



## **ALLEGATO B**

# **RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE**

**ANNO 2019**



## Sommario

<b>PRESENTAZIONE .....</b>	<b>1</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....</b>	<b>2</b>
1.1 Il contesto di riferimento.....	2
1.2 L'amministrazione in cifre .....	2
<b>2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI .....</b>	<b>4</b>
2.1 La performance.....	4
2.2 Obiettivi strategici .....	5
2.2.1 Gli Obiettivi in tema di servizi a lavoratori e imprese .....	5
2.2.2 Tirocini .....	6
2.2.3 I servizi per le persone con disabilità.....	8
2.2.4 L'attuazione di misure e progetti nazionali e regionali prioritari.....	12
2.2.5 La gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali.....	13
2.2.6 L'attuazione della LR 14/2015 e delle norme di contrasto alla povertà .....	14
2.2.7 L'attuazione del Progetto Migranti.....	17
2.3 Obiettivi relativi alle funzioni trasversali di supporto ai servizi .....	17
2.3.1 Sviluppo e gestione dei sistemi informativi per il lavoro .....	18
2.3.2 Sviluppo e gestione del sistema di accreditamento .....	19
2.3.3 Sviluppo e gestione dell'Osservatorio Mercato del lavoro .....	21
2.4 Obiettivi di funzionamento e piani delle attività .....	22
2.4.1 Organizzazione.....	23
2.4.2 Sviluppo delle risorse umane.....	23
2.4.3 Contabilità e controllo di gestione .....	24
2.4.5 Risorse tecnologiche e logistiche.....	25
2.4.6 Anticorruzione e trasparenza amministrativa .....	26
2.4.7 Raggiungimento degli obiettivi operativi .....	27
2.5 Criteri di performance .....	29
2.5.1 Performance individuale.....	29
2.5.2 Performance organizzativa .....	29
2.5.3 Performance organizzativa dei dirigenti.....	29
<b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>31</b>

## PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance 2019 prevista dall'art. 10, comma1, lettera b) del decreto D.lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Agenzia regionale per il lavoro (di seguito ARL) illustra a tutti gli *stakeholder* interni ed esterni e ai destinatari dei propri servizi, siano essi cittadini o imprese, i risultati ottenuti nel corso del 2018, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La presente relazione rendiconta il Piano delle attività dell'ARL 2018, sulla base degli obiettivi strategici approvati dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 842 dell'1/6/2018, declinati operativamente nei piani di attività dei servizi dell'ARL.

Inoltre, il D.lgs. 150/2009 invita, al fine di migliorare la qualità dei servizi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance ex art.4 del D.lgs. citato. L'articolo stabilisce che:

"1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."

Al fine di dare completa attuazione al decreto sono previsti alcuni documenti da redigere obbligatoriamente. In particolare, il decreto individua:

- il "Sistema di misurazione e valutazione della performance": è il documento adottato e aggiornato annualmente in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che intende adottare (ex art. 7 D.lgs. 150/2009);
- il "Piano della Performance": è il documento programmatico triennale, adottato con cadenza annuale, in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire (ex art. 10 D.lgs. 150/2009).
- la "Relazione sulla performance": è il documento annuale in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti – come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.

Il D.lgs 74/2017 ha previsto inoltre che la Relazione sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico- amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione entro il 30 giugno.

## **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

Con L.R. 30 luglio 2015 n. 13, “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni”, in particolare, artt. 52, 53 e 54, la Regione Emilia-Romagna ha introdotto le prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito l’ARL. Quest’ultima, dotata di autonomia tecnico-operativa, amministrativo-contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (ai sensi dell’art. 1 comma 3bis della legge regionale n. 43/2001), esercita le sue principali competenze in materia di servizi per il lavoro e qualificazione del sistema regionale dei servizi per lavoratori e imprese.

In particolare, la Regione, attraverso l’operatività dell’Agenzia, ha inteso garantire l’esercizio delle competenze dei Centri per l’impiego (di seguito CPI) e degli uffici di collocamento mirato (di seguito CM), nonché il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati.

L’Agenzia presenta un’articolazione complessa che si compone, sia di una sede centrale a Bologna che di sedi territoriali dislocate in tutte le province e nella Città Metropolitana di Bologna, la cui attività consiste nel rendere disponibili politiche attive del lavoro e offrire servizi personalizzati finalizzati all’inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro delle persone disoccupate o in condizione di fragilità.

I servizi per il lavoro svolgono inoltre un ruolo cruciale anche per l’attuazione della recente L.R. 14/2015 per garantire l’inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizione di fragilità attraverso l’integrazione dei servizi.

### **1.1 Il contesto di riferimento**

I fattori esterni che hanno condizionato l’azione amministrativa in riferimento all’anno 2018 sono soprattutto legati alla continua evoluzione legislativa.

Il 2018 è stato caratterizzato, da un punto di vista dell’organizzazione interna, dall’applicazione del piano straordinario di assunzione del personale a tempo determinato a supporto di CPI e CM. L’assunzione a tempo determinato di personale risultato idoneo nella graduatoria della procedura concorsuale sempre svolta nel corso dell’anno ha portato ad un netto riequilibrio delle risorse umane nei servizi territoriali ritornando a valori pari al 2015. Inoltre, per dare piena attuazione allo statuto dell’ARL e in conseguenza dell’adozione del regolamento di organizzazione e delle linee guida di organizzazione dell’Agenzia, nel corso del 2018 si è reso necessario un importante processo di rafforzamento delle strutture di supporto ai servizi territoriali. Questo processo non si è ancora concluso e determinerà un notevole lavoro di riorganizzazione da proseguire nel corso del 2019 collegandovi anche azioni di ingresso e valorizzazione nei ruoli e azioni di micro-riorganizzazione dei servizi territoriali e di staff.

### **1.2 L’amministrazione in cifre**

Per quanto riguarda l’esposizione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l’Agenzia si rinvia alla tabella sottostante e a quanto pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” dell’Agenzia, anch’essa sottoposta a profondo lavoro di adeguamento nel corso del 2018 e ancora in corso al momento della stesura del presente documento.

