REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 58/1 del 20.11.2020

Aggiornamento del Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego

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

Sommario

1. QUADRO DI CONTESTO 4
1.1 Il quadro di contesto normativo e organizzativo 4
1.1.a Contesto normativo regionale in materia di Centri per l'impiego 4
1.1.b Organizzazione regionale dei Centri per l'impiego 6
1.1.c Dislocazione territoriale dei CPI e relativo bacino d'utenza 7
1.2 Il personale in servizio 11
1.2.a Situazione del personale attualmente in servizio presso i CPI per categoria di inquadramento 11
1.2.b Stato dell'arte in riferimento alle nuove assunzioni 12
1.2.c Situazione prevista a regime al termine del percorso di rafforzamento 14
1.3 Le attività dei CPI 15
1.3.a Gli effetti della crisi 15
1.3.b I servizi dei CPI 19
1.4 I sistemi informativi 25
1.5 L'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro 33
2. OBIETTIVI E LINEE DI INTERVENTO – QUADRO FINANZIARIO GENERALE 34
2.1 Obiettivi generali 34
2.2 Linee di intervento 36
2.3 Quadro finanziario 37
3. DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI E DEI SERVIZI PROGRAMMATI 40
3.1 Comunicazione coordinata 40
3.2 Formazione del personale dei CPI 40
3.3 Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro 43
3.3.a Potenziamento sezione OML all'interno del SIL Sardegna 43
3.3.b Realizzazione spazio web e pubblicazione on line di elaborazioni statistiche sul mercato del lavoro 44
3.3.c Potenziamento conoscenza vacancies, profili e competenze ricercate dalle imprese 44
3.3.d Formazione personale OML 44
3.3.e Dotazioni informatiche – hardware e software – operatori OML 45
3.4 Potenziamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI 46

3.4.a Manutenzione anche straordinaria delle sedi CPI 46
3.4.b Arredi delle sedi dei CPI 47
3.5 SISTEMI INFORMATIVI 49
3.5.a Sistemi informativi 49
3.5.b Attuazione dei Lep E 53
3.6 Spese generali per l'attuazione 54
4. REVISIONE DEL PIANO 54

1. QUADRO DI CONTESTO

1.1 Il quadro di contesto normativo e organizzativo

1.1.a Contesto normativo regionale in materia di Centri per l'impiego

A far data dal 1° luglio 2016, per effetto dell'art. 36 della L.R. n. 9/2016 "Disciplina dei servizi e delle politiche attive del lavoro", la Regione Autonoma della Sardegna ha adeguato la normativa regionale alle disposizioni del "*Jobs Act"*, in particolare del Decreto Legislativo n. 150 del 2015.

La Regione Sardegna è subentrata nelle funzioni e nei compiti attribuiti alle Province dalla L.R. n. 20/2005, per l'esercizio delle quali ha acquisito il personale (individuato dall'art. 37), le risorse finanziarie correlate, le risorse strumentali, compresi i beni mobili e immobili.

Le funzioni di politica attiva del lavoro, già esercitate dalle Province attraverso i Centri dei Servizi per il Lavoro, ai sensi dell'art. 14 della L.R. n. 20/2005 e alle connesse procedure amministrative, sono oggi esercitate per il tramite dell'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL), istituita ai sensi dell'art. 10 della citata L.R n. 9/2016.

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 Centri per l'impiego regionali, mentre le funzioni di controllo e programmazione sono esercitate dall'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale.

In considerazione di ciò, l'ASPAL è stata designata con Deliberazione di Giunta Regionale del 21 maggio 2020, n. 26/27 quale soggetto attuatore delle misure previste dall'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 gennaio2019, n. 4, "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"*, coordinato con Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26, e 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.

Il "*Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro*", ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.M. n. 74 del 28 giugno 2019, "*costituisce l'atto*

di programmazione e gestione nazionale per l'attuazione del programma del Reddito di cittadinanza e individua le risorse destinate allo sviluppo degli interventi e dei servizi necessari". Il Piano che ha durata triennale ed è aggiornato annualmente, si fonda sul riconoscimento dell'importanza centrale dei servizi per l'impiego che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro e dell'integrazione attiva delle persone. In quest'ottica, al fine di garantire un effettivo rilancio e rafforzamento dei CPI prevede alcune linee di intervento, finalizzate a garantire che ogni centro possa essere dotato di personale idoneo e sia strutturalmente adeguato all'adempimento di tutte le prestazioni richieste per il raggiungimento dei LEP (come definiti nel DM n.4/2018). Oltre al rafforzamento strutturale dei CPI (anche mediante l'incremento del personale), uno degli obiettivi del documento è quello di garantire la piena funzionalità dei sistemi informativi, quale requisito essenziale per lo sviluppo della rete dei servizi e delle politiche del lavoro.

Il Piano prevede il coinvolgimento di diversi livelli istituzionali attraverso azioni di sistema e di assistenza tecnica (realizzate a livello centrale dal Ministero del Lavoro e ANPAL) e interventi attuati dalle Regioni. Per quanto riguarda le Regioni, vengono destinate alle stesse le risorse finanziarie previste dalla Legge di Bilancio 2019 (art. 1 comma 258 della L.145/2018) e si prevedono i criteri di riparto per l'utilizzo delle risorse previste dalle disposizioni in materia di Reddito di Cittadinanza (art. 12 comma 3 e 3 bis del D.L. 4/2019).

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 35/41 del 9 luglio 2020, è stato adottato il presente "Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego" ,elaborato dall'ASPAL in attuazione al D.M. n. 74 del 28 giugno 2019, con l'obiettivo di migliorare e implementare i servizi offerti all'utenza dei Centri per l'impiego, attraverso le linee d'intervento previste dal Piano Nazionale, ovvero il rafforzamento degli organici dei Centri, il potenziamento delle infrastrutture, lo sviluppo dei servizi connessi al Reddito di cittadinanza, nonché attraverso l'ottimizzazione dei processi, oggi più che mai fondamentali per garantire una piena integrazione delle persone in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

In seguito all'adozione del D.M. n. 59 del 22/5/2020 pubblicato nella G.U. n. 196 del 6/8/2020, "Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", con il quale tra gli altri è stato modificato il riparto delle risorse per l'annualità 2020 prevedendo in favore della Regione Sardegna una

integrazione di ulteriori somme pari a € 2.786.871,95, occorre procedere ad un aggiornamento urgente dello stesso al fine di consentire lo stanziamento delle risorse in favore di ASPAL.

Una ulteriore revisione più approfondita si renderà necessaria anche in conseguenza di una più attenta valutazione degli effetti dell'emergenza sanitaria in atto (Covid 19) e dall'adozione del Decreto del Segretario Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31/0000123 del 4/9/2020 e registrato dalla Corte dei Conti in data 24 settembre 2020 al n. 1920, che all'allegato A) definisce i contenuti minimi ai fini della valutazione della coerenza del Piano Regionale con il Piano Nazionale di potenziamento dei CPI, quale condizione preliminare ai trasferimenti a decorrere dall'anno 2020.

1.1.b Organizzazione regionale dei Centri per l'impiego

Attualmente l'ASPAL è un'organizzazione assai complessa, che può contare su un sistema di sedi che – al fine di stare vicino ai bisogni dell'utenza e del mondo produttivo – copre l'intero territorio regionale.

L'intero sistema delle sedi dei Centri per l'impiego dipende dalla sede centrale dell'ASPAL, che è ubicata a Cagliari; dal punto di vista funzionale, i Centri per l'impiego dipendono – relativamente all'organizzazione dei servizi e la concreta erogazione delle politiche attive del lavoro – dal Dirigente del Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance, che è pertanto garante anche del raggiungimento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni su tutto il territorio regionale.

A presidio di ciascuna sede è posto un coordinatore, che a livello locale provvede all'organizzazione delle attività e dei servizi ai cittadini ed alle imprese, in raccordo con la sede centrale.

All'interno dei Centri per l'impiego sono presenti figure specialistiche di diverso tipo, che erogano colloqui di accoglienza ed orientamento ai disoccupati, promuovono i servizi presso le imprese e ne intercettano i bisogni contattandole "sul territorio" (job account), promuovono attività di animazione economica.

1.1.c Dislocazione territoriale dei CPI e relativo bacino d'utenza

La 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 l'intero elenco delle sedi dell'ASPAL:

