning:	apr-24	dic-25								
Gestione e conduzione della piattaforma	mag-24	dic-25								
Reclutamento personale e contrattualizzazione	apr-24	dic-25								
Forniture	apr-24	set-24								
Analisi fabbisogni, pianificazione dell'offerta formativa e progettazione contenuti didattici e aggiornamento in progress. Aggiornamento catalogo	apr-24	nov-25								
Servizi didattici (Direzione, management, coordinamento, etc.)	apr-24	mar-25								
Servizi didattici tutoring, monitoraggio, segreteria	mag-24	dic-25								
Attivazione help desk	apr-24	dic-25								
Erogazione corsi secondo modello blended	apr-24	dic-25								
Produzione, post-produzione di contenuti formativi, materiali didattici e prove di verifica	apr-24	ott-25								
Servizi di segreteria e logistica	nov-22	dic-25								
Servizi amministrativi e di supporto alla rendicontazione	apr-24	dic-25								

4.2.4 Azioni per il rafforzamento delle capacità analitiche del mercato del lavoro (Osservatorio mercato del lavoro)

L'azione di potenziamento delle funzionalità dei CPI sul territorio regionale è strettamente collegata all'attivazione degli Osservatori sul mercato del lavoro regionale e territoriale. Tale attivazione costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego, attraverso analisi, studio, confronto, raccolta di dati sul territorio, monitoraggio mercato del lavoro, di anticipare il fabbisogno di competenze e professionalità a livello locale e favorire l'occupazione in modo mirato. Peraltro, Il rafforzamento delle capacità analitiche degli Organismi Intermedi rappresenta uno degli obiettivi del programma GOL, che deve essere perseguito attraverso lo sviluppo di strumenti informativi utili ad accrescere la conoscenza dei sistemi locali del lavoro e la previsione dei nuovi fabbisogni di competenze. Viene richiesto quindi di progettare e implementare su base regionale adeguati sistemi di analisi che siano in grado di fornire informazioni atte ad orientare gli interventi

del Programma GOL sulla base delle strategie di sviluppo del territorio su cui la Regione intende concentrare gli investimenti. La Regione Siciliana, così come evidenziato nel Piano di rafforzamento Piano straordinario di Rafforzamento dei Centri per l'impiego e delle Politiche Attive per il Lavoro, in attuazione del Decreto del Ministero del lavoro e Delle Politiche del Lavoro n. 74 del 28/06/2019, intende avvalersi dell'assistenza tecnica di Anpal Servizi ai fini dell'attivazione dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. Tale collaborazione prevede una collaborazione diretta con la Direzione Studi e Ricerche della società che ha messo a punto una serie di strumenti di analisi e di Business intelligence a supporto delle attività degli operatori dei servizi per il lavoro (CPI) e della Regione funzionali ad una sistematica e dettagliata rappresentazione della domanda di lavoro, delle crisi e dei profili professionali a livello Regionale e per CPI. La collaborazione con Anpal Servizi nell'ambito del futuro Osservatorio Regionale potrebbe consentire di attivare un insieme di servizi di supporto finalizzati alla facilitazione dell'azione dell'incrocio domanda offerta sul territorio regionale, fornendo analisi e strumentazione idonea alla lettura delle diverse fenomenologie legate al mondo del lavoro ad ampio spettro. La Regione siciliana, così come evidenziato nel Piano straordinario di rafforzamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro (D.M. MLPS n. 74 del 28/06/2019) - esitato favorevolmente nell'agosto 2021 - e coerentemente con le previsioni di cui all'art. 99 del DL n. 34/2020, intende sostenere l'efficacia e l'impatto del PAR GOL-Sicilia, anche attraverso l'istituzione e l'attivazione dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, individuando il C.I.A.P.I. di Priolo - n.q. di ente in house della Regione siciliana - quale braccio operativo cui affidare la gestione e la segreteria tecnica dell'organismo, in modo tale da assicurare entro il 2022 la piena operatività dell'Osservatorio. 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. Anche in questo caso il progetto è pienamente avviato nella piena operatività già a decorrere dal 2024.

1. Obiettivi del progetto per l'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro 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 rappresentativi 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 il Ciapi ha già posto in essere l'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 (Cfr. <https://www.ciapiweb.it/ormls/>).