## **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI**

---

La tabella sottostante costituisce un primo elemento di riflessione sulla complessità dell'attività gestionale.

Consistenza del personale ARL al 31.12.2018

	<b>Categoria A</b>	<b>Categoria B</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Totale</b>
<b>AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO</b>					1	1
<b>SERVIZIO AFFARI GENERALI, BILANCIO E RISORSE UMANE</b>		1	14	9	1	25
<b>SERVIZIO INTEGRATIVO POLITICHE DEL LAVORO</b>		8	8	6	1	23
<b>SERVIZIO OPERAZIONI AREA CENTRO</b>	1	19	149	33	1	203
<b>SERVIZIO OPERAZIONI AREA EST</b>	1	14	109	39	1	164
<b>SERVIZIO OPERAZIONI AREA NORD</b>		21	77	24	1	123
<b>SERVIZIO OPERAZIONI AREA OVEST</b>	2	7	58	24	1	92
<b>Totale complessivo</b>	4	70	415	135	7	631

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

### 2.1 La performance

Nel 2018 l’Agenzia ha garantito la presa in carico di tutte le persone che si sono rivolte ai CPI e ai CM. Nei confronti di queste persone sono state rese disponibili le attività che le norme assegnano in via esclusiva ai CPI e ai CM ovvero: presa in carico, profilatura, sottoscrizione del patto di servizio, monitoraggio delle attività.

Sono state inoltre realizzate specifiche attività per favorire l’inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione preselezione, incrocio domanda/offerta. I CPI hanno svolto un ruolo rilevante per l’attuazione del “Piano di intervento per l’occupazione -Prestazioni e misure di politica attiva del lavoro della Rete attiva per il lavoro”, assicurando la profilatura e la definizione del patto di servizio per le persone, per le quali, successivamente, sono state attivate misure di politica attiva da parte dei soggetti accreditati al lavoro.

Complessivamente, nel 2017 sono stati sottoscritti 187.302 patti di servizio. Nelle tabelle che seguono si presenta il quadro dell’utenza e dei servizi erogati dai CPI nel 2018.

Servizi ordinari (Cittadini)	BO	FE	FC	MO	PR	PC	RA	RE	RN	Totale
Flusso DID	26.455	8.303	7.228	15.515	5.875	6.286	8.095	7.302	6.548	91.607
Numero patti Stipulati	31.341	16.195	7.352	30.165	8.996	12.217	15.192	17.225	13.929	152.612
<i>di cui GG</i>	2.264	696	2.036	2.496	953	737	2.652	1.602	1.500	14.936
<i>di cui stranieri</i>	9.909	3.954	2.228	9.420	3.106	4.268	4.894	4.916	3.943	46.638
N. utenti che hanno usufruito dei colloqui	26.621	18.646	6.735	28.257	19.908	12.231	23.402	25.622	15.431	176.853
N. colloqui di orientamento e di verifica (prestazioni)	31.643	12.510	8.888	24.327	12.409	4.304	18.180	14.032	14.230	140.523
N. colloqui di preselezione (prestazioni)	9.613	6.808	8.284	18.573	2.586	4.304	2.569	7.494	10.000	70.231
Persone rinviate ad attività specialistiche	8.110	9.728	3.449	12.996	3.608	5.339	262	4.956	4.000	52.448
N. richieste per aste art. 16	25	6	18	18	12	9	7	41	11	147
N. partecipanti alle aste art.16	669	227	327	405	517	101	77	10.056	490	12.869

Servizi ordinari (Imprese)	BO	FE	FC	MO	PR	PC	RA	RE	RN	Totale
<b>Attività di preselezione suddivisa in:</b>										
* N. aziende rivolte al servizio	1.185	365	1.221	1.506	584	293	1.375	1.033	1.920	9.482
* N. richieste pervenute	1.746	502	2.248	2.131	748	444	3.315	1.805	3.962	16.901
* N. profili richiesti	2.665	591	3.250	2.636	945	449	4.126	3.270	4.726	22.658
* N. lavoratori segnalati alle imprese	4.931	3.174	3.696	12.312	2.900	1.913	1.618	5.549	6.451	42.544
N. tirocini promossi	399	300	0	324	165	2	3	3	0	1.196

I 152.612 patti stipulati hanno comportato oltre 210.000 colloqui tra cui 140.523 colloqui di orientamento e verifica delle attività svolte.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Oltre 52.000 sono le persone rinviate ad attività specialistiche individuale e/o di gruppo e oltre 1.190 risultano essere i tirocini promossi dai CPI e dai CM regionali.

Dato significativo è anche il numero delle richieste pervenute che si attesta a circa 17.000, dato in crescita rispetto all'anno precedente e che fa emergere un andamento in crescita del mercato del lavoro.

### **2.2 Obiettivi strategici**

Di seguito vengono presentati i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici dell'ARL.

#### **2.2.1 Gli Obiettivi in tema di servizi a lavoratori e imprese**

- Produzione di un atto di indirizzo sui servizi erogati dai CPI**

Sono stati prodotti due “atti di indirizzo”:

- il primo relativo alle modalità operative per l'attuazione del “Piano di intervento per l'occupazione - rete attiva per il lavoro” Definito dalle DDGGRR n.1205/2017 (approvazione delle misure), n. 221/2018 (ampliamento della platea di beneficiari), n. 1753/2018 (ulteriore ampliamento della platea di beneficiari e modifica di alcune misure). Per meglio svolgere la funzione di indirizzo cui era finalizzato, l'atto è stato corredata da documentazione riportante dati quantitativi a consuntivo e proiettivi delle dinamiche a medio termine;
- il secondo contenente le indicazioni per la valutazione della compatibilità tra le misure di politica attiva del lavoro considerando i requisiti dei destinatari e le finalità delle azioni messe in campo.