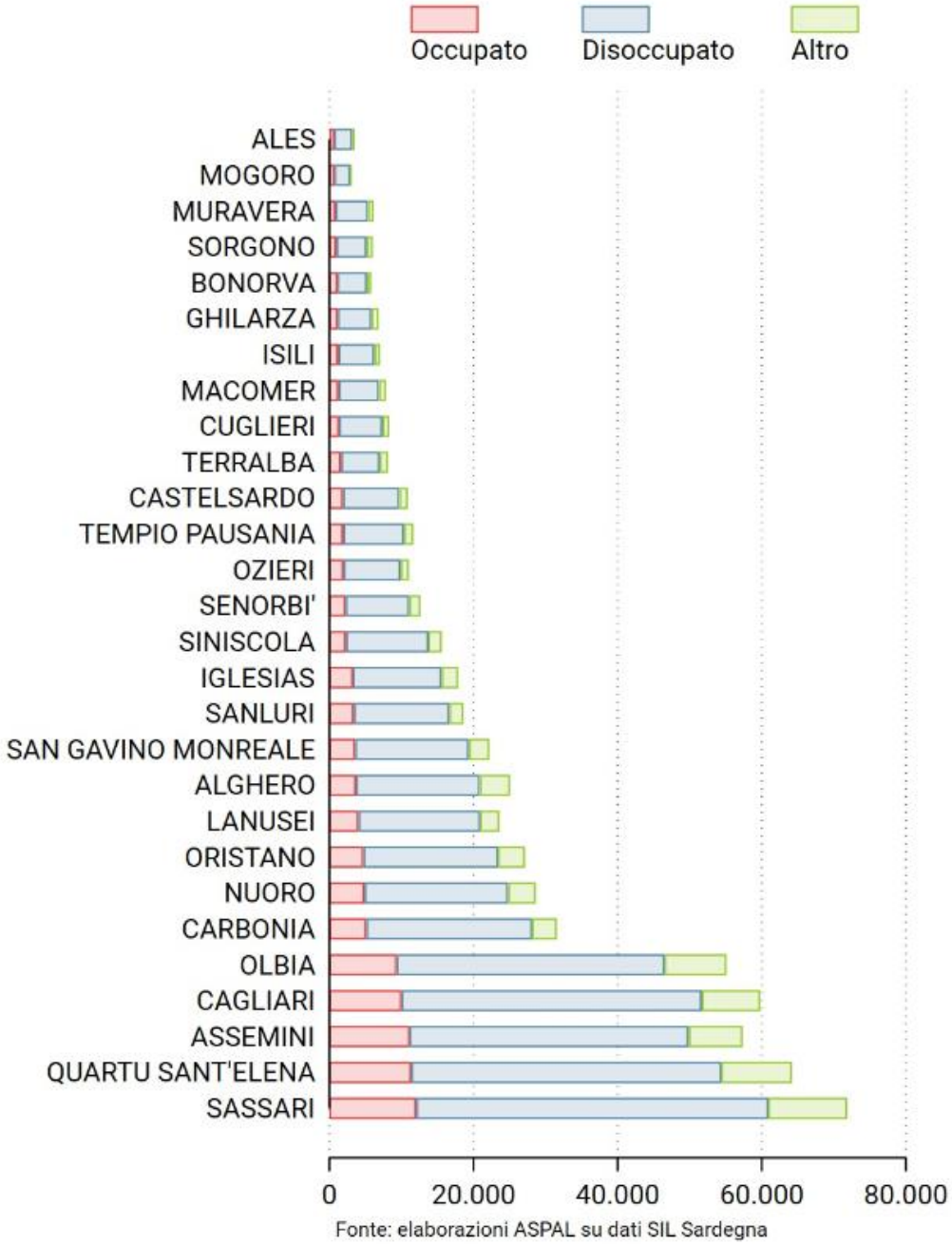
N	Sedi SPAL	Indirizzo
1	Sede Centrale ASPAL	Via Is Mirrionis, 195
2	CPI Ales	Via Don Milani, snc (ex carcere)
3	CPI Alghero	Via Sergio Atzeni, snc
4	CPI Assemini	Via Lisbona, 3
5	CPI Bonorva	Via Papa Giovanni XXIII, 13
6	CPI Cagliari	Viale Borgo Sant'Elia, snc
7	CPI Carbonia	Via Dalmazia, 67
8	CPI Castelsardo	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 Senorbì	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 Libertà, snc
30	CPI Bosa	Via Papa Giovanni XIII, 25B
31	Sportello di Aritzo [Afferente al CPI di Sorgono]	Corso Umberto I, 43
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 Assemini]	Via Ventiquattro Maggio, 16
38	Sportello di Teulada [Afferente al CPI di Assemini]	Via Brigata Sassari, 3
39	Sede decentrata di Tortolì [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 Centrale ASPAL	Via Caravaggio snc (Ex Cisapi)

Relativamente al bacino d'utenza dei diversi Centri per l'impiego, la situazione di stock degli iscritti alla data del 4.11.2020 è la seguente:

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

Iscritti per stato occupazionale e CPI



Fonte: elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna

1.2 Il personale in servizio

1.2.a 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, "*Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro*", con la quale è stata istituita l'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (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 Delib.G.R. n. 36/7 del 16 giugno 2016, Delib.G.R. n. 37/12 del 21 giugno 2016 e Delib.G.R. n. 54/24 del 7 ottobre 2016.

In applicazione della L.R. n. 9/2016 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.

Attualmente il personale in servizio presso L'Aspal è rappresentato dalle seguenti unità, alle quali si aggiungono i *Navigator* che svolgono funzioni di assistenza tecnica per conto di Anpal:

Personale CPI e sede centrale Aspal per categoria a Novembre 2020 (comprensivo delle unità assegnate, incluse liste speciali)						
CPI/Sede	**Totale dipendenti (Escluso personale dirigenziale)**	**Categoria**				
		a	**b**	**c**	**d**	**Assegnati (incluse liste speciali)**
CPI Ales	**9**			**3**	**6**	**0**
CPI Alghero	**20**		**3**	**1**	**14**	**2**
Assemini+ sede di Pula+Teulada	**37**		**6**	**9**	**21**	**1**
Bonorva	**14**		**1**	**3**	**3**	**7**
Cagliari	**46**	**1**	**7**	**10**	**28**	**0**
Carbonia	**25**		**2**	**6**	**15**	**2**
Castelsardo	**10**		**2**	**2**	**6**	**0**
Cuglieri	**12**		**2**	**3**	**6**	**1**
Ghilarza	**15**		**4**	**3**	**7**	**1**

Iglesias	**18**	**1**	**3**	**6**	**7**	**1**
Isili	**13**		**2**	**3**	**7**	**1**
Lanusei+Tortolì	**29**		**4**	**5**	**19**	**1**
Macomer	**14**		**3**	**2**	**9**	**0**
Mogoro	**7**		**1**	**3**	**3**	**0**
Muravera	**12**		**2**	**2**	**8**	**0**
Nuoro+Dorgali+ Gavoi	**49**		**2**	**17**	**30**	**0**
Olbia+Palau	**51**		**2**	**10**	**37**	**2**
Oristano	**30**		**6**	**10**	**14**	**0**
Ozieri+Bono	**13**		**1**	**2**	**8**	**2**
Quartu	**37**		**7**	**4**	**26**	**0**
S.Gavino	**22**		**5**	**5**	**11**	**1**
Sanluri	**21**		**5**	**5**	**11**	**0**
Sassari+Porto Torres	**58**		**5**	**13**	**39**	**1**
Senorbì	**19**		**3**	**5**	**11**	**0**
Siniscola+Orosei	**16**			**4**	**12**	**0**
Sorgono+Aritzo	**13**			**9**	**4**	**0**
Tempio Pausania	**10**		**2**	**1**	**6**	**1**
Terralba	**13**		**3**	**5**	**5**	**0**
Totale parziale	**633**					**0**
Sede via Is Mirrionis	**156**	**1**	**18**	**21**	**103**	**13**
Sede viaPiero della Francesca	**37**		**4**	**8**	**23**	**2**
Totale Generale	**826**	**3**	**105**	**180**	**499**	**39**

1.2.b Stato dell'arte in riferimento alle nuove assunzioni

Per quanto concerne il personale, il DM 74/2019, nel prevedere il riparto delle risorse finanziarie tra Regioni, per l'attuazione del Piano, ha stabilito che, su un totale di 4000 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 03/10/2019, 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 26/02/2020 e conseguente approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale ASPAL 2020-2022

(Determinazione 814/2020), è stato previsto un ulteriore aumento della dotazione organica dell'ASPAL a 995 unità per il 2020 e a 1116 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.

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 28 gennaio 2019, n. 4, 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:

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.

1.2.c Situazione prevista a regime al termine del percorso di rafforzamento

Con Deliberazione di Giunta Regionale 7/22 del 26/02/2020 e con conseguente Piano Triennale del Fabbisogno Aspal 2020-2022 (Determinazione 814/2020) si prevede nel 2021 la presenza di un totale di 1.116 operatori, come da seguente tabella riepilogativa:

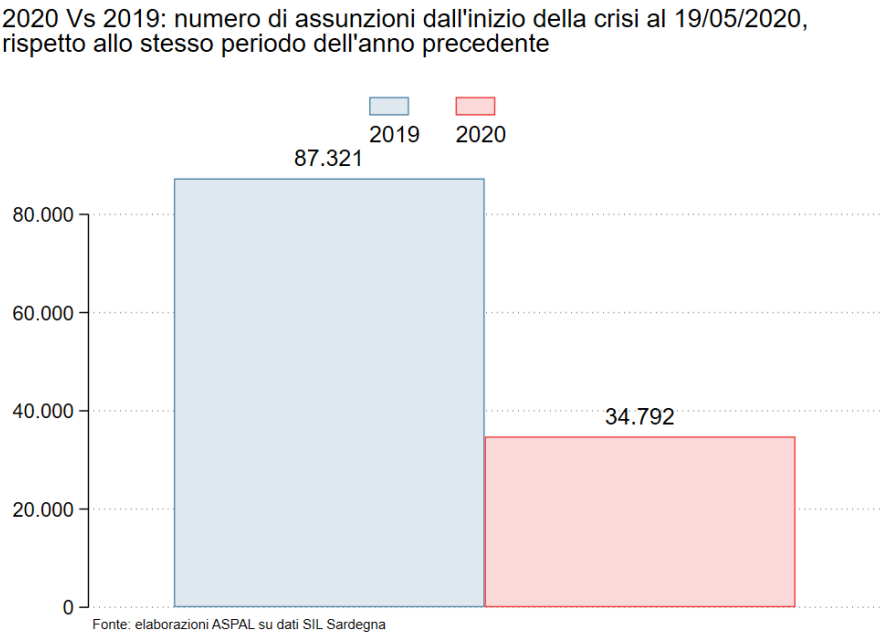
DOTAZIONE ORGANICA ASPAL PER CATEGORIA CONTRATTUALE AL 2021 (ESCLUSO PERSONALE DIRIGENZIALE) Determinazione Aspal n.814/2020				
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE				TOTALE
A	B	C	D	1116
3	121	322	670	

Così come previsto dal Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 59 del 22 Maggio 2020 (che ha ampliato il numero di operatori a fronte di questo incremento del personale dei CPI, dovrà esserci un accompagnamento di investimenti sul piano infrastrutturale ma anche della formazione degli operatori, che permetta all'offerta complessiva di servizi di crescere corrispondentemente in termini quantitativi e qualitativi, senza trascurare il diritto dei cittadini all'informazione sui servizi offerti e l'esigenza che si rendano disponibili le appropriate informazioni sul mercato del lavoro territoriale e nazionale.

