

aspal

agenzia sarda pro su traballu
agenzia sarda per le politiche
attive del lavoro



REGIONE AUTÓNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Revisione Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego della Regione Autonoma della Sardegna

Gennaio 2021





SOMMARIO

1. QUADRO DI CONTESTO

1.1 Il quadro di contesto normativo e organizzativo

1.2 Il personale in servizio

1.3 I servizi erogati dai centri per l'impiego della sardegna

1.4 I sistemi informativi

1.5 Osservatorio regionale sul mercato del lavoro

2. OBIETTIVI E LINEE DI INTERVENTO – QUADRO FINANZIARIO GENERALE

2.1 Obiettivi generali

2.2 Quadro finanziario

2.3 Linee di intervento

3. DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI E DEI SERVIZI PROGRAMMATI

3.1 Comunicazione coordinata

3.2 Formazione del personale dei CPI

3.3 Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro

3.4 Adeguamento strumentale ed infrastrutturale delle sedi dei CPI

3.5 Sistemi informativi

3.6 Spese generali per l'attuazione

4. REVISIONE DEL PIANO



➤ 1. QUADRO DI CONTESTO

➤ 1.1 QUADRO DI CONTESTO NORMATIVO E ORGANIZZATIVO

➤ CONTESTO NORMATIVO REGIONALE IN MATERIA DI CENTRI PER L'IMPIEGO

La Regione Autonoma della Sardegna, con l'approvazione della Legge Regionale n. 9 del 17 maggio 2016, recante "Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro", ha adeguato la normativa regionale alle disposizioni contenute nel "Jobs Act", ed in particolare al D.Lgs n. 150/2015, disciplinando la regionalizzazione della gestione delle politiche e dei servizi per il lavoro.

A far data dal 1° luglio 2016, quindi, per effetto dell'art. 36 della L.R. n. 9/2016, la Regione è subentrata nelle funzioni e nei compiti attribuiti alle Province dalla precedente L.R. n. 20/2005, in materia di erogazione di politiche e servizi per il lavoro, acquisendone il personale, le risorse finanziarie correlate e le risorse strumentali, compresi i beni mobili e immobili.

Secondo quanto disposto dall'art. 2 della L.R. n. 9/2016, la Regione Sardegna, esercita - mediante l'Assessorato al lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale - il ruolo di indirizzo politico e di programmazione in materia di politiche per il lavoro, e governa il sistema regionale dei servizi realizzato dai soggetti pubblici e privati, che svolgono i loro compiti in modo integrato e coordinato, in raccordo con la rete dei servizi per il lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

L'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL), istituita ai sensi dell'art 10 della L.R. n. 9/2016, è un organismo tecnico della Regione, dotato di personalità giuridica, autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile, che opera nel territorio attraverso i Centri per l'Impiego (CPI).

L'attuale riparto delle competenze attribuisce all'ASPAL funzioni organizzative, amministrative e di gestione, insieme alla programmazione, organizzazione ed erogazione dei servizi in materia di lavoro attraverso i CPI.

L'ASPAL eroga i servizi per il lavoro miranti all'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone disoccupate o a rischio di disoccupazione, dei lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e occupati in cerca di nuova occupazione e delle imprese.

L'ASPAL, inoltre, svolge le funzioni di Osservatorio regionale del mercato del lavoro, in collegamento con il Servizio della statistica regionale, avvalendosi del sistema informativo regionale delle politiche del lavoro, con lo scopo di fornire un supporto al monitoraggio e alla valutazione della programmazione regionale delle politiche e dei servizi per il lavoro.

In considerazione di tale assetto normativo e del ruolo di gestore operativo dei Servizi per il lavoro a livello regionale, l'ASPAL è stata designata, con Deliberazione di Giunta Regionale n. 26/27 del 21 maggio 2020, quale soggetto attuatore delle misure previste dal Piano straordinario di potenziamento dei Centri per



l'impiego e delle politiche per il lavoro, anche al fine di dare piena attuazione alle misure previste dal programma del Reddito di cittadinanza¹.

La Regione Sardegna ha adottato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 35/41 del 9 luglio 2020, il "Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego", elaborato dall'ASPAL in attuazione del D.M. n. 74 del 28 giugno 2019. Il Piano contenente la programmazione degli investimenti per il potenziamento anche infrastrutturale dei CPI, è stato redatto seguendo le linee d'intervento generali previste dal Piano Nazionale, ovvero:

- il rafforzamento degli organici dei Centri;
- l'adeguata formazione degli operatori;
- il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche in un'ottica di integrazione con gli standard nazionali;
- il potenziamento funzionale e strutturale dell'Osservatorio del mercato del lavoro regionale;
- l'evoluzione dei servizi erogati in funzione della standardizzazione dei LEP, in primis quelli connessi all'attuazione delle politiche collegate al Reddito di cittadinanza;
- l'ottimizzazione dei processi gestionali, oggi più che mai necessaria per favorire una piena integrazione delle persone in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

A seguito dell'adozione del D.M. n. 59 del 22 maggio /2020 pubblicato nella G.U. n. 196 del 6 agosto 2020, con il quale è stata disposta in favore della Regione Sardegna un'integrazione del finanziamento pari a € 2.786.871,95 e di quella del Decreto del Segretario Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31/0000123 del 4 settembre 2020 (Linee guida), si è reso necessario procedere ad un primo aggiornamento del Piano di potenziamento, approvato con D.G.R. n. 58/01 del 20 novembre 2020.

Tuttavia, in tale primo aggiornamento, non è stato possibile recepire tutte le prescrizioni derivanti dalle predette Linee Guida, il cui rispetto costituisce condizione preliminare ai trasferimenti a decorrere dall'anno 2020.

Conseguentemente con la presente revisione, si provvede ad una disamina puntuale ed approfondita delle specifiche linee di intervento alla luce del nuovo contesto interno ed esterno all'amministrazione, condizionato anche dagli effetti dell'emergenza pandemica in atto.

👉 ORGANIZZAZIONE REGIONALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

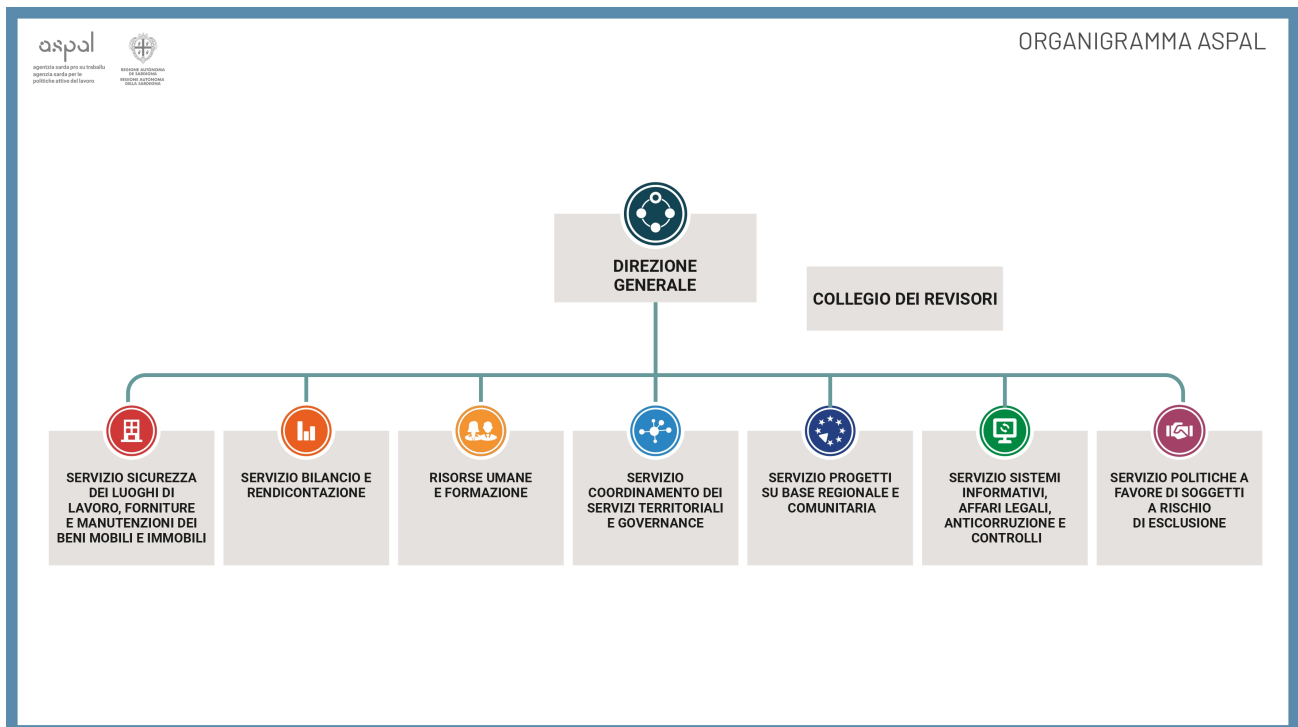
La rete dei Centri per l'impiego dipende organizzativamente dalla sede centrale dell'ASPAL, ubicata a Cagliari, dove la Direzione Generale e i singoli Direttori di Servizio programmano e monitorano gli obiettivi e le attività dell'intera organizzazione dal punto di vista funzionale.

¹ L'art. 1, comma 258, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, "Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021", come modificato dall'art. 12, commi 3, 3-bis e 8, lettera b) punto 3, del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", coordinato con Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26, e quelle previste dal "Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", adottato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28/06/2019, previa intesa in sede di Conferenza permanente Stato - Regioni del 17 aprile 2019, Rep. Atto n. 61/CSR.



La Governance dell'ASPAL è delineata dalla legge istitutiva e dalle DGR 36/7 e 37/12 del giugno 2016 e risulta strutturata come nello schema seguente:

Immagine 1 – Organizzazione ASPAL



Gli organi di governo dell'ASPAL sono il Direttore Generale e il Collegio dei revisori dei conti, cui spettano, rispettivamente la responsabilità dell'amministrazione e la programmazione delle attività e il controllo contabile della gestione.

Sotto il profilo gestionale l'ASPAL risulta organizzata in una Direzione generale e in sette Servizi (a loro volta articolati in Settori), a capo di ciascuno dei quali è preposto un dirigente.





Le sette direzioni di Servizio a loro volta si suddividono in:

- quattro Servizi di supporto operativo, che hanno come attività principale quella di permettere il corretto ed efficace funzionamento dell'Agenzia, e che svolgono l'attività a livello centrale per tutto il territorio regionale:
 - Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili,
 - Bilancio e Rendicontazione,
 - Risorse umane e formazione,
 - Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli,
- tre Servizi la cui attività è rivolta ai pubblici di riferimento, che gestiscono servizi e politiche a favore dei cittadini, del mondo delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni:




- Coordinamento dei servizi territoriali e governance,
- Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione,
- Progetti su base regionale e comunitaria.

Le funzioni e i compiti attribuiti a ciascun Servizio sono stati definiti dalla stessa Giunta Regionale in sede di avvio dell'attività amministrativa e risultano delineati come segue:

Tabella 1 – Funzionigramma dei Servizi ASPAL

| Servizio | Funzioni |
|---|--|
| <p>Bilancio e Rendicontazione</p>  | <p>Cura la gestione del bilancio e dei rendiconti consuntivi - Gestisce la contabilità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Agenzia - Cura tutti gli adempimenti contabili e tributari - Cura i rapporti con il Tesoriere e gli Assessorati competenti, anche in merito agli adempimenti di cui alla L.R. 14/95 - Gestisce la rendicontazione degli interventi affidati all'ASPAL, i flussi amministrativo-documentali relativi, l'implementazione dei rendiconti finanziari su SIL e tutti gli atti amministrativi inerenti - Cura l'attività di certificazione della spesa su FSE - Cura i rapporti con gli organi di controllo e di audit esterni e gestisce le attività connesse finalizzate ai controlli.</p> |
| <p>Risorse umane e formazione</p>  | <p>Gestisce le risorse umane sia dal punto di vista amministrativo, sia contrattuale – Assume lo sviluppo del dipendente come risorsa centrale del progresso professionale e organizzativo della struttura, anche dal punto di vista formativo – Cura la costruzione di un sistema di <i>welfare</i> aziendale in funzione del miglioramento del benessere organizzativo – Gestisce le relazioni sindacali e la contrattazione decentrata - Programma e gestisce le attività formative interne, obbligatorie e non, e quelle richieste da soggetti esterni sulle tematiche della realizzazione delle politiche attive del lavoro.</p> |
| <p>Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione</p>  | <p>Programma, attua e gestisce le politiche sociali finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale, in coerenza con la pianificazione nazionale e regionale ed in collaborazione con gli Enti locali, le organizzazioni del Terzo settore e tutti i soggetti interessati allo sviluppo di tali politiche – Programma, attua e gestisce, con un'articolazione territoriale, le attività inerenti l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità, come disciplinato dall'art. 19 della L.R. 9/2016 - Programma, attua e gestisce, con un'articolazione territoriale, le attività inerenti la sperimentazione innovativa per la messa a sistema dei Servizi di Mediazione interculturale.</p> |
| <p>Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli</p>  | <p>Gestisce tutti i sistemi informativi interni dell'ASPAL e ne programma e coordina l'integrazione – Attua l'integrazione fra il sistema informativo ASPAL e quelli di altri soggetti impegnati nella gestione delle politiche attive del lavoro – Gestisce i flussi documentali e assicura la corretta conservazione degli atti e dei documenti - Gestisce l'Ufficio Relazioni con il Pubblico – Regola e gestisce, a vantaggio di tutta l'ASPAL, l'istruttoria e la predisposizione di tutti gli atti e gli adempimenti relativi ai procedimenti di precontenzioso e contenzioso - Predisporre, attua e monitora il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, coordinando la rete interna dei referenti –</p> |



| | |
|--|--|
| | Attua i controlli amministrativi di legge sulle dichiarazioni sostitutive e i controlli di primo livello di pertinenza ASPAL. |
| Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili  | Gestisce la programmazione, l'istruttoria e la predisposizione di tutti i regolamenti, gli atti e gli adempimenti relativi ai procedimenti afferenti agli appalti ed ai contratti a vantaggio di tutta l'ASPAL –Amministra il patrimonio dei beni mobili e immobili dell'ASPAL a livello logistico e manutentivo e ne regola la gestione - Cura l'inventario di tutti i beni dell'ASPAL – Sovrintende al rispetto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in coordinamento con gli altri servizi dell'ASPAL. |
| Progetti su base regionale e comunitaria  | Gestisce, nell'ambito della programmazione unitaria, gli interventi delegati all'ASPAL della G.R. e dagli altri soggetti preposti, a valere su fondi regionali, nazionali e comunitari – In coerenza con le linee strategiche d'intervento indicate dalla Direzione generale, delinea, definisce ed |
| Coordinamento dei servizi territoriali e governance  | Coordina, con competenza territoriale regionale, gli uffici territoriali dell'ASPAL (Centri per l'impiego - CPI) curando la loro gestione organizzativa e la regolamentazione del funzionamento e delle attività – Assicura il loro corretto funzionamento, presidiandone l'efficacia e l'efficienza, al fine di assicurare l'erogazione omogenea dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro (LEP) in tutto il territorio regionale – Assicura l'attuazione delle politiche attive del lavoro gestite dai CPI e, in particolar modo, la promozione dei servizi e delle politiche pensati in favore del mondo produttivo regionale, gestiti dai Centri - Cura la corretta informazione e divulgazione a livello territoriale di tutti i servizi e le politiche erogati - Attua la governance dei CPI, in coordinamento con gli altri servizi dell'ASPAL, in relazione sia alla gestione organizzativa delle risorse sia all'analisi della performance organizzativa ed individuale. |

Dal punto di vista organizzativo ed amministrativo, i Centri per l'impiego sono incardinati, come Settori, nel Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e governance. Per ciascun Centro per l'impiego è individuato un Coordinatore che provvede all'organizzazione interna del personale per poter consentire lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi in favore dei cittadini, delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni. Dal punto di vista funzionale i CPI dipendono, relativamente all'organizzazione dei servizi e alla concreta erogazione delle politiche attive del lavoro, dai Direttori dei Servizi "Coordinamento dei servizi territoriali e governance" e "Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione". Inoltre, per l'attuazione dei Programmi regionali, nazionali e comunitari, i CPI rispondono anche al Servizio "Progetti su base regionale e comunitaria" al quale è affidato, tra gli altri, il programma Garanzia Giovani.



Uno degli obiettivi strategici dell'ASPAL è quello di rendere quanto più fruibili e omogenei i servizi sul territorio regionale. In questo senso l'emergenza sanitaria COVID-19 ha indubbiamente accelerato le dinamiche di rinnovamento organizzativo, dando ulteriore impulso alla individuazione ed all'implementazione di soluzioni organizzative che potessero ridisegnare gli attuali assetti strutturali, spostando il focus sulle tematiche della dematerializzazione dei processi, della digitalizzazione e della sperimentazione di innovative modalità di erogazione a distanza delle prestazioni. Tale approccio, una volta messo a regime anche grazie all'attuazione del presente Piano di potenziamento, permetterà di standardizzare e monitorare maggiormente le modalità di erogazione dei servizi, integrando la semplificazione amministrativa con una più efficiente gestione delle nuove forme di prestazione lavorativa richieste dalle recenti normative, come il "lavoro agile".

👉 DISLOCAZIONE TERRITORIALE DEI CPI E RELATIVO BACINO D'UTENZA

L'ASPAL si caratterizza come un'organizzazione complessa, articolata su ben 41 sedi: una sede centrale e la sua decentrata, dove sono dislocati i Servizi di supporto e le direzioni di Servizio, e una rete territoriale di 39 sedi periferiche (i CPI e le loro sedi distaccate) che permettono di raccogliere e dar risposta ai bisogni dell'utenza e del mondo produttivo dell'intero ambito regionale.

L'attuale dislocazione logistica delle sedi ricalca quella originariamente riconosciuta dalla Deliberazione di Giunta regionale n. 38/3 del 28 giugno 2016, che prevedeva l'approvazione preliminare del Piano di subentro dell'ASPAL alle Province.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica e il dettaglio della dislocazione territoriale delle sedi ASPAL della Sardegna:



Immagine 2- Dislocazione territoriale delle Sedi ASPAL

Centri per l'impiego (CPI) della Sardegna

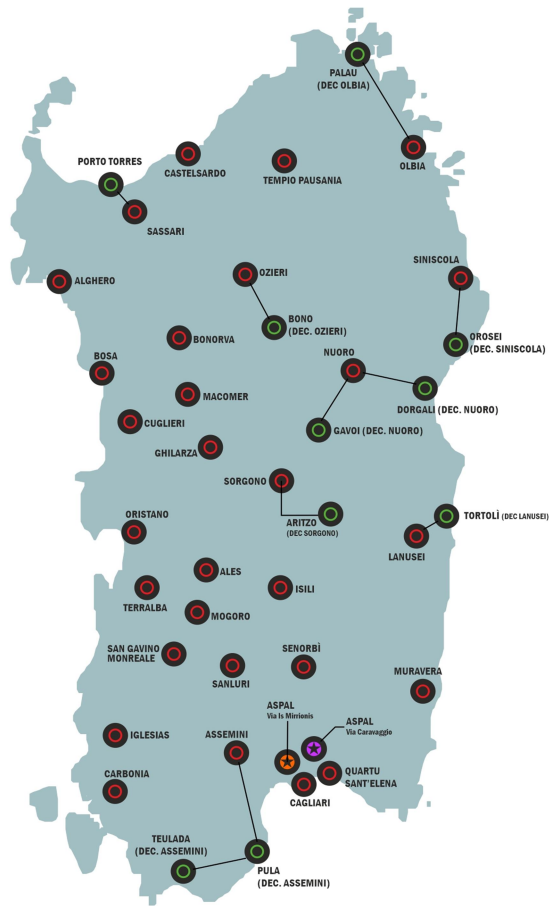




Tabella 2 – Dettaglio della dislocazione delle sedi ASPAL

| N | SEDI ASPAL | INDIRIZZO |
|----------|-------------------------|----------------------------------|
| 1 | Sede Centrale ASPAL | Via Is Mirrionis, 195 |
| 2 | CPI Ales | Via Don Milani, snc (ex carcere) |
| 3 | CPI Alghero | Via Sergio Atzeni, 8 |
| 4 | CPI Assemini | Via Lisbona, 3 |
| 5 | CPI Bonorva | Via Papa Giovanni XXIII, 13 |
| 6 | CPI Cagliari | Viale Borgo Sant'Elia, snc |
| 7 | CPI Carbonia | Via Dalmazia, 67 |
| 8 | CPI Castelsardo | Via Amerigo Vespucci, 14 |
| 9 | CPI Cuglieri | Piazza Convento, 3 |
| 10 | CPI Ghilarza | Via Roma, 14 |
| 11 | CPI Iglesias | Via Ada Negri, 50 |
| 12 | CPI Isili | Piazza Costituzione, 1 |
| 14 | CPI Lanusei | Via Guglielmo Marconi,93 |
| 14 | CPI Macomer | Via Cavour, 29 |
| 15 | CPI Mogoro | Via Velio Spano, 3 |
| 16 | CPI Muravera | Via Tirso, 1 |
| 17 | CPI Nuoro | Viale del Lavoro,26 |
| 18 | CPI Olbia | Via Romagna, 10 |
| 19 | CPI Oristano | Via Lepanto, snc |
| 20 | CPI Ozieri | Via Umberto I, 21 |
| 21 | CPI Quartu Sant'Elena | Via Georges Bizet, 27 |
| 22 | CPI San Gavino Monreale | Via Montevecchio, snc |
| 23 | CPI Sanluri | Via Cesare Pavese, 7 |
| 24 | CPI Sassari | Via Bottego,31 |
| 25 | CPI Senorbi | Via Carlo Sanna, 96 |