- Il rafforzamento della capacità di lavoro in rete dei Centri per l'Impiego**

L'azione svolta dall'Agenzia nel 2018 si è focalizzata sui seguenti aspetti:

- l'accompagnamento ai Centri per l'Impiego per il miglioramento della relazione, a livello territoriale, con i soggetti accreditati attuatori di specifici Piani di intervento. Nello specifico, tale attività si è concretizzata con 5 incontri territoriali a cui hanno partecipato i responsabili dei Centri per l'Impiego e alcuni operatori impegnati nell'erogazione dei servizi;
- il supporto all'attuazione del Piano finalizzato alla diffusione di specifiche azioni formative funzionali alla ricerca attiva del lavoro e quindi inserite nei Patti di Servizio sottoscritti presso i CPI attraverso la realizzazione di incontri nei territori;
- l'adozione dell'applicazione “Agenda on line”, dispositivo che consente la connessione tra CPI che identifica le prestazioni da svolgere per l'utente e il soggetto accreditato che queste prestazioni deve realizzare.

- La definizione di un modello di monitoraggio delle attività avviate e la raccolta dei dati disponibili**

L'andamento delle attività nel 2018, l'emergere di alcune priorità regionali, il collocarsi in questo periodo di alcune scadenze istituzionali, hanno richiesto una intensa attività di monitoraggio. I monitoraggi, fondati su modelli che si sono progressivamente definiti e consolidati, sono stati:

- monitoraggio sull'attuazione del Piano di intervento per l'occupazione (DGR 1205 e s.m.)

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

- monitoraggio a supporto della realizzazione della 3<sup>a</sup> Conferenza regionale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità (18 e 19 giugno 2018)
- Monitoraggio su servizi e attività per la produzione della Relazione relativa all'attuazione della LR 17/2005 ("Clausola valutativa")
- Monitoraggio sui tirocini (v. paragrafo successivo).

- **Dati di monitoraggio sull'attuazione della rete attiva**

<b>Profiling</b>	<b>Percentuale</b>
Alto	86,5%
Medio-alto	13,4%
Medio-basso	0,1%
Basso	0,0%

Le caratteristiche di genere e di età delle persone prese in carico nel corso del 2018 ai sensi della DGR 1205/2017 sono:

<b>Fasce d'età</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
16-19	1,2%	1,6%	2,8%
20-24	5,3%	5,6%	10,9%
25-29	5,6%	4,1%	9,7%
30-34	6,3%	3,8%	10,1%
35-39	7,8%	3,8%	11,6%
40-44	8,9%	3,9%	12,8%
45-49	9,4%	4,7%	14,1%
50-54	8,5%	5,1%	13,6%
Oltre 55 anni	7,1%	7,2%	14,3%
<b>Totale</b>	<b>60,2%</b>	<b>39,8%</b>	<b>100,0%</b>

### **2.2.2 Tirocini**

Nel corso del 2018 l'Agenzia ha supportato la Regione nel processo di perfezionamento e validazione della nuova norma che recepisce le "Linee guida" in materia di tirocini formativi e di orientamento del 27/05/2017.

Le azioni svolte nel corso del 2018, attuative delle norme vigenti, hanno riguardato:

- **Autorizzazioni, controlli e sanzioni**

Nel 2018 sono stati avviati circa 27.000 nuovi tirocini. In riferimento a questi, l'Agenzia ha realizzato quanto previsto in materia di autorizzazione effettuando il controllo sul 100% delle domande. Sono state inoltre realizzati i controlli di 2° livello, con superamento del numero minimo previsto. I controlli sono stati infatti sul 7% degli avviamenti, percentuale superiore al 5% previsto. In esito ai controlli effettuati sono stati stilati 181 verbali di accertamento di invio tardivo di convenzione e progetto di tirocinio. L'attività di autorizzazione è stata svolta tramite un sistema informativo dedicato. Il tempo medio di autorizzazione, a seguito del perfezionamento delle procedure e del diffuso utilizzo dell'applicazione informatica, è passato da 65,6 giorni nel 2016 a 24,5 giorni nel 2017

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

fino a 14,7 nel 2018. Nel caso dei Tirocini in Garanzia Giovani si è passati dai 26,4 giorni nel 2016 ai 22,5 nel 2017 sino ai 13,9 nel 2018.

- Monitoraggio e valutazione**

È stato prodotto il monitoraggio dei tirocini che ha aggiornato al 2017/2018 i dati rilevati nelle annualità precedenti. I dati hanno riguardato, tra gli altri elementi, il numero di tirocini attivati, con specificazione per genere, età, territori, dimensione delle imprese e tipologie di tirocinio. Sul monitoraggio è stato prodotto uno specifico report contenente informazioni utili alla valutazione dell'attuazione dell'istituto in Emilia-Romagna.

In relazione ai tirocini si evidenzia il quadro rappresentato dalle tabelle seguenti. È in corso il monitoraggio relativo all'annualità 2018 che ha visto l'avvio di 29.378 tirocini. Solo nel secondo semestre del 2019 saranno disponibili i primi dati sugli esiti occupazionali. Nelle tabelle che seguono vengono illustrati alcuni dati di sintesi sui tirocini per il 2018.

- Dati di monitoraggio sui tirocini attivati**

Avviamenti in tirocinio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	14.069	16.944	22.965	27.420	27.927	29.378

### **Numero di tirocini suddivisi per tipologia**

Tipologia di tirocinio	Categoria del tirocinante	2017		2018	
		Totali	%	Totali	%
A	Tirocini formativi e di orientamento	5.404	17,50%	4.953	17,50%
<b>Totale Tipologia A</b>		<b>5.404</b>	<b>17,50%</b>	<b>4.953</b>	<b>17,50%</b>
B	Disoccupato	11.858	38,80%	12.188	38,80%
B	Inoccupato	3.453	11,60%	3.171	11,60%
B	Lavoratore in mobilità	16	0,10%	8	0,10%
B	Lavoratore in regime di cassa integrazione	3	0,00%	5	0,00%
<b>Totale Tipologia B</b>		<b>15.330</b>	<b>50,60%</b>	<b>15.372</b>	<b>50,60%</b>
C	Persona con disabilità ex l.68/99	1.614	6,50%	1.179	6,50%
C	Persona svantaggiata ex l. 381/91	567	3,80%	664	3,80%
C	Richiedente asilo o titolare di prestazione internazionale o umanitaria	1.462	4,10%	1.801	4,10%
<b>Totale Tipologia C</b>		<b>3.643</b>	<b>14,40%</b>	<b>3.644</b>	<b>14,40%</b>
D	Tirocini di orientamento, formazione e inserimento finalizzati all'inclusione sociale	3.550	15,80%	5.409	15,80%
<b>Totale Tipologia D</b>		<b>3.550</b>	<b>15,80%</b>	<b>5.409</b>	<b>15,80%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>27.927</b>	<b>100,00%</b>	<b>29.378</b>	<b>100,00%</b>

