



+



PIANO DI ATTUAZIONE REGIONALE PER IL RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

PERIODO DI RIFERIMENTO 2019-2022

INDICE

1. Principali riferimenti.....	3
2. Premessa.....	3
3. Contesto di riferimento.....	3
4. Contenuti del Piano di rafforzamento.....	5
5. Procedure di attuazione.....	6
6. Modalità di rendicontazione.....	8
7. Cronoprogramma.....	10

1. Principali riferimenti

Organismo Intermedio	<i>Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego - ARTI</i>
Programma Operativo	Programma Operativo Complementare (POC) al Programma Operativo Nazionale “ <i>Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione</i> ” (PON SPAO)
Atto di approvazione	Delibera CIPE n. 22 del 28 febbraio 2018
Periodo di programmazione	<i>2014-2020</i>
Periodo di riferimento del Piano di attuazione	<i>2019 - 2022</i>
Data di stipula della Convenzione con l'Autorità di Gestione	<i>10 aprile 2019</i>
Risorse finanziarie	<i>€ 6.300.000,00</i>

2. Premessa

La Convenzione n. 20 del 10 aprile 2019, sottoscritta con l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, per l'attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21 dicembre 2017, ha assegnato all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego ARTI, in qualità di Organismo Intermedio, risorse complessive pari ad Euro 6.300.000,00.

In adempimento alle disposizioni contenute nell'art. 9 “Piano di attuazione” della suddetta Convenzione, con il presente documento si descrivono, nel dettaglio, le modalità e i tempi di attuazione dell'intervento di rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego. Tale Piano verrà aggiornato, apportando le necessarie modifiche e/o integrazioni, in relazione a specifiche esigenze che dovessero manifestarsi nella fase esecutiva.

Nell'attuazione del Piano di rafforzamento, verranno osservate le disposizioni riportate in Convenzione in materia di gestione, controllo, monitoraggio e valutazione e le ulteriori istruzioni operative fornite da ANPAL.

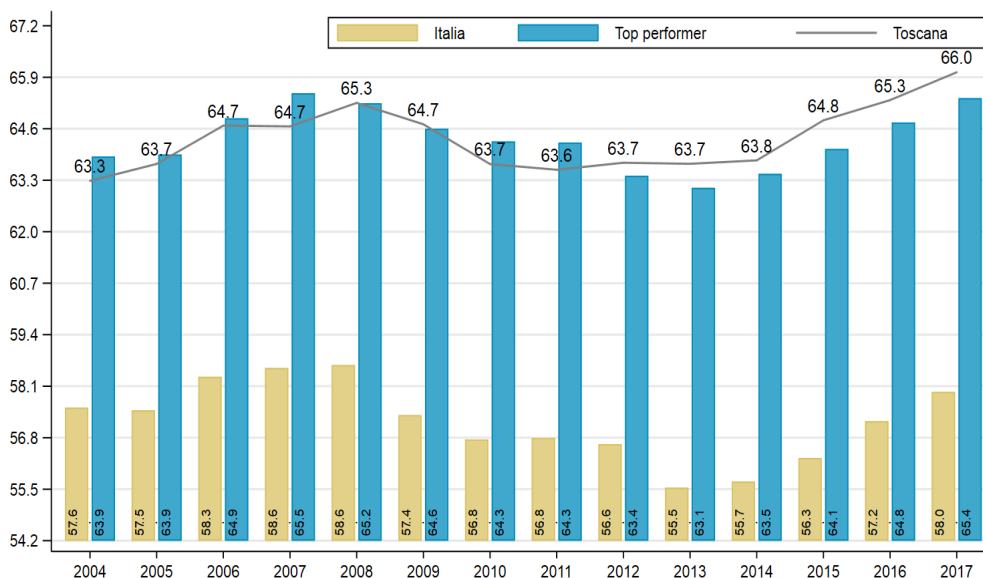
3. Contesto di riferimento

L'economia italiana, a partire dalla fine del 2008, ha attraversato una delle più gravi fasi recessive della sua storia, con effetti significativi sul mercato del lavoro, in termini di incremento della disoccupazione, di deterioramento delle condizioni e prospettive di lavoro della precarietà professionale e dell'aumento del rischio di povertà e di esclusione sociale.