CRONOPROGRAMMA

Attività	Durata		2024				2025			
	Inizio	Fine	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Progettazione piattaforma web e sviluppo di strumenti di analisi, procedure interoperabilità, creazione cruscotti	apr-24	lug-24								
Gestione e conduzione piattaforma dei servizi ICT	mag-24	dic-25								
Progettazione esecutiva e aggiornamento in progress	feb-24	dic-24								
Reclutamento personale e contrattualizzazione	apr-24	set-24								
Comitato Scientifico permanente	gen-24	dic-25								
Analisi, studio e ricerca	apr-24	dic-25								
Documentazione e reporting	apr-24	dic-25								
Servizi in rete	giu-24	dic-25								
Forniture	apr-24	sett-24								
Servizi amministrativi e di supporto	apr-24	dic-25								

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 programmata:

1. In tema di gestione di qualità riferita alla norma UNI EN ISO 9001:2015 il C.I.A.P.I. nell'aprile 2025 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.
2. Azione di rafforzamento della governance relativa alla creazione e gestione dell'Ufficio R.U.N.T.S. per la Regione Siciliana

Con D.D.G. n. 979 del 17/4/2025 il Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche Sociali ha rinnovato fino al marzo 2026 la convenzione operativa volta a sostenere il rafforzamento della *governance* del RUNTS in Sicilia attribuendo al Ciapi le medesime risorse finanziarie e funzioni operativo-istituzionali assegnate l'anno precedente.

Attuazione contratto OPA stipulato con Vodafone per lo sviluppo del portale per gli Ispettori del Lavoro della Regione siciliana.

Il progetto "CIAPI — Portale Ispettori del Lavoro" è ufficialmente partito in data 27/02/2023, momento nel quale si sono avviati ufficialmente i lavori tramite il *Kick-Off Meeting* svoltosi presso il Dipartimento Regionale del Lavoro in presenza dell'Ing. Gaetano Sciacca, Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro, dello scrivente, del Sig. Giovanni Guzzardo, RUP del progetto, del Funz. Dir. Giovanni Musicò, DEC del progetto, e dei rappresentanti della società Vodafone e suoi partner nelle persone del Dott. Vincenzo Mistretta, Dott. Davide Garbo e Dott. Francesco D'Agostino. In atto lo stato di avanzamento progettuale è in fase conclusiva e le azioni contrattuali si concluderanno nel giugno del 2025.

PIATTAFORMA CIAPIGOL

Il Programma GOL si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR. Si tratta del perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, che oltre a GOL prevede il varo di un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. La piattaforma, gestita dal Ciapi su ordinativo del Dipartimento Committente, gestisce in atto:

Servizi formativi: Percorso 5

Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative

Missione 5 "Inclusione e coesione",

Componente 1 " Politiche per il Lavoro",

Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione",

finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

La manifestazione di interesse per le attività di "Tipo B - Long list" dell'avviso, pubblicato con D.D.G. n. 4191 dell'11/12/2024, potrà essere presentata entro il termine di 30 giorni dalla data di pubblicazione.

Servizi formativi: Percorso 4 - Inclusione e Lavoro

Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche sociali

Missione 5 "Inclusione e coesione",

Componente 1 " Politiche per il Lavoro",

Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione",

finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

La manifestazione di interesse per le attività dell'avviso, pubblicato con D.D.G. n. 3851 del 19/12/2024, potrà essere presentata dal 15/01/2025 e fino alle ore 12:00 del 28/02/2025 per la prima finestra.

Le successive finestre temporali sono disponibili con cadenza bimestrale, a decorrere dal 01/03/2025, fino alla naturale decadenza dell'avviso.

Servizi per il lavoro: Percorso 1-2-3-5

Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative

Missione 5 "Inclusione e coesione",

Componente 1 " Politiche per il Lavoro",
Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione",
finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

Servizi per il lavoro: Percorso 4 - Inclusione e Lavoro
Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche sociali
Missione 5 "Inclusione e coesione",
Componente 1 " Politiche per il Lavoro",
Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione",
finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

Per un quadro d'insieme cfr. <https://gol.ciapiweb.org>

Risorse umane interne

Da quanto sopra esposto – e sugli esiti discendenti dall'operatività del PAR GOL Sicilia – tutto il personale è impegnato 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.

Cognome e Nome	Cat. e/o Liv.	QUALIFICA	Tipo di rapporto
Marino Fabio	DIRIGENTE	Direttore	Comando/Tempo Indeterminato
Guzzardo Giovanni	D6	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Ciraulo Gabriella	D6	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Iovino Valeria	D6	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Ricciardi Lucrezia	D6	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Lupo Olga	D5	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Saitta Monica	D5	FUNZIONARIO DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Bianca Michele	D2	FUNZIONARIO	Tempo



			Indeterminato
Blanco Cosimo	D2	FUNZIONARIO	Tempo Indeterminato
Giaquinta Paolo	C6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Margagliotti Salvatore	C6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tempo Indeterminato
Di Matteo Nicola	C4	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Bruno Ettore	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
De Luca Gaspare	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Di Peri Letizia	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Fanale Antonino	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Gasparini Francesco	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Natoli Vincenzo	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Pernice Paolo	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Tranchina Giuseppe	C3	ISTRUTTORE	Tempo Indeterminato
Arcoleo Giuseppe	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Ariolo Marcello	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
D'Azzò Linda	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Di Giorgio Simona	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Gammino Massimiliano	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato