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

### Trend del numero e percentuale di tirocini per classi di età

Classi di età	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Totali	%										
16-19	2.331	16,6%	2.306	13,6%	3.287	14,3%	3.751	13,7%	4.533	16,2%	4.637	15,8%
20-24	4.379	31,1%	5.607	33,1%	8.761	38,1%	9.507	34,7%	10.154	36,4%	10.130	34,5%
25-29	3.905	27,8%	4.350	25,7%	6.225	27,1%	6.932	25,3%	7.081	25,4%	6.998	23,8%
30-34	1.019	7,2%	1.335	7,9%	1.342	5,8%	1.910	7,0%	1.778	6,4%	1.983	6,7%
35-39	699	5,0%	872	5,1%	788	3,4%	1.239	4,5%	1.026	3,7%	1.222	4,2%
40-44	642	4,6%	797	4,7%	745	3,2%	1.163	4,2%	997	3,6%	1.156	3,9%
45-49	504	3,6%	733	4,3%	728	3,2%	1.160	4,2%	975	3,5%	1.129	3,8%
50-54	327	2,3%	498	2,9%	585	2,5%	866	3,2%	712	2,5%	1.034	3,5%
55 e più	263	1,9%	446	2,6%	504	2,2%	892	3,3%	671	2,4%	1.089	3,7%
<b>TOTALE</b>	<b>14.069</b>	<b>100,0%</b>	<b>16.944</b>	<b>100,0%</b>	<b>22.965</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.420</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.927</b>	<b>100,0%</b>	<b>29.378</b>	<b>100,0%</b>

### Trend della durata media dei tirocini in giorni

2013	2014	2015	2016	2017
128,5	144,8	163,5	168,1	176,6

### Trend degli esiti occupazionali dopo la conclusione del tirocinio

Esiti occupazionali dei tirocinanti il cui tirocinio si è concluso				
Totale Occupati	2013	2014	2015	2016
Tirocinanti occupati a 3 mesi dalla conclusione	41,6%	47,0%	52,2%	49,6%
Tirocinanti occupati a 6 mesi dalla conclusione	45,7%	50,6%	57,2%	55,5%
Tirocinanti occupati a 12 mesi dalla conclusione	48,9%	54,2%	60,9%	60,5%

- Informazione e comunicazione**

La comunicazione finalizzata all'attuazione dei tirocini è stata veicolata attraverso un servizio di consulenza, realizzato tramite un indirizzo e-mail dedicato, per favorire la massima diffusione delle informazioni sulle disposizioni operative. Nel 2018 è stata data risposta a 4.360 e-mail.

### 2.2.3 I servizi per le persone con disabilità

Relativamente ai servizi per le persone con disabilità nel corso del 2018, si sono svolte le seguenti azioni relative agli obiettivi presenti nel piano di attività 2018:

- Completare il processo di revisione delle procedure adottate dagli uffici del collocamento mirato**

Nel mese di giugno 2018, a supporto dell'organizzazione della Terza conferenza regionale per l'occupazione delle persone con disabilità è stata aggiornata la "Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005" che illustra regole e modalità di attivazione del servizio Collocamento mirato.

Con DGR 2014 del 26/11/2018 è stato dato avvio alla sperimentazione per l'attuazione dell'art. 12 bis della legge 68/1999 ed è stato approvato lo schema di convenzione di inserimento

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

lavorativo, dando mandato all’Agenzia per la stipula delle singole convenzioni. Tali disposizioni hanno ampliato la platea delle imprese che possono stipulare convenzioni non aventi natura cooperativa, quali le imprese sociali di cui all’art. 2, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155 e i datori di lavoro privati non soggetti all’obbligo di assunzione di cui all’art. 3 comma 1, lettera a).

- **Sviluppare, in attuazione della L.68/1999, il rapporto con il sistema delle imprese**

Rispetto a questa attività si è attivato un lavoro di verifica dei dati raccolti e prodotti dal sistema informativo lavoro (SILER) relativamente a scoperture, prospetti informativi, convenzioni. Il lavoro, che verrà realizzato nel corso del 2019, porterà a definire i requisiti per la costituzione di una banca dati unica e fruibile da parte di tutti gli operatori.

- **Qualificare composizione e funzionamento degli organismi di valutazione**

Rispetto a questa attività, nel corso del 2018, sono proseguiti i lavori di adattamento e perfezionamento tra i Comitati Tecnici di Valutazione previsti a norma di legge e le equipe multidisciplinari attivate nei diversi distretti per quanto riguarda l’attuazione della L.R.14/2015.

Allo stesso modo si è deciso di far coincidere l’organismo tecnico di valutazione previsto per l’autorizzazione delle deroghe in materia di tirocini rivolti ai disabili con le stesse equipe in modo da efficientare il processo di autorizzazione degli stessi.

A supporto inoltre dell’organizzazione della III Conferenza regionale per l’occupazione delle persone con disabilità sono stati predisposti dei gruppi di lavoro partecipati da referenti regionali e territoriali del Collocamento mirato per sviluppare e condividere piste di lavoro e best practice operative e organizzative su temi chiave quali: le nuove tecnologie, l’integrazione tra i servizi e le transizioni.

- **Rendere effettivo l’adattamento del posto di lavoro in favore dei lavoratori disabili**

Attraverso la DGR n. 1978 del 19/11/2018 è stato approvato il “Piano delle attività fondo regionale disabili 2018- Adattamento postazioni di lavoro a favore di persone con disabilità: approvazione criteri e modalità per l’erogazione dei contributi e trasferimento risorse all’Agenzia Regionale per il lavoro” che definisce “criteri e modalità per l’erogazione dei contributi finalizzati all’adattamento dei posti di lavoro”.