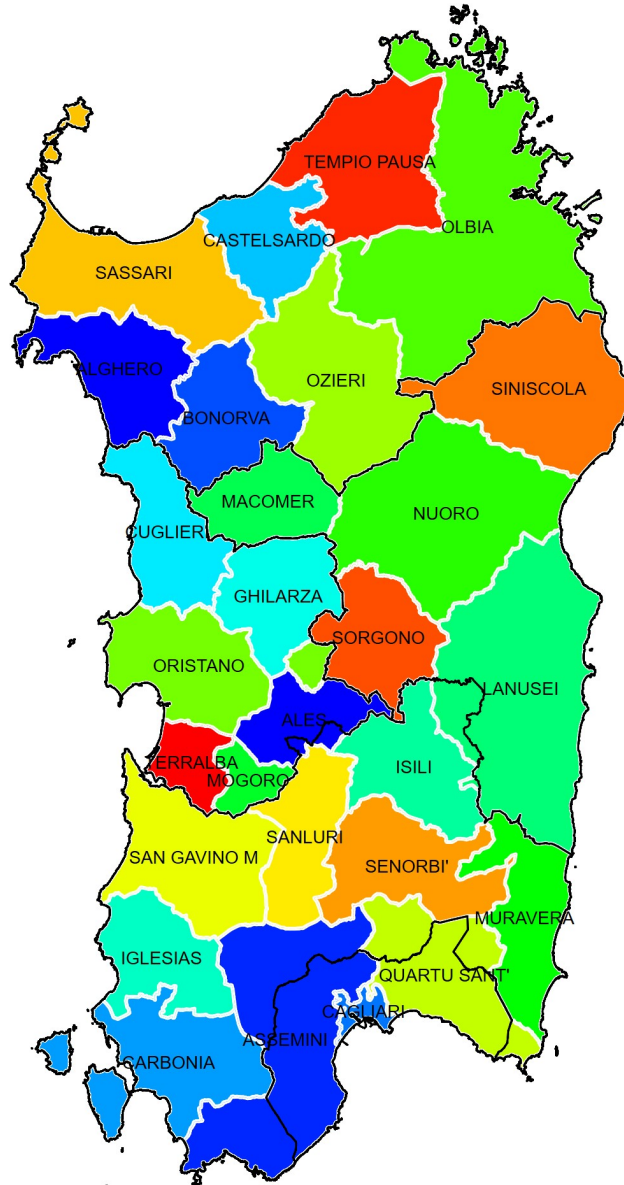


| | | |
|-----------|---|---|
| 26 | CPI Siniscola | Via Luigi Funedda, 22 |
| 27 | CPI Sorgono | Corso IV Novembre, 51/51A |
| 28 | CPI Tempio Pausania | Piazza Brigata Sassari, 1 (c/o Palazzo Pes Villamarina) |
| 29 | CPI Terralba | Piazza Libert , 27-28 |
| 30 | CPI Bosa | Via Papa Giovanni XIII, 25B |
| 31 | Sportello di Aritzo [Afferente al CPI di Sorgono] | Corso Umberto I, 51 |
| 32 | Sportello di Dorgali [Afferente al CPI di Sorgono Nuoro] | Via Emilia, 11 |
| 33 | Sportello di Gavoi [Afferente al CPI di Nuoro] | Via Sant'Antioco, 1 (Casa Maoddi) |
| 34 | Sportello di Orosei [Afferente al CPI di Siniscola] | Via Nazionale, 60 |
| 35 | Sede decentrata di Palau [Afferente al CPI di Olbia] | Via Nazionale, 71 |
| 36 | Sede decentrata di Porto Torres [Afferente al CPI di Sassari] | Via Balai, 1 |
| 37 | Sede decentrata di Pula [Afferente al CPI di Assemmini] | Via Ventiquattro Maggio, 16 |
| 38 | Sportello di Teulada [Afferente al CPI di Assemmini] | Via Brigata Sassari, 3 |
| 39 | Sede decentrata di Tortol  [Afferente al CPI di Lanusei] | Via Monsignor Virgilio, 74/A |
| 40 | Sede decentrata di Bono [Afferente al CPI di Ozieri] | Via Aldo Moro, snc. |
| 41 | Sede decentrata della sede Centrale ASPAL | Via Caravaggio snc (Ex Cisapi) |

Nell'immagine seguente   riportata graficamente la ripartizione territoriale degli ambiti dei CPI della Sardegna.



Immagine 3 – Ambiti territoriali di pertinenza dei CPI della Sardegna



Relativamente al bacino d'utenza dei diversi Centri per l'impiego, la situazione di stock degli iscritti alla data del 04.11.2020 è la seguente:



Tabella 3 – Bacino di utenza dei CPI della Sardegna

| Centro per l'impiego | | Stato occupazionale | | | Totali |
|----------------------|---------------------|---------------------|---------------|--------------|---------------|
| | | Occupato | Disoccupato | Altro | |
| 1 | Ales | 655 | 2515 | 363 | 3533 |
| 2 | Alghero | 3700 | 17173 | 4214 | 25087 |
| 3 | Assemini | 11122 | 38728 | 7484 | 57334 |
| 4 | Bonorva | 1128 | 4080 | 585 | 5793 |
| 5 | Cagliari | 10008 | 41658 | 8107 | 59773 |
| 6 | Carbonia | 5110 | 23013 | 3456 | 31579 |
| 7 | Castelsardo | 1884 | 7824 | 1158 | 10866 |
| 8 | Cuglieri | 1322 | 6041 | 932 | 8295 |
| 9 | Ghilarza | 1157 | 4671 | 1005 | 6833 |
| 10 | Iglesias | 3255 | 12308 | 2308 | 17871 |
| 11 | Isili | 1231 | 5001 | 803 | 7035 |
| 12 | Lanusei | 4036 | 16881 | 2670 | 23587 |
| 13 | Macomer | 1270 | 5608 | 972 | 7850 |
| 14 | Mogoro | 715 | 2128 | 295 | 3138 |
| 15 | Muravera | 853 | 4516 | 748 | 6117 |
| 16 | Nuoro | 4866 | 19929 | 3853 | 28648 |
| 17 | Olbia | 9349 | 37170 | 8589 | 55108 |
| 18 | Oristano | 4733 | 18662 | 3748 | 27143 |
| 19 | Ozieri | 1961 | 7923 | 1158 | 11042 |
| 20 | Quartu Sant'Elena | 11349 | 43014 | 9833 | 64196 |
| 21 | San Gavino Monreale | 3581 | 15771 | 2856 | 22208 |
| 22 | Sanluri | 3377 | 13269 | 1969 | 18615 |
| 23 | Sassari | 12046 | 48872 | 10955 | 71873 |
| 24 | Senorbì | 2251 | 8834 | 1536 | 12621 |
| 25 | Siniscola | 2295 | 11437 | 1858 | 15590 |
| 26 | Sorgono | 969 | 4188 | 869 | 6026 |
| 27 | Tempio Pausania | 1920 | 8427 | 1308 | 11655 |
| 28 | Terralba | 1612 | 5367 | 1158 | 8137 |
| | Totali | 107755 | 435008 | 84790 | 627553 |

Fonte: elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna



➤ SPORTELLI SP.R.INT.

La presenza sul territorio dell'ASPAL verrà rafforzata attraverso il progetto denominato Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.).

L'attivazione degli sportelli è finalizzata a presidiare il territorio da parte dell'Assessorato del Lavoro Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza sociale, congiuntamente con l'ASPAL e con gli enti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro, anche al fine di garantire i Livelli Essenziali delle Prestazioni – LEP, rivolti alle persone in cerca di lavoro ed alle imprese, così come previsti dal D.M. n. 4/2018, ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. n. 150/2015.

La presenza degli Sportelli sul territorio contribuisce a rafforzare l'operato di una amministrazione regionale sempre più vicina ai cittadini, in linea con uno dei cinque obiettivi del FSE+, nonché a garantire in tutto il territorio regionale un'erogazione qualificata, completa, omogenea ed efficiente di una serie di servizi forniti grazie all'azione sinergica delle parti, a favore del tessuto produttivo e delle persone in cerca di opportunità formative e professionali. L'erogazione dei servizi si svilupperà anche attraverso azioni di innovazione e di implementazione di piattaforme online fruibili in maniera agevole, immediata e semplificata a tutti i livelli.

L'avvio della collaborazione sperimentale è stato approvato nel 2017 con la D.G.R. n. 23/19 del 09 maggio 2017, ed era finalizzata a definire le forme di utilizzo integrato del personale e dei locali delle strutture territoriali dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, rappresentate dai Centri Polifunzionali per il Lavoro e Formazione (CPLF) di Carbonia, Bosa e Olbia. In considerazione di ciò, per dare corso alla collaborazione sperimentale, sono stati stipulati in data 23 maggio 2019 e 21 ottobre 2019, due distinti Accordi interprocedimentali tra la Direzione generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione Sicurezza Sociale e la Direzione generale dell'ASPAL. Con la D.G.R. n. 35/40 del 09 luglio 2020, la collaborazione sperimentale fra l'ASPAL e l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale è stata confermata e rafforzata, creando gli sportelli regionali integrati (Sp.R.Int.) in tutte le sedi CPLF, così come previsti dal Piano Regionale di Sviluppo 2020-2024, approvato con la D.G.R. n. 9/15 del 05 marzo 2020, prevedendo l'utilizzo integrato del personale delle unità organizzative in tutti i CPLF regionali.

In data 23/11/2020 è stato stipulato l'accordo interprocedimentale con il quale vengono disciplinati i rapporti giuridici tra la D.G. dell'Assessorato Regionale al Lavoro e l'ASPAL, per le attività correlate all'attivazione, in via sperimentale, dei servizi resi dagli Sportelli regionali integrati Sp.R.Int, attraverso le proprie articolazioni territoriali.

Il progetto prevede:

- l'individuazione delle risorse umane dedicate e i rispettivi ambiti di attività, attraverso una puntuale analisi dei profili professionali assegnati alle due amministrazioni e dislocati nelle varie sedi territoriali;
- la nomina di un gruppo di lavoro, composto da personale della D.G. dell'Assessorato al Lavoro e di ASPAL, con il ruolo di coordinamento, impostazione metodologica, programmazione operativa delle attività per l'avvio sperimentale degli Sp.R.Int.;



- il monitoraggio semestrale a cura della D.G. dell'Assessorato al Lavoro.

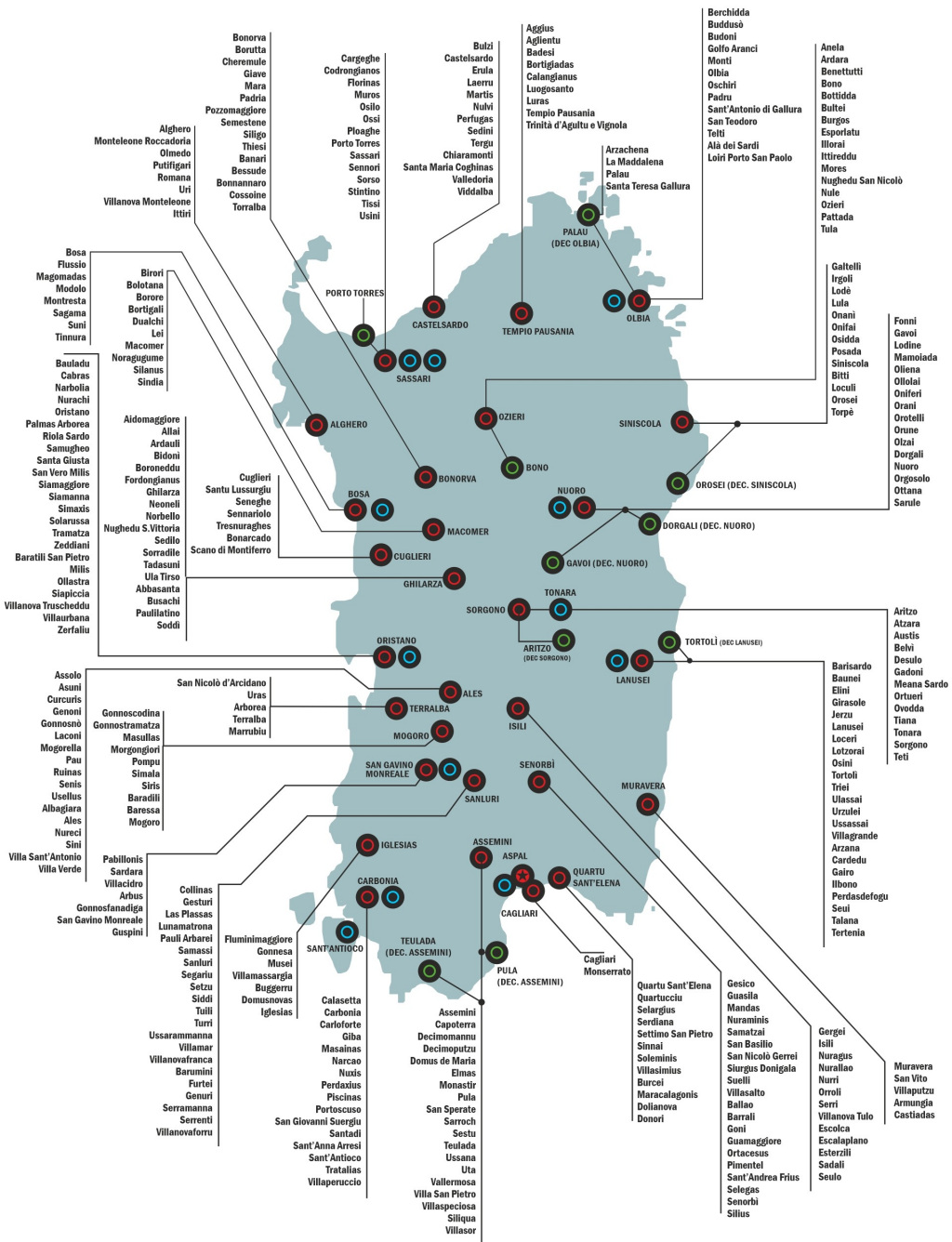
Il personale individuato verrà coinvolto in una fase di formazione e condivisione delle buone prassi e successivo avvio della sperimentazione.

Attraverso gli Sp.R.Int., si intende fornire un ulteriore servizio di supporto a cittadini ed imprese relativamente ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, supporto alla presentazione delle istanze da parte dei cittadini per la partecipazione degli avvisi a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni e le attività di mediazione culturale.



Immagine 4 – Rete completa degli sportelli pubblici di erogazione dei servizi per il lavoro in Sardegna

Centri per l'impiego (CPI) e Comuni di competenza, Sportelli Regionali Integrati (SpRInt) - Centri Polifunzionali Lavoro e Formazione professionale (CPLF)





➤ 1.2 IL PERSONALE IN SERVIZIO

➤ SITUAZIONE DEL PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO PRESSO I CPI PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

La Regione Sardegna, già in sede di prima applicazione della L.R. n. 9/2016 con la quale è stata istituita l'ASPAL, vista la necessità di riorganizzare un sistema complesso di funzioni e risorse, di fatto anticipando gli attuali interventi nazionali di potenziamento, aveva previsto una dotazione organica dell'Agenzia di ottocento unità di personale, la cui articolazione interna in categorie è stata successivamente definita dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 36/7 del 16 giugno 2016, D.G.R. n. 37/12 del 21 giugno 2016 e D.G.R. n. 54/24 del 7 ottobre 2016.

In applicazione della suddetta Legge si è pertanto disposto, contestualmente al passaggio delle funzioni e dei compiti attribuiti alle province dalla L.R. n. 20/2005, il trasferimento all'ASPAL del personale in servizio presso le province sarde, già appartenente al Ministero del lavoro e della Previdenza sociale (ex D.Lgs. n. 180/2001 e L.R. n. 7/2005) e del personale di ruolo impiegato nel sistema dei servizi e delle politiche attive del lavoro.

A seguito del trasferimento di detto personale, e delle procedure di selezione svolte nel corso degli anni 2018, 2019, 2020, attualmente in ASPAL operano 874 unità, 30 delle quali prestano servizio presso le sedi dell'Agenzia grazie all'istituto del comando, mentre 14 lavoratori risultano in somministrazione; 76 risultano essere i dipendenti in comando fuori dall'Agenzia. Il totale dell'organico è dunque rappresentato da 912 unità.

Tabella 4 – Organico dell'ASPAL



| | TOT DG | ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE ALL'INTERNO DELLA DG | | | | | | | |
|-------------------------------|------------|--|----------------------------|----------------------------|--|--|--|--|---|
| | ORGANICO | Direzione generale | Bilancio e rendicontazione | Risorse umane e formazione | Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione | Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli | Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture, manutenzioni dei beni mobili e immobili | Progetti su base regionale e comunitaria | Coordinamento dei servizi territoriali e governance |
| DIRIGENTI | | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Capi settore | 50 | | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| Istruttori direttivi cat. D | 448 | 13 | 8 | 36 | 49 | 19 | 13 | 29 | 281 |
| Istruttori cat. C | 184 | | 24 | 19 | 35 | 40 | 13 | 1 | 52 |
| Altro personale cat. B | 105 | 1 | 14 | 10 | 12 | 17 | 6 | 3 | 42 |
| Altro personale cat. A | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Unità Interinali | 14 | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 10 |
| Unità Comandate in | 32 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 18 |
| Contratti Atipici | 0 | | | | | | | | |
| Totale a disposizione | 836 | 15 | 51 | 70 | 103 | 85 | 41 | 36 | 435 |
| Unità Comandate out | 1 | | | | | | | | |
| Altre unità Out | 75 | | | | | | | | |
| Totale non disponibili | 76 | | | | | | | | |
| Persone in organico | 912 | | | | | | | | |

Oltre al personale ASPAL, presso i CPI, operano 96 navigatori contrattualizzati da ANPAL servizi.

La situazione del personale dipendente dell'ASPAL presso i Centri è sintetizzata nella tabella seguente dove sono indicati anche i navigatori.

Tabella 5 – Organico dell'ASPAL per sede di assegnazione

| CPI/Sede | Totale dipendenti (Escluso personale dirigenziale) | Navigatori |
|--------------------------------|--|------------|
| Ales | 9 | 1 |
| Alghero | 20 | 4 |
| Assemini+ sede di Pula+Teulada | 37 | 10 |
| Bonorva | 7 | 1 |
| Cagliari | 49 | 9 |
| Carbonia | 27 | 6 |
| Castelsardo | 10 | 2 |
| Cuglieri + Bosa | 12 | 1 |
| Ghilarza | 15 | 1 |
| Iglesias | 18 | 4 |
| Isili | 13 | 2 |
| Lanusei + Tortolì | 29 | 2 |
| Macomer | 14 | 1 |
| Mogoro | 7 | 1 |
| Muravera | 12 | 2 |
| Nuoro +Dorgali + Gavoi | 49 | 2 |



| | | |
|------------------------|------------|-----------|
| Olbia e Palau | 51 | 4 |
| Oristano | 30 | 4 |
| Ozieri + Bono | 13 | 2 |
| Quartu S.Elena | 37 | 12 |
| S.Gavino Monreale | 22 | 4 |
| Sanluri | 21 | 4 |
| Sassari + Porto Torres | 58 | 1 |
| Senorbi | 19 | 4 |
| Siniscola + Orosei | 16 | 1 |
| Sorgono + Aritzo | 15 | 1 |
| Tempio Pausania | 10 | 1 |
| Terralba | 13 | 1 |
| Totale parziale | 633 | 96 |
| Sede via Is Mirrionis | 166 | |
| Sede Via Caravaggio | 37 | |
| Totale Generale | 836 | 96 |

STATO DELL'ARTE IN RIFERIMENTO ALLE NUOVE ASSUNZIONI

Per quanto concerne il personale, il D.M. n. 74/2019, nel prevedere il riparto delle risorse finanziarie tra Regioni, per l'attuazione del Piano, ha stabilito che, su un totale di 4.000 operatori aggiuntivi per i CPI a livello nazionale, per la Sardegna ci fosse un incremento di 82 unità di personale per l'anno 2019. Nell'ottica di procedere ad un rafforzamento dei centri per l'impiego mediante personale maggiormente qualificato e specializzato, la Giunta Regionale, con Deliberazione n. 39/22 del 03 ottobre 2019, aveva previsto un aumento della dotazione organica dell'ASPAL da 792 a 874 unità (escluso il personale dirigenziale), concentrando l'incremento di dotazione organica dell'ASPAL nelle categorie C (22 unità) e D (60 unità). Con Deliberazione di Giunta Regionale n. 7/22 del 26 febbraio 2020 e conseguente approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale ASPAL 2020-2022, è stato previsto - con Determinazione del Direttore generale dell'ASPAL n. 814 del 16 giugno 2020 – un ulteriore aumento della dotazione organica dell'Agenzia, prevedendo 995 unità per il 2020 e 1.116 unità per il 2021 (escluso il personale dirigenziale), con un incremento di personale di 121 unità per anno, concentrando, anche in questo caso, gli incrementi, prevalentemente nelle categorie C e D, come da prospetto seguente.

Tabella 6 – Aumento della dotazione organica previsto per il potenziamento dei CPI

Aumento dotazione organica previsto per il potenziamento dei CPI
(art. 12 DL n. 4/2019, convertito con modificazioni in legge n. 26/2019, DM 74/2019,
DGR 39/22 del 03/10/2019 e 7/22 del 26/02/2020 integrata con DGR 26/27 del 21/05/2020)



| Anno | Totale nazionale | Totale regionale | Tipologia contratto | Unità Cat B | Unità Cat C | Unità Cat D |
|--|------------------|------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| 2019 | 4000 | 82 | Tempo indeterminato | 0 | 22 | 60 |
| 2020 | 3000 | 121 | Tempo indeterminato | 20 | 21 | 80 |
| 2021 | 3000 | 121 | Tempo indeterminato | 0 | 24 | 97 |
| Totale operatori aggiuntivi per il triennio | | 324 | | | | |
| Totale operatori aggiuntivi per il triennio per categoria | | | | 20 | 67 | 237 |

Dette assunzioni, come precisa l'art. 12, comma 3-ter, del Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019, non rilevano in relazione alle capacità assunzionali stabilite dalla normativa in materia di semplificazione e flessibilità nel *turn over* e vengono effettuate in deroga alle procedure di mobilità, ex art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Allo stato attuale (Dati aggiornati a novembre 2020), l'incremento di organico effettuato per il potenziamento dei CPI è il seguente:

Tabella 7 – Assunzioni effettuate nel corso del 2020

ASSUNZIONI EFFETTUATE PER IL POTENZIAMENTO DEI CPI

| Anno di assunzione | Tipologia contratto | Unità cat. B | Unità cat. C | Unità cat. D |
|------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| 2020 | Tempo indeterminato | 20 | 0 | 129 |
| Totale generale | | 149 | | |

Delle 129 unità di categoria D assunte, 2 sono cessate.