1.3 Le attività dei CPI

1.3.a Gli effetti della crisi

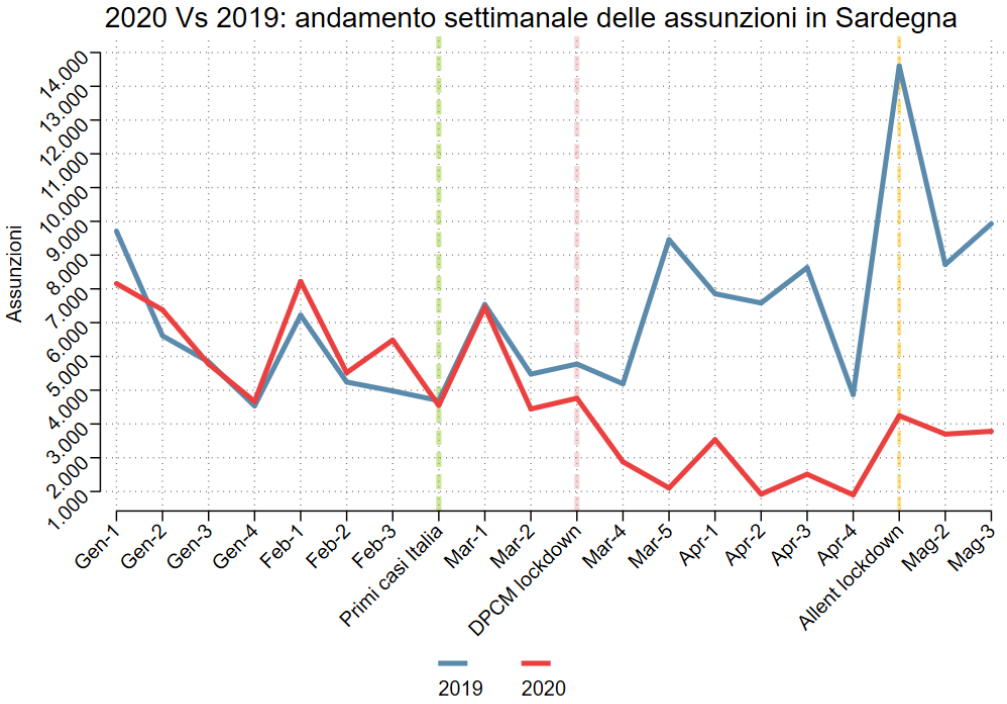
La crisi sanitaria determinata dal COVID-19 si è rapidamente trasformata in una crisi economica, con pesanti ripercussioni anche sul mondo del lavoro. Il grafico sottostante, che confronta il volume delle assunzioni dall'inizio della crisi (individuato nel 19.02.2020) sino al 19.05.2020 con quello dell'anno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



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.



Fonte: elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna

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 cartesiano 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.

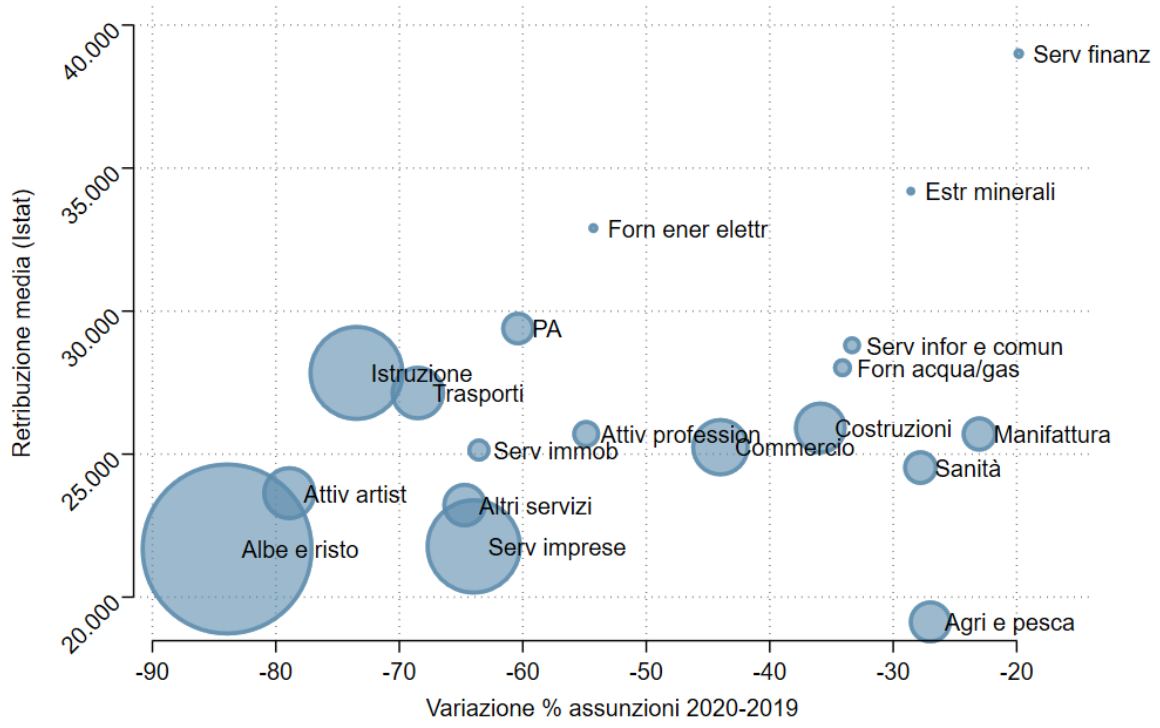
Inoltre, la dimensione delle bolle evidenzia il numero assoluto di mancate assunzioni per settore: maggiore il diametro della bolla, maggiore il numero di mancate assunzioni.

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.

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%)[1]. 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 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.

1.3.b I servizi dei CPI

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 aggiornato[2] 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.

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, Senorbì, 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.

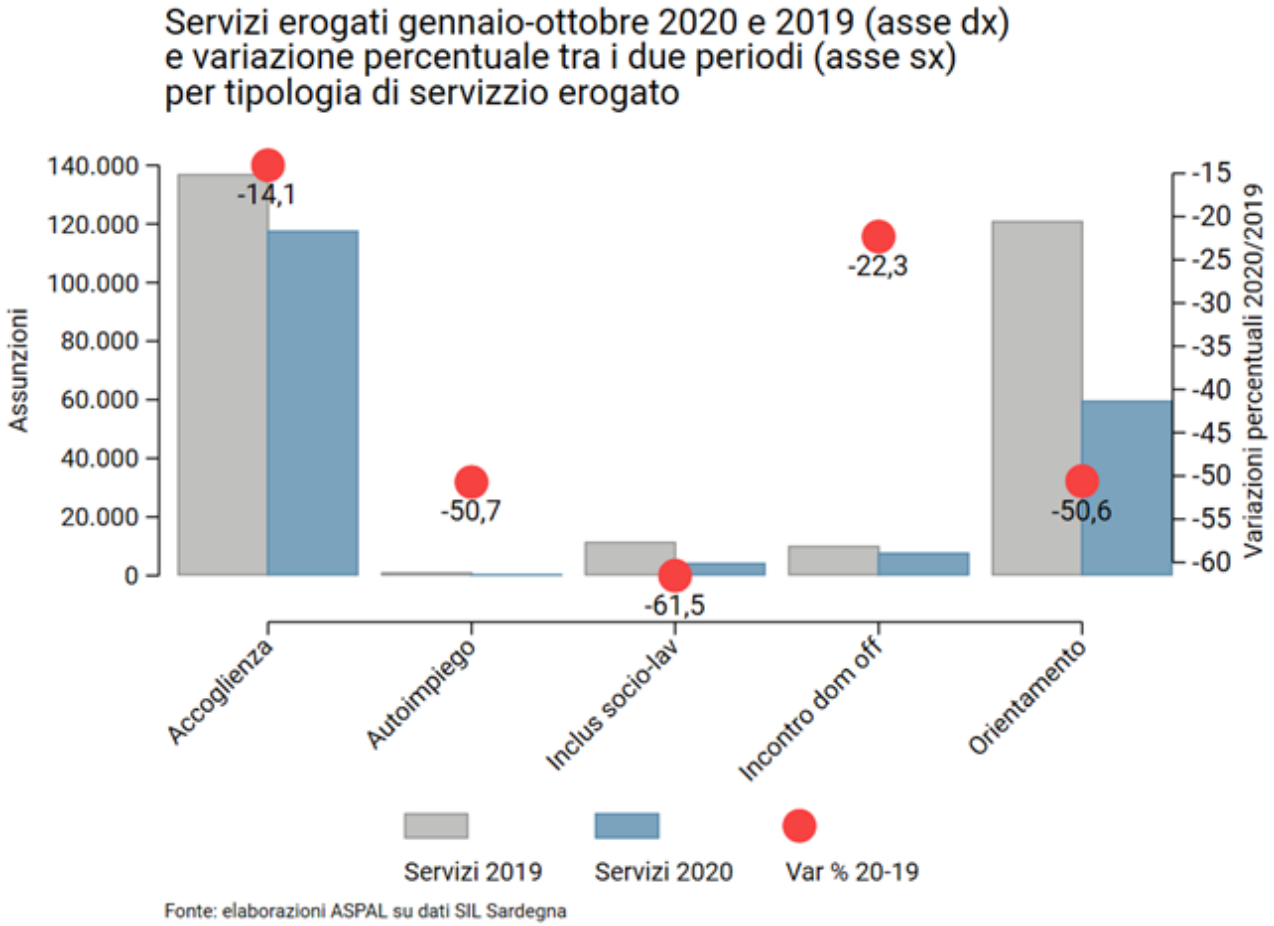
Il numero di maschi e di femmine pressappoco si equivale: 215 mila maschi e 219 mila femmine. Tra gli iscritti, il titolo di studio prevalente è la licenza media (195 mila), seguito dal diploma (121 mila) e dalla licenza elementare (54 mila).