Successivamente con Determina dirigenziale 1342 del 19/12/2018 è stato approvato un “Avviso pubblico per la presentazione di domande di contributo per adattamento posti di lavoro a favore di persone con disabilità – Fondo Regionale Disabili. Procedura di presentazione just in time”.

- **Supportare l’attuazione della Conferenza regionale per l’occupazione delle persone con disabilità**

Relativamente alla realizzazione della terza Conferenza regionale per l’occupazione delle persone con disabilità, così come previsto, l’Agenzia si è impegnata nell’assicurare un supporto organizzativo e logistico all’attività dei gruppi di studio tematici attivati:

- Tavolo tematico 1 - Transizioni;
- Tavolo tematico 2 - Integrazione servizi;
- Tavolo tematico 3 - Nuove tecnologie;

Gli esiti del lavoro dei gruppi sono confluiti in tre documenti tematici, sono stati inoltre predisposti un rapporto di monitoraggio sull’inclusione lavorativa delle persone con disabilità e un allegato statistico sui dati a livello territoriale disponibili sul sito dell’agenzia.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Di seguito si esplicitano alcuni dati relativi alle attività realizzate dagli uffici del CM.

Servizi di collocamento mirato (Cittadini)	BO	FE	FC	MO	PR	PC	RA	RE	RN	Totale
Flusso iscrizioni/reiscrizioni	1.428	517	726	962	565	387	644	431	605	6.265
N. patti stipulati	2.877	1.431	1.241	2.697	1.088	1.307	1.475	1.768	1.639	15.523
N. persone interessate dai patti	2.678	1.214	1.170	2.272	1.043	1.307	1.370	1.636	1.376	14.066
N. colloqui di orientamento e verifica	2.616	1.366	2.248	2.000	3.384	933	1.271	1.851	1.650	17.319
N. persone rinviate ad attività specialistiche	432	920	410	361	547	483	9	1.669	568	5.399
N. tirocini promossi	221	12	0	50	234	-00	43	103	0	663

Servizi di collocamento mirato (Imprese)	BO	FE	FC	MO	PR	PC	RA	RE	RN	Totale
N. nulla osta rilasciati	834	168	648	587	399	292	428	446	305	4.107
N. richieste per preselezione/incontro domanda e offerta	563	223	210	304	290	151	150	147	230	2.268

Per quanto riguarda le persone iscritte al CM si vede come oltre 15.000 sono i patti di servizio stipulati a fronte di oltre 17.000 colloqui di orientamento e verifica realizzati. Oltre 5.000 sono le persone rinviate ad attività specialistiche e oltre 600 sono i tirocini promossi. Per quanto riguarda i servizi alle aziende oltre 2.000 sono state le richieste di preselezione/incontro domanda e offerta.

- I principali numeri emersi dalla Conferenza regionale per l'occupazione delle persone con disabilità**

**Persone avviate al lavoro tramite il collocamento mirato. Numero di assunzioni per persona. Distribuzione per genere. Dati di flusso periodo 2013-2017**

Numero di avviamenti	Valori assoluti		
	Uomini	Donne	Totale
1	7.482	6.159	<b>13.641</b>
2	760	620	<b>1.380</b>
3	140	73	<b>213</b>
4	31	26	<b>57</b>
5	11	10	<b>21</b>
6	4	4	<b>8</b>
7	1	1	<b>2</b>
8	1	-	<b>1</b>
9	-	-	-
> 10	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>8.430</b>	<b>6.893</b>	<b>15.323</b>

Fonte: Elaborazioni Ervet su dati forniti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna.

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

**Tabella 18 - Imprese soggette all'obbligo di assunzione ai sensi della L. 68/99 per ambito dimensionale e numero posti in obbligo al 31 dicembre dell'anno precedente – dati di stock per il periodo 2014-2017**

	Fascia A (oltre 50 dip.)	Fascia B (da 36 a 50 dip.)	Fascia C (da 15 a 35 dip.)	Totale imprese	Totale n. posti in obbligo
2014	6.784	1.303	4.529	<b>12.616</b>	<b>37.783</b>
2015	6.996	1.375	4.637	<b>13.008</b>	<b>38.935</b>
2016	7.350	1.464	5.037	<b>13.851</b>	<b>38.931</b>
2017	7.702	1.534	5.325	<b>14.561</b>	<b>40.125</b>

Fonte: Elaborazioni Ervet su dati forniti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna

### Avviamenti al lavoro tramite il collocamento mirato. Distribuzione per tipologia contrattuale e tempo di lavoro. Dati di flusso - periodo 2013-2017

Tipologia contrattuale	Tempo di lavoro			
	Full-time	Part-time	n.d.	Totale
Lavoro a tempo indeterminato	3.411	2.006	1	<b>5.418</b>
Lavoro a tempo determinato	6.341	5.142	1	<b>11.484</b>
Apprendistato	238	181	-	<b>419</b>
Altre tipologie di contratto	69	24	29	<b>122</b>
<b>Totale rapporti di lavoro</b>	<b>10.059</b>	<b>7.353</b>	<b>31</b>	<b>17.443</b>

Fonte: Elaborazioni Ervet su dati forniti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna.

### Stato del collocamento mirato al 31 dicembre di ogni anno. Per gli anni 2008 e 2013 fino al 2017

	2008	2013	2014	2015	2016	2017
n. posti in obbligo ex Legge 68/99	38.791	37.412	37.783	38.935	38.931	40.125
n. posti occupati	23.946	25.494	26.018	26.836	27.445	28.573
n. posti in diminuzione per compensazione in altre province	988	1.554	1.705	1.831	1.883	2.097
n. posti in aumento per compensazione verso altre province	604	828	968	1.039	1.163	1.418
n. posti esonerati	2.529	1.927	1.769	1.802	2.024	2.478
n. posti in sospensione	1.427	2.831	2.410	2.147	2.206	1.963
<b>n. posti totale scoperti al netto di occupati, esoneri, compensazioni e sospensioni</b>	<b>10.505</b>	<b>6.434</b>	<b>6.849</b>	<b>7.358</b>	<b>7.043</b>	<b>6.970</b>
<i>Di cui si è programmata la copertura ex art. 11 L.68/99</i>	2.754	2.267	2.408	2.874	2.811	3.011
<i>Di cui non si è programmata la copertura:</i>	Settore pubblico	2.149	2.172	2.289	2.082	1.901
	Settore privato	5.602	1.995	2.152	2.402	2.331
						1.985

Fonte: Elaborazioni Ervet su dati forniti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro - Regione Emilia-Romagna.