La Toscana non è rimasta indenne da tali conseguenze, ma in questi anni ha mostrato una elevata capacità di tenuta rispetto alla crisi, superiore a quella di molte regioni. La crisi del 2008 ha portato, negli anni a seguire, ad una diminuzione del tasso di occupazione complessivo, arrivando al livello minimo nel 2011-2013, per poi registrare un significativo incremento fino al 2017, in cui il dato si attesta al 66%, superando il dato pre-crisi (65,3%). In particolare, la Toscana si colloca sempre sopra la media nazionale e tra i top performer (rispettivamente 66%, 58% e 65,4%).

L'incremento del tasso di occupazione in Toscana si conferma anche nei primi tre trimestri nel 2018, arrivando nel terzo al 66,7%.

Tasso di occupazione 15-64 anni 2004-2017, Toscana. Italia, regioni top performer.



Fonte: elaborazioni Sant'Anna su dati ISTAT

Nonostante i risultati positivi conseguiti in questi anni in termini di sostegno all'occupazione, anche in un'ottica comparativa con le tendenze nazionali, rimangono ancora da risolvere alcune criticità proprie del mercato del lavoro regionale. Occorrono politiche attive del lavoro. Infatti, il complessivo miglioramento del quadro relativo al mercato del lavoro si accompagna ad un fenomeno su cui è particolarmente rilevante focalizzare l'analisi di contesto connessa al Piano di

rafforzamento dei servizi per l'impiego, che è quello del "mismatch" tra domanda e offerta di lavoro, di cui recenti studi commissionati dalla Regione Toscana al proprio Istituto di Programmazione Economica, evidenziano un incremento in corrispondenza della ripresa della domanda avviata nel 2014. All'aumento dei posti di lavoro disponibili non corrisponde infatti una proporzionale diminuzione del tasso di disoccupazione, perché chi cerca lavoro ha spesso un'esperienza lavorativa o un titolo di studio non compatibile con l'attuale composizione della domanda, sempre più polarizzata tra posizioni non qualificate e professioni ad elevata specializzazione. Per prevenire l'acuirsi dei fenomeni di mismatch è necessario potenziare nei CPI la capacità di interpretare i fabbisogni reali del sistema produttivo, da un lato, e le competenze dell'offerta di lavoro disponibile, in modo da programmare un'offerta formativa coerente e promuoverla poi attraverso progetti di orientamento mirati.

4. Contenuti del Piano di rafforzamento

A fronte delle problematiche evidenziate dalla analisi di contesto, coerentemente con gli indirizzi formulati dalla Giunta regionale in materia di interventi sul mercato del lavoro, si individuano di seguito gli ambiti di intervento strategici prioritari:

a) Rafforzamento dei servizi intensivi di ricerca attiva di lavoro: una delle principali finalità che la riforma del mercato del lavoro prevista dal Jobs Act ha previsto tramite nuovi strumenti di intervento quale l'Assegno di ricollocazione è l'attivazione dei disoccupati tramite percorsi personalizzati di politiche attive (formazione, tirocinio, accompagnamento al lavoro), indirizzate al rafforzamento dell'occupabilità ed alla ricollocazione in tempi rapidi. Si tratta di un'attività partita sia a livello nazionale che regionale, che richiederà una valutazione degli esiti realizzati e degli strumenti e modalità operative messe in campo, (relativamente ad esempio allo scouting delle opportunità occupazionali, dell'attivazione della persone, della gestione della condizionalità...), al fine di definire un modello di intervento coerente agli obiettivi di partenza.

b) Servizi alle imprese: l'obiettivo è quello di qualificare ulteriormente i servizi erogati alle imprese, per supportare le aziende nell'analisi dei fabbisogni professionali, nella definizione dei requisiti e delle caratteristiche dei profili richiesti e nella ricerca di candidati tramite attività di preselezione e selezione, nonché per offrire servizi di consulenza sulla normativa sul lavoro, su incentivi ed agevolazioni per le assunzioni. Particolare attenzione deve essere posta ai servizi di incontro domanda -offerta di lavoro, che dovranno essere oggetto di una specifica analisi al fine di proseguire nella condivisione di modalità e strumenti omogenei nel territorio e adeguati agli obiettivi rilevanti posti in capo ai centri per l'impiego dalla riforma nazionale del Jobs Act. Una traiettoria di azione dovrà riguardare anche la

programmazione di iniziative seminari per promuovere presso le imprese i servizi erogati dalla rete toscana dei centri per l'impiego, nonché recruitment day, ossia giornate dedicate all'incontro con aziende dei vari territori, che si presenteranno presso il centro per l'impiego e avranno la possibilità di entrare in contatto con potenziali candidati per i profili professionali ricercati.

c) Potenziamento dei servizi rivolti ai soggetti svantaggiati: l'Agenzia si occupa di garantire la presa in carico dei soggetti in condizioni di vulnerabilità sociale, anche attraverso la partecipazione alle equipe multidisciplinari previste per l'attuazione di specifiche misure di inclusione sociolavorativa (REI e nuove misure come il reddito di cittadinanza).