I servizi erogati dai Centri per l'impiego della Sardegna.

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%).



Fonte: elaborazioni ASPAL su dati SIL Sardegna

Il Reddito di Cittadinanza (RdC) [3]

I beneficiari del reddito di cittadinanza destinatari delle politiche attive, 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.

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%).

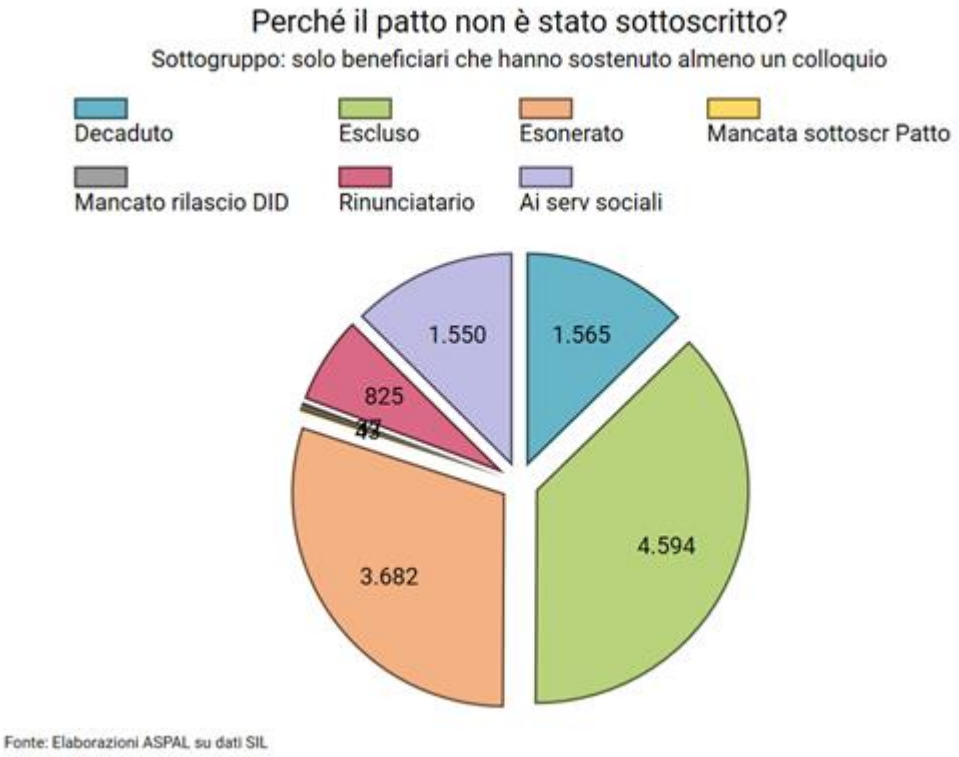
Beneficiari del RdC per area territoriale di residenza

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.



[1] Ovviamente il saldo complessivo rimane negativo visto che la numerosità dei dipendenti è di gran lunga superiore a quella degli indipendenti.
[2] Si ricordi che mentre i dati Istat sono aggiornati al 30 giugno, quelli delle comunicazioni obbligatorie sono aggiornati al 31 agosto.
[3] Dati aggiornati al 28/10/2020.

1.4 I sistemi informativi

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, a tal proposito l'Amministrazione Regionale con D.G.R. 45/14 del 27.09.2017 ha fornito gli indirizzi attuativi per il "Miglioramento dei processi organizzativi per una migliore integrazione e interoperabilità del 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 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.)." La prima fase dell'intervento SIWE ha come obiettivo 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. La seconda fase sarà finalizzata al perfezionamento dell'integrazione e alla realizzazione del sistema SIWE quale piattaforma in grado di fornire una visione globale ed esaustiva degli interventi attuati a favore di ciascun cittadino in risposta ai suoi bisogni sociali, assistenziali, sanitari e lavorativi.

L'Assessorato del Lavoro e l'ASPAL hanno intrapreso un percorso di profondo cambiamento, puntando sulla piattaforma tecnologica SIL Sardegna quale asset di riferimento, strumento a supporto e al servizio dell'attuazione delle politiche del lavoro. L'Amministrazione Regionale ha voluto nell'immediato supportare in pieno il processo di cambiamento in atto, e ha iniziato un percorso di mappatura dei processi digitali dell'ASPAL finalizzato al completo ri-disegno dei portali (SardegnaLavoro e MonitorWeb) uniformandoli alle linee guida AGiD e rendendoli confacenti ai nuovi processi digitali. Al contempo, ferme restando le esigenze peculiari dei servizi per il lavoro, della AdG del POR FSE, dell'OI del Programma Garanzia Giovani, il Sistema Informativo del Lavoro deve supportare la trasformazione digitale in ottica di Ecosistema del Welfare e garantire un alto livello di integrazione con i Sistemi Regionali che erogano i servizi infrastrutturali, in primis SIBAR, e i servizi ai cittadini, in primis lo Sportello Unico dei Servizi (SUS). Temi

quali “identità digitale”, “domicilio digitale”, “conservazione digitale”, e gli ulteriori indirizzi definiti dal CAD (D. Lgs. n. 82/2005 e il D. Lgs, n. 179/2016 recante “Modifiche e integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale e ss.mm.ii), e dalle linee guida AGiD, così come quanto deliberato dalla Giunta Regionale (49/3 del 06.10.2015 - Agenda Digitale della Sardegna, 57/16 del 25.11.2015 - Infrastruttura IT-TLC Data Center - Governative Cloud Regionale e 57/17 del 25.11.2015 - Open Data per la Regione Sardegna) e il regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679) costituiscono elementi imprescindibili e di riferimento del programma di trasformazione digitale.

Attraverso la trasformazione digitale, come di seguito declinata, l’Amministrazione intende: · trasformare la modalità di progettare e attuare i servizi per il lavoro in ottica digitale · integrare le informazioni e i dati da diverse fonti in ottica di ecosistema del welfare. · migliorare e misurare la qualità dei servizi erogati e delle azioni poste in essere · aumentare la capacità amministrativa in termini di efficienza e qualità · tenere in costante aggiornamento le procedure al variare del quadro normativo e istituzionale. · simulare e predire gli esiti delle misure da attuare · potenziare la capacità di raggiungere i cittadini, le imprese e tutti gli stakeholders L’asset infrastrutturale di riferimento è la piattaforma SIL Sardegna nella totalità dei sottosistemi che la compongono.

Sistema Informativo del Lavoro SIL Sardegna oggi

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 (monitorweb.sardegnalavoro.it), nello svolgimento delle funzioni e nell’erogazione dei servizi di loro competenza in materia di lavoro e formazione e agevola 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.sardegnalavoro.it.

All'interno del Sil si possono individuare diversi sottosistemi specializzati:

Sottosistema "Comunicazioni Obbligatorie e UNIPI";

Sottosistema "Servizi per il Lavoro";

Sottosistema "Servizi Specialistici e Politiche Attive del Lavoro";

Sottosistema "Incontro domanda/offerta";

Sottosistema "Politiche per l'Occupazione";

Sottosistema "Garanzia Giovani" (SIL SIGMA);

Sottosistema "Tirocini" (SIL TFO)

Sottosistema "Programmi Comunitari FSE" (SIL FSE);

Sottosistema "Formazione Professionale";

Sottosistema "Coesione Sociale";

Sottosistema "Ammortizzatori Sociali (AA.SS.) in deroga";

Sottosistemi "Osservatorio del Mercato del lavoro" (SIL OML);

Sottosistema "Accesso ai dati Amministrativi e Reportistica di base" (SIL ADA).

Sottosistema "E-Learning e Knowledge Sharing" (SIL E-LEARNING)

La rappresentazione della mappa applicativa del SIL Sardegna riportata nel seguito in particolare, è stata razionalizzata, organizzando la vista dei Sottosistemi in "silos" autoconsistenti e riepilogativi degli ambiti di riferimento ("Application Layer"), le cui funzionalità sono state suddivise tra il Portale di front office e Portale di back office ("Presentation Layer"), evidenziando le componenti tecnologiche che caratterizzano la piattaforma in terminidi "Cooperation Layer" e "Data Layer".

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) e 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.

Monitorweb

Il Portale MonitorWeb - monitorweb.sardegnalavoro.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 “single point of access” a tutte le applicazioni gestionali a supporto delle attività amministrative in ambito lavoro e formazione professionale, per tutti gli operatori della Pubblica Amministrazione.

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. 150/15; Collocamento mirato ai sensi della L.68/99, Avvisi pubblici di selezione per l’accesso al pubblico impiego ex. Art. 16 L. 56/87); Servizi Specialistici per l’attuazione del Piano di Servizio Personalizzato quali l’Orientamento, l’Autoimpiego, l’Incontro tra domanda e offerta di lavoro e l’Iscrizione ai percorsi di Formazione Professionale nonché servizi per il tracciamento e la gestione delle adesioni al programma Garanzia Giovani e delle relative misure; CIG e Mobilità in deroga per la gestione delle procedure di autorizzazione e concessione degli Ammortizzatori Sociali in deroga; Formazione Professionale per la selezione e gestione dell’offerta formativa; Osservatorio del Mercato del Lavoro – OML per l’elaborazione e l’analisi statistica delle informazioni contenute nella banca dati unica regionale; Gestione e monitoraggio del POR FSE 2007- 2013 e 2014-2020; Accreditamento delle Agenzie Formative, ADA (Accesso ai dati amministrativi e Reportistica di base) a supporto delle attività di verifica e ispezione dell’Amministrazione Regionale; “Sussidi una tantum di natura straordinaria”; “Garanzia Giovani - Schede 2-A, 2-B, 3, 5-A, 5-B, 7 e 8”.

Servizi

Il portale servizi.sardegnalavoro.it è il "Portale Privato" in cui vengono esposte tutte le funzionalità messe a disposizione degli utenti del SIL Sardegna dopo l'autenticazione.