Come si evince dalle tavole, al netto dei posti occupati, esoneri, sospensioni e compensazioni il numero dei posti scoperti passa da 10.505 nel 2008 ai 6.970 del 2017.

### **2.2.4 L'attuazione di misure e progetti nazionali e regionali prioritari**

Nel 2018 sono state realizzate le attività necessarie a dare attuazione al Programma nazionale Garanzia Giovani. Specificamente, in relazione a:

- coordinamento delle attività in capo ai Centri per l'Impiego**

Sono state assicurate, da parte di tutti i CPI, le azioni di accoglienza, presa in carico, profiling e definizione del Patto di Servizio. Il tempo intercorso tra la registrazione e la presa in carico è stata mediamente di 9 giorni. In esito all'attività di istruttoria dei tirocini in Garanzia Giovani sono stati approvati 9 atti di autorizzazione che hanno coinvolto 5000 tirocinanti.

- promozione di azioni finalizzate a favorire, all'interno dell'utenza costituita dai giovani, cluster che presentano particolari problemi/risorse**

Al fine di supportare i giovani in un inserimento lavorativo qualificato sostenendo al contempo l'innovazione del sistema produttivo emiliano-romagnolo, è stato realizzato uno studio di fattibilità per la costituzione di sportelli per il lavoro autonomo, ai sensi dell'art.10 Legge 81/2017. Lo studio è stato realizzato da parte di un Gruppo tecnico appositamente costituito con D.D. n. 19761 del 6/12/2017.

A seguito del lavoro di questo Gruppo:

- è stato fornito un contributo per la redazione della bozza di protocollo tra Regione e Comitato Unico delle Professioni per l'attivazione di sportelli lavoro autonomo;
- è stata definita una bozza della figura professionale di esperto di start up di impresa;
- è stato realizzato un monitoraggio dei servizi esistenti presso i CPI e una proposta di incrocio domanda/offerta per il lavoro autonomo;
- è stata definita una proposta per la realizzazione di un Fondo regionale per il microcredito per la nascita di nuove imprese e la crescita di attività di lavoro autonomo e libero professionale per i cittadini e le microimprese del territorio regionale.

Inoltre, l'Agenzia ha provveduto a fornire ai servizi competenti della Direzione generale Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa, tutta la documentazione tecnica necessaria, in base alle richieste effettuate da parte degli organismi nazionali e comunitari.

Di seguito alcuni dati di risultato del programma sviluppato in Emilia-Romagna.

<i>L'attuazione della Garanzia Giovani in Emilia-Romagna fino al 2018</i>	
<b>Misure attivate</b>	<b>N° Giovani coinvolti</b>
Accoglienza e informazioni sul programma	30.707
Accoglienza, presa in carico, orientamento	84.319
Orientamento specialistico o di II livello	28.579
Formazione	5.527
Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca	13
Tirocinio extra-curriculare	28.863
Servizio civile	405
Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	373

## **2.2.5 La gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali**

Per quanto concerne la gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali, l’Agenzia ha realizzato il proprio intervento in base alle disposizioni delle norme nazionali vigenti in questa materia (Dlgs 148/2015 e DL 109/2018).

Nel complesso sono stati garantiti:

- **Supporto tecnico alla Regione per la gestione residuale degli ammortizzatori sociali in deroga**

Sono state realizzate le istruttorie tecniche previste a seguito delle verifiche ispettive richieste agli Ispettorati territoriali del lavoro su un campione di domande di CIG in deroga pervenute alla Regione.

- **Presidio delle attività previste dall’intesa citata**

È stato inviato alle Banche, due volte al mese, l’elenco delle aziende in crisi che hanno richiesto ammortizzatori sociali.

- **Gestione delle richieste di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) e di licenziamenti collettivi a seguito di crisi industriali, in base alle procedure previste dalla normativa ordinaria ex L.223/91 e dal D.lgs. 148/2015**

Le attività hanno riguardato la costituzione di “tavoli di crisi”, la gestione delle convocazioni delle parti interessate (imprese, referenti regionali, Parti Sociali), nonché il presidio degli incontri. L’attività 2018 ha riguardato 31 tavoli di salvaguardia occupazionale presso l’Assessorato Attività Produttive. È stata inoltre assicurata la partecipazione, con funzione di supporto tecnico, alle procedure di accesso agli ammortizzatori sociali che si sono esplicate in 59 esami congiunti di cui 42 nei territori, 11 presso sede centrale dell’ARL e 6 presso il Ministero del Lavoro.

- **Razionalizzazione delle procedure**

Con la DGR 1653/2018 dell’11 ottobre 2018 è stato regolato il processo di autorizzazione degli ammortizzatori sociali razionalizzando, standardizzando e consolidando le procedure previste, per la parte riguardante in particolare gli impegni della Regione nei processi di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali degli ammortizzatori sociali per lavoratori occupati in aziende cessate o la cui situazione di crisi prosegue.

- **Supporto tecnico in merito all’utilizzo di ammortizzatori sociali a temperamento delle crisi aziendali**

Nell’anno considerato è stato fornito un supporto tecnico ai Centri per l’impiego per l’individuazione delle misure di politica attiva più idonee per i lavoratori coinvolti negli ammortizzatori sociali, in attuazione della Delibera della Giunta regionale n. 1563/2018. Gli accordi hanno avuto come oggetto l’attuazione di politiche coordinate per il lavoro, lo sviluppo territoriale e l’accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, da attivarsi al fine di salvaguardare l’occupazione in territori interessati dal prolungarsi di situazioni di crisi aziendali di particolare portata o cessazioni di attività parziale o totale delle aziende del territorio regionale.

Nel corso del 2018 l’Agenzia regionale per il lavoro ha quindi sottoscritto nella sede centrale due accordi collegati alle crisi aziendali che hanno previsto l’erogazione di politiche attive in favore dei lavoratori sospesi, mentre altri 3 accordi sono stati sottoscritti nelle sedi territoriali di Reggio Emilia, Bologna e Rimini.