Si prevede l'ulteriore assunzione di 108 unità di categoria D e 67 unità di categoria C.

➤ SITUAZIONE PREVISTA A REGIME AL TERMINE DEL PERCORSO DI RAFFORZAMENTO

Con Deliberazione di Giunta Regionale n. 7/22 del 26 febbraio 2020 e con conseguente Piano Triennale del Fabbisogno Aspal 2020-2022 (Determinazione n. 814/2020) si prevede nel 2021 la presenza di un totale di 1.116 operatori, come da seguente tabella riepilogativa:

Tabella 8 – Dotazione organica ASPAL al 2021 suddivisa per categoria contrattuale

DOTAZIONE ORGANICA ASPAL PER CATEGORIA CONTRATTUALE AL 2021 (ESCLUSO PERSONALE DIRIGENZIALE)

Determinazione Aspal n.814/2020



| CATEGORIA DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE | | | | TOTALE |
|---|-----|-----|-----|--------|
| A | B | C | D | |
| 3 | 121 | 322 | 670 | 1116 |

Così come previsto dal Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 59 del 22 maggio 2020, a fronte dell'incremento del personale, dovrà esserci un accompagnamento di investimenti sul piano infrastrutturale e sul piano formativo degli operatori, che permetta un innalzamento dell'offerta di servizi in termini quantitativi e qualitativi.



➤ 1.3 I SERVIZI EROGATI DAI CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA SARDEGNA

I Centri per l'Impiego della Regione Sardegna offrono servizi personalizzati a cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, finalizzati all'inserimento o al reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro; essi costituiscono il punto di accesso al sistema regionale delle politiche per il lavoro, favoriscono l'incontro tra domanda e offerta sul territorio, attuano iniziative e interventi di politiche attive, offrono servizi gratuiti alle persone in cerca di occupazione che necessitano di un sostegno nella scelta di un percorso formativo e/o lavorativo e alle imprese nella ricerca di personale.

Le attività che i Centri per l'impiego sono tenuti a svolgere nei confronti di un'ampia platea di destinatari (che comprende non solo i cittadini disoccupati ma anche i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e i lavoratori a rischio di disoccupazione), sono definite dall'art. 18 del D.Lgs n. 150/2015; ad esse si vanno ad aggiungere quelle previste dall'art. 12 della L.R. n. 9/2016.

➤ LA RETE DELLE "COMUNITÀ PROFESSIONALI DELL'ASPAL"

L'organizzazione dei CPI presenta delle vere e proprie comunità (o famiglie) professionali che insistono sulle varie attività dei Centri, e sono mirate al raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Programmazioni ASPAL; il personale assegnato ai CPI dunque è inserito, a vario titolo, in una o più famiglie, rappresentati in ogni CPI del territorio sardo formando così una vera e propria rete.

Le varie articolazioni delle famiglie professionali ASPAL rappresentano un innovativo modello di intervento a supporto di specifiche azioni di Progetto.

Costituiscono le linee di interoperatività interservizi dell'organizzazione, capaci di fornire le competenze necessarie per supportare le fasi operative e di implementazione dei vari servizi di erogazione dei LEP e dei vari progetti promossi dall'ASPAL su tutto il territorio regionale.

Sono composte da più profili professionali che ne costituiscono le componenti, riferite a specifici ruoli e ambiti di attività, caratterizzati quindi da competenze professionali che consentono il raggiungimento degli obiettivi specifici.

La gestione delle risorse umane di ogni famiglia professionale è configurata sulla base delle valutazioni di maggior efficacia e efficienza rivolta ai risultati di progetto. Le reti contribuiscono al passaggio dei principi e valori ASPAL, in linea con la mission aziendale e i processi di standardizzazione dei servizi in tutto il territorio regionale.

Gli effetti di maggiore incisività pertanto sono da ricercare in:

- crescita professionale del capitale umano e integrazione delle nuove risorse;
- valore del sistema integrato di risorse ed esperienze maturate del capitale umano;
- raccordo con i servizi erogati dai diversi attori del mercato del lavoro a livello locale;
- regionalizzazione e qualificazione della rete dei servizi sul territorio;
- rafforzare le funzioni di servizio, nel processo di implementazione;
- governance connessa e infrastrutturale tra i CPI e i Servizi;



- flessibilità nella definizione delle azioni da implementare e reattività negli interventi
- consolidamento e rafforzamento del processo di digitalizzazione delle principali funzioni dei servizi
- supporto ad una possibile significativa crescita dell'utenza e supporto alla gestione delle misure di politica attiva per platee più ampie ed eterogenee.

Il modello organizzativo è necessariamente integrato, ed il loro funzionamento si esplica come un vero e proprio presidio territoriale sul mercato del lavoro a livello regionale, favorendo il coordinamento e l'integrazione tra i servizi disponibili sul territorio.

Di seguito una tabella che suddivide le famiglie professionali ASPAL per macroaree con l'indicazione di alcuni LEP a cui sono connesse e l'area di intervento specifico.

Tabella 9 – Comunità professionali ASPAL

| Comunità professionali in ASPAL | LEP | AREE/linee di intervento |
|--|---|---|
| Garanzia Giovani | <ul style="list-style-type: none">• Accoglienza e prima informazione• Profilazione• Orientamento di base• Patto di servizio• Orientamento specialistico• Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo• Avviamento a formazione• Mobilità | |
| CPIA - Centri per l'istruzione degli Adulti | <ul style="list-style-type: none">• Accoglienza e prima informazione• orientamento di base• Orientamento specialistico• Avviamento a formazione• Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità• Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso le PA | <ul style="list-style-type: none">• Protocollo di intesa tra ASPAL e CPIA della Sardegna• Lotta alla dispersione scolastica |
| Servizi sociali - CPIA – Presa in carico integrata | <ul style="list-style-type: none">• Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità• Avviamento a formazione• Altri LEP cittadino | |
| Progetto OPERA | <ul style="list-style-type: none">• Supporto all'inserimento lavorativo• Avviamento a formazione• Supporto all'autoimpiego• Accoglienza e informazione• Orientamento specialistico• | <ul style="list-style-type: none">• Servizi per la reazione di impresa cooperativa e Spin off• Supporto alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dalle aziende |



| | | |
|---|--|--|
| Job Account | <ul style="list-style-type: none">• Accoglienza e informazione• Incontro domanda e offerta | <ul style="list-style-type: none">• Promozione territoriale |
| Orientamento specialistico e individualizzato e ausilio alla ricerca di occupazione | <ul style="list-style-type: none">• Orientamento specialistico | <ul style="list-style-type: none">• Strumenti web based• Percorsi di orientamento, di career counseling, di riorientamento al lavoro, bilancio di competenze |
| Accoglienza e presa in carico | <ul style="list-style-type: none">• Accoglienza e prima informazione• Profilazione• Orientamento di base• Patto di servizio | |
| Assegno di ricollocazione | <ul style="list-style-type: none">• Supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione) | |
| Tirocini di inserimento/ reinserimento lavorativo | <ul style="list-style-type: none">• Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo | |
| Rete cantieri comunali – art. 16 L. n. 56/87 | <ul style="list-style-type: none">• Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso PA | |
| Resto al sud | <ul style="list-style-type: none">• Supporto all'autoimpiego | <ul style="list-style-type: none">• Misura volta alla creazione di impresa• Autoimpiego |
| Consulenza ed erogazione servizi alle imprese | <ul style="list-style-type: none">• Informazione• Incontro domanda e offerta | |
| Progetto MARE | <ul style="list-style-type: none">• Incontro domande e offerta• LEP lato cittadini | <ul style="list-style-type: none">• Incontro domanda offerta e la mobilità transfrontaliera, la definizione di profili professionali congiunti e percorsi di validazione delle competenze |
| Sportello lavoro presso UEPE/USML | | <ul style="list-style-type: none">• Ufficio di Esecuzione penale Esterna |
| Condizionalità | | |
| Sportello EURES | | |
| Progetto schede informative per operatori, cittadini e imprese | | <ul style="list-style-type: none">• Nel mese di giugno 2020 è stato avviato il Progetto interno SCHEDE INFORMATIVE PER OPERATORI, CITTADINI E IMPRESE che ha coinvolto in fase di programmazione i Servizi "Coordinamento dei servizi territoriali e Governance" e "Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione e il Team della Comunicazione afferenti alla Direzione.• Nell'ottica più generale dell'armonizzare e della |



| | | |
|--|--|--|
| | | <p>standardizzazione degli strumenti operativi in e delle procedure in uso nei CPI, il progetto si propone di strutturare un Catalogo di schede informative di per la condivisione e diffusione di informazioni e procedure rivolte agli operatori Aspal.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il Progetto prevede la progettazione delle schede informative anche ad uso esterno, rivolto ai cittadini e alle imprese, secondo specifiche fasi di validazione e di rilascio.• Il Progetto ha previsto fasi di monitoraggio e di implementazione del Catalogo con strumenti diversi (video, infografiche...) |
|--|--|--|

👉 SERVIZI AL CITTADINO

In conformità al capo II del D.lgs. n. 150/2015 che disciplina i “Principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro” e al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4/2018 che specifica i Livelli Essenziali delle Prestazioni dei Servizi per il Lavoro (Allegato B), nei CPI vengono erogati tutti i Servizi previsti dai LEP. I CPI, in quanto struttura pubblica del sistema dei servizi per l'impiego, svolgono in via esclusiva le seguenti attività:

- certificazione dello stato di disoccupazione;
- redazione e la stipula del patto di servizio personalizzato;
- compiti e funzioni previste dalla legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, garantendo i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità secondo le modalità previste dall'articolo 19;
- all'avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche del personale da adibire a qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 56 del 1987, e successive modifiche ed integrazioni.

Secondo un'altra modalità di classificazione dal punto di vista del contenuto delle prestazioni, è possibile distinguere tra i seguenti servizi:

- accoglienza e prima informazione: rappresenta per persone e aziende il primo momento di contatto con i CPI, nel corso del quale gli operatori effettuano un'intervista per l'analisi delle necessità e la scelta del servizio più adatto a soddisfarle;
- servizi amministrativi, rivolti sia ai cittadini che alle aziende, per la gestione delle pratiche amministrative previste dalla vigente normativa: scheda anagrafico professionale; liste di mobilità; certificati amministrativi; avviamenti a selezione nelle pubbliche amministrazioni; avviamenti a selezione nei cantieri comunali;



- orientamento e consulenza: promuove nelle persone la capacità di individuare autonomamente il proprio percorso di inserimento formativo e professionale, sostenendole nella ricerca attiva di lavoro e nel corretto utilizzo degli strumenti necessari, offrendo la possibilità di effettuare percorsi di orientamento individuali e di gruppo, secondo le necessità della persona, per aiutarla nell'individuazione delle proprie risorse, in termini di interessi, conoscenze, aspirazioni, capacità personali, al fine di valutare il proprio potenziale professionale e scegliere con maggiore consapevolezza, tenendo conto delle reali opportunità presenti sul territorio;
- incontro domanda e offerta: offre un servizio di intermediazione volto a favorire l'incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese e l'offerta messa a disposizione dalle persone in cerca di occupazione; il servizio ha l'obiettivo di soddisfare gli utenti che cercano lavoro o vogliono migliorare la propria situazione lavorativa e le aziende alla ricerca di risorse umane;
- inserimento mirato – SIM: favorisce l'incontro tra le capacità lavorative delle persone con disabilità e le esigenze e le necessità delle imprese, attraverso: strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare le capacità lavorative, le forme di sostegno, le azioni positive e soluzioni di problemi relativi ad ambienti, strumenti, relazioni interpersonali;
- promozione dell'autoimpiego: si rivolge alle persone che desiderano porre in essere un progetto di impresa, fornendo un supporto gratuito in termini di informazione ed orientamento, formazione ed assistenza, svolgendo attività di animazione economica e diffusione della cultura d'impresa. Il servizio espleta la sua opera di orientamento in merito a quattro ambiti che costituiscono delle criticità nel processo di creazione d'impresa (iter burocratico per la costituzione dell'impresa, legislazione di sostegno, formazione per l'apertura d'impresa, conoscenza del mercato e del tessuto economico ed imprenditoriale);

Si riporta una sintesi quantitativa dei Servizi offerti dai CPI nel periodo 1 gennaio 2020 – 1 novembre 2020 (fonte dei dati SIL Sardegna):

- Colloqui di Accoglienza: 76322
- Colloqui di Orientamento: 72312
- Colloqui di Incontro domanda/offerta: 8351
- Colloqui di Inclusione socio lavorativa: 80663
- Colloqui di Autoimpiego: 274

➤ SPERIMENTAZIONE DI SERVIZI DI ORIENTAMENTO MEDIANTE APPLICATIVI

Nell'ambito del Servizio di Orientamento specialistico, l'ASPAL ha avviato la sperimentazione di uno strumento web based che permette la restituzione all'utente di un primo approfondito bilancio su diversi ambiti di riferimento importanti per l'accrescimento dell'occupabilità.

Lo strumento è stato sperimentato durante le fasi di presa in carico e orientamento di ex lavoratori di aziende in crisi per i quali sono stati attivati progetti speciali (quale risultato di accordi Ministero, Regione Sardegna, Parti sociali, aziende) che hanno previsto percorsi di assessment, formazione, riconversione e ricollocazione.



Attraverso lo strumento gli operatori dei CPI hanno potuto supportare questa utenza in un lavoro di analisi e rielaborazione della propria esperienza professionale e di costruzione di un percorso di carriera. I lavoratori coinvolti e gli operatori dei CPI hanno rilevato piena soddisfazione e utilità dello strumento in questione.

Volendo rafforzare le comunità professionali esistenti in ASPAL dotandole di strumenti flessibili ma che garantiscano il rispetto rigoroso delle regole stabilite dalla comunità scientifica, si è deciso di adottare tale strumento inserendolo a pieno titolo non solo sul servizio di orientamento specialistico ma anche sul servizio alle imprese e sul servizio di autoimpiego e una parte della reportistica sarà integrabile con i sistemi in utilizzo presso l'Agenzia e i CPI. Lo strumento presenta diversi vantaggi:

- Per l'orientamento specialistico, secondo un approccio sistemico, restituisce un report personalizzato che, con il supporto dell'orientatore opportunamente formato, consente di ottenere una valida analisi descrittiva dei punti di forza e delle aree di miglioramento, contribuendo ad orientare la persona verso il contesto nel quale avrà maggiori possibilità di riuscita.
- Per il piano di sviluppo professionale e di carriera costituisce un supporto pratico e operativo per gli orientatori e per gli operatori dei Servizi per il Lavoro: permette all'utente di prendere coscienza delle proprie capacità e motivazioni, facilitando poi la definizione di un percorso personalizzato.
- Nella relazione con le aziende emerge sempre più l'esigenza di fornire un supporto specialistico nella definizione di una "job profile" attendibile e predittiva sia per lo sviluppo dei propri collaboratori, sia per la ricerca di nuove professionalità attraverso le azioni di recruitment. Gli operatori dei Centri per l'Impiego garantiscono alle imprese una consulenza di sviluppo organizzativo completa ed efficace: dalla descrizione delle attività e delle responsabilità di ciascun ruolo previsto in quello specifico contesto organizzativo, ai compiti esatti di un particolare lavoro, all'esperienza, alle caratteristiche personali e alle abilità di cui una persona avrebbe bisogno per svolgere al meglio quella mansione. Il tutto è utile sia nella gestione delle azioni di recruitment e selezione, sia nella definizione di percorsi di sviluppo professionale del personale già in forze. Gli operatori dei CPI supportano il potenziale futuro imprenditore, fin dalle prime fasi di analisi e sviluppo dell'idea stessa. Un percorso di consapevolezza centrato sulle caratteristiche del profilo imprenditoriale.

↘ REDDITO DI CITTADINANZA E INCLUSIONE

Si conferma nel Reddito di cittadinanza la forte correlazione esistente, e già sperimentata con il SIA, il REI e altri progetti regionali, tra la dimensione lavorativa e quella socio-assistenziale. L'ASPAL tende a sviluppare un approccio multidimensionale che garantisce la definizione di interventi personalizzati sulla base dei bisogni più complessi finalizzato a promuovere pari opportunità e percorsi di inclusione attiva delle persone fragili e vulnerabili.

L'ASPAL, per garantire una modalità comune di lavoro da parte di tutti i suoi CPI, ha approvato – d'intesa con la Direzione Generale Politiche sociali dell'Assessorato regionale dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale – le linee di indirizzo agli operatori per la gestione dei beneficiari con difficoltà di inserimento lavorativo e dei rapporti con i Servizi sociali comunali.



L'obiettivo è quello di definire procedure operative di lavoro condivise, e un costante scambio informativo e comunicativo anche in attesa del pieno funzionamento della interoperabilità delle piattaforme digitali in uso dai due Servizi.

Inoltre, riguardo al personale dei CPI dedicato ai soggetti a rischio di esclusione sociale, è da rilevare che, come da art. 33 bis della L.R. n. 9/2016 (così come modificata dall'art. 6, comma 9 della L.R. n. 40/2018), è stato previsto l'inserimento di personale con competenze specifiche nell'ambito delle politiche di inclusione a favore di soggetti che si trovano in condizione di fragilità socio-lavorativa.

➤ PROGETTI SPECIALI

I CPI svolgono altresì un ruolo strategico nella attuazione delle attività previste da progetti e programmi regionali, nazionali, europei e internazionali.

Si tratta di interventi straordinari, caratterizzati da una progettualità sperimentale e a valere su specifici fondi, attraverso cui si sperimentano nuovi strumenti e procedure di politiche attive con particolari target di utenza, ossia lavoratori di grosse aziende appartenenti a settori in forte crisi.

Su questo tema si rileva l'intervento di contrasto alle difficoltà generate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, relativamente al quale i CPI contribuiscono alla realizzazione delle azioni volte alla erogazione di indennizzi (L.R. n. 22 del 23 luglio 2020, art. 9, comma 1, punti a) e b). Tali misure, straordinarie ed emergenziali sono destinate in particolare ad alcune tipologie di lavoratori che più marcatamente rispetto ad altre hanno subito le conseguenze spesso drammatiche dell'impatto del Covid-19 sul mercato del lavoro.

➤ SERVIZI A FAVORE DI SOGGETTI IN CONDIZIONE DI VULNERABILITÀ

Per il rafforzamento degli standard di servizio dei CPI con specifico riguardo alla garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni a favore delle fasce deboli, l'ASPAL si avvale del Servizio "Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione" che programma, attua e gestisce i relativi interventi.

I servizi e le misure di politica attiva per le fasce deboli sono erogati sulla base dei LEP di riferimento, e sono programmati su due aree di intervento e potenziamento:

- 1) programmi personalizzati multidisciplinari e integrati per l'inclusione socio-lavorativa delle fasce deboli;
- 2) programmi personalizzati multidisciplinari e integrati per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità e delle categorie protette

➤ PROGRAMMI PERSONALIZZATI MULTIDISCIPLINARI E INTEGRATI PER L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA DELLE FASCE DEBOLI

Si sta provvedendo allo sviluppo di programmi personalizzati multidisciplinari e integrati per l'inclusione socio-lavorativa delle fasce deboli.

Le persone in condizione di fragilità, e quindi a rischio di esclusione sociale, necessitano più di altri di una "presa in carico integrata" e di "programmi personalizzati" che ne favoriscano l'inclusione e ne incrementino



l'occupabilità, attraverso azioni sviluppate secondo una logica multi-professionale finalizzata a superare le diverse condizioni di fragilità che allontanano la persona dal lavoro e dall'inclusione sociale. Si prevedono pertanto:

- azioni mirate per il rafforzamento delle collaborazioni territoriali per l'integrazione delle politiche del lavoro con le politiche sociali, al fine di ridurre la distanza, capitalizzando le esperienze di collaborazione sviluppate con un sistema integrato di interventi e servizi di inclusione attiva, anche mediante il supporto agli Ambiti PLUS e nell'ambito delle misure del SIA (Sostegno all'Inclusione Attiva) e del REI (Reddito di Inclusione).
- l'implementazione di servizi, strumenti e progetti rivolti alle fasce deboli, tra i quali, in particolare: i tirocini di inclusione; il servizio di mediazione culturale; i servizi per le persone detenute o ex detenute, così come specificato di seguito.

Lo strumento del Tirocinio di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo Stato Regioni del 22 gennaio 2015, D.G.R. 34/20 del 2015), rappresenta una misura di politica attiva del lavoro che consente una puntuale "personalizzazione" del progetto in ragione delle difficoltà peculiari e dei limiti specifici della persona fragile. Rivolto esclusivamente a persone in carico ai Servizi Sociali e/o ai Servizi Socio Sanitari, la sua attivazione avviene con una "presa in carico integrata" da parte dei Servizi, che insieme progettano e realizzano in maniera personalizzata ed esclusiva.

Sono stati creati degli sportelli territoriali per la mediazione interculturale (STEMI) presso i CPI. La presenza del mediatore nei Centri, quale agente di cambiamento sociale, ha contribuito alla riorganizzazione dei servizi per l'impiego in chiave interculturale, incidendo positivamente sulla capacità di risposta ai bisogni specifici dell'utenza migrante.

Sono stati attivati gli Sportelli info-lavoro presso gli Uffici del Centro Giustizia Minorile e dell'Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna, quale servizio specialistico rivolto a Persone detenute o sottoposte a misure alternative o ex detenute oltre al Progetto "L.I.B.E.R.I. finanziato con risorse POR FSE Sardegna 2014-2020 Asse 2 "Inclusione sociale e lotta alla povertà". Sperimentazioni queste che ampliano l'offerta di politiche attive per il lavoro con servizi di presa in carico personalizzati e integrati, potenziando così l'inclusione attiva e favorendo la riduzione del rischio di povertà ed esclusione sociale.