Il SIL Sardegna 2.0

La piattaforma SIL Sardegna sarà oggetto di un intervento di totale rinnovamento 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 dall'Agenda Digitale della Sardegna e dall' entrata in vigore del GDPR, General Data Protection Regulation.

I principali interventi riguardano:

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

Innovazione decisamente importante è il passaggio a SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), in particolare si fa riferimento a "Sistema Pubblico di Identità Digitale SPID RAS" per i servizi erogati dal portale www.sardegnalavoro.it attraverso l'area riservata (servizi.sardegnalavoro.it) che consentirà l'erogazione dei servizi per il lavoro in modalità "a distanza" secondo gli standard di sicurezza, con la semplificazione dei processi attualmente previsti nel periodo di emergenza sanitaria.

Meccanismi di interoperabilità

I meccanismi di interoperabilità per la cooperazione applicativa della piattaforma SIL con altri sistemi Regionali e Ministeriali verranno estesi attraverso la realizzazione di nuove interfacce di cooperazione volte a concretizzare l'integrazione con i Sistemi Regionali o Ministeriali (SIBAR, SUS, CIPE, INPS…) e a consentire l'esposizione/navigazione (LookUp) delle strutture dati gestite interamente sul SIL Sardegna (Es.: Repertorio RRPQ, Anagrafe Sedi Accreditate) .

POR Sardegna 2014-2020 Il PO FSE 2014-2020 della Regione Sardegna,
L'Autorità di Gestione del POR FSE 2014-2020 è il Direttore Generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione Sociale. L'AdG, ai sensi dell'art. 125 del reg. 1303/2013, e si è dotata di un sistema informatizzato per la Gestione e il Monitoraggio del PO FSE 2014-2020 che rispetti i requisiti minimi previsti, in particolare, dalla checklist, allegato III del Reg. UE 480/2014.

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 (AdG del POR FSE 2007-2013 e 2014-2020) in qualità di Organismo Intermedio della Garanzia Giovani, individuato con la Convenzione stipulata con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 9.04.2014. Questa funzione è di competenza del Direttore Generale. Sulla base di detta convenzione la Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, in qualità di Organismo Intermedio, esercita tutte le attività necessarie per l'attuazione del programma ed in particolare l'attività di programmazione, indirizzo, coordinamento, gestione, rendicontazione, monitoraggio, controllo e valutazione. Con la determinazione del Direttore Generale del Lavoro viene costituito lo Staff di coordinamento tecnico operativo per l'attuazione della Garanzia Giovani e Con Decreto Assessoriale n. 440 del 02/03/2015 sono individuati i Servizi responsabili della gestione contabile del Programma nonché Responsabili di Scheda (RdS) delle attività definite nel PAR Sardegna:

- Agenzia Sarda Politiche attive del Lavoro - ASPAL relativamente alle attività inerenti alle schede 1-b, 1-c, 5-a, 5-b, 7, 8;
- Servizio Formazione relativamente alle attività inerenti alle schede 2-a e 2-b;
- Servizio Lavoro relativamente alle attività inerenti alla scheda 3.

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 di cui sopra, capace di supportare l'attività del RdS e dell'OI nel monitoraggio e la gestione del Programma, nonché di integrarsi a livello applicativo con il sistema informatico dell'AdG, SIGMA Giovani.

Il SIL regionale è integrato con il 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.
La gestione delle misure riconducibili alla Garanzia Giovani viene effettuata attraverso il portale monitorweb in uso presso tutti i CPI e presso gli enti accreditati.

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 MLPS, 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 sempre 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.

SAP
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 e avviene attraverso il portale monitorweb in uso presso tutti i CPI.

DID

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 per la gestione delle richieste di RdC.

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.

1.5 L'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro

La L.R. 9/2016, all'art. 18 attribuisce all'Osservatorio mercato del Lavoro dell'ASPAL l'obiettivo di "*acquisire i dati sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per la promozione delle politiche attive e dell'offerta formativa*". In effetti, il riallineamento della formazione professionale e delle politiche attive alle reali esigenze delle imprese costituisce un'esigenza inderogabile, ampiamente evidenziata dal dibattito nazionale e regionale sui servizi per l'impiego, il cui conseguimento si rifletterebbe positivamente sul funzionamento del mercato del lavoro, in primis riducendo il fenomeno del *mismatching* e favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello regionale.

ASPAL svolge le funzioni di Osservatorio regionale del mercato del lavoro, in collegamento con il Servizio della statistica regionale, e avvalendosi del sistema informativo regionale allo scopo di fornire un supporto alla programmazione regionale e per il perseguimento delle seguenti finalità:

a) disporre di analisi ed elaborazione dei dati di tipo strutturale e congiunturale, delle tendenze e dei fenomeni relativi al mercato del lavoro;

b) monitorare l'attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge;

c) acquisire i dati sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per la promozione delle politiche attive e dell'offerta formativa;

d) rilevare i dati utili alla verifica del raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro regionali.

L'Osservatorio può effettuare indagini su tematiche specifiche e può condurre, per conto di soggetti diversi dalla Regione e dagli enti locali, ricerche ed elaborazioni statistiche, con oneri a carico dei richiedenti, in ordine a specifiche tematiche non contemplate dalla sua attività di istituto.

L'osservatorio assicura la fruibilità dei dati relativi al mercato del lavoro di cui dispone, nel formato open data, ed elabora rapporti trimestrali sulla propria attività, dei quali garantisce la massima diffusione.

2. OBIETTIVI E LINEE DI INTERVENTO – QUADRO FINANZIARIO GENERALE

2.1 Obiettivi generali

In considerazione delle finalità espresse dal D.M. n. 74 del 28.06.2019, come modificato dal D.M. n. 59 del 22/5/2020 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 pongono per il potenziamento della rete dei CPI, le priorità, le linee di intervento e i soggetti attuatori, con 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 la realizzazione di investimenti sulle Infrastrutture, sul capitale umano e sull'innovazione degli strumenti di lavoro a disposizione dei CPI, in modo da realizzare, contestualmente, sia il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi che 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.

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 e alla comunità professionale 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 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 un notevole impulso alla progettazione di servizi in remoto, attraverso modalità a distanza con l'utenza, che impone al sistema l'accelerazione del processo di digitalizzazione dei servizi. I CPI sardi hanno dovuto, inoltre, prendere in considerazione diverse questioni logistiche derivanti dai nuovi modi di lavorare, bilanciando le esigenze dell'utenza (cittadini e imprese) e garantendo la sicurezza del personale. 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 sia per consentire la continuità dell'operatività a distanza.

2.2 Linee di intervento

Il "Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI" è articolato sulla base di tre macroaree di intervento, ognuna delle quali ha un suo obiettivo specifico:

1. Potenziamento del patrimonio *anche infrastrutturale* dei CPI;
2. Implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del reddito di cittadinanza;
3. Rafforzamento degli organici impegnati nell'erogazione dei servizi per il lavoro.

All'interno delle macroaree sono state individuate le linee di intervento in base alla tipologia di ambito, in attuazione dell'intesa della Conferenza Stato-Regioni del 07.05.2020 Rep. Atti n. 67/CSR. Ogni intervento è orientato all'implementazione dei servizi erogati all'utenza dei CPI, in particolare al fine di garantire la copertura dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in materia di politiche attive del lavoro, al miglioramento delle dinamiche lavorative, all'ammodernamento delle strutture, comprensive anche delle attuali esigenze di sicurezza legate all'emergenza COVID-19, e all'integrazione ottimale delle nuove risorse umane che sono state assunte a partire dall'anno in corso.

Insieme agli obiettivi e alle linee di intervento, il Piano individua anche i soggetti attuatori, determinati sulla base delle attuali competenze e in funzione della capacità di maggiore incidenza delle azioni che saranno poste in essere.

SCHEMA GENERALE

POTENZIAMENTO ANCHE INFRASTRUTTURALE DEI CPI (ART. 2 C 1 LETT A DM 74/2019 AGG. DM 59/2020)		
LINEA DI INTERVENTO	**SPESE PROGRAMMATE**	**NOTE**
Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti	€ 310.548,24	max 1,5% del totale assegnato
Formazione degli operatori	€ 1.035.160,82	max 5% del totale assegnato
Osservatorio regionale del mercato del lavoro	€ 414.064,33	si ritiene congruo un limite max del 2% del totale assegnato
Adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI	€ 15.283.824,28	di cui € 2.500.000 per arredi e € 12.783.824,28 per lavori di manutenzione
Sistemi informativi	€ 2.831.490,00	come da dettaglio nel proseguo
Spese generali e per l'attuazione (incluse spese per assistenza tecnica o straordinarie esigenze di risorse umane)	€ 828.128,65	max 4% del totale assegnato
tot. Spese Programmate	**€ 20.703.216,32**	

2.3 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:

DECRETO MINISTERIALE	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**

In particolare, per ciò che concerne il potenziamento anche infrastrutturale dei CPI, le dotazioni finanziarie assegnate ai sensi dell'art. 1, comma 258 della L. 30 dicembre 2018 n. 145, come modificato dall'art. 12, comma 8, lettera b) punto 1 del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo2019, n. 26, sono

definite dall'art. 2, lett. a) del D.M. n. 74 del 28.06.2019, come modificato dal D.M. 59 del 22/5/2020 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.

Così come stabilito dall'art. 3, comma 1 del medesimo D.M., risultano già trasferite risorse pari ad euro 4.808.983,16, quale quota parte per l'annualità 2019. Le rimanenti risorse per l'annualità 2019 dell'ulteriore 50%, pari ad euro 4.808.983,16 e le risorse previste per l'annualità 2020, pari ad euro 11.085.250,00 saranno trasferite dal Ministero del lavoro previa adozione da parte della Giunta regionale del presente "Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI" e in ottemperanza a quanto previsto dal D.M. 59/2020 e nel rispetto degli indirizzi operativi di cui al Decreto del Segretario del Ministero delle Politiche Sociali e del Lavoro del 4/9/2020, adottati alla luce dell'intesa della Conferenza Stato-Regioni del 07.05.2020 Rep. Atti n. 67/CSR.