## **2.2.6 L'attuazione della LR 14/2015 e delle norme di contrasto alla povertà**

Relativamente alle azioni realizzate a supporto della L.R.14/2015 e delle norme di contrasto alla povertà l'Agenzia ha realizzato tutte le attività necessarie ad una completa attuazione sia a livello centrale che a livello territoriale di distretto.

Nel complesso sono stati garantiti:

- Supporto al processo di elaborazione del Programma triennale regionale e dei Piani annuali per il 2018 elaborati a livello distrettuale dai soggetti rappresentanti dei 3 servizi e approvati con Decreto del Presidente**

L'Agenzia ha supportato i 38 distretti sanitari per la programmazione 2018 – 2020 in tutte le fasi del processo, che va dalla predisposizione e invio dei format dei Piani annuali e Programmi triennali, fino alla verifica della corretta compilazione dei documenti programmati, finalizzata alla redazione degli Atti di approvazione da parte dei servizi competenti (DGR 73/2018, Programmazione integrata dei servizi pubblici del lavoro, sociale e sanitario 2018-2020).

- Piena attuazione, per l'ambito di competenza “lavoro”, dei Piani annuali, approvati con Decreto del Presidente n° 247 del 16 dicembre 2016 “Approvazione degli Accordi di programma e dei Piani integrati previsti dall'art. 4 della L.R.14/2015” e avvio dell'attuazione dei Piani annuali approvati nel 2018**

È stato realizzato il supporto ai servizi dei territori “lavoro, sociale e sanitario” nelle fasi di valutazione e progettazione dei programmi personalizzati attraverso la gestione di un servizio di help desk dedicato tramite account mail e all’implementazione e costante aggiornamento di una sezione di faq consultabile all’interno del sito dell’Agenzia.

A supporto dell’attuazione della nuova programmazione 2018 sono stati inoltre realizzati incontri con gli attuatori e i referenti dei 3 servizi di ciascun distretto.

Nel mese di dicembre si è dato inoltre avvio all’attuazione dei Piani annuali approvati per il 2018. A tal proposito è stato realizzato un incontro con tutte le equipe dei territori nel quale sono state illustrate le principali modifiche operative derivanti dalla DGR 73/2018, “Programmazione integrata dei servizi pubblici del lavoro, sociale e sanitario 2018-2020” e dalla DGR n.1770/2018 “Approvazione delle operazioni presentate a valere sull’Invito approvato con propria deliberazione n. 1258/2018. Inserimento al lavoro, inclusione sociale e autonomia, attraverso il lavoro, delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità - L.R. 14/2015”.

- Sviluppo dell'integrazione con i Servizi sociali, i Servizi Sanitari e con gli Uffici di Piano del territorio e della collaborazione con i soggetti attuatori**

Durante tutto l’anno l’Agenzia ha supportato la Regione nell’organizzazione degli incontri del Tavolo inter-istituzionale L.R.14/2015.

Tali incontri sono serviti per raccogliere le risultanze dei territori relativamente all’attuazione della legge e a condividere modalità e regole operative e procedurali per la gestione delle attività delle equipe multi-professionali e dei responsabili di caso individuati dalle equipe come “case manager” per ciascun soggetto fragile.

Parallelamente a questa attività e al fine di verificare una corretta attuazione delle misure previste all’interno dei programmi personalizzati sono stati realizzati incontri periodici con i soggetti attuatori, durante i quali si è verificato e raccolto aspetti problematici e criticità dal punto di vista attuativo e condiviso regole e linee guida di gestione degli interventi.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

### **• Monitoraggio e individuazione di proposte per qualificare l'attuazione della legge**

Relativamente alle attività di monitoraggio e valutazione nel corso del 2018 sono stati realizzati:

- un monitoraggio settimanale delle attività svolte al fine di verificare l'andamento della spesa e le diverse attività svolte dai territori. Tale monitoraggio è stato puntualmente condiviso sia a livello centrale con i referenti dei servizi pubblici coinvolti, sia con i referenti per l'attuazione della legge dei diversi distretti;
- la redazione del documento tecnico in ottemperanza di quanto stabilito dall'art.31 della legge nel quale si stabilisce che "L'Assemblea legislativa esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e ne valuta i risultati ottenuti. A tal fine, con cadenza triennale, la Giunta presenta alla commissione assembleare competente una relazione sull'attuazione della legge, che fornisca, per le diverse categorie di destinatari coinvolti, informazioni su: a) le attività svolte; b) i soggetti coinvolti, pubblici e privati; c) i tirocini attivati ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera d) della legge regionale n. 17 del 2005; d) i risultati raggiunti rispetto all'inserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale. La Giunta presenta alla commissione assembleare competente, in sede di prima applicazione, un rapporto sull'attuazione della presente legge intermedio rispetto alla cadenza di cui al comma 1.3. Le strutture della Giunta, i servizi per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari si raccordano per la migliore valutazione della presente legge da parte dell'Assemblea legislativa."

Di seguito alcune tabelle esemplificative di quanto raccolto e osservato nella presente relazione oltre che i dati aggiornati al mese di dicembre relativamente all'attuazione della legge in termini di utenti profilati e programmi personalizzati sottoscritti.

L'indicazione del numero delle equipe mostra come, in media, tutti i distretti abbiano dichiarato di avere **1 equipe attiva sul territorio**, che per il **71% dei casi**, ha una composizione variabile.

È quindi da intendersi che l'integrazione tra servizi avviene attraverso il coinvolgimento di diversi operatori, chiamati a partecipare alle riunioni d'équipe in base al caso trattato.

#### **Numeri medio di equipe multiprofessionali per distretto sanitario**

	<b>VALORE</b>
<b>NUMERO MEDIO EQUIPE MULTIPROFESSIONALI PER DISTRETTO SANITARIO</b>	<b>1</b>

Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro

Per una comprensione più approfondita dei casi analizzati, si specifica che nel 73,3 % dei casi viene dichiarato che le equipe prevedono il coinvolgimento di ulteriori figure professionali.

Nella maggior parte dei casi il coinvolgimento riguarda assistenti/operatori sociali.