Sempre in riferimento all'esigenza di consentire un maggiore supporto alle fasce deboli si evidenzia l'esigenza di provvedere all'informatizzazione delle procedure previste per l'attuazione dei tirocini di inclusione, mediante la predisposizione di procedure on line chiare e omogenee sull'intero territorio regionale, al fine di garantire semplificazione (per i tirocinanti e i soggetti ospitanti), riduzione dei tempi di lavoro delle pratiche (per i CPI e i servizi sociali) con una celere attivazione della misura e conseguente risposta al bisogno.

Altro obiettivo strategico è incardinare permanentemente i servizi di mediazione interculturale nella organizzazione dei servizi per il lavoro e dotarli di tutte le risorse professionali e strumentali necessarie che ne caratterizzano la gestione diretta. Il potenziamento dei progetti rivolti alle persone detenute o sottoposte a misure alternative ed ex detenute si concretizza nella realizzazione di interventi sperimentali innovativi al



termine dei quali valutarne la trasformazione in attività continuative strutturate all'interno dei CPI, garantendo servizi specialistici per coloro che fuoriescono, o sono prossimi alla fuoriuscita, dal circuito penale.

PROGRAMMI PERSONALIZZATI MULTIDISCIPLINARI E INTEGRATI PER L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DELLE CATEGORIE PROTETTE

Al fine di elevare l'efficacia del collocamento mirato e la riduzione della discriminazione delle persone con disabilità negli ambienti di lavoro, si intende agire con l'obiettivo di provvedere all'omogeneizzazione ed alla semplificazione di quelle procedure che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, nelle imprese e/o nelle pubbliche amministrazioni, delle persone con disabilità.

Un altro aspetto su cui si concentreranno gli interventi è il potenziamento della rete regionale dei servizi per l'inclusione lavorativa dei disabili, composta dal pubblico e dal privato sociale che a vario titolo si occupano di disabilità, attraverso la condivisione di metodologie, strumenti e modalità operative dei percorsi individualizzati secondo un approccio bio-psico-sociale alla fragilità, con attenzione al contesto sanitario, economico e produttivo, per una puntuale presa in carico e un riconoscimento di bisogni complessi.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra si porranno in essere le seguenti azioni:

- Regolamentazione, semplificazione e informatizzazione delle procedure per la gestione del collocamento mirato: in tal senso sono in fase di redazione manuali e regolamenti relativi ai procedimenti al collocamento mirato; fondamentale è l'informatizzazione dei servizi del collocamento mirato (al fine di semplificare le modalità di accesso ai servizi da parte dei cittadini e delle imprese) e dei procedimenti sia dei tirocini formativi e di orientamento finalizzati all'assunzione, sia la verifica del prospetto informativo e di tutti i procedimenti connessi.

Sempre nell'ambito della informatizzazione dei servizi di collocamento mirato, si pensa ad un adeguamento degli strumenti per la gestione delle iscrizioni/aggiornamenti alle liste L. n. 68/99.

- Promozione di programmi di formazione per la specializzazione della presa in carico multiprofessionale e dell'orientamento specialistico per le persone con disabilità secondo il modello bio-psico-sociale e con utilizzo dello strumento ICF. Sarà dunque attivato un processo generale di creazione di un modello operativo per la presa in carico multiprofessionale l'orientamento specifico e specialistico per le persone con disabilità, formazione all'utilizzo del modello bio-psico-sociale e all'utilizzo dello strumento ICF.
- In coerenza con le raccomandazioni specifiche del Consiglio europeo per l'Italia e in linea con le indicazioni del Position Paper e con il Reg. UE n. 1304/2013, l'ASPAL si pone l'obiettivo di rafforzare il collocamento mirato attraverso percorsi finalizzati a ridurre la discriminazione fondata sulla disabilità negli ambienti di lavoro, e per questo è prevista una indagine conoscitiva specifica sul contesto economico-produttivo e sociale in riferimento al concetto di disabilità.
- Si punta ad aumentare le opportunità personalizzate di inserimento lavorativo attraverso la presa in carico secondo il modello ICF e nel coinvolgimento del cittadino disabile nella scelta degli strumenti di inserimento lavorativo, anche con il finanziamento di misure di politica attiva, che prevedono il



pieno coinvolgimento delle reti di collaborazione già esistenti a cui spetterà il compito di attuare con la persona con disabilità, tutte le attività definite nei progetti personalizzati di inserimento lavorativo. La necessità di rafforzare i CPI con personale esperto in materia di reinserimento e integrazione socio-lavorativa e con mediatori interculturali è stata recepita dalla L.R. n. 40 del 05.11.2018 ha disposto la modifica della L.R. n. 9 del 17.05.2016, introducendo l'art.33 bis "Potenziamento degli interventi di politica sociale e del lavoro a favore di soggetti a rischio di esclusione", che si riporta di seguito: "l'ASPAL, al fine di garantire una reale fruizione dei servizi per il lavoro e dei programmi di politica attiva del lavoro, anche in coordinamento con gli interventi di politica sociale promossi dalla normativa europea, nazionale e regionale, da parte di soggetti a rischio di esclusione, quali lavoratori stranieri, beneficiari di forme di reddito di inclusione e altre categorie di soggetti che si trovano in condizione di fragilità socio-lavorativa, nei limiti delle risorse disponibili nel suo bilancio interno in conto della missione 01 - programma 10 - titolo 1 e nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, è autorizzata ad assumere personale dotato di specifiche competenze per l'espletamento delle suddette attività".

➤ SERVIZI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le attività erogate dai CPI a favore della Pubblica Amministrazione si esplicitano nella gestione delle procedure di avviamento a selezione e la predisposizione delle graduatorie nei seguenti ambiti:

- Cantieri comunali, ai sensi dell'art. 94 della Legge n. 11/1988 e dell'art. 29 della L.R. n. 9/2016;
- Programma Plurifondo per il lavoro "LavoRAS", ai sensi della L.R. n. 1/2018;
- assunzione presso le Amministrazioni e gli Enti Pubblici presenti nel territorio regionale per posizioni lavorative che richiedano il solo titolo di studio della scuola dell'obbligo, ai sensi dell'art. 16 della L. n. 56/87.

La gestione degli avvisi di selezione è stata sospesa a causa dell'emergenza COVID, fino a ottobre 2020. Durante il periodo di sospensione degli avvisi si è avvertita la necessità di rivedere il procedimento di gestione degli stessi, in particolare la forma di presentazione delle domande (presentazione della domanda cartacea, con consegna a mano presso il CPI di appartenenza o invio tramite PEC). La procedura è stata informatizzata, ed ora è possibile presentare la domanda on line sul portale SardegnaLavoro, previo accreditamento degli utenti sullo stesso.

Nel corso del 2020 sono stati pubblicati circa 200 avvisi di selezione relativi ai soli cantieri (ordinari e LavoRAS).

➤ SERVIZI ALLE IMPRESE

Lo Sportello Impresa è presente in tutti i Centri per l'impiego della Sardegna con l'obiettivo di supportare le realtà produttive nel loro processo/obiettivo di crescita e sviluppo: ad esse sono garantiti diversi servizi e attività finalizzate a:



- definire azioni di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi;
- facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in risposta al fabbisogno professionale emerso;
- favorire la ricerca e l'accesso a incentivi e agevolazioni sulle assunzioni.

➤ PROMOZIONE DEI SERVIZI NEL TERRITORIO

Con l'attività di promozione dei servizi offerti dallo Sportello Impresa si vuole favorire la creazione di un canale diretto di comunicazione con tutte le imprese del territorio e la conseguente fidelizzazione delle stesse per la realizzazione di misure efficaci per il reinserimento di persone inoccupate e/o disoccupate.

Attraverso l'attività di promozione si effettua una prima rilevazione dei bisogni dell'azienda, dai fabbisogni professionali e formativi, all'esigenze informative in materia di lavoro, di agevolazioni, e tutto ciò che risulta utile nella fase di progettazione di una idea imprenditoriale.

Parte integrante dello "Sportello Impresa" è il Job Account, una figura professionale specializzata nella gestione dei rapporti con le imprese, che rappresenta una risorsa fondamentale per il potenziamento dei servizi deputati alla domanda di lavoro. Si tratta di una figura innovativa e a forte connotazione sperimentale, rientrando nella strategia di contrasto al cosiddetto mismatch e che prevede la presa in carico personalizzata delle aziende, a completamento di quella portata avanti dai CPI con cittadini. A livello locale, il Job Account rappresenta l'elemento di raccordo affinché le realtà produttive e inoccupati e/o disoccupati abbiano opportunità concrete di entrare in contatto gli uni con gli altri, per una più efficace attuazione delle politiche per il lavoro e a garanzia di un incremento delle ricadute occupazionali.

Ad ottobre 2020 l'ASPAL per il tramite del Job Account e in collaborazione con i navigator ANPAL Servizi, ha avviato un progetto di promozione dell'ascolto attivo tra le imprese e i servizi pubblici per il lavoro, con l'obiettivo di raccogliere i fabbisogni professionali e fornire servizi mirati in materia di lavoro, di sviluppo e di occupazione.

Dal 1° gennaio ad ottobre 2020 sono stati offerti 2790 servizi di promozione a 2217 imprese. La modalità di contatto prevalente è stata quella telefonica, ma non sono comunque mancati gli incontri in presenza presso le imprese seppure sospesi per alcuni mesi.

➤ ACCOGLIENZA, INFORMAZIONE E CONSULENZA

Le attività di accoglienza, informazione e consulenza mirano a soddisfare le esigenze dell'impresa riguardo specifiche tematiche in materia di lavoro tra cui: finanziamenti e aiuti alle imprese; incentivi e agevolazioni per le assunzioni di personale; opportunità di credito e agevolazioni pubbliche nazionali e locali; misure di politica attiva di interesse delle imprese; contrattualistica e normativa in materia di lavoro; programmi di formazione regionali e nazionali; iniziative connesse al mercato del lavoro; inserimenti lavorativi di personale appartenente a categorie protette e fasce deboli (collocamento mirato); procedure amministrative (es. comunicazioni obbligatorie).



Dal 1° gennaio ad ottobre 2020 sono stati offerti 2679 consulenze a 1540 imprese, di cui 174 presso la sede dell'impresa.

👉 INCONTRO DOMANDA OFFERTA DI LAVORO

Il servizio di Incontro domanda offerta supporta le imprese in cerca di personale nell'individuazione delle figure professionali ricercate (vacancies), facilitando l'incontro tra le imprese in cerca di personale e le persone in cerca di occupazione. In particolare, il servizio si declina nelle attività di preselezione, selezione in affiancamento all'impresa e nell'attività alternativa di recruiting personalizzato.

L'ASPAL ha avviato il processo di reingegnerizzazione della Borsa Lavoro Nazionale, con "Borsa Lavoro Sardegna" che prevede la gestione delle attività di preselezione, da parte del personale di ASPAL, per annunci di lavoro inseriti esclusivamente nell'ambito della regione Sardegna.

Gli interventi realizzati hanno permesso un adeguamento dei servizi "on line" di front office e back office di Borsa Lavoro dedicati rispettivamente alle Imprese, ai cittadini e all'ASPAL per le seguenti attività:

- l'inserimento degli annunci di lavoro;
- la ricerca e consultazione di annunci di lavoro gestiti tramite attività di preselezione;
- l'inserimento di candidature per conto o da parte dei cittadini ad annuncio di lavoro gestito tramite attività di preselezione;
- la rilevazione degli annunci di lavoro gestiti tramite attività di preselezione, assegnazione delle attività di preselezione ad un operatore,
- la valutazione delle candidature pervenute ed invio alle Imprese delle candidature idonee.
- la visualizzazione da parte delle imprese delle candidature idonee individuate da ASPAL e selezione dei candidati di maggior interesse da contattare per un colloquio;
- la registrazione da parte delle imprese degli esiti dei colloqui effettuati con i candidati idonei individuati da ASPAL e di maggior interesse per l'Impresa.

Dal 1° gennaio ad ottobre 2020 sono state rilevate 1724 posizioni vacanti per 526 imprese e pubblicati su Borsa Lavoro Sardegna 910 annunci di lavoro.

L'ASPAL ha ricevuto 24.572 candidature ed inviato alle imprese a seguito di procedura di preselezione da parte degli operatori dello Sportello Impresa.

👉 ATTIVAZIONE DEI TIROCINI

L'ASPAL è soggetto Promotore dei Tirocini Extra curriculari di inserimento e reinserimento lavorativo e dei Tirocini di inclusione sociale, si occupa di supportare le imprese nella fase di ricerca dei candidati idonei, attivazione e di gestione amministrativa dello strumento. Il servizio predispone la Convenzione, il Progetto formativo individuale e il Dossier individuale del tirocinante con il soggetto ospitante e il tirocinante.



Dal 1° gennaio 2020 l'ASPAL ha ricevuto 1929 richieste di attivazione di tirocini extra curriculari, di cui: 1554 per il Tirocini Regionali finanziati interamente dalle imprese e 375 per i Tirocini finanziati a valere sul FSE e l'avviso pubblico TVB Sardegna LavORO.

Tra i tirocinanti inseriti, 166 sono soggetti percettori di altre forme di sostegno al reddito, 1877 con cittadinanza italiana e 52 cittadinanza straniera.

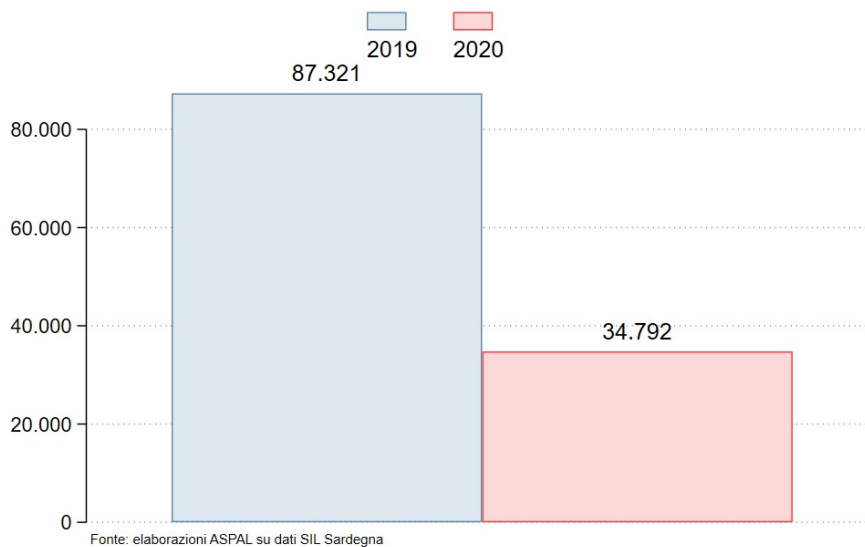
GLI EFFETTI DELLA CRISI

La crisi sanitaria determinata dal COVID-19 si è rapidamente trasformata in una crisi economica, con pesanti ripercussioni anche sul mondo del lavoro. Il grafico sottostante, che confronta il volume delle assunzioni dall'inizio della crisi (individuato nel 19.02.2020) sino al 19.05.2020 con quello dell'anno precedente, lo mostra chiaramente.

La barra rappresentante le assunzioni nel 2019 è di gran lunga più alta rispetto a quella relativa alle assunzioni del 2020, evidenziando la grande riduzione di assunzioni a seguito della crisi.

Grafico 1 - Confronto assunzioni 2020/2019

2020 Vs 2019: numero di assunzioni dall'inizio della crisi al 19/05/2020, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente



Il grafico sottostante invece, evidenzia l'andamento settimanale della crisi, confrontando l'andamento settimanale delle assunzioni dall'inizio dell'anno sino al 19.05.2020, rispetto all'andamento delle assunzioni nelle stesse settimane dell'anno precedente.

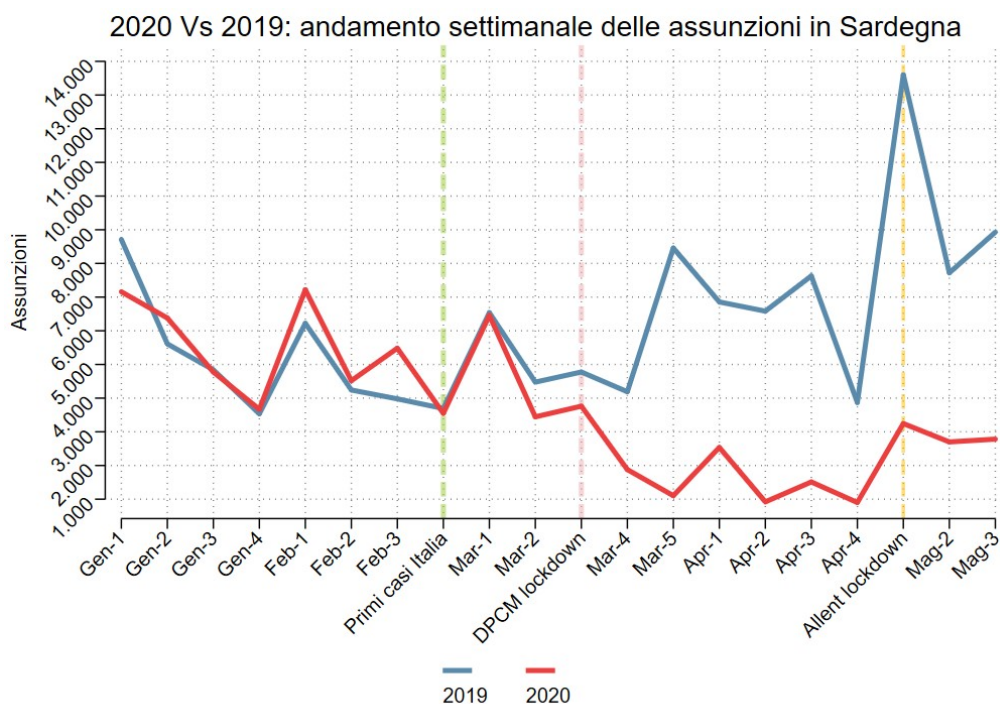
Sull'asse orizzontale, che misura la variabile temporale, sono state evidenziate tre settimane fondamentali: la linea tratteggiata verde verticale rappresenta la settimana in cui si sono verificati i primi casi conclamati di COVID-19 in Italia, la linea tratteggiata rosa verticale rappresenta la settimana di inizio del *lockdown* su tutto



il territorio nazionale, infine la linea tratteggiata gialla verticale mostra la settimana a partire dalla quale il *lockdown* comincia a venire allentato.

Emerge chiaramente che, a partire dai primi casi di COVID-19 in Italia e, ancor più, dall'inizio del *lockdown* su tutto il territorio nazionale, l'andamento delle assunzioni settimanali nel 2020 e quello del 2019 cominciano a divergere a causa di un decremento molto significativo delle assunzioni nel 2020 rispetto all'anno precedente.

Grafico 2 – Andamento settimanale delle assunzioni 2020



Il grafico a bolle sottostante evidenzia invece la distribuzione dei settori di attività economica ATECO, in funzione delle variazioni % di assunzioni dall'inizio della crisi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (asse x) e della retribuzione media nazionale di cassa per dipendente 2019 (asse y).

L'utilizzo di queste due variabili per proiettare i settori ATECO su un sistema d'assi cartesiani ci consente di visualizzare eventuali correlazioni tra impatto della crisi, misurata attraverso le variazioni percentuali, e fragilità delle categorie sociali colpite, misurata dalla retribuzione media. Infatti, a parità di mancate assunzioni, la crisi tende a colpire più duramente proprio i lavoratori con retribuzioni medie più basse, poiché difficilmente hanno avuto la possibilità risparmiare per superare eventuali periodi di mancata (o ridotta) retribuzione.

Inoltre, la dimensione delle bolle evidenzia il numero assoluto di mancate assunzioni per settore: maggiore il diametro della bolla, maggiore il numero di mancate assunzioni.



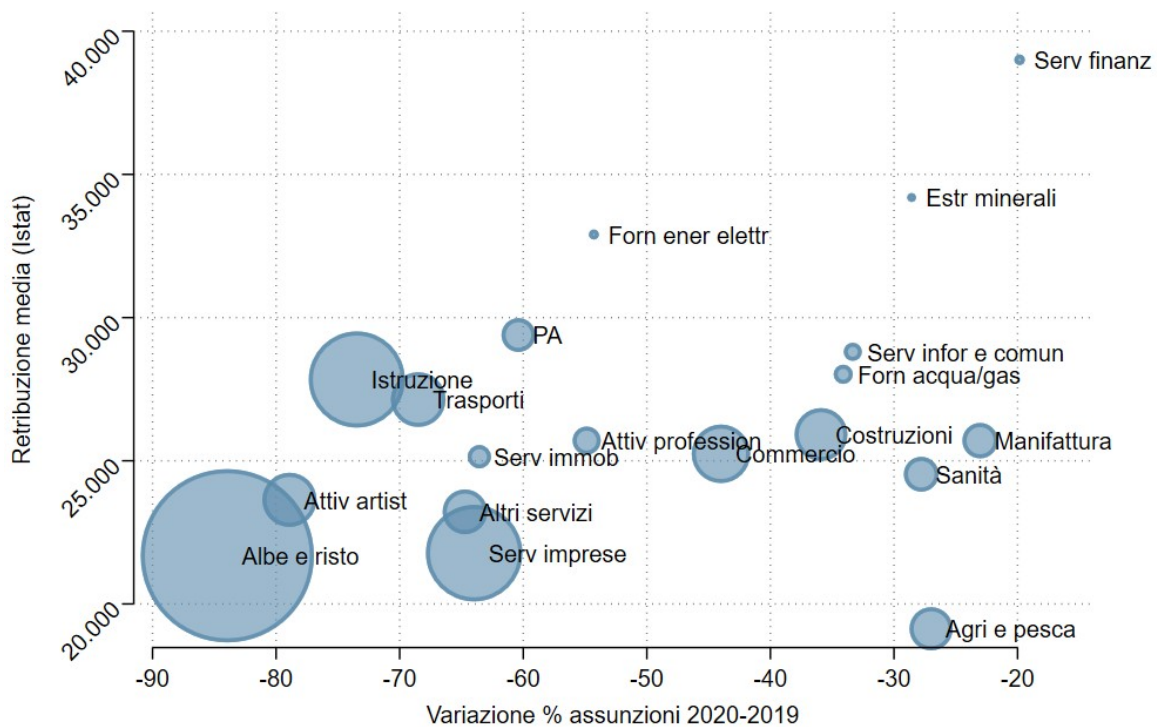
Si noti che i settori più colpiti si distribuiscono nella parte bassa a sinistra del grafico, quelli meno colpiti invece in quella alta a destra. Si noti inoltre che, anche alcune delle bolle più grosse sono localizzate nella stessa area.