Il quadro finanziario sottostante ci consente di evidenziare le modalità di impiego delle risorse, la programmazione nel triennio e la ripartizione tra spese correnti e investimenti.

PROGRAMMAZIONE NEL TRIENNIO PER LINEE DI INTERVENTO E TIPOLOGIA DI SPESA

ADEGUAMENTO STRUMENTALE E INFRASTRUTTURALE DELLE SEDI DEI CPI					
VOCE	**IMPORTI PER ANNO**				**TIPOLOGIA DI SPESA**
	2019 €	**2020 €**	**2021 €**	**TOTALE €**	
Arredi (a)			2.500.000,00	2.500.000,00	investimenti
manutenzioni (b)		458.000,00	12.325.824,28	12.783.824,28	investimenti
Totale infrastrutture (a+b)		**458.000,00**	**14.825.824,28**	**15.283.824,28**	
SISTEMI INFORMATIVI					
VOCE	**IMPORTI PER ANNO**				
	2019 €	**2020 €**	**2021 €**	**TOTALE €**	**TIPOLOGIA DI SPESA**
250 Pc workstation (c)		438.590,00		438.590,00	correnti
1000 Licenze Office canone (d)			114.000,00	114.000,00	correnti
1000 Azure canone (e)			72.000,00	72.000,00	correnti
ASPAL-con lato server (f)		500.000,00		500.000,00	investimenti
ASPAL-con server sedi (g)		117.800,00		117.800,00	investimenti
Fresh desk (canone) (h)		3.600,00		3.600,00	correnti
Licenze jabber (i)		80.000,00		80.000,00	correnti

Switch reti cpi (l)		25.000,00		25.000,00	investimenti
1000 Pc portatili (acquisto) (m)		44.896,00	955.104,00	1.000.000,00	investimenti
Acquisto 5 server (n)		30.500,00		30.500,00	investimenti
Lep software (o)	40.000,00	300.000,00	110.000,00	450.000,00	investimenti
Totale sistemi informativi (somma c:o)	**40.000,00**	**1.540.386,00**	**1.251.104,00**	**2.831.490,00**	

RIEPILOGO

LINEA DI INTERVENTO	IMPORTI PER ANNO				TIPOLOGIA DI SPESA
	2019 €	2020 €	2021 €	TOTALE €	
Totale infrastrutture		458.000,00	14.825.824,28	15.283.824,28	
Totale sistemi informativi	40.000,00	1.540.386,00	1.251.104,00	2.831.490,00	
Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti		62.109,64	248.438,60	310.548,24	correnti
Formazione degli operatori	88.975,73	900.000,00	46.185,09	1.035.160,82	correnti
Osservatorio regionale del mercato del lavoro		200.000,00	214.064,33	414.064,33	correnti
Spese generali			828.128,65	828.128,65	correnti
Totale generale	**128.975,73**	**3.160.495,64**	**17.413.744,95**	**20.703.216,32**	

RIPARTIZIONE TIPOLOGIA SPESE NEL TRIENNO

TIPOLOGIA DI SPESA		IMPORTI PER ANNO			IMPORTI TOTALI €
		2019 €	2020 €	2021 €	
correnti		88.975,73	1.684.299,64	1.522.816,67	3.296.092,04
investimenti		40.000,00	1.476.196,00	15.890.928,28	17.407.124,28
totali		**128.975,73**	**3.160.495,64**	**17.413.744,95**	**20.703.216,32**

RIEPILOGO AGGIORNAMENTO RISORSE DM 59/2020

TIPOLOGIA DI SPESA	DELIB. GR 35/41 €	AGG.TO NOVEMBRE €	IMPORTI €
correnti	1.881.216,15	3.296.092,04	1.414.875,89
investimenti	16.035.128,22	17.407.124,28	1.371.996,06
Totale	**17.916.344,37**	**20.703.216,32**	**2.786.871,95**

3. DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI E DEI SERVIZI PROGRAMMATI

3.1 Comunicazione coordinata

La comunicazione coordinata rappresenta uno degli strumenti di rilancio dei Centri per l'Impiego: saranno definite campagne di comunicazione anche mediante i social network e predisposizione di materiale informativo.

Nell'ambito della riqualificazione delle sedi, si intende installare cartellonistica e arredi uniformi all' interno di tutte le sedi regionali. Si prevedono costi di progettazione e di realizzazione, il cui ammontare sarà determinato dopo la prima fase di attuazione del Piano, a seguito della riprogrammazione delle risorse.

L'importo destinato dal Piano per la realizzazione di tali azioni di comunicazione sarà comunque previsto nei limiti del 1,5% delle risorse assegnate, come ripartito nelle annualità 2020-21 e pertanto si è destinato a tale voce di spesa la somma massima di € 310.548,24.

3.2 Formazione del personale dei CPI

Per il personale neo assunto e per il personale già in organico sarà necessario prevedere percorsi di formazione ed aggiornamento non solo rispetto ai procedimenti e le attività connesse all'art.18 del D.Lgs.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 all'attuazione del Reddito di cittadinanza e all'utilizzo dei sistemi informativi dedicati.

Il "Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego" mira principalmente a conseguire una serie di risultati che comprendono anche il rafforzamento delle competenze degli operatori, il potenziamento delle infrastrutture dei servizi pubblici per il lavoro e il miglioramento dei processi gestionali, di servizio e dei sistemi informativi dei Centri per l'impiego (d'ora in poi nel testo CPI).

La finalità dei servizi pubblici per l'impiego, ribadita nel Piano, riguarda infatti l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro delle diverse categorie di utenti, tanto nelle delicate transizioni della vita professionale, quanto nei passaggi cruciali tra istruzione, formazione e lavoro. In questo contesto si situa l'intervento dei CPI a favore di tutte le categorie vulnerabili, tra le quali i destinatari del Reddito di cittadinanza.

Le tre sfide sono l'organizzazione dei servizi, l'implementazione dell'organico e, infine, la formazione degli operatori, con il ruolo fondamentale di consentire all'organizzazione di concretizzare la propria mission.

All'interno del piano l'obiettivo della formazione deve essere anche quello di offrire spazi di conoscenza e di confronto tra i neoassunti e il personale senior, socializzazione sui valori aziendali, creazione di un linguaggio condiviso. La formazione costituirà anche il collante per la specializzazione delle comunità professionali presenti all'interno di ASPAL, caratterizzate dalle funzioni prevalenti esercitate (orientamento, servizi alle imprese, risorse umane e formazione, monitoraggio mercato del lavoro, bilancio, appalti e altri ancora) o dalle équipe territoriali di appartenenza (CPI). Per quanto concerne le tematiche, oltre ai LEP relativi all'erogazione dei servizi pubblici per l'impiego, risultano di forte interesse allo scopo di migliorarne gli standard qualitativi anche l'etica nel pubblico impiego ed elementi di diritto del lavoro, diritto amministrativo, sociologia del diritto, psicologia del lavoro.

All'interno dell'offerta formativa, infine, saranno presenti proposte relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione e gestione del rischio di stress da lavoro correlato, così come previsto dalle specifiche disposizioni normative.

L'elaborazione del Piano formativo avverrà attraverso le fasi proprie del modello progettuale tradizionale:

- analisi dei fabbisogni formativi, all'interno della più ampia mappatura delle funzioni agite ed attese;
- progettazione degli interventi formativi: definizione dei contenuti specifici dell'apprendimento, individuazione dei docenti e degli esperti, delle metodologie e degli strumenti didattici;
- erogazione dei percorsi, anche in forma modulare, con modalità che garantiscano l'adozione delle misure di sicurezza per la prevenzione di fenomeni di contagio da coronavirus;
- valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

Nel corso del 2019 si è provveduto a erogare una formazione per i dipendenti ASPAL finalizzata a rafforzarne le competenze sia di carattere trasversale che specialistiche nel campo dei servizi per le politiche attive del lavoro, per un importo pari a € 88.975,73.

Il Piano della Formazione del personale ASPAL approvato con Det. n. 1636/ASPAL del 14.09.2018, 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 presso ASPAL e della conseguente immissione in ruolo dei nuovi assunti nel 2020, si è proceduto a rimodulare Piano formativo con determinazione n. 762/ASPAL del 04/06/2020, in considerazione delle aggiornate esigenze formative e per rispondere alla necessità di privilegiare una metodologia di formazione a distanza laddove possibile.

La stima dei costi prevista è, dunque, incrementata al fine di consentire una formazione omogenea per tutto il personale; inoltre, sarà garantita ai nuovi assunti la formazione di base e quella obbligatoria per legge relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro e della normativa sull'anticorruzione e trasparenza.

Alla luce delle mutate esigenze e della necessità di rafforzare le competenze tecniche specialistiche applicate all'erogazione dei servizi in chiave digitale il piano formativo verrà integrato con la formazione sull'utilizzo dello strumento operativo indicato nel proseguo per l'erogazione del Lep E al paragrafo *3.5.b*.

Per le ulteriori annualità 2020 - 2021 la spesa stimata è pari a Euro 946.185,09 per un totale di Euro 1.035.160,82, nei limiti del 5% del totale delle risorse assegnate.

3.3 Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro

Il rafforzamento degli Osservatori sul mercato del lavoro a livello regionale e territoriale costituisce una condizione essenziale per mettere in condizione i Centri per l'Impiego di conoscere le strutture occupazionali, i soggetti privilegiati, i trend e procedere al monitoraggio degli esiti occupazionali.

L'Osservatorio Mercato del Lavoro (OML) verrà potenziato al fine di migliorare la conoscenza delle dinamiche occupazionali e la struttura del mercato del lavoro regionale e territoriale. Il potenziamento riguarderà inoltre il monitoraggio, da parte dell'OML, degli effetti delle politiche per il lavoro regionali e degli esiti occupazionali ad esse associati, costituendo in tal modo un utile strumento per la valutazione delle politiche attive del lavoro.