Palermo Angela	B4	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Alaimo Ivan	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Arculeo Riccardo	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Arena Daniela	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Botta Isabella	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Busellini Antonino	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Campanella Mattea	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Romano Marinella	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Scarcella Agnese	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Tornabene Sonia	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Xibilia Daniela	B3	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Gennaro Tiziana	B2	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Massaro Liberato	B2	COLLABORATORE	Tempo Indeterminato
Totale complessivo dipendenti= n. 37+1 Dirigente in comando in entrata			

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

Le Entrate principali dell'ente, negli esercizi finanziari 2025-2027 sono costituiti dai trasferimenti come di seguito dettagliati:

Descrizione	Capitolo di Entrata	Provvedimento	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Contributo <i>ex lege</i> 25/76	1031	legge Regionale di stabilità n° 1 del 09-01-2025	2.000.000,00 €	1.900.000,00 €	1.900.000,00 €
PAR GOL	1050	Convenzione del 07-07-2023 durata 24 mesi D.D.G. n. 1910 del 18 luglio 2023 approvazione convenzione e impegno somme nel bilancio Regionale	48.800,00 €		
RUNTS Registro Unico Terzo Settore	1050	Convenzione del 14-03-2025 DDG979 DEL 17-04-2025	670.437,98 €	573.343,20	
Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro	1052	Convenzione del 19-12-2022; D.D.G. n. 3689 del 27 dicembre 2022 approvazione convenzione e impegno somme nel bilancio Regionale	699.995,40 €		
Formazione degli operatori dei CPI anche in modalità MOOC	1052	Convenzione del 19-12-2022 D.D.G. n. 3688 del 27 dicembre 2022 approvazione convenzione e impegno somme nel bilancio Regionale	1.019.985,84 €		0,00 €
Totale generale dell'Entrata Titolo 2			4.439.219,22	2.473.343,20	1.900.000,00

RISPETTO EQUILIBRI DI BILANCIO

IL principio dell'equilibrio della situazione corrente rappresentato, a seguire,



BILANCIO DI PREVISIONE EQUILIBRI DI BILANCIO

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	COMPETENZA ANNO 2027
Fondo di cassa all'inizio esercizio		2.034.012,50			
A) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese correnti	(+)		0,00	0,00	0,00
Q1) Fondo pluriennale vincolato per spese titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale iscritto in entrata	(+)		0,00	0,00	0,00
AA) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente	(-)		0,00	0,00	0,00
B) Entrate Titoli 1.00 - 2.00 - 3.00 <i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>	(+)		4.469.219,22 0,00	2.473.343,20 0,00	1.900.000,00 0,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti di amministrazioni pubbliche	(+)		0,00	0,00	0,00
D) Spese Titolo 1.00 - Spese correnti <i>di cui:</i> <i>- fondo pluriennale vincolato</i> <i>- fondo crediti di dubbia esigibilità'</i>	(-)		6.217.327,52 0,00	2.473.343,20 0,00	1.900.000,00 0,00
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale <i>di cui fondo pluriennale vincolato</i>	(-)		0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00
F) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale amm.to dei mutui e prestiti obbligazionari <i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i> <i>di cui Fondo anticipazioni di liquidità'</i>	(-)		0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00	0,00 0,00 0,00
G) Somma finale (G=A+Q1-AA+B+C-D-E-F)			-1.748.108,30	0,00	0,00
ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DA PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI					
H) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese correnti e per rimborso dei prestiti <i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>	(+)		1.748.108,30 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili <i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>	(+)		0,00 0,00	0,00 0,00	0,00 0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)		0,00	0,00	0,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)		0,00	0,00	0,00
EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE O=G+H+I-L+M			0,00	0,00	0,00
P) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese di investimento	(+)		0,00	0,00	0,00
Q) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese in conto capitale	(+)		0,00	0,00	0,00
Q1) Fondo pluriennale vincolato per spese titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale iscritto in entrata	(-)		0,00	0,00	0,00
J2) Fondo pluriennale vincolato per spese Titolo 3.01 Acquisizioni di attività finanziarie iscritto in entrata	(+)		0,00	0,00	0,00
R) Entrate titoli 4.00-5.00-6.00	(+)		0,00	0,00	0,00

Le Spese principali dell'ente, negli esercizi finanziari 2025-207 sono articolate in Missioni Programmi e Titoli come di seguito dettagliati:

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 2025-2027:

- 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 formazione sulla *Riforma 1.15 del PNRR che prevederà l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale **ACCRUAL** per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.*

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, etc.) 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

Dott. Fabio Marino

Il Commissario Straordinario

Dott. Giacomo Scala