Ad esempio, si trova in quell'area del grafico la bolla rappresentante il settore Alberghi e ristoranti, che è il settore dove la crisi sta colpendo più duramente: si tratta di un settore caratterizzato da una delle retribuzioni medie più basse (sotto i 22.000 euro) e dalla variazione più negativa in assoluto (ben oltre il -80%). Spicca per gravità anche il settore Attività artistiche, anch'esso caratterizzato da basse retribuzioni e alta percentuale di mancate assunzioni.

Al contrario, tra i settori meno colpiti ritroviamo i Servizi finanziari, l'Estrazione di minerali e la Manifattura.

Grafico 3 – Variazione assunzioni 2020/2019 per settori ATECO

2020 (dal 19/02) Vs 2019: settori ATECO per retribuzione contrattuale 2019 (asse y), variazione % assunzioni (asse x), e variazione assoluta di assunzioni (dimensione bolle)



Fonte: elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna e ISTAT

INDAGINE SULLE FORZE DI LAVORO

Secondo le stime campionarie dell'Indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, nel secondo trimestre 2020 in Sardegna si assiste ad un calo congiunturale ma soprattutto tendenziale degli occupati, che tornano sui livelli raggiunti nella fase più acuta della crisi economica c.d. del debito sovrano toccata negli anni 2013 e 2014: 563 mila occupati nel secondo trimestre 2020, contro 548 mila e 553 mila occupati nei trimestri corrispondenti degli anni 2013 e 2014.



Nello stesso trimestre il tasso di occupazione della Sardegna risulta più basso della media nazionale, ma soprattutto presenta il terzo calo più ampio rispetto al secondo trimestre dell'anno 2019 tra tutte le regioni d'Italia: -2,6 p.p.

Il tasso di occupazione femminile cala in modo lievemente più accelerato di quello maschile (rispettivamente -2,8 p.p. e -2,3 p.p.), allargando ulteriormente il gap di genere per questo indicatore: attualmente il tasso maschile è al 59,3%, quello femminile al 44%, con una differenza di 15,3 p.p.

A causa delle restrizioni imposte dalla pandemia alla circolazione delle persone e alla fruizione di servizi "in persona", il settore più colpito dal calo è Alberghi e ristoranti, dove si registra quasi un 15% di occupati in meno rispetto al secondo trimestre 2019.

Si assiste ad una flessione molto significativa dei lavoratori dipendenti (-14%) e ad un incremento di quelli indipendenti (+18%)². Questo potrebbe indicare che chi ha perso la propria occupazione dipendente ha cercato di procurarsi un reddito attraverso il lavoro autonomo.

Mentre gli occupati calano, ma in modo non drammatico, le forze di lavoro subiscono un calo impressionante per ampiezza e rapidità: nel secondo trimestre 2020 si osserva una flessione di circa 40 mila unità rispetto al primo trimestre dello stesso anno (-6%), e di ben 73 mila unità rispetto allo stesso trimestre del 2019 (-10%). Tale calo porta le forze di lavoro regionali al punto più basso del decennio considerato: appena 630 mila unità.

Nello stesso periodo, il tasso di attività della Sardegna è più basso della media nazionale e, soprattutto, rispetto al secondo trimestre 2019, ha subito il secondo calo più significativo tra tutte le regioni d'Italia: -5,8 p.p.

Il calo del tasso di attività femminile risulta significativamente più marcato di quello maschile (-6,9 p.p. contro -4,7 p.p.), incrementando ulteriormente un gap di genere che era già molto consistente: i tassi del secondo trimestre 2020 si attestano sul 49,6% per le femmine e sul 66,3% per gli uomini, con una differenza di quasi 17 p.p.

In tempo di crisi sarebbe intuitivo aspettarsi un aumento della disoccupazione. In realtà non sempre questo si verifica: ad esempio il numero dei disoccupati registrati nel secondo trimestre 2020 (66 mila) è il più basso degli ultimi 10 anni ed è il risultato di un calo molto drastico rispetto al trimestre precedente, sia in termini congiunturali (-38%) che tendenziali (-35%).

Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione della Sardegna è più alto della media nazionale, ma in forte diminuzione visto che la Sardegna è una delle regioni d'Italia il cui tasso di disoccupazione si è ridotto maggiormente rispetto al trimestre corrispondente dell'anno precedente: -4 p.p.

In generale, i tassi di disoccupazione maschili e femminili sono abbastanza simili tra di loro lungo tutto il decennio considerato, anche se nel secondo trimestre dell'anno 2019 si verifica un allargamento della forbice sfavorevole per le femmine. Anche l'allargamento del gap tra tassi di disoccupazione maschili e

² Ovviamente il saldo complessivo rimane negativo visto che la numerosità dei dipendenti è di gran lunga superiore a quella degli indipendenti.



femminili, come quello dei tassi di attività discusso in precedenza, restituisce una fotografia di un mercato del lavoro dove la componente femminile risulta ancora molto fragile, soprattutto in periodi di crisi.

Nel secondo trimestre 2020 il numero di inattivi regionali (441 mila), dopo una riduzione degli anni precedenti, subisce una notevole impennata (+50 mila unità in termini congiunturali, +60 mila unità in termini tendenziali), ritornando su livelli simili a quelli di piena crisi del debito sovrano negli anni 2013 e 2014.

Nello stesso periodo, il tasso di attività della Sardegna è più alto della media italiana, ma soprattutto la Sardegna è la seconda regione d'Italia in cui tale tasso è aumentato maggiormente rispetto al secondo trimestre 2019: +6 p.p.

Nell'ultimo decennio l'andamento tendenziale del tasso di inattività femminile è stato costantemente superiore a quello maschile (mediamente di circa 20 p.p.). Purtroppo, nell'ultimo trimestre la forbice si è ulteriormente allargata.

📌 DATI COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE SIL SARDEGNA

La banca dati delle Comunicazioni obbligatorie, rispetto all'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, fornisce un punto di vista complementare e più aggiornato³ sull'andamento del mercato del lavoro.

Nel periodo gennaio-agosto 2020 le assunzioni complessive in Sardegna ammontano a 170 mila: 56 mila in meno rispetto allo stesso periodo del 2019, -25% in termini percentuali. A seguito del lockdown si verifica un vero e proprio crollo delle assunzioni, che raggiunge il suo punto più critico nel mese di aprile (-80% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente). Successivamente si assiste ad una lenta ripresa, con un'accelerazione molto forte nel mese di luglio, quando i valori dell'anno 2020 per la prima volta dall'inizio della crisi risultano superiori a quelli dello stesso mese del 2019 (+21%). Anche nel mese di agosto si registrano valori piuttosto positivi: +20%.

Anche i dati delle comunicazioni obbligatorie, come quelli dell'Istat, mostrano che la crisi ha colpito le donne con più forza che gli uomini, infatti il calo di assunzioni femminili è stato del 27% mentre quello delle assunzioni maschili del 23%.

L'età rappresenta un altro fattore che sembra aver influito sull'impatto della crisi. Infatti, le assunzioni dei più giovani (15-24 anni) hanno subito una flessione tre volte superiore rispetto a quelle dei più anziani (64 anni e più), rispettivamente: 30% e 10%.

Il settore Agricoltura e pesca è tra i meno colpiti (-1%), probabilmente sia grazie al fatto che le attività agricole sono state meno colpite di altre dai divieti di assembramento e di circolazione, sia poiché la domanda di beni agricoli e ittici per fortuna non ha avuto cali drastici neppure in pieno lockdown. Anche il settore Servizi domestici ha retto all'impatto della crisi (+1%), certamente anche grazie alle deroghe al divieto di spostamento accordate ai lavoratori domestici anche durante il lockdown.

³ Si ricordi che mentre i dati Istat sono aggiornati al 30 giugno, quelli delle comunicazioni obbligatorie sono aggiornati al 31 agosto.



È interessante notare che la buona resilienza alla crisi di questi due settori (Agricoltura e Servizi domestici) ha probabilmente influito sul (relativamente) minor riduzione delle assunzioni di stranieri (-23%) rispetto a quelle di italiani (-25%).

Alcuni settori sono addirittura cresciuti durante la crisi. È questo, ad esempio, il caso dei Servizi finanziari che registrano un +12%, probabilmente giustificato dal maggior bisogno di credito da parte di famiglie e imprese in carenza di liquidità.

Tra i settori più grossi (come numero di assunzioni), in termini percentuali il più colpito è quello dell'Istruzione (-50%), infatti le scuole hanno subito una chiusura molto prolungata. Il settore Alberghi e ristoranti perde tanto (-30%), ma in misura molto inferiore a quanto si sarebbe verificato in assenza di una consistente ripresa del turismo. Infatti, dapprima durante il lungo di blocco degli spostamenti aerei e navali, durato sino alla prima metà di luglio, il turismo in Sardegna ha attraversato un periodo di profonda crisi anche dal punto di vista occupazionale; poi, con la riapertura di porti e aeroporti e l'aumento di arrivi in Sardegna, gli operatori hanno finalizzato quelle assunzioni che nei mesi precedenti erano stati costretti a posticipare per via della pandemia.

In termini percentuali la tipologia di contratto più colpita è quella a tempo indeterminato (-36%, contro un -25% dei contratti a tempo determinato). Inoltre, mentre nell'ultimo periodo si assiste ad una ripresa dei contratti a tempo determinato (in termini di variazioni mensili cumulate rispetto all'anno precedente), i contratti a tempo indeterminato continuano inesorabilmente la loro discesa. Si tratta di un dato molto preoccupante, soprattutto alla luce del fatto che questa tipologia contrattuale rappresenta un indicatore del clima di fiducia delle imprese, che evidentemente ancora non se la sentono di programmare né di investire a lungo termine.

Da un punto di vista territoriale la crisi sembra aver avuto un impatto meno intenso sui mercati del lavoro di alcune aree a forte vocazione agricola quali ad esempio quelle dei CPI di Terralba, Senorbi, Isili, Sanluri e Bonorva. Al contrario l'impatto sembra essere stato particolarmente duro sulle aree a forte vocazione turistica e, soprattutto, sui grandi centri che ospitano i servizi e l'istruzione, entrambi settori fortemente penalizzati dalla crisi.

👉 I CITTADINI ISCRITTI PRESSO CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA SARDEGNA

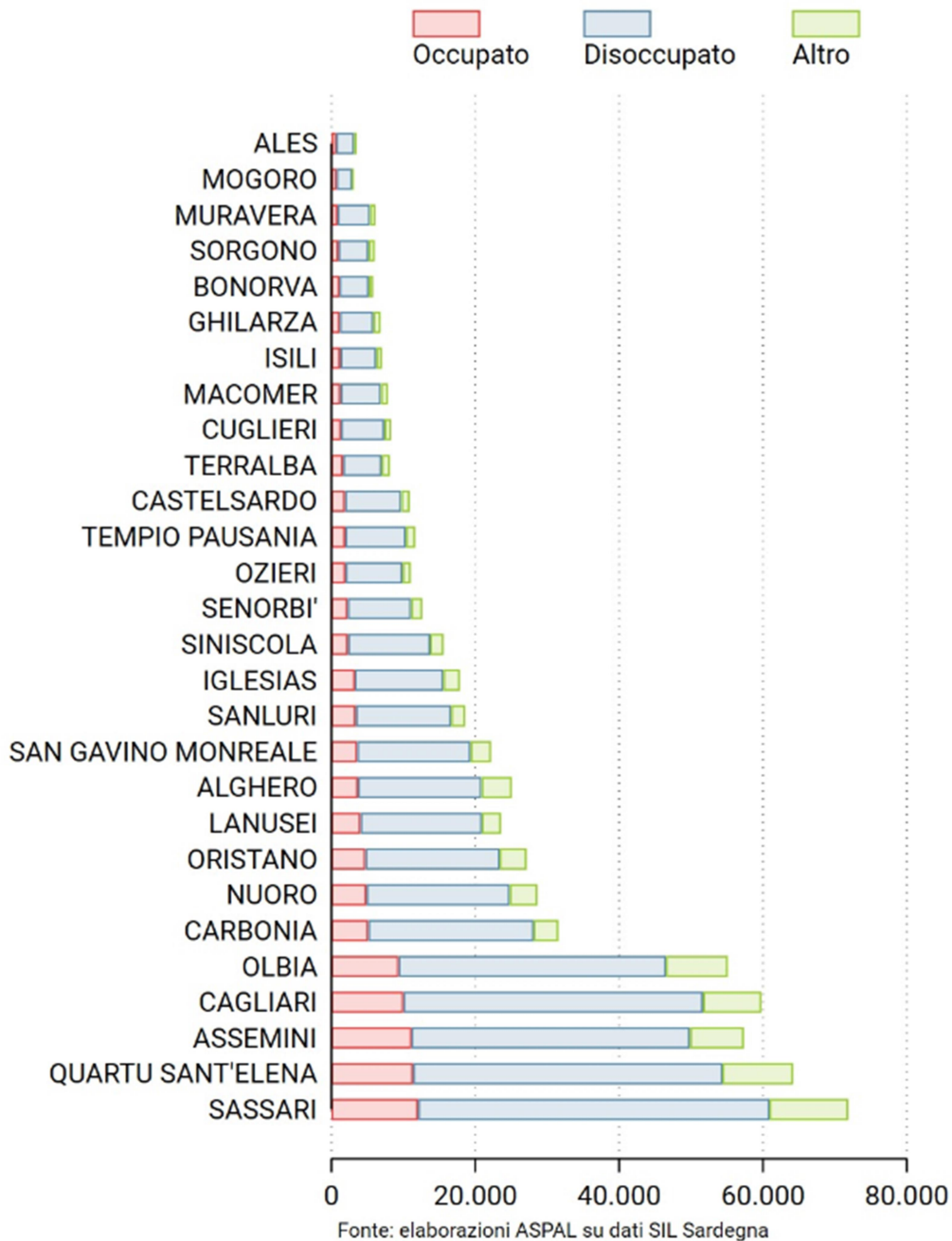
Al 29 ottobre 2020, i disoccupati che risultano essere iscritti presso i Centri per l'impiego della Sardegna sono 435.008, gli occupati 107.755.

Il numero di maschi e di femmine pressappoco si equivale: 215 mila maschi e 219 mila femmine. Tra gli iscritti, il titolo di studio prevalente è la licenza media (195 mila), seguito dal diploma (121 mila) e dalla licenza elementare (54 mila).

Grafico 4 – Iscritti ai CPI suddivisi per stato occupazionale



Iscritti per stato occupazionale e CPI



DESCRIZIONE DEI BENEFICIARI DEI SERVIZI

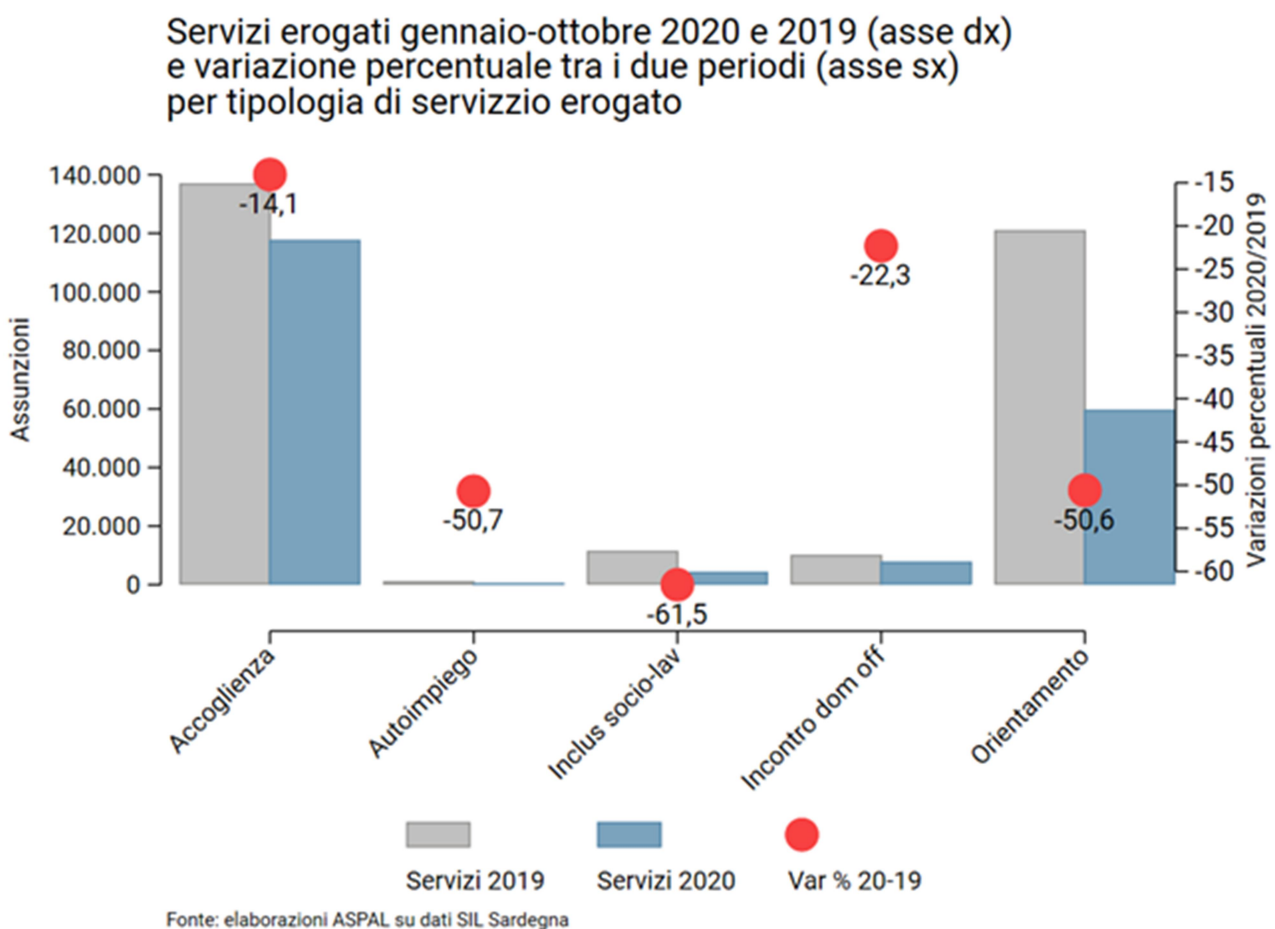
Nei primi 10 mesi del 2020 sono stati erogati 190.547 servizi individuali ai cittadini che si sono recati presso i CPI per avviare un rapporto di presa in carico finalizzato alla ricerca di un impiego. Poiché nello stesso



periodo del 2019 i servizi erogati erano stati invece 281.102, nel 2020 vi è stata una flessione dei servizi erogati del-32%, evidentemente dovuta alle restrizioni conseguenti all'epidemia di Covid-19.

Come evidenziato dal grafico sottostante non tutte le tipologie di servizio si sono ridotte nella stessa misura. In termini percentuali il servizio più colpito è rappresentato dall'inclusione socio lavorativa (-61,5%), seguito da autoimpiego e orientamento (entrambi -51%). Vanno meglio i servizi Incontro domanda offerta di lavoro (-14%) e Accoglienza (-22%).

Grafico 5 – Servizi erogati 2020/2019 suddivisi per tipologia



➤ DESCRIZIONE DEI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA (RdC)

I beneficiari del reddito di cittadinanza destinatari delle politiche attive⁴, che sono di diretta competenza dell'ASPAL, in Sardegna sono 51.609. Essi sono caratterizzati da una quasi perfetta bilancia di genere: 25.882 (50,15 %) maschi e 25.727 (49,85 %) femmine.

⁴ Dati aggiornati al 28/10/2020.



Come illustrato dal grafico, tra le classi d'età la moda è rappresentata dal gruppo 45-54 anni, con 12.622 beneficiari.

Dalla tabella sottostante emerge che la maggior parte dei beneficiari risiedono nella città metropolitana di Cagliari (31%), mentre al secondo posto ritroviamo la provincia di Sassari (29%).

Beneficiari del RdC per area territoriale di residenza

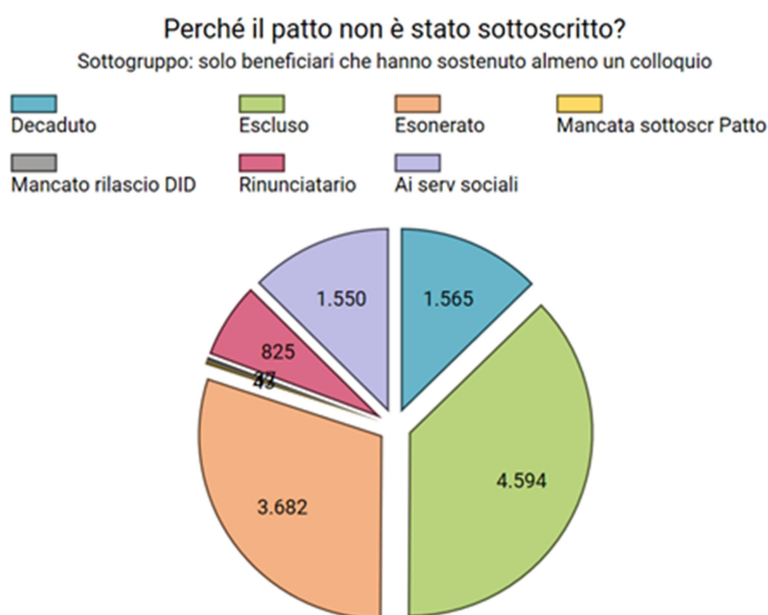
| Area territoriale | Beneficiari | % beneficiari |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| Città metropolitana di Cagliari | 15.979 | 31% |
| Sud Sardegna | 9.307 | 18% |
| Oristano | 4.521 | 9% |
| Nuoro | 6.973 | 14% |
| Sassari | 14.829 | 29% |
| Totale | 51.609 | 100% |

Tra i beneficiari destinatari delle politiche attive 37.209 sono già stati convocati per il primo colloquio e 24.835 lo hanno sostenuto.