3.3.a Potenziamento sezione OML all'interno del SIL Sardegna

Un Osservatorio Mercato del Lavoro efficiente presuppone la disponibilità di buone basi dati. Per questo motivo, si intende potenziare la sezione OML del SIL Sardegna, ovverosia la sezione del SIL Sardegna dove confluiscono i dati destinati alle elaborazioni statistiche da parte dell'OML.

Attualmente, solo una piccola parte dei dati della sezione gestionale del SIL Sardegna viene riversata nell'OML e si presta quindi all'elaborazione statistica. Il riversamento non è infatti un processo automatico ma richiede delle attività aggiuntive da parte del soggetto incaricato della gestione del SIL. Ne consegue una mancata valorizzazione di una parte molto consistente dei dati SIL, con una conseguente *gap* di conoscenza su alcune aree chiave del mercato del lavoro regionale e delle politiche erogate.

Il rafforzamento amministrativo dei CPI prevede anche il superamento di questa problematica. A tal fine, da un lato risorse specifiche verranno destinate per il riversamento dei dati gestionali nella sezione OML, dall'altro un apposito gruppo tecnico permanente, composto da personale OML, Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale e soggetto gestore del SIL Sardegna, verrà costituito e incaricato di progettare il contenuto e la struttura dei dati da riversare nell'OML, nonché di svolgere altre attività specifiche di *datapreparation* e *analysis*, previste dalla legge o comunque utili per fini istituzionali dell'Assessorato e dell'ASPAL.

3.3.b Realizzazione spazio web e pubblicazione on line di elaborazioni statistiche sul mercato del lavoro

L'OML produce una serie di statistiche e grafici sull'andamento del mercato del lavoro in Sardegna, che raggiungono un livello di dettaglio molto elevato (sino al livello comunale). Si tratta di informazioni che potrebbero essere pubblicate online su base periodica a supporto dei CPI, delle imprese, delle amministrazioni pubbliche, degli enti locali e dei cittadini. Purtroppo, per mancanza di una sezione web dedicata all'interno del portale Sardegna Lavoro e del sito dell'ASPAL, la pubblicazione online non è attualmente possibile.

Le risorse del piano di rafforzamento amministrativo saranno quindi utili anche per la realizzazione di un'apposita sezione web dedicata alla pubblicazione delle elaborazioni OML e per la messa on-line delle stesse, superando l'attuale gap che ci separa da altre regioni e che, soprattutto, non ci consente di diffondere informazioni utili per varie categorie di attori.

3.3.c Potenziamento conoscenza vacancies, profili e competenze ricercate dalle imprese

Si ritiene opportuno realizzare un sistema di monitoraggio costante sulle *vacancies*, sui profili e sulle competenze richieste dalle imprese regionali al fine di poter meglio programmare la formazione professionale, le politiche attive e i servizi per il lavoro erogati dai CPI, nonché di ridurre il fenomeno di *skillmismatching* nel mercato del lavoro regionale.

Sarà di grande aiuto in tal senso l'esistenza della rete dei *job account* che, attraverso la loro conoscenza delle imprese e il rapporto di fiducia con esse instaurato, potrà facilitare il reperimento delle informazioni evidenziate in precedenza presso le imprese, che dovrà prevedere sia moderni strumenti di raccolta dati on-line sia, per le imprese di minori dimensioni e di bassi livelli di competenze digitali, raccolta dati *face-to-face*.

3.3.d Formazione personale OML

Il potenziamento dell'OML verrà garantito anche attraverso apposite attività di formazione per il personale addetto. La formazione si concentrerà soprattutto su:

- *Big Data & dataanalysis*;
- *Datavisualization*, comunication & *reporting;*

- Tecniche statistiche avanzate per l'analisi di dati sul mercato del lavoro.

Per le attività di rafforzamento dell'OML, per il 2020 si prevede una spesa complessiva di € 414.064,33 nei limiti della percentuale massima del 2% sul totale delle risorse assegnate.

3.3.e Dotazioni informatiche – hardware e software – operatori OML

La dotazione tecnologica dell'OML verrà potenziata attraverso l'acquisizione di attrezzature hardware adatte per l'elaborazione di grandi basi dati. Infatti, l'utilizzo di macchine dotate di adeguata capacità di calcolo e memoria consentirà all'OML sia di analizzare la grande mole di dati contenuta nel SIL Sardegna, sia di sfruttare appieno le nuove basi dati di formato SDMX, messe a disposizione dall'ISTAT e dall'EUROSTAT.

Sempre al fine di migliorare la capacità dell'OML di elaborare in modo efficace ed efficiente grandi basi di dati, verranno acquistati alcuni software specialistici. Inoltre, verranno acquistati software per la realizzazione di indagini on line, che consentiranno di integrare con fonti dirette, attraverso indagini ad hoc, le basi dati del sistema informativo regionale.

3.4 Potenziamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI

3.4.a Manutenzione anche straordinaria delle sedi CPI

L'intervento sia sulle nuove che sulle attuali sedi potrà riguardare la manutenzione anche straordinaria, con particolare attenzione alla sostenibilità, all'accessibilità e alla riservatezza.

L'obiettivo dell'ASPAL è l'ampliamento e riqualificazione degli spazi utilizzati per i propri uffici, al fine di avere a disposizione ambienti confortevoli e di qualità rispondenti ai canoni richiesti per mantenere il più alto grado di "benessere organizzativo".

Una particolare attenzione sarà dedicata alle attuali regole di Sicurezza dei lavoratori per l'emergenza COVID-19, in particolare per ciò che concerne gli spazi comuni con la previsione di locali adeguatamente ventilati, la riorganizzazione degli spazi interni al fine di garantire la distanza di sicurezza tra le postazioni, la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera dei locali, la previsione, ove possibile di porta di ingresso e di uscita distinte, l'organizzazione di adeguati spazi di ristoro e di riunione in presenza e la previsione di adeguati spazi di ricezione dell'utenza, al fine di garantire l'erogazione dei servizi di politica attiva nella totale sicurezza dei cittadini e degli operatori dei Centri per l'impiego.

Per determinare lo spazio ottimale per le esigenze funzionali degli uffici, si è utilizzato come parametro di riferimento quanto previsto dall'art. 3, comma 9 del D.L. n. 95/2012, definendo lo spazio ideale dai 20 ai 25 mq. ad unità lavorativa.

La metratura complessiva attualmente a disposizione dell'ASPAL è di circa 16.750 mq. per circa 650 unità lavorative presenti al 01.01.2020 e attualmente presenti in organico, ovvero una metratura media ad operatore di oltre 25 mq.

Con la previsione di aumento dell'organico nelle annualità 2020-2021 fino a ulteriori 413 unità circa nel biennio, per un totale di oltre 1000 unità; considerando una metratura media non inferiore ai 20 mq. per addetto, la metratura complessiva necessaria è pari a circa 20.000 mq., pertanto dovranno essere acquisiti ulteriori 4000 mq. circa. Il costo medio stimato per la riqualificazione e l'ammodernamento dei locali già in uso e l'adeguamento dei locali da acquisire è stimato in circa 500 euro al mq., per un totale di circa € 10.000.00,00 più oneri, cui si aggiungono circa € 600.000,00 di costi di progettazione nonché una ulteriore integrazione stimata in circa € 283.824,28 quali maggiori oneri per la sicurezza derivanti dall'emergenza sanitaria COVID-19.

L'ASPAL ha già eseguito la progettazione per l'avvio della fase di ristrutturazione/riqualificazione di alcuni Centri per l'impiego, e le procedure di gara per l'affidamento dei lavori verranno espletate entro il 2020:

QUADRO LAVORI ASPAL 2020	IMPORTI DI SPESA
Lavori per la realizzazione di modifiche della distribuzione interna, nella sede del centro per l'impiego in Viale Borgo Sant'Elia a Cagliari.	**€ 73.000,00**
Lavori di adeguamento degli impianti nella nuova sede del Centro per l'impiego di Ales, sita in Corso Cattedrale.	**€ 71.000,00**
Lavori di adeguamento impianto elettrici e trasmissione dati al primo piano del CPLF "Gulio Pastore", da destinare a Centro per l'impiego di Oristano.	**€ 63.000,00**
Lavori per la realizzazione di modifiche interne e adeguamento degli impianti, nella nuova sede del CPI in Localitá "Sa Serrixedda" a Quartu Sant'Elena.	**€ 96.000,00**
Lavori di adeguamento degli impianti e della distribuzione interna, nella nuova sede del Centro per l'impiego di Sanluri, sita nel Parco "S'Arei"	**€ 157.000,00**
Totale risorse attualmente previste per i lavori	**€ 458.000,00**

I costi stimati per i lavori di manutenzione anche straordinaria sono, dunque, complessivamente stimati in € 12.783.824,28.

3.4.b Arredi delle sedi dei CPI

Nell'ambito dell'incremento del personale potranno essere effettuati interventi per arredi e attrezzature sia per le nuove sedi CPI sia per garantire il decoro di quelle attuali.

Per far fronte al maggiore fabbisogno di strumentazione e all'aggiornamento di quella esistente in considerazione delle nuove esigenze riscontrate nell'attuale volume di servizi di politica attiva erogati, comprensivo anche dell'ammodernamento degli arredi e delle nuove dotazioni necessarie in termini di Sicurezza sul lavoro per l'emergenza COVID-19,

si farà riferimento come base di programmazione al “Programma biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2019-2020”, approvato con Det. n. 2064 del 2018.

Per stimare un valore di massima per l’ammodernamento delle postazioni già in uso e l’acquisto di nuova strumentazione per le nuove unità lavorative, si è determinata il costo per singola postazione, comprensiva di tutto l’arredo necessario (scrivania, armadio, cassettiera, poltrona),sulla base dei costi medi degli Operatori economici presenti nei cataloghi elettronici usati dall’ASPAL (SardegnaCAT e MePa), stimando un costo di circa € 2.500,00 per un investimento complessivo, considerando nel triennio l’aumento della dotazione organica fino a circa 1.000 unità, di circa € 2.500.000,00.