5. Procedure di attuazione

A copertura dei posti vacanti nella dotazione organica dell'agenzia ARTI, approvata con Decreto del Direttore n. 138 del 28 marzo 2019, in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle disponibilità economiche assegnate ad ARTI ai sensi dell'articolo 31 della LR 28/2018, entro il mese di giugno 2019, ARTI è autorizzata ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato N. 36 unità di Categoria "C" da destinare ai Centri per l'impiego della Regione Toscana.

Pertanto, previo esperimento delle procedure di cui all'art 30 e 34 bis del D.lgs 165/2001, ARTI pubblicherà un bando pubblico di concorso per il reclutamento a tempo indeterminato del numero residuo di unità di Categoria "C" da destinare ai Centri per l'impiego. Il bando di concorso specificherà tra i requisiti di accesso, oltre a quelli specifici per l'ammissione (Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale) e a quelli generali per l'ammissione ai concorsi, i seguenti elementi di natura professionale:

ATTIVITÀ PRINCIPALI CARATTERIZZANTI LA POSIZIONE:

La figura svolge attività di informazione, accoglienza, primo orientamento al lavoro, supporto alla ricerca attiva del lavoro ed incrocio domanda/offerta nei confronti degli utenti dei Centri per l'impiego, anche svantaggiati o disabili. Gestisce in forma individuale e collettiva tutte le attività di front office e back office dei servizi per il lavoro, in rapporto diretto e costante con le persone ed in relazione con altre agenzie istituzionali e private; gestisce inoltre tutte le procedure amministrative relative ad utenti quali acquisizione e perdita stato disoccupazione, iscrizione legge 68/1999, stipula patti di servizio, promozione tirocini formativi ecc., nonché quelle relative alle imprese (validazione comunicazioni obbligatorie, incrocio domanda/offerta di lavoro, attività di informazione, ecc.) utilizzando appositi sistemi informativi; collabora altresì nelle attività di osservazione del mercato del lavoro e dell'impatto delle

politiche pubbliche inerenti; svolge attività amministrativa connessa alla gestione del ciclo di vita di piani, programmi e progetti nonché attività di segreteria a supporto della struttura di assegnazione

CONOSCENZE E CAPACITÀ RICHIESTE:

- approfondita conoscenza della legislazione nazionale e regionale in materia di politiche del lavoro, nonché delle funzioni e competenze della Regione in materia di servizi per l'impiego e collocamento al lavoro, anche in relazione ai soggetti con disabilità;
- competenze relazionali e capacità di fornire informazioni complete e chiare in tempi brevi nell'ambito della gestione del rapporto diretto e costante con l'utenza;
- diritto del lavoro e diritto amministrativo.

PRINCIPALI ATTIVITÀ CARATTERIZZANTI LA POSIZIONE LAVORATIVA

Competenze organizzative:

Essere in grado di:

- autoprogrammare e controllare l'attività anche in situazioni diverse e in presenza di imprevisti o emergenze;
- scegliere le modalità operative più efficaci nel rispetto delle regole e in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati;
- identificare soluzioni pertinenti adeguate alle problematiche specifiche da affrontare.

Competenze relazionali:

Essere in grado di:

- attivare una rete relazionale mirata alla soluzione di problemi e alla circolazione di informazioni tra strutture;
- lavorare in gruppo e attivare collaborazioni e scambi;
- fornire informazioni complete e chiare in tempi brevi, anche attivandosi presso altri soggetti per acquisire quanto necessita per porsi come referente qualificato.

In attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui alla Convenzione n. 20 del 10/04/2019, si prevede l'impiego di un importo pari a 6.300.000,00 euro per l'assunzione a tempo determinato di 60 unità di personale categoria C che andrà ad operare nei Centri per l'Impiego. L'importo copre il costo lordo di 60 unità di personale categoria C per un contratto a tempo determinato della durata di almeno 24 mesi.