Tra i beneficiari che hanno sostenuto almeno un colloquio, circa la metà (12.539) hanno anche già sottoscritto un patto.

Non tutti i beneficiari di RdC destinatari delle politiche attive arrivano alla sottoscrizione di un patto per il lavoro per vari motivi riepilogati nel grafico sottostante.

Grafico 6 – Motivazione mancata sottoscrizione Patto per il Lavoro



Fonte: Elaborazioni ASPAL su dati SIL



➤ 1.4 I SISTEMI INFORMATIVI

L'organizzazione di ASPAL risponde ai cambiamenti intervenuti in riferimento alla definizione del nuovo fabbisogno di personale, alle mutate esigenze in termini di erogazione dei servizi a distanza, alle nuove modalità di lavoro attraverso l'ampio ricorso allo smartworking, alla complessità gestionale determinata dalla varietà ed eterogeneità dei servizi erogati e dalla distribuzione territoriale delle 39 sedi sul territorio regionale che richiede un'opera continua di assistenza diretta e di supporto tecnico da parte del servizio centrale.

La realizzazione e lo sviluppo del Sistema informativo del lavoro costituisce l'ossatura delle politiche attive del lavoro. In questo senso sono previsti specifici interventi nella parte 3.5 sia per lo sviluppo dei sistemi sia per la gestione e la manutenzione evolutiva, in coerenza con gli obiettivi strategici della realizzazione di un programma di trasformazione digitale dei servizi offerti dall'ASPAL

➤ SISTEMA INFORMATIVO DEL LAVORO SIL SARDEGNA

Il "SIL Sardegna", è la piattaforma applicativa della Regione Autonoma della Sardegna per la gestione e l'erogazione dei servizi pubblici per il lavoro e la formazione professionale, operante su una banca dati unica, accessibile, attraverso differenti canali, ai soggetti istituzionali competenti in materia di mercato del lavoro e formazione professionale, secondo i rispettivi ruoli, funzioni e compiti.

Il "SIL Sardegna", in esercizio sull'intero territorio regionale dal 2004, è costituito da più sottosistemi specializzati che, grazie a tecnologie "web", supporta la Pubblica Amministrazione:

- attraverso i servizi di backoffice (www.monitorweb.sardegna.gov.it), nello svolgimento delle funzioni e nell'erogazione dei servizi di loro competenza in materia di lavoro e formazione;
- agevolando gli Utenti Privati (Cittadini, Datori di lavoro, Enti di Formazione, Soggetti Abilitati, Organizzazioni Sindacali, Soggetti Accreditati all'erogazione dei servizi per il lavoro, Enti Bilaterali e Cooperative Sociali) nell'accesso ai servizi lavoro sia per il tramite delle strutture presenti nel territorio, sia per il tramite del portale di front office www.sardegna.gov.it.

➤ MONITORWEB

Il Portale MonitorWeb – www.monitorweb.sardegna.gov.it, è il lato back office del "SIL Sardegna" e costituisce il canale virtuale attraverso cui l'Amministrazione Regionale gestisce il patrimonio conoscitivo del mondo del lavoro, interagendo e scambiando dati con i sistemi di altri Enti e Pubbliche Amministrazioni.

Il MonitorWeb costituisce il punto di accesso a tutte le applicazioni gestionali a supporto delle attività amministrative in ambito lavoro e formazione professionale, per tutti gli operatori dei CPI.

Tra i principali moduli informatici quotidianamente utilizzati dagli uffici Regionali rientrano i Servizi di base per la gestione:

- degli adempimenti amministrativi (Scheda Anagrafico– Professionale del cittadino; Dichiarazioni e colloqui D.Lgs. n. 150/2015; Collocamento mirato ai sensi della L. n. 68/99, Avvisi pubblici di selezione per l'accesso al pubblico impiego ex. Art. 16 L. n. 56/87);



- dei Servizi Specialistici per l'attuazione del Piano di Servizio Personalizzato quali l'Orientamento, l'Autoimpiego, l'Incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- dell'Iscrizione ai percorsi di Formazione Professionale;
- dei servizi per il tracciamento e la gestione delle adesioni al programma Garanzia Giovani e delle relative misure;
- della CIG e Mobilità in deroga, per la gestione delle procedure di autorizzazione e concessione degli Ammortizzatori Sociali in deroga;
- della Formazione Professionale, per la selezione e gestione dell'offerta formativa;
- dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro – OML, per l'elaborazione e l'analisi statistica delle informazioni contenute nella banca dati unica regionale;
- della gestione e monitoraggio del POR FSE 2007- 2013 e 2014-2020 da parte dell'Autorità di Gestione del Piano;
- dell'accreditamento delle Agenzie Formative, ADA (Accesso ai dati amministrativi e Reportistica di base) a supporto delle attività di verifica e ispezione dell'Amministrazione Regionale.

➤ SARDEGNA LAVORO

Il Portale SardegnaLavoro - www.sardegnaLavoro.it, è il lato front office del "SIL Sardegna" e costituisce il canale di accesso ai servizi di e-gov in materia di lavoro e formazione professionale.

Le informazioni e la documentazione di settore sono fruibili liberamente all'interno dei diversi sportelli virtuali. Una specifica area di registrazione indirizza le diverse tipologie di utenza ai servizi offerti dal "SIL Sardegna", quali:

- incontro tra Domanda e Offerta di lavoro;
- adesione e prenotazione delle misure di politica attiva del lavoro nell'ambito del Programma "Garanzia Giovani Sardegna" (gestione delle adesioni e delle Misure diPAL);
- comunicazioni Obbligatorie sui rapporti di lavoro D.M. 30 ottobre 2007 (assunzioni, trasformazioni, cessazioni e proroghe);
- prospetti informativi disabili L.68/99;
- richieste di autorizzazione e concessione di Ammortizzatori Sociali in deroga;
- partecipazione ai programmi regionali di Politica del Lavoro;
- candidature ad avvisi e bandi della formazione professionale e della "Garanzia Giovani";
- rendicontazione dei progetti cofinanziati dal POR FSE 2007-2013 e 2014-2020;
- erogazione di servizi per il lavoro da parte di Soggetti Accreditati dall'Amministrazione Regionale.

➤ PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

La gestione del PON IOG nella Regione Sardegna è affidata alla Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale (Autorità di Gestione – AdG del POR



FSE 2007-2013 e 2014-2020) in qualità di Organismo Intermedio della Garanzia Giovani. Questa funzione è di competenza del Direttore Generale, che esercita le attività necessarie per l'attuazione del programma ed in particolare l'attività di programmazione, indirizzo, coordinamento, gestione, rendicontazione, monitoraggio, controllo e valutazione.

La Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, in qualità di Organismo Intermedio, si è dotata di un sistema informatizzato per la gestione delle schede del Programma, capace di supportare l'attività dei Responsabili di Scheda e dell'Organismo intermedio nel monitoraggio e nella gestione del Programma, nonché di integrarsi a livello applicativo con il sistema informatico dell'AdG.

Il SIL regionale è integrato con il Sistema Informativo Unitario (SIU) per l'invio e ricezione delle informazioni relative alla Garanzia Giovani nel rispetto degli standard definiti da ANPAL Servizi. L'invio e ricezione delle SAP contenenti le informazioni relative ai servizi erogati avviene in modalità sincrona a fronte della richiesta puntuale dell'operatore ed in modalità asincrona notturna per l'aggiornamento di tutte le SAP di competenza della Regione.

👉 COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

La Regione Sardegna attraverso la sezione servizi on line del portale sardegnalavoro, previa registrazione e accreditamento, permette alle aziende e ai loro intermediari, nel rispetto dei modelli e regole definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MPLS), di adempiere agli obblighi previsti dalla vigente normativa in merito all'invio telematico delle Comunicazioni Obbligatorie relative ai rapporti di lavoro. Il sistema informativo invia e acquisisce in modalità sincrona i tracciati xml definiti negli standard ministeriali.

👉 PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Il Sistema informativo della Sardegna permette alle aziende, e ai loro intermediari, nel rispetto delle regole definite dal MLPS, di adempiere agli obblighi previsti dalla vigente normativa in merito all'obbligo annuale di presentazione del Prospetto disabili. Il sistema informativo in modalità sincrona interscambia i prospetti con il SIU.

L'accesso al servizio avviene attraverso la sezione servizi on line del portale sardegnalavoro, previa registrazione o accreditamento. Nel caso in cui il Datore di Lavoro intenda inviare l'istanza in autonomia deve preventivamente accreditarsi ai servizi on line di CO Sardegna; nel caso in cui invece il datore di lavoro intende inviare l'istanza tramite il Soggetto Abilitato è necessario che questo sia accreditato ai servizi online di CO Sardegna.

👉 SCHEDA ANAGRAFICA PROFESSIONALE

Il Sistema informativo lavoro regionale (SIL) è integrato con il SIU per l'invio e ricezione delle SAP in coerenza con gli standard definiti da ANPAL Servizi. L'invio e ricezione delle SAP avviene in modalità sincrona a fronte della richiesta puntuale dell'operatore del SIL regionale ed in modalità asincrona notturna



per l'aggiornamento di tutte le SAP di competenza della regione Sardegna. La gestione delle SAP all'interno del SIL della Regione avviene attraverso il portale monitorweb in uso presso tutti i CPI.

➤ DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ

Il SIL regionale è integrato con il SIU per l'invio e ricezione delle DID in coerenza con gli standard definiti da ANPAL Servizi. L'invio e Ricezione delle DID avviene in modalità sincrona a fronte della "Notifica" da parte del SIU o dell'inserimento della stessa nel SIL regionale. Con riferimento ai cambi stato DiD la cooperazione applicativa è asincrona notturna.

➤ REDDITO DI CITTADINANZA

La Regione Sardegna ha implementato i servizi di cooperazione applicativa tra il Sil Sardegna e ANPAL Servizi per la gestione delle richieste di RdC. Al fine di consentire una migliore gestione dei percettori, ha esteso l'accesso al Sil lato monitorweb ai navigator in servizio presso i CPI. Pertanto in Sardegna il personale ANPAL Servizi accede ed opera sul sistema informativa lavoro regionale sui beneficiari della misura. Si stanno sviluppando inoltre i protocolli di cooperazione applicativa con la piattaforma GE.PI. in dotazione ai comuni per la gestione dei Progetti di utilità comunale.

➤ INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

L'ASPAL ha avviato il processo di reingegnerizzazione della Borsa Lavoro Nazionale, con "Borsa Lavoro Sardegna" che prevede la gestione delle attività di preselezione, da parte del personale di ASPAL, per annunci di lavoro inseriti esclusivamente nell'ambito della regione Sardegna.

La "Borsa Lavoro Sardegna" è lo strumento gratuito che favorisce l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in Sardegna.

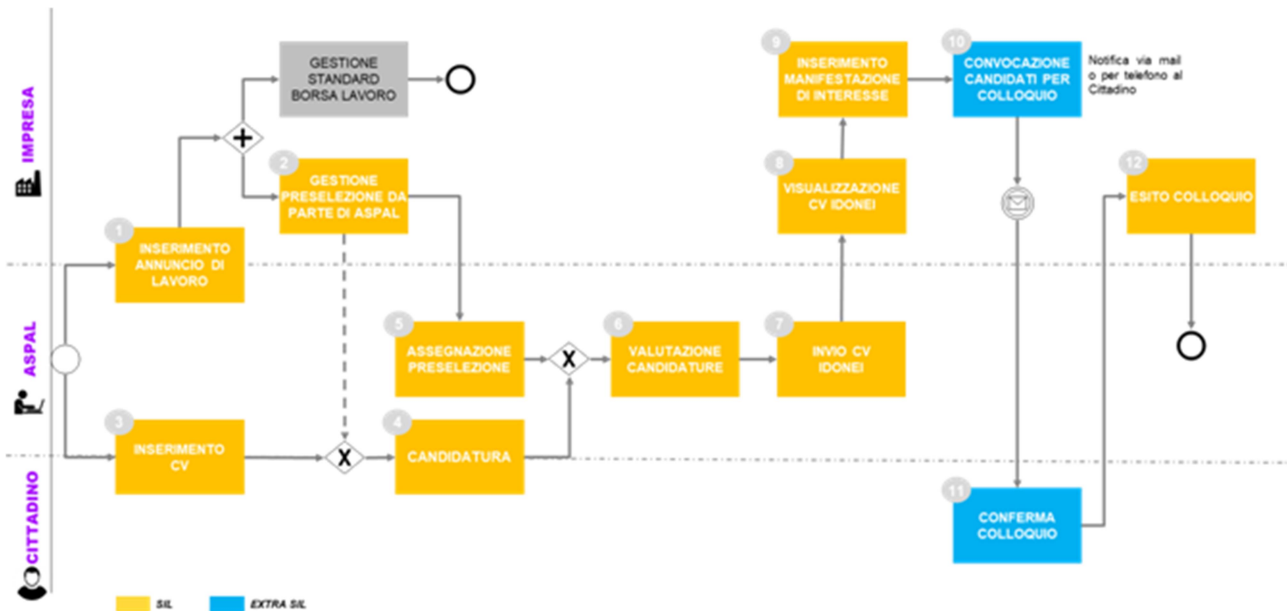
Gli interventi realizzati hanno permesso un adeguamento dei servizi "on line" di front office e back office di Borsa Lavoro dedicati rispettivamente alle Imprese, ai cittadini e all'ASPAL per le seguenti attività:

- l'inserimento degli annunci di lavoro;
- la ricerca e consultazione di annunci di lavoro gestiti tramite attività di preselezione;
- l'inserimento di candidature per conto o da parte dei cittadini ad annuncio di lavoro gestito tramite attività di preselezione;
- la rilevazione degli annunci di lavoro gestiti tramite attività di preselezione, assegnazione delle attività di preselezione ad un operatore,
- la valutazione delle candidature pervenute ed invio alle Imprese delle candidature Idonee;
- la visualizzazione da parte delle imprese delle candidature idonee individuate da ASPAL e selezione dei candidati di maggior interesse da contattare per un colloquio;
- la registrazione da parte delle imprese degli esiti dei colloqui effettuati con i candidati idonei individuati da ASPAL e di maggior interesse per l'Impresa.



Si riporta di seguito il diagramma di flusso relativo processo di “Borsa Lavoro Sardegna”

Immagine 5 – Diagramma di flusso del processo Borsa Lavoro Sardegna



TIROCINI

Per la gestione dei tirocini è stato sviluppato un apposito sottosistema all'interno del Sil Sardegna, finalizzato ad ottimizzare le misure di politica attiva del lavoro e a rispondere, nel contempo, alle esigenze della normativa regionale e nazionale relativamente agli aspetti formativi del contratto di tirocinio.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Attraverso il sottosistema “Formazione Professionale”, il “Sil Sardegna” offre soluzioni web per la gestione “on line” di procedure e servizi afferenti la Formazione Professionale, finalizzate alla piena integrazione operativa tra tutti i soggetti coinvolti. In particolare, il sottosistema della Formazione Professionale consente la gestione delle procedure di programmazione, attuazione e monitoraggio da parte dell'Amministrazione Regionale in tema di Accreditamento delle Agenzie e delle sedi formative, Catalogo dell'Offerta Formativa, Apprendistato Professionalizzante, percorsi formativi a finanziamento pubblico e Repertorio Regionale delle Figure Professionali.

La Piattaforma gestisce inoltre l'intero iter di attuazione e monitoraggio della Formazione Professionale cofinanziata da fonti comunitarie, nazionali e regionali.

L'Amministrazione Regionale gestisce la fase di attuazione dei progetti formativi da parte delle Agenzie Formative (attivazione dei corsi, gestione delle presenze/frequenze, delle attività etc.) e la fase di rendicontazione.



↳ LA TRASFORMAZIONE DEL SIL: PROGETTO SIL 2.0

Con l'appalto per l'affidamento di servizi per la trasformazione digitale dei servizi per il lavoro la cui procedura è stata bandita con Determinazione 156/3486 del 19/06/2018 della Centrale di committenza regionale, è stato previsto il completo rinnovamento della piattaforma SIL Sardegna, al fine di renderla più efficace, conforme a quanto previsto dalle linee guida AGID e dal Piano triennale per l'informatica nella PA, nonché capace di recepire le evoluzioni previste dal Agenda Digitale della Sardegna e dall'entrata in vigore del GDPR, General Data Protection Regulation. Obiettivi del progetto SIL Sardegna 2.0 sono:

- rinnovo del portale SardegnaLavoro (Area pubblica e Area privata)
- rinnovo del portale di BackOffice MonitorWeb
- integrazione del sistema di Autenticazione SPID
- nuova gestione degli utenti del BackOffice MonitorWeb
- ampliamento dei servizi di interoperabilità
- adeguamento al GDPR
- aggiornamento del DBMS MS SQL Server

Il progetto, tra le altre cose, prevede il passaggio a SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) per i servizi erogati dal portale sardegnalavoro; l'estensione dei meccanismi di interoperabilità per la cooperazione applicativa della piattaforma SIL con altri sistemi Regionali e Ministeriali e diverse tipologie di interventi manutentivi. In particolare, si prevede lo sviluppo e manutenzione evolutiva di software ad hoc (**MEV**).

↳ SISTEMA INFORMATIVO DEL WELFARE REGIONALE (SIWE)

La trasformazione digitale dei servizi per il lavoro passa attraverso la capacità di collezionare, integrare e leggere le informazioni di tutto l'Ecosistema del Welfare (Sistema Informativo Integrato del Welfare regionale – SIWE). Il progetto SIWE si pone l'obiettivo primario di "integrare i principali sistemi regionali "settoriali" – i sistemi informativi delle politiche sociali, del sistema sanitario regionale e del lavoro – e i sistemi informativi di altri soggetti istituzionali che erogano prestazioni e sussidi a supporto dei bisogni sociali della popolazione (Comuni, INPS, Servizi sociali della giustizia, ecc.).

Uno dei principali interventi è la valorizzazione e lo sviluppo dei sistemi informativi regionali già esistenti, in particolare quello delle politiche sociali (SIPSO), e il sistema informativo del lavoro (SIL Sardegna), con l'obiettivo primario di convergere verso standard di interoperabilità.



➤ 1.5 OSSERVATORIO REGIONALE SUL MERCATO DEL LAVORO

Le funzioni di Osservatore del Mercato del Lavoro in Sardegna sono attribuite all'ASPAL dalla stessa legge istitutiva (art. 18) e sono svolte in collegamento con il Servizio della statistica regionale; il suo ruolo e le attività dell'OML sono inoltre riaffermate all'interno del Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024, il principale documento di programmazione pluriennale della Regione, approvato con D.G.R. n. 9/15 del 05 marzo 2020.

In base all'attuale organizzazione interna dell'ASPAL, l'OML è incardinato nella Direzione Generale e si compone di due funzionari che vi lavorano a tempo pieno, dotati di elevata specializzazione in metodologie di ricerca quantitativa, nello studio delle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi delle politiche e dei servizi per il lavoro.

Collaborano alle attività dell'OML anche altre professionalità interne all'ASPAL, in modo particolare sono frequenti le collaborazioni con il graphic designer per aspetti legati alla valorizzazione dei dati da un punto di vista grafico e della comunicazione; con il social media manager per la gestione e comunicazione dei contenuti dell'Osservatorio attraverso i social media; con l'addetto stampa dell'ASPAL per i rapporti con la stampa e gli altri mezzi di informazione per quanto concerne gli elaborati dell'OML; con l'informatico per la valorizzazione delle elaborazioni dell'OML sul web.

Le attività dell'OML richiedono l'accesso alle basi dati del Sistema Informativo del Lavoro della Regione Sardegna (SIL Sardegna) che costituisce il nodo regionale della Borsa Continua Nazionale del Lavoro. Inoltre, vengono utilizzate ulteriori basi dati esterne, quali quelle dell'Istat o dell'Eurostat.

Una delle principali attività dell'OML, consiste nell'analisi dei dati del mercato del lavoro regionale con una doppia finalità: di supporto della programmazione regionale e a fini divulgativi verso tutti coloro che (imprese, istituzioni e cittadini) siano interessati alle dinamiche congiunturali, tendenziali e strutturali del mercato del lavoro regionale.

L'OML pubblica trimestralmente un bollettino approfondito sull'andamento del mercato del lavoro regionale sfruttando sia i dati delle comunicazioni obbligatorie, disponibili presso il SIL Sardegna, sia i dati trimestrali dell'Indagine sulle forze di lavoro dell'Istat. Tale bollettino, limitatamente ai dati provenienti dal SIL Sardegna, viene aggiornato con una maggior frequenza. Durante il lockdown, al fine di monitorare l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro regionale, il report è stato aggiornato con cadenza settimanale.

Il mercato del lavoro regionale viene monitorato anche a livello territoriale: sono infatti prodotti report a livello del singolo CPI e, se necessario, del singolo comune.

Altro obiettivo dell'OML riguarda il monitoraggio dell'attuazione delle politiche per il lavoro in Sardegna. Attualmente tale monitoraggio si concentra solo su alcune politiche ritenute particolarmente rilevanti per le quali sono disponibili dati direttamente accessibili da parte dell'OML (ad esempio, per la politica del Reddito di Cittadinanza vengono realizzati numerosi report per il costante monitoraggio della misura sotto il profilo dei risultati e degli impatti).

Ulteriore obiettivo che si pone l'OML riguarda l'acquisizione dei dati sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per la promozione delle politiche attive e dell'offerta formativa (art. 18 comma 1.c della L.R. n.