3.5 SISTEMI INFORMATIVI

3.5.a Sistemi informativi

La realizzazione e lo sviluppo del Sistema informativo del lavoro costituisce l'ossatura delle politiche attive. In questo senso potranno essere previsti interventi sia per lo sviluppo dei sistemi sia per la gestione e la manutenzione evolutiva a fronte dei sempre maggiori adempimenti richiesti.

L'obiettivo dell'ASPAL è l'implementazione del Sistema informativo, sia per ciò che concerne la parte software, attraverso l'acquisizione di nuove licenze e programmi, sia per l'acquisto di hardware e strumentazione tecnologica di ultima generazione.

Il potenziamento dei sistemi informativi e transizione digitale

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 dispersione geografica delle 39 sedi sul territorio regionale che richiede un'opera continua di assistenza diretta e di supporto tecnico da parte del servizio centrale.

L'azione volta al potenziamento dei sistemi informativi e degli strumenti informatici è dunque un presupposto essenziale per lo sviluppo della rete dei servizi e delle politiche del lavoro regionali al fine di garantirne la massima efficienza. La digitalizzazione dei processi consentirà inoltre l'accesso ai servizi erogati ad un'utenza sempre più ampia potenziando i canali digitali: dal sito web, all'organizzazione digitale degli appuntamenti (virtual desk), al contact center multicanale fino alla sperimentazione di alcuni servizi interamente svolti sulla rete, rivolti a quei target dotati di adeguate competenze digitali, assicurando comunque a tutti l'accesso ai servizi attraverso i canali tradizionali.

Con riferimento invece alla infrastruttura digitale, solo attraverso l'impiego di strumenti digitali moderni di comunicazione e coordinamento, con le soluzioni integrate di digitalworkplace, ASPAL potrà conseguire significativi miglioramenti nei processi di lavoro, in particolare di quelli geograficamente distribuiti. Il paradigma del digitalworkplace sta sostituendo progressivamente quello della scrivania dell'ufficio e sta cambiando il workspace in chiave digitale, spinto anche dalla emergenza epidemiologica ancora in atto e dal conseguente potenziamento dello smart working.

La connettività always on grazie a dispositivi come notebook, smartphone e tablet permette al personale di essere connesso anche nelle attività svolte fuori sede. Ma è soprattutto la collaborazione a livello di team a beneficiare di questa nuova tendenza: soluzioni di social collaboration e strumenti di aggiornamento dei file in tempo reale spianano la strada a una produttività “senza confini”. Sarà sempre possibile avere accesso alle risorse più qualificate per ogni specifico task, selezionandole indipendentemente dal fatto che si trovino nello stesso ufficio o in una sede decentrata, che operino in smart working da casa o “sul campo”, presso altri enti/soggetti vari.

L’obiettivo principale di ASPAL 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. Il digitalworkplace promuove anche una gestione più efficace ed efficiente degli asset dell’ente, tarata sulle esigenze e le abitudini dei dipendenti riducendo al minimo inefficienze e sprechi. Gli spazi attrezzati a uso ufficio diventeranno, infatti, sempre più modulari e smart, votati alla massimizzazione della produttività del personale sempre più itineranti e “agili”. Si tratta di un’evoluzione resa possibile dalla diffusione dell’Internet of Things, dell’intelligenza artificiale (AI) e del “machine learning”, tradotti negli approcci di smart building e smart office.

La strategia della trasformazione digitale di ASPAL contenuta in questo Piano è pienamente coerente con il Piano di azione europeo sull’eGovernment2 e con il Piano nazionale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021, basandosi sui seguenti principi:

- digital by default, ovvero “digitale per definizione”: le pubbliche amministrazioni devono fornire servizi digitali come opzione predefinita;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite; • digitalidentityonly, le PA devono condurre azioni propedeutiche all’adozione di sistemi generalizzati di identità digitale (le PA italiane devono adottare SPID);
- cloud first: le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto, e/o di sviluppo di nuovi servizi, in via prioritaria devono valutare l’adozione del paradigma cloud prima di qualsiasi altra tecnologia, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lockin;

- inclusività e accessibilità dei servizi: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano per definizione inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone, ad esempio degli anziani e delle persone con disabilità;
- inclusività territoriale: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi anche per le minoranze linguistiche presenti sul territorio nazionale;
- apertura e trasparenza dei dati e dei processi amministrativi; • transfrontaliero per definizione: le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- interoperabile per definizione: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico;
- fiducia e sicurezza: sin dalla fase di progettazione devono essere integrati i profili relativi alla protezione dei dati personali, alla tutela della vita privata e alla sicurezza informatica. Attività specifiche da sviluppare Office automation ASPAL ha scelto Microsoft Office 365 come soluzione software di produttività in cloud che consente, oltre ad una sicurezza avanzate, app di Office con prestazioni superiori rispetto a quelle proposte da altri competitors. Il software individuato ha permesso di migliorare la produttività stimolando la collaborazione tra colleghi e all'interno dei gruppi di lavoro. Con O365 è inoltre possibile gestire riunioni audio o video sul web con qualsiasi persona interna o esterna all'Ente, organizzare webinar, eventi e presentazioni live con funzioni di messaggistica istantanea, condivisione dello schermo, registrazione e traduzione integrata in 44 lingue, con un massimo di 10.000 partecipanti. 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. Si intende pertanto ampliare il servizio per tutti i dipendenti che, per la quasi totalità, continua a svolgere la propria prestazione in modalità "agile".

Progettazione nuova rete fonia e dati

La necessità di ASPAL è di avere delle connettività Internet adeguate per gestire oltre che la navigazione internet anche il traffico VoIP delle proprie utenze che verrà gestito dalla piattaforma Microsoft Office 365 Teams. Per l'adeguamento dell'infrastruttura telefonica

interna si prevede una soluzione totalmente VoIP basata su tecnologia Microsoft Teams. Elemento qualificante sarà la facilità di migrazione di un utente dalla piattaforma esistente su quella MS Teams, senza dover cambiare la numerazione telefonica. La nuova soluzione dedicata si baserà (in termini di licenze e server) sulla infrastruttura Microsoft Office 365 già esistente e permetterà in questo modo a tutte le utenze di ASPAL di accedere agli stessi servizi e funzionalità in termini di telefonia/collaborazione/messaggistica indipendentemente dalla sede in cui si trovano (ed anche in caso di telelavoro/smart working dove previsto). Tale soluzione consentirà inoltre di eliminare tutte le centrali telefoniche, senza la necessità di acquisirne altre, con conseguente riduzione dei costi di acquisto e della relativa manutenzione. Non ci saranno più spese di “traffico voce” in quanto comprese nel “traffico IP” generale.

Sono attualmente stimati i seguenti costi:

OBIETTIVO	TIPO CONTRATTO	IMPORTI DI SPESA
Acquisto pc e wstation per il personale neoassunto e sostituzione macchine obsolete: - aggiudicazione procedura acquisto entro fine 2020 n. 250 pc circa;	NOLEGGIO	€ 438.590,00
Acquisto1000 LICENZE OFFICE per gestione posta elettronica e condivisione file per tutto il personale in pianta organica	CANONE ANNUALE (contratto triennale)	€ 114.000,00
Acquisto 1000 accessi per utenze server AZURE PREMIUM P1 per licenze office	CANONE ANNUALE	€ 72.000,00
Progetto ASPAL-CON (Infrastruttura lato server per la gestione del sistema informativo ASPAL)	SPESA UNA TANTUM	€ 500.000,00
Progetto ASPAL-CON: realizzazione infrastruttura server (gestione 34 server sedi + licenze e UPS)	SPESA UNA TANTUM	€ 117.800,00
Implementazione del sistema FRESHDESK (versione sprout), con acquisto di n. 20 licenze per agenti di FRESHdesk BLOSSOM (gestione ticket)	CANONE ANNUALE	€ 3.600,00

Implementazione nuova rete fonia ACQUISTO licenze Jabber		€ 80.000,00
Acquisto n. 20 switch rete locale di sede per potenziamento e adeguamento rete CPI	SPESA UNA TANTUM	€ 25.000,00
Acquisto 1000 nuovi pc portatili	SPESA UNA TANTUM	€ 1.000.000,00
Acquisto n. 5 Server per il potenziamento della rete territoriale	SPESA UNA TANTUM	€ 30.500,00
Totale		**€ 2.381.490,00**

3.5.b 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 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 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 e nell'ottica di rafforzare le comunità professionali esistenti in ASPAL riveste carattere di centralità dotare gli orientatori professionali di strumenti idonei.
La spesa stimata per tale intervento è pari a € 450.000,00 nel triennio.

Il costo complessivo stimato per il potenziamento dei sistemi informativi (interventi elencati nella tabella di cui sopra, cui si sommano i costi per il software Lep E) è di circa € 2.831.490,00.

3.6 Spese generali per l'attuazione

All'interno di tale tipologia di interventi sono ammissibili spese non riconducibili alle altre linee di attività quali assistenza tecnica o esigenze di risorse umane oltre quelle già previste, nelle more di completamento delle relative procedure di assunzione.

In fase di elaborazione del Piano non sono quantificati oneri per tale voce ma si prevede prudenzialmente una spesa nei limiti del 4% del finanziamento complessivo, pari a € 828.128,65.

4. REVISIONE DEL PIANO

La riprogrammazione verrà effettuata con un aggiornamento del presente Piano nel quale si darà altresì atto delle spese già sostenute dall'ASPAL in qualità di soggetto attuatore.

In tale sede in particolare si procederà all'ulteriore revisione del Piano nel rispetto degli indirizzi operativi di cui al Decreto del Segretario del Ministero delle Politiche Sociali e del Lavoro del 4/9/2020.