Le assunzioni delle 60 unità a tempo determinato saranno effettuate mediante lo scorrimento della graduatoria degli idonei che si costituirà a seguito del concorso pubblico per 36 posti a tempo indeterminato di cui sopra, come previsto dall'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, dalla circolare F.P. 5/2013 e dall'art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

La durata effettiva dei contratti a tempo determinato potrà essere superiore a 24 mesi e sarà pertanto stabilita in funzione delle effettive risorse disponibili, in relazione al costo lordo dei dipendenti, comprensivo di retribuzione, oneri riflessi e buoni pasto. Le suddette 60 assunzioni a tempo determinato a valere sul POC SPAO saranno formalizzate con specifici provvedimenti amministrativi nei quali verranno indicati tutti gli elementi identificativi relativi a collaboratori, durata e decorrenza del contratto, in base ai quali si potrà attestare l'univoca attribuzione di tali contratti al POC SPAO in maniera distinta e chiara, oltre che per gli obblighi di legge, anche al fine di scongiurare il rischio del doppio finanziamento.

Di conseguenza, dati i diversi canali di finanziamento, con il supporto del sistema informativo si tiene traccia in distinte e separate operazioni dei provvedimenti amministrativi adottati, dei contratti e dei relativi pagamenti.

6. Modalità di rendicontazione

Conformemente ai contenuti e alle previsioni contenute nella Convenzione, l'Agenzia ARTI si impegna a tenere un sistema di contabilità separata o una codificazione contabile adeguata nell'attuazione degli interventi.

Le spese saranno presentate a cura dell'Organismo Intermedio, in SIGMAPOC a seguito dei controlli di primo livello e dei controlli in loco (laddove previsti) finalizzati alla verifica della corretta esecuzione delle attività.

L'Agenzia ARTI garantisce la correttezza e completezza dei dati da inviare ad ANPAL per il monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento delle attività, per la valutazione degli interventi di rafforzamento e per la rendicontazione dei costi sostenuti.

Le spese ammissibili al POC SPAO sono relative alle spese sostenute per il personale inserito nei CPI per garantire il rafforzamento dei servizi per l'impiego. Trattandosi di costi di personale, si procede con la verifica di ammissibilità dei costi reali sostenuti, effettuando i controlli di primo livello propedeutici alla rendicontazione dei costi nel Sistema SIGMAPOC.

In sintesi, L'Agenzia ARTI:

- procede alla attuazione delle misure di potenziamento e di rafforzamento degli organici sostenendone i costi relativi al personale coinvolto;
- predispone i riepiloghi della spesa sostenuta e liquidata per l'effettuazione dei controlli di primo livello (desk e in loco, laddove previsti) di competenza. I riepiloghi suddetti riportano tutti gli elementi identificativi relativi a operatori, durata e decorrenza del contratto, in base ai quali è possibile confermare in sede di controllo di I livello l'univoca e chiara attribuzione delle relative spese e scongiurare il rischio del doppio finanziamento;

- garantisce il necessario contributo e supporto in caso di audit, di sistema e delle operazioni, e per altre eventuali richieste da parte dell'Autorità di Gestione, Autorità di Certificazione e Autorità di Audit incaricate sul POC SPAO.

Ai sensi dell'art. 140 del Regolamento (UE) n. 1303/2013, l'Agenzia ARTI rispetta gli obblighi di conservazione per i 3 anni successivi all'anno in cui ha avuto luogo la chiusura parziale.

7. Cronoprogramma

[Indicare la tempistica di attuazione degli interventi di rafforzamento in termini di svolgimento delle procedure di selezione delle risorse e di esecuzione delle attività in funzione della articolazione del Piano].

Schedulazione Fasi procedurali / Attività			2019				2020				2021				2022			
Descrizione	Data Inizio	Data Fine	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Fase 1 – Svolgimento procedura di selezione																		
Procedure di selezione	Giugno 2019	Settembre 2019			x	x												
Fase 2 - Attuazione interventi																		
Assunzione 60 unità a tempo determinato	Dicembre 2019	Gennaio 2020					x											
Operatività presso i CPI dei 60 operatori	Gennaio 2020	Dicembre 2021					x	x	x	x	x	x	x	x				