9/2016). Da questo punto di vista l'OML ha svolto un lavoro metodologico per valorizzare i dati delle comunicazioni obbligatorie relativamente all'andamento delle varie professioni. Questo tipo di elaborazioni può infatti fornire suggerimenti utili per comprendere quali professioni e, di conseguenza, quali competenze registrano maggiori volumi di crescita nel mercato del lavoro.

In base alla legge l'OML rileva i dati utili alla verifica del raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro regionali (art. 18 comma 1.d della L.R. n. 9/2016). In funzione di questo obiettivo vengono predisposte delle elaborazioni di monitoraggio dei servizi erogati sia a livello regionale che a livello del singolo CPI.

L'osservatorio assicura la fruibilità dei dati relativi al mercato del lavoro di cui dispone, nel formato open data (art. 18 comma 3 della L.R. n. 9/2016). Si tratta di un obiettivo che viene perseguito attraverso la pubblicazione di tali dati sul sito istituzionale, in coincidenza con l'uscita del report trimestrale sul mercato del lavoro.



➤ 2. OBIETTIVI E LINEE DI INTERVENTO – QUADRO FINANZIARIO GENERALE

➤ 2.1 OBIETTIVI GENERALI

In considerazione delle finalità espresse dal D.M. n. 74 del 28 giugno 2019, come modificato dal D.M. n. 59 del 22 maggio 2020 e del valore delle risorse, il “Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l’impiego” specifica gli obiettivi che l’ASPAL e la Regione Autonoma della Sardegna si propongono per il potenziamento della rete dei CPI e definisce le priorità, le linee di intervento e i soggetti attuatori attraverso una programmazione pluriennale che comprende diversi ambiti di azione.

Il Piano di rafforzamento è finalizzato a consolidare la governance e lo sviluppo dei servizi dei CPI, attraverso l’implementazione di investimenti sulle infrastrutture, sul capitale umano e sull’innovazione degli strumenti di lavoro a disposizione degli stessi, per il miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dei servizi e la qualificazione professionale degli operatori.

Il Piano costituisce la cornice che riassume gli interventi e le azioni definiti, sulla base dell’attuale quadro normativo, all’interno di specifici atti di programmazione (Piano di fabbisogno di personale, il Piano Formativo, il Programma biennale di acquisti di forniture e servizi, Piano annuale delle attività e altri).

Rappresenta dunque la sintesi, intesa come messa a sistema degli obiettivi istituzionali e delle attività tese al loro raggiungimento, e ha come obiettivo la definizione e programmazione delle risorse destinate a:

- investimenti a carattere strutturale riferibili a immobili, sistemi informativi e reti di comunicazione;
- spese correnti collegate all’ammodernamento del sistema dei CPI;
- investimenti per la crescita quantitativa e lo sviluppo qualitativo delle risorse professionali dei servizi.

Le principali finalità del piano sono le seguenti:

- miglioramento di tutte le sedi dei CPI, garantendo adeguate infrastrutture fisiche e informative in linea con le mutate esigenze di servizio all’utenza e il previsto aumento di personale;
- adeguato utilizzo dei sistemi digitali insieme al supporto a distanza degli utenti;
- adeguamento delle dotazioni di personale impiegato nel sistema dei CPI;
- aggiornamento delle competenze degli operatori già presenti per valorizzarne il ruolo nell’erogazione dei servizi e nel supporto ai nuovi assunti;
- sviluppo di nuove figure professionali per affrontare la sfida della specializzazione dei servizi;
- qualificazione delle funzioni dell’Agenzia per il monitoraggio, la governance e il miglioramento costante del sistema dei servizi per il lavoro;
- implementazione di campagne informative che diano una corretta visibilità dei servizi offerti disponibili, tenendo conto delle specificità dei territori;
- rafforzamento della rete del sistema dei servizi per il lavoro operanti sul territorio (integrazione di accordi partenariali quali la creazione e lo sviluppo degli sportelli Sp.R.Int.).



Il Piano, che prevede un percorso di attuazione pluriennale, ha l'obiettivo finale di creare un sistema dei servizi delle politiche attive del lavoro moderno, rispondente alle attuali esigenze che il mercato del lavoro richiede, in grado di avere un rapporto diretto ed efficace con i cittadini e le imprese.

La crisi determinata dall'emergenza sanitaria ha avuto un impatto enorme nell'ambito dei CPI dove si è assistito alla rimodulazione delle attività al fine garantire l'erogazione dei servizi a lavoratori, aziende che svolge prestazioni di supporto attraverso la revisione dei meccanismi di erogazione dei servizi. Il sistema è stato chiamato ad un ripensamento del tipo di assistenza offerta e al trasferimento su altri canali di comunicazione dei servizi tradizionalmente erogati in presenza.

Si è assistito ad un impegnativo processo di adattamento sia per gli utenti sia per il personale, ad una rapida revisione delle modalità di erogazione dei servizi in modalità a distanza con la sostanziale tenuta dei Livelli essenziali delle prestazioni.

L'emergenza ha dato dunque un notevole impulso alla progettazione di servizi in remoto, ed ha accelerato il processo di digitalizzazione dei servizi. Con il maggiore utilizzo delle tecnologie digitali sono emerse le potenzialità ma anche le criticità, strutturali e di capitale umano dei CPI, evidenziando la necessità di programmare investimenti formativi per il rafforzamento delle competenze digitali del personale e per consentire la continuità dell'operatività a distanza.



2.2 QUADRO FINANZIARIO

Con il D.M. n. 74 del 28 giugno 2019, integrato con il successivo D.M. n. 59 del 22 maggio 2020, sono state anche stabilite le modalità di ripartizione delle risorse tra le Regioni, i quali prevedono a favore della Regione Sardegna, nel triennio 2019/2021, risorse pari ad € 45.244.669,62, così ripartite:

Tabella 10 – Quadro finanziario del Piano di Potenziamento dei CPI Regione Sardegna

| DECRETO MINISTERIALI | NOTE | ESERCIZIO 2019 | DI CUI RISCOSSI RAS 2019 | ESERCIZIO 2020 | ESERCIZIO 2021 | TOTALE |
|--|--|----------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| n. 74 del 28.06.2019 integrato con il successivo D.M. n. 59 del 22 maggio 2020 | SPESE PER POTENZIAMENTO ANCHE INFRASTRUTTURALE CENTRI PER L'IMPIEGO -- ART. 2 - PUNTO a) DM 74 del 28.06.2019 - allegato B (e B1) a norma dell'art.1, co. 258 della L. 30 dicembre 2018 n. 145, come modificato dall'art. 12, co. 8, lett. b) punto 1 del DL 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26. | 9.617.966,32 | 4.808.983,16 | 11.085.250,00 | | 20.703.216,32 |
| | RISORSE PER ASSISTENZA TECNICA E IMPLEMENTAZIONE SERVIZI CONNESSI AL REDDITO DI CITTADINANZA ART. 2 - PUNTO b) DM 74 del 28.06.2019 - allegato C a norma dell'art.12, co. 3, del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26. | 2.842.281,88 | 2.842.281,88 | | | 2.842.281,88 |
| | RISORSE PERSONALE ART. 2 - PUNTO c) DM 74 del 28.06.2019 - allegato D (e D1) a norma dell'art.12, co. 8, lett. b), del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26. | 2.470.368,05 | 1.646.912,04 | 3.293.824,08 | | 5.764.192,13 |
| | RISORSE PERSONALE ART. 2 - PUNTO d) DM 74 del 28.06.2019 - allegato E a norma dell'art. 12, comma 3-bis, Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26. | | | 4.872.483,22 | 11.062.496,07 | 15.934.979,29 |
| TOTALE INTERVENTO | | 14.930.616,25 | 9.298.177,08 | 19.251.557,30 | 11.062.496,07 | 45.244.669,62 |



Per quanto concerne le risorse già trasferite di cui all'art. 2 punto b) verranno destinate alla realizzazione dei servizi trasversali all'erogazione delle misure del reddito di cittadinanza e alle altre attività svolte dai CPI. In particolare, per ciò che concerne il potenziamento anche infrastrutturale dei CPI, le dotazioni finanziarie assegnate, sono definite dall'art. 2, lett. a) del D.M. n. 74 del 28 giugno 2019, come modificato dal D.M. 59 del 22 maggio 2020 per complessivi € 20.703.216,32, di cui euro 9.617.966,32 per l'annualità 2019 ed euro 11.085.250,00 per annualità 2020.

2.3 LINEE DI INTERVENTO

Il "Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI" è articolato sulla base delle seguenti linee di intervento.

Tabella 11 – Schema generale del Piano di Potenziamento dei CPI Regione Sardegna

| POTENZIAMENTO ANCHE INFRASTRUTTURALE DEI CPI (ART. 2 C 1 LETT A DM 74/2019 AGG. DM 59/2020) | | |
|---|------------------------|--|
| LINEA DI INTERVENTO | SPESE PROGRAMMATE | NOTE |
| 3.1 Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti | € 310.548,24 | max 1,5% del totale assegnato <u>si prevede importo massimo</u> |
| 3.2 Formazione degli operatori | € 1.035.160,82 | max 5% del totale assegnato <u>si prevede importo massimo</u> |
| 3.3 Osservatorio regionale del mercato del lavoro | € 0,00 | si ritiene congruo un limite max del 2% del totale assegnato <u>non si prevedono risorse in tale linea intervento in quanto inclusi all'interno dei sistemi informativi</u> |
| 3.4 Adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI | € 14.500.000,00 | |
| 3.5 Sistemi informativi | € 4.029.378,61 | |
| 3.6 Spese generali e per l'attuazione | € 828.128,65 | max 4% del totale assegnato <u>si prevede importo massimo</u> |
| tot. Spese Programmate | € 20.703.216,32 | |

Il quadro finanziario sottostante ci consente di evidenziare le modalità di impiego delle risorse, la programmazione nel triennio



Tabella 12 – Programmazione triennale del Piano di Potenziamento dei CPI Regione Sardegna

| RIEPILOGO | | | | |
|--|-------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| LINEA DI INTERVENTO | IMPORTI PER ANNO | | | |
| | 2019 | 2020 € | 2021/22 € | TOTALE € |
| 3.1 Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti | | | 310.548,24 | 310.548,24 |
| 3.2 Formazione degli operatori | | 860.130,00 | 175.030,82 | 1.035.160,82 |
| 3.3 Osservatorio regionale del mercato del lavoro | | | | |
| 3.4 Adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi e dei CPI | | 447.462,45 | 14.052.537,55 | 14.500.000,00 |
| 3.5 Sistemi informativi | | | 4.029.378,61 | 4.029.378,61 |
| 3.6 Spese generali | | | 828.128,65 | 828.128,65 |
| Totale generale | | 1.307.592,45 | 19.395.623,87 | 20.703.216,32 |



➤ 3. DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI E DEI SERVIZI PROGRAMMATI

➤ 3.1 COMUNICAZIONE COORDINATA

Il progetto di comunicazione coordinata si sviluppa attraverso la realizzazione del piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI. Il piano ha come obiettivo generale quello di potenziare e migliorare l'immagine e l'identità dell'ASPAL, dei Centri per l'impiego della Sardegna e dei relativi servizi erogati in una cornice strategica che mira a implementare la customer experience dei cittadini e delle imprese migliorando il rapporto con la pubblica amministrazione.

Il Piano di comunicazione e marketing definisce, programma e coordina le diverse azioni di comunicazione dell'ASPAL secondo un approccio strategico di "brand management" capace di rendere distintivo il marchio e rafforzare il legame con i vari target nei touch point fisici e digitali.

Le attività di comunicazione integrata sono caratterizzate da un approccio crossmediale, ossia l'utilizzo di diversi mezzi di comunicazione tradizionali e digitali capaci di rendere più semplici ed efficaci i messaggi ai diversi pubblici attraverso tecniche di storytelling e digital branding.

Sono previste le seguenti attività di marketing e comunicazione online e off line:

- a. Marketing e comunicazione digitale:
 - restyling e aggiornamento costante del sito web dell'ASPAL;
 - acquisto/noleggio piattaforma di Social media Management per la gestione e ottimizzazione dei canali social istituzionali dell'ASPAL/CPI e formazione del team comunicazione per l'utilizzo;
 - realizzazione campagne di comunicazione digital e video storytelling a supporto dei servizi offerti nei CPI (Video tutorial, video di servizio, video promozionali);
 - presidio e animazione dei principali profili social istituzionali: Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube;
 - rafforzamento attività di e-mail marketing e newsletter AspalPost;
 - PR Online: acquisto servizio media intelligence per l'ottimizzazione delle attività di PR online, reportistica online e monitoraggio;
 - formazione Digital marketing e Social media management team comunicazione.
- b. Marketing e comunicazione tradizionale e territoriale:
 - realizzazione materiale di comunicazione BTL di supporto per le attività dei CPI per cittadini e imprese (brochure, depliant, gadget, materiale informativo), tra cui la diffusione di materiali elaborati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la promozione di campagne coordinate per specifici programmi nazionali;
 - realizzazione sistema di segnaletica e cartellonistica interna CPI di tipo "informativa/promozionale";
 - realizzazione di campagne di comunicazione su media tradizionali;
 - animazione di territoriale.

È inoltre prevista la realizzazione della Carta dei Servizi di ASPAL che definisce gli standard di qualità e le modalità di accesso ai servizi e i servizi erogati. Le modalità di realizzazione saranno ispirate ai principi di



trasparenza, accessibilità e semplificazione, anche in forma di video tutorial per favorire la fruizione dei servizi erogati in chiave digitale.

3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE DEI CPI

Il piano formativo è da considerarsi quale risultato di uno studio che, partendo dagli obiettivi strategici di medio e lungo periodo definiti dalla Direzione Generale, indaga e analizza le necessità attuali e future di sviluppo personale e professionale dei singoli e dei gruppi all'interno dell'organizzazione, per arrivare a definire i contenuti, le strategie operative per la programmazione, per la progettazione e per la valutazione dell'intero processo della formazione.

Al fine di presidiare le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi detti, si è dato avvio a un processo ciclico di attivazione e realizzazione dei percorsi individuati, i quali saranno costantemente monitorati e sottoposti a valutazione dei risultati sulla base di indicatori certi e misurabili.

Il programma di formazione e aggiornamento a favore dei dipendenti ASPAL ha tra i suoi principali obiettivi quello di adeguare e potenziare le conoscenze e le competenze secondo quanto emerso dall'elaborazione dei dati risultanti dall'analisi dei fabbisogni formativi e confluiti nel Piano Formativo triennale di ASPAL, approvato con Determinazione n. 1636 del 14 settembre 2018 rimodulato con Determinazione n. 762 del 04 giugno 2020.

La rimodulazione annuale risponde, oltreché alle normali esigenze di riallineamento rispetto a modifiche del contesto normativo e socio-culturale, alle caratteristiche di peculiarità dell'anno corrente; il 2020 segna infatti, per ASPAL, alcune importanti novità:

- l'aumento della dotazione organica e la conseguente immissione in ruolo di un importante contingente di nuove risorse umane adibite a operare all'interno dei Centri per l'Impiego;
- il momento di attuale "frattura" e rinnovamento conseguente all'emergenza epidemiologica legata al COVID-19.

Il dilagare della pandemia, la necessità di distanziamento interpersonale, il diradarsi delle occasioni di incontro fisico tra le persone l'introduzione dello *smart working* come sistema diffuso, la necessità di fornire servizi al cittadino il più possibile accessibili "da casa propria" comportano l'obbligo di rivoluzionare in maniera celere ed efficiente il sistema dei servizi per il lavoro, ciò implicando un conseguente rapido riallineamento delle competenze degli operatori che si troveranno nel breve periodo a gestire nuove procedure, necessariamente più tecnologiche e più "smart".

Il Piano formativo Triennale viene dunque rimodulato e integrato di nuovi percorsi, nonché riadattato in conseguenza delle disposizioni normative vigenti, che rendono necessario modificare le modalità di erogazione delle lezioni previste, laddove possibile sostituendo la formazione in presenza con quella a distanza, allo scopo di assicurare contestualmente il conseguimento degli obiettivi formativi previsti e la tutela della salute dei destinatari.

Il Piano formativo, nelle sue Linee di intervento A, B e C, prevede attività finalizzate alla formazione in merito a competenze:



- tecnico-specialistiche (Linea A), confluite in percorsi strutturati in risposta alle esigenze formative e alle criticità segnalate dai singoli Servizi in relazione alle attività peculiari di ciascuno (a mero titolo esemplificativo: orientamento, servizi alle imprese, risorse umane e formazione, monitoraggio mercato del lavoro, bilancio, appalti);
- trasversali (Linea B), riferite all'esigenza di costruire un repertorio comune e solido di competenze per svolgere in maniera più efficace adempimenti che intersecano e/o afferiscono a vari Servizi dell'Amministrazione;
- soft skills (Linea C), riferibili più in generale a tematiche di allineamento e omogeneizzazione di competenze e di sviluppo della cultura e dell'identità organizzativa: il cambiamento in atto, la definizione e la condivisione della mission, il riconoscimento, la valorizzazione delle diversità derivanti dall'eterogeneo background di provenienza e la loro "integrazione" costituiscono un passaggio imprescindibile al fine dell'adesione del singolo al progetto in atto e del raggiungimento degli obiettivi strategici a medio e lungo termine.

Il Piano della Formazione approvato con Determinazione n. 1636 del 14 settembre 2018 prevedeva per il 2020 una formazione destinata a un totale di 650 dipendenti per un importo complessivo pari a € 409.730,00, suddivisa nelle seguenti aree tematiche:

- formazione metodologica sui processi lavorativi;
- amministrazione, appalti, trasparenza e contabilità;
- comunicazione e gestione risorse umane;
- servizi per il lavoro in Italia e in Europa;
- formazione nelle lingue straniere.

A seguito delle procedure concorsuali e della conseguente immissione in ruolo dei nuovi assunti nel 2020, si è proceduto, a rimodulare il Piano formativo anche in considerazione delle aggiornate esigenze formative e per rispondere alla necessità di privilegiare una metodologia di formazione a distanza laddove possibile.

Per il 2020, il Piano conferisce ampio rilievo all'area tematica "Servizi per il lavoro in Italia e in Europa". Per il personale neoassunto e per quello già in organico sono previsti percorsi di formazione e aggiornamento non solo rispetto ai procedimenti e alle attività connesse all'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2015 (gestione dei servizi in materia di politiche attive per il lavoro ed erogazione delle relative misure), ma anche per la formazione specifica connessa con l'attuazione del Reddito di cittadinanza e con l'utilizzo dei sistemi informativi dedicati. Oltre a tali interventi, al fine di rispondere alle esigenze di specializzazione delle figure e al conseguente miglioramento qualitativo nell'erogazione dei LEP si intende integrare il Piano con la formazione sul LEP J successivamente descritto e sull'utilizzo dello strumento operativo indicato per l'erogazione del LEP E, al fine di porre in essere interventi fortemente innovativi e profondamente in linea con la filosofia di base del Reddito di Cittadinanza, come segue:

- LEP E (orientamento specialistico), formazione legata all'introduzione di una metodologia web based che permetta di restituire all'utente un primo bilancio su determinati ambiti di riferimento importanti per l'accrescimento della propria occupabilità e la predisposizione di un percorso finalizzato



all'occupazione. La reportistica dello strumento dovrà essere integrabile con i sistemi in utilizzo presso l'Agenzia e i CPI. Tale tipologia di strumento è stata già sperimentata nella gestione del personale rientrante in aree di crisi all'interno di progetti speciali ai fini della riconversione del personale, e si è dimostrato efficace nella gestione delle seguenti attività: Bilancio competenze; Colloquio individualizzato; Counseling; Informazione sul sistema di valutazione e certificazione delle competenze e valutazione del potenziale.

- LEP J (conciliazione vita/lavoro), percorso formativo altamente qualificato che, partendo dalla necessità di legge di erogare il LEP, sostenga la valorizzazione delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego, accrescendo il valore intrinseco dei servizi offerti agli utenti dei CPI. I nuovi Referenti per le politiche di conciliazione ASPAL, opportunamente formati, potranno, quindi, affiancare al classico supporto tecnico la capacità di attuare un'attenta disamina delle situazioni specifiche e la competenza per definire soluzioni il più possibile funzionali al miglioramento delle condizioni familiari e imprenditoriali, con ricadute positive per tutta l'utenza di riferimento ed, in particolar modo, per quelle fasce di lavoratori o di aspiranti tali che, per risorse economiche e problematiche personali, hanno più difficoltà nell'inserimento o nel reinserimento lavorativo.

Particolare attenzione sarà dedicata infine alla formazione derivante dalla necessità di adeguarsi alle nuove forme di lavoro quali lo *smart working*. A questo si aggiunge l'interesse di ASPAL al continuo miglioramento degli standard qualitativi nell'erogazione dei servizi, che rende imprescindibile la centratura su temi quali l'etica nel pubblico impiego, il diritto del lavoro e quello amministrativo. Sarà inoltre garantita ai nuovi assunti la formazione di base e quella obbligatoria relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla anticorruzione e trasparenza.



➤ 3.3 OSSERVATORIO REGIONALE DEL MERCATO DEL LAVORO

Il rafforzamento dell'Osservatori sul Mercato del Lavoro (OML) è centrale nella strategia alla base del piano di rafforzamento dei CPI. Infatti, un OML più forte e strutturato sarà in grado di fornire ai CPI una serie di informazioni fondamentali per rendere più efficace e mirata la loro azione.

Per questo motivo, una preconditione necessaria e propedeutica all'attività di analisi e interpretazione dei dati svolta dall'OML consiste nella disponibilità di basi dati complete, ben costruite e accessibili. Tali azioni specifiche verranno proposte all'interno dell'intervento 3.5 dei sistemi informativi e saranno volte al superamento delle criticità esistenti che rendono le attuali basi dati inadeguate a supportare il lavoro dell'OML nel perseguimento degli obiettivi posti dalla legge.

Gli interventi che comunque si intende proporre, in raccordo con lo sviluppo della rete nazionale coordinata degli Osservatori, adottata con atto di indirizzo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel gennaio 2020, sono volti alla facilitazione dell'incontro domanda/offerta.

Nella presente linea di intervento non sono previste specifiche spese in quanto le stesse sono incluse all'interno della linea 3.5 dei sistemi informativi.

➤ 3.4 ADEGUAMENTO STRUMENTALE E INFRASTRUTTURALE DELLE SEDI DEI CPI

➤ ADEGUAMENTO INFRASTRUTTURALE DELLE SEDI CPI

L'ASPAL ha una sede legale centrale, situata a Cagliari e una serie di uffici periferici denominati Centri per l'impiego (CPI), dislocati sull'intero territorio regionale, al fine di garantire un adeguato tasso di copertura territoriale dei servizi per il lavoro (così come previsto dalla L.R. n. 9/2016, istitutiva dell'ASPAL). Gli immobili sede dei CPI, di proprietà della Regione, della Provincia, dei Comuni e, in misura minore, di privati, sono concessi all'ASPAL in comodato d'uso gratuito (ex art. 8 dello Statuto ASPAL, allegato alla D.G.R. 36/5 del 16.6.2016). I contratti di comodato definiscono, di volta in volta, durata e condizioni d'uso dei locali ed oneri per le spese di funzionamento, gestione e manutenzione ordinaria.

La situazione attuale relativa alla titolarità degli immobili sede dei CPI è illustrata nella tabella seguente:

Tabella 13 – Titolarietà degli immobili sede dei CPI a dicembre 2020

| TITOLARITA' IMMOBILE | TOTALE |
|-------------------------|-----------|
| Assessorato EE.LL/ASPAL | 9 |
| Comunale | 27 |
| Provinciale | 2 |
| Privata | 5 |
| TOTALE GENERALE | 43 |



Gran parte dei suddetti immobili necessitava già prima del 2019 di interventi manutentivi importanti, sia con finalità conservative sia con finalità di riqualificazione edilizia ed adeguamento impiantistico e funzionale (per garantire una migliore fruizione degli spazi, l'agibilità dei locali, l'abbattimento delle barriere architettoniche).

In questo contesto è avvenuto l'incremento dell'organico dei CPI e l'ampliamento del bacino di utenza derivante, oltre che dalle specifiche politiche attive di lavoro del Reddito di Cittadinanza, anche dalla crisi scaturita dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid 19. Conseguentemente, le esigenze di riqualificazione e di adeguamento degli spazi, già presenti, sono diventate ancora più pressanti.

Per soddisfare tali esigenze, l'ASPAL ha redatto dei Documenti Preliminari alla Progettazione, specifici per ogni immobile sede dei CPI (escluse le sedi la cui proprietà è in capo a soggetti privati); prevedendo degli interventi volti ad adeguare gli immobili alla normativa vigente, a renderli funzionali e accessibili, a garantire il benessere organizzativo degli operatori e l'erogazione dei servizi secondo elevati standard di sicurezza. Si tratta di un insieme sistematico di interventi volti ad ottimizzare la funzionalità degli spazi in relazione alle necessità ed attività svolte dai CPI, uniformando le scelte progettuali e garantendo l'erogazione dei servizi in totale sicurezza e nel rispetto della normativa sulla privacy.

Al fine di garantire il vincolo di destinazione funzionale delle risorse derivanti dal presente Piano, l'ASPAL intende prolungare la durata dei contratti di comodato in funzione alle spese da sostenere per gli interventi manutentivi; inoltre, per rendere più efficiente la programmazione degli stessi si propone di allineare il più possibile le scadenze dei contratti.

L'attività manutentiva sarà in capo all'ASPAL relativamente agli immobili di proprietà regionale e/o provinciale. Mentre nel caso in cui siano di proprietà comunale, si provvederà a portare avanti un dialogo con l'amministrazione, finalizzato alla stipula di specifici accordi di programma, dedicati alla gestione dei fondi. In questo l'ASPAL caso manterrà il ruolo di coordinamento mentre le altre attività di programmazione, progettazione ed esecuzione degli interventi, saranno in capo alle singole amministrazioni comunali di concerto ASPAL.

Degli immobili che saranno oggetto degli interventi di manutenzione, relativamente a 4 sedi è già stata predisposta la progettazione e si stanno predisponendo le procedure per l'affidamento dei lavori. Relativamente ad altri CPI risultano in corso delle interlocuzioni con diverse amministrazioni comunali per la concessione di stabili adeguati alla nuova dotazione organica dell'ASPAL.

In particolare, sono allo studio soluzioni idonee di immobili di proprietà pubblica per i centri attualmente ospitati in locali di proprietà privata.

➤ ADEGUAMENTO STRUMENTALE (ARREDI E ATTREZZATURE, INCLUSE QUELLE INFORMATICHE)

➤ Arredi delle sedi dei CPI



Per garantire la piena operatività in presenza e a distanza del personale neoassunto, ed al fine di poter consentire il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, la privacy e il decoro dei CPI dovranno essere effettuati interventi per l'acquisto di arredi e attrezzature.

L'individuazione del fabbisogno di acquisto è stata fatta attraverso la ricognizione degli arredi a disposizione e rapportandola all'indice di qualità e sicurezza assegnato ad ogni componente di arredo⁵.

A conclusione dell'analisi puntuale fatta per ogni sede operative si sono ottenute specifiche indicazioni sugli arredi e dei costi necessari per affrontare l'operazione di ammodernamento.

Dall'analisi svolta risulta evidente la necessità di conformare gli spazi di lavoro delle sedi dell'ASPAL che offrono servizi al pubblico (Centri per l'impiego, sportelli e sedi decentrate), non idonei all'accoglienza dell'utenza e a garantire adeguata pulizia e igienizzazione.

Con l'occasione della riprogettazione degli spazi, gli ambienti di ogni CPI saranno più accoglienti e l'ASPAL si presenterà al pubblico con uffici simili in ogni sede, e dove gli spazi sono limitati si prevede l'acquisto di separatori fonoassorbenti autoportanti per adeguare le postazioni alla necessità di privacy degli utenti.

Per stimare un valore di massima per l'ammodernamento delle postazioni già in uso e l'acquisto di altre attrezzature per le nuove unità lavorative, si è determinato il costo per singola postazione, comprensiva di tutto l'arredo necessario e il costo degli arredi ad uso comune, sulla base dei costi medi degli Operatori economici presenti nei cataloghi elettronici utilizzati dall'ASPAL (SardegnaCAT e MePa).

👉 Attrezzature informatiche

Nei CPI la quota di lavoro a distanza tenderà ad aumentare, ed è pertanto necessaria una diversa concezione del lavoro e degli uffici, supportata da adeguate tecnologie digitali. Al fine di consentire un'attività lavorativa "simple access", slegata dall'idea di luogo fisico, l'ASPAL intende dunque dotare i propri operatori di pc portatili e altre attrezzature, utilizzabili in qualunque postazione lavorativa.

⁵ Con l'Indagine interna correlata all'Obiettivo gestionale operativo 01.06.01.02 Arredi delle sedi dei CPI", inserito nel Programma annuale delle Attività ASPAL 2020, è stata fatta la ricognizione degli arredi a disposizione dell'ASPAL per l'individuazione del fabbisogno di acquisto. L'analisi è basata principalmente sulla quantità e tipologia di arredi per ogni CPI, rapportata, avendo cura dei seguenti elementi:

Riepilogo arredi in inventario, ottenuta dall'estrazione dal SAP dei dati aggregati per ogni Centro per l'Impiego.

Tipologia degli arredi presenti oggi nei CPI, che risulta essere sostanzialmente quella ereditata dalle Province (dal 2005 al 2015) o dal Ministero per il Lavoro (acquistati dal 1995 al 2005). Essendo stati acquistati da diverse amministrazioni in un breve periodo di tempo, risultano facilmente raggruppabili in tipologie riferibili alle varie Province.

Valutazione della qualità con assegnazione del "bollino" rosso, arancio o verde, alle sedi per le quali la sostituzione degli arredi risulta essere indispensabile, consigliata o rinviabile. La valutazione della qualità degli arredi è stata fatta sulla base dei dati in possesso del Settore Patrimonio, rilevati a seguito di ogni sopralluogo.

Indicazioni ricevute dal RSPP, con la relazione del DVR e dalle note pervenute a seguito dei numerosi sopralluoghi.

Ulteriori richieste e indicazioni ricevute dai coordinatori dei CPI, in merito allo stato di alcuni elementi di arredo e le informazioni relative ai tempi per il trasferimento delle sedi in nuovi spazi.



La Tabella 13 riassume le risorse stimate per l'adeguamento strumentale ed infrastrutturale delle sedi dei CPI.

Tabella 14 – Risorse per adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi CPI

**ADEGUAMENTO STRUMENTALE E INFRASTRUTTURALE
DELLE SEDI DEI CPI**

| VOCE | IMPORTI DI SPESA |
|-------------------------------|-------------------------|
| A) Manutenzioni | € 10.000.000,00 |
| B1) Arredi | € 2.000.000,00 |
| B2) Attrezzature informatiche | € 2.500.000,00 |
| TOTALE GENERALE | € 14.500.000,00 |

➤ **3.5 SISTEMI INFORMATIVI**

Lo sviluppo dei sistemi informativi del lavoro costituisce l'asse portante per l'erogazione di politiche del lavoro moderne ed efficaci. La Regione Autonoma della Sardegna proprio nel 2020, ha espletato la procedura di affidamento per la trasformazione digitale dei servizi per il lavoro orientata alla semplificazione dei processi e ad una maggiore interazione con l'utente.

Nel corso dell'anno, è emersa la necessità di una piena digitalizzazione dei servizi per il lavoro che garantisca al cittadino la possibilità di poter dialogare a distanza con il CPI, adeguare il proprio stato occupazionale e fruire della consulenza orientativa, dell'accompagnamento alle scelte e del supporto nella ricerca del lavoro anche a distanza.

Occorre tuttavia considerare che se da una parte i così detti millenials hanno una spiccata propensione per l'approccio digitale, la platea di disoccupati è formata anche da soggetti con ridotte competenze digitali. I servizi per l'impiego dovranno dunque essere sempre più decentrati e virtualizzati ma anche più personalizzati e adeguati ai bisogni dei diversi target di utenti, assicurando comunque a tutti l'accesso ai servizi anche attraverso i canali tradizionali.

Di seguito alcuni interventi programmati dall'ASPAL nell'ambito della linea di intervento Sistemi informativi del piano di potenziamento dei CPI.

➤ **IL POTENZIAMENTO DEI SISTEMI INFORMATIVI E LA TRANSIZIONE DIGITALE**

➤ **CPI virtuale (vCPI)**

Si prevede l'attivazione di un sistema vCPI (CPI virtuale) che consentirà ai cittadini di fruire dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego in telepresenza e agli operatori di avere gli strumenti a supporto di tale modalità anche in smartworking.



I servizi saranno fruibili dai cittadini attraverso l'area dedicata sul portale SardegnaLavoro nella sezione "cittadino" o attraverso App che sarà disponibile per sistemi Android e IOS. In ogni caso il servizio sarà accessibile attraverso le credenziali di accesso al portale SardegnaLavoro in Single Sign On e attraverso l'Access Manager Regionale (SPID).

Il CPI virtuale prevede l'erogazione di servizi in modalità sincrona "live" in tele presenza, tra il cittadino e l'operatore del CPI: l'utente potrà collegarsi in modalità live con l'operatore del CPI utilizzando la chat, la sola chiamata vocale e, se necessario, la webcam per il riconoscimento personale e per determinati servizi che lo rendano indispensabile/preferibile (es.: colloqui individuali).

Le sessioni live saranno programmate sull'agenda dell'operatore/CPI di competenza, ma sarà possibile avviarle anche in maniera estemporanea, previa disponibilità delle parti. Durante tali sessioni il cittadino e l'operatore potranno condividere documenti e modulistica all'interno di una area di interscambio per la presa visione, la sottoscrizione o la presentazione di documenti necessari.

Le sessioni live saranno tracciate a sistema e tutti gli scambi documentali, le sottoscrizioni e le integrazioni documentali, le risposte ai quesiti, potranno avere valore amministrativo e essere successivamente archiviate nel corrispondente fascicolo di progetto (es.: Patto di Servizio). Le sottoscrizioni e le transazioni documentali saranno svolte in regime di autenticazione con Access Manager Regionale (SPID Level 2) e il sistema provvederà a tracciare tutte le transazioni delle operazioni amministrativamente significative.

Gli strumenti dedicati all'erogazione della sessione live consentiranno l'interazione diretta con il cittadino (chat, chiamata, videochiamata, area di scambio, moduli di sottoscrizione e quesiti) e per l'amministrazione e configurazione della stessa (durata, abilitazione/disabilitazione della webcam, registrazione audio/video).

👉 Attuazione dei Lep E

L'ASPAL intende adottare quale modello per l'erogazione del Lep E (orientamento specialistico) una metodologia web based che permetta di restituire all'utente un primo bilancio su determinati ambiti di riferimento importanti per l'accrescimento della propria occupabilità e la predisposizione di un percorso finalizzato all'occupazione. La reportistica dello strumento dovrà essere integrabile con i sistemi in utilizzo presso l'Agenzia e presso i CPI. Tale tipologia di strumento è stata già sperimentata nella gestione del personale rientrante in aree di crisi all'interno di progetti speciali per la riconversione del personale e si è dimostrato efficace nella gestione delle attività di:

- bilancio competenze;
- colloquio individualizzato;
- counseling;
- informazione sul sistema di valutazione e certificazione delle competenze e valutazione del potenziale.

Pertanto, nell'ambito del processo di ridefinizione delle modalità di erogazione dei servizi a distanza riveste carattere di centralità dotare gli orientatori professionali di strumenti idonei e della relativa formazione descritta nella linea di intervento 3.2.



↳ Interventi di Manutenzione evolutiva SIL

Come evidenziato nella parte descrittiva al paragrafo 1.4, la piattaforma SIL Sardegna sarà oggetto di un intervento di totale rinnovamento con l'appalto già in fase in esecuzione.

Ulteriori interventi di manutenzione evolutiva non rientranti nel suddetto appalto, tra i quali l'aggiornamento in tempo reale della scheda anagrafico professionale (SAP) da parte degli utenti, graveranno sulle risorse del presente piano. L'utente, dopo essersi loggato con SPID, potrà aggiornare e modificare i propri dati dal portale e renderli disponibili in tempo reale aggiornando la SAP del cittadino.

Con questa funzionalità il cittadino potrà in ogni momento e in tempo reale, visualizzare la propria condizione occupazionale e richiedere la certificazione della stessa; inoltre potrà autonomamente disporre di alcune certificazioni automatizzate necessarie per una eventuale assunzione o per godere dei benefici messi a disposizione dei disoccupati dalla vigente normativa (Naspi, RdC, ecc...).

Tale evoluzione dei sistemi informativi permetterà di potenziare i servizi consulenziali di tipo specialistico ed alleggerire il carico amministrativo dei Centri per l'impiego.

↳ Allestimento di postazioni virtuali

L'ASPAL intende rispondere alle mutate esigenze in termini di erogazione dei servizi a distanza e alla evoluzione del workplace in chiave digitale implementando i sistemi operativi attraverso l'acquisizione di nuove licenze e programmi e, per la parte hardware, migrando verso strumentazioni tecnologiche di ultima generazione.

La connettività always on, grazie a dispositivi come notebook, smartphone e tablet permette al personale di essere connesso anche nelle attività svolte fuori sede.

L'obiettivo dell'Agenzia è quindi l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia per migliorare la comunicazione, la collaborazione in team, l'accesso, la condivisione e l'aggiornamento di informazioni e contenuti, indipendentemente dal fatto che si trovino nello stesso ufficio o in una sede decentrata, che operino in smart working.

In particolare, ASPAL intende dotare i dipendenti di software di produttività in cloud che forniscano l'utilizzo di app specifiche con prestazioni e fruibilità a livelli di sicurezza avanzati. I software sono già stati introdotti sperimentalmente e hanno permesso di migliorare la produttività, consentendo la collaborazione a distanza e la creazione di gruppi di lavoro online.

Tale soluzione ha evidenziato la sua efficacia durante il periodo dell'emergenza sanitaria in quanto ha garantito la piena operatività del personale che ha partecipato alla sperimentazione.

Gli spazi attrezzati a uso ufficio diventeranno, infatti, sempre più modulari e smart, votati alla valorizzazione della produttività del personale sempre più "agile".

↳ Implementazione Rete fonia e dati



Al fine di garantire connettività Internet adeguate e lo stesso livello di accesso ai servizi per tutti i dipendenti dell'ASPAL, sarà necessario progettare una nuova rete fonia e dati, con l'obiettivo di creare una rete unica, con la stessa qualità e con un unico sistema di gestione. Oltre alla navigazione web, dovrà essere garantito anche il traffico VoIP delle proprie utenze; l'infrastruttura telefonica interna proseguirà con la soluzione VoIP, il cui elemento qualificante è la facilità di gestione del singolo utente e la qualità del servizio. Attualmente è previsto l'utilizzo fisico dell'apparecchio, ma l'ASPAL si sta adeguando e si adeguerà, per il futuro e in virtù dell'esigenza di smartworking, ad un servizio di telefonia VoIP totalmente virtualizzato ma parallelo all'attuale, con l'utilizzo di specifiche app digitaldevice (pc, tablet, mobile) che consentiranno ai dipendenti di utilizzare il servizio da remoto.

Tale soluzione consentirà una riduzione dei costi di acquisto e della relativa manutenzione degli apparecchi.

↳ Implementazione dei sistemi interni

Per favorire la fluidità e la velocità dei processi di accesso ai sistemi interni e facilitare la condivisione del materiale lavorativo che necessita costantemente di spazio e backup, si è optato per una soluzione iperconvergente e scalabile che mantiene come punti di riferimento la mobilità del dipendente, il cloud diffuso e la semplicità nella gestione delle problematiche di accesso, attivazione e gestione da parte del settore dei sistemi informativi.

L'ASPAL intende implementare il sistema già esistente che consenta una gestione migliore e più veloce delle problematiche tecnico-informatiche dei dipendenti e consenta un'automazione nelle procedure di supporto/helpdesk.

↳ SIL OML 2.0

Il progetto prevede il rinnovo completo della infrastruttura tecnologica a supporto dell'OML, atto a migliorare le performance dell'attuale sistema.

Il progetto contempla lo studio e la realizzazione di un nuovo modello di Data Analysis ripartendo dall'integrazione e l'evoluzione dell'attuale Base Dati operativa sottostante al Sistema Informativo del Lavoro SIL Sardegna, al fine di raggiungere prestazioni e funzionalità in linea con le esigenze dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e le attuali tecnologie per Data Analytics, Business Intelligence, Data Mining e Big Data Analysis & Visualization.

La soluzione comprende tutti i servizi e le forniture necessarie per la realizzazione e il rilascio degli strumenti "chiave in mano": servizi professionali per lo studio, la realizzazione e la formazione del personale dell'ASPAL e tutte le licenze software e le eventuali risorse hardware.

Gli eventuali canoni o licenze d'uso sono ricomprese nell'intervento per tutta la durata contrattuale.

Le azioni previste all'interno del piano con riferimento ai sistemi informativi a supporto dell'Osservatorio riguarderanno diverse aree di intervento:



- riordino, pulizia e controllo di coerenza dei dati esistenti all'interno della sezione OML del SIL Sardegna;
- miglioramento dei protocolli di interrogazione dei DB e di trasferimento dei dati dal SIL Sardegna all'OML.
- abilitazione del supporto geospaziale sul RDBMS operativo del SIL Sardegna, in grado di fornire un supporto di memorizzazione e gestione delle informazioni georeferenziate (GTL).
- abilitazione della tecnologia DB per la gestione dei Big Data, attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie basate su NoSql DB e su sistemi di elaborazione concorrente, al fine di consentire elaborazioni di Machine Learning e l'efficiente integrazione di nuove fonti di dati con caratteristiche Big Data.
- ridisegno del sistema di Data Warehouse, individuazione e realizzazione del nuovo sistema di DWH e ridisegno/porting completo dell'attuale Dimensional Fact Model.
- implementazione della soluzione di Business Intelligence & Analytics, individuazione e realizzazione dello strumento BI per il Data Mining, elaborazione di analisi predittive e prescrittive e costruzione di Dashboard fruibili a diversi livelli di utenza e integrate all'intero della piattaforma Web del SIL Sardegna.
- aggiornamento delle risorse di storage e di calcolo necessarie, da prevedersi in aggiornamento dell'infrastruttura di erogazione del SIL Sardegna o in integrazione attraverso ulteriori soluzioni Cloud Based compatibili.

↳ Implementazione delle attività di matching

Si intende potenziare le attività incontro domanda/offerta e preselezione, attraverso il completamento degli interventi di reingegnerizzazione della apposita sezione del portale Borsa lavoro Sardegna.

L'intervento riguarderà innanzitutto la creazione di un sistema in grado di rilevare, a titolo esemplificativo, le seguenti informazioni:

- Lato imprese: vacancies presenti e future, profili ricercati, competenze richieste, reperimento sul mercato dei profili e delle competenze ricercate;
- Lato cittadini: titoli di studio, competenze, aspirazioni individuali, esperienza professionale.



➤ 3.6 SPESE GENERALI PER L'ATTUAZIONE

Considerato che all'interno di tale tipologia di interventi sono ammissibili spese non riconducibili alle altre linee di attività (tra queste anche l'assistenza tecnica o risorse umane oltre quelle già previste, nelle more di completamento delle relative procedure di assunzione), si ritiene di destinare tali somme agli interventi volti ad implementare lo sviluppo nel territorio delle attività e servizi degli Sportelli Sp.R.Int., meglio illustrati al par. 1.1.

Inoltre, saranno realizzati ulteriori interventi atti ad assicurare la piena e tempestiva evoluzione digitale dei servizi offerti dall'ASPAL, in attuazione degli obiettivi strategici attribuiti dall'Assessorato Regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale al Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la Deliberazione 58-1/2020.

➤ 4. REVISIONE DEL PIANO

Con i successivi aggiornamenti del Piano, verranno disposte le eventuali ed opportune variazioni di risorse tra le linee di intervento in coerenza con indirizzi operativi di cui al Decreto del Segretario del Ministero delle Politiche Sociali e del Lavoro del 4/9/2020.