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

### Periodicità degli incontri delle equipe multiprofessionali – valori percentuali

PERIODICITÀ	VALORE
SETTIMANALE	34,3%
OGNI 15 GG	55,3%
OGNI 3 SETTIMANE	2,6%
3 VOLTE AL MESE	2,6%
MENSILE	2,6%
VARIABILE IN BASE ALLE ESIGENZE	2,6%

Elaborazioni Agenzia Regionale per il Lavoro

Gli incontri gestiti con la periodicità di cui alla tabella precedente consentono alle equipe di esaminare, mediamente, 18 casi al mese e per 15 di questi, ogni mese, si arriva alla definizione e sottoscrizione del programma personalizzato.

RILEVAZIONE al 21 12 2018	TOTALE	di cui Comuni	di cui Asl	di cui Cpi	di cui disabili	NOTE PER LA LETTURA
PROFILO TRATTATI EX LEGGE 14	21021	6048	1473	13500	684	numero totale di profili trattati alla data indicata
di cui:						
PROFILO ANNULLATI	3178	959	208	2011	92	numero profili che sono stati annullati per errori o altre motivazioni
UTENTI CON ACCESSO NON SUPERATO	7132	190	88	6854	-	numero profili che in fase di accesso non hanno raggiunto il punteggio minimo per passare all'approfondimento
UTENTI CON ACCESSO IN CORSO	1446	234	102	1110	-	numero profili che non hanno ancora completato la fase di accesso
UTENTI CON ACCESSO SUPERATO	9265	4665	1075	3525	592	numero profili che hanno raggiunto il punteggio minimo per passare all'approfondimento
di cui:						
PROFILO IN CORSO DI VALUTAZIONE APPROFONDITA	1856	464	146	1246	45	numero di utenti per i quali si necessita o è già stata avviata la valutazione approfondita
UTENTI CON PROGRAMMI IN FASE DI DEFINIZIONE	82	39	23	20	20	numero di utenti per i quali l'equipe sta definendo il programma personalizzato ma non è stato ancora condiviso e sottoscritto con la persona
UTENTI CON PROGRAMMI SOTTOSCRITTI	6161	3524	832	1805	485	numero di utenti per quali è stato definito, condiviso e sottoscritto il programma personalizzato
UTENTI PER I QUALI DEVE AVVIARSI IL LAVORO DELL'EQUIPE	978	586	69	323	37	utenti che hanno un profilo che consente la presa in carico integrata ma per i quali l'equipe non ha ancora iniziato a definire il programma
UTENTI ESCLUSI DALLA PROGRAMMAZIONE PER PROFILO "BASSO"	181	49	3	129	3	utenti che hanno un profilo che non raggiunge il punteggio minimo per attivare l'equipe
UTENTI ESCLUSI DALLA PROGRAMMAZIONE PER PROFILO "ALTO"	7	3	2	2	2	utenti che hanno un profilo che supera il punteggio massimo per attivare l'equipe

Nella tabella si evidenzia come siano altre **21.000** le persone trattate attraverso il profilo di fragilità, di queste oltre **7.000** (6161 utenti più 978 utenti come specificato in tabella sopra) **sono risultate fragili secondo le regole definite e quindi hanno avuto una presa in carico integrata da parte di una equipe multidisciplinare.**

Relativamente alle altre misure di contrasto alla povertà dei **21.000 utenti trattati** il 14% ha anche fatto richiesta per beneficiare di queste misure.

Il dato apparentemente molto basso può in parte essere ricondotto al fatto che nel primo anno di attuazione della LR 14/2015 si è stabilito, con DGR 2324/2016, di destinare la presa in carico integrata alle **persone prive di lavoro e quindi disoccupate**, mentre per usufruire di benefici quali SIA, Rel o ReS **non è indispensabile presentare tale condizione e l'accesso è consentito anche a persone occupate/sottoccupate**. Ciò ha reso difficile la sovrapposizione tra le due platee di utenti.

Per tutti i beneficiari delle misure di contrasto alla povertà comunque, così come definito dalle norme, è stata garantita la presa in carico delle persone in età da lavoro e in condizione, a seguito della valutazione dei servizi, di accedere a percorsi di riqualificazione/inserimento lavorativo. Per

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

questi pertanto è stato sottoscritto presso i centri per l'impiego il patto di servizio e previste misure di politica attiva adeguate.

### **2.2.7 L'attuazione del Progetto Migranti**

Nel corso del 2018 è stato realizzato un progetto finalizzato a migliorare il livello occupazionale dei cittadini stranieri residenti nel territorio regionale. Obiettivi principali del progetto sono:

- realizzare misure di politica attiva finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo dei cittadini immigrati che tengano conto della loro specificità socio-professionale;
- migliorare l'offerta di servizi per il lavoro nei confronti dei cittadini immigrati per la costruzione di un percorso individuale di lavoro e inclusione;
- sperimentare specifiche azioni verso target connotati da caratteristiche peculiari, quali, ad esempio le donne immigrate e i minori non accompagnati;
- delineare e attuare modalità innovative di erogazione dei servizi e sviluppare nuove proposte di misure di politica attiva;
- monitorare l'andamento e i risultati del progetto ai fini del miglioramento dei servizi.

In questa chiave nel corso del 2018 le attività realizzate hanno portato a:

- produrre un "Report relativo alla mappatura territoriale sulle presenze e servizi dedicati alle persone migranti";
- realizzare una "Indagine sui servizi dedicati alle persone migranti disponibili";
- progettare un "Modello d'intervento da parte degli operatori dei centri per l'impiego per la presa in carico e l'accompagnamento all'inserimento lavorativo nell'ambito della rete pubblico-privato".

Il modello predisposto è stato implementato in tutti i CPI del territorio. Come si evince dalla tabella gli operatori dei CPI hanno sottoscritto nel corso del 2018, 46.638 patti di servizio con utenti stranieri.

<b>Servizi ordinari (Cittadini)</b>	<b>BO</b>	<b>FE</b>	<b>FC</b>	<b>MO</b>	<b>PR</b>	<b>PC</b>	<b>RA</b>	<b>RE</b>	<b>RN</b>	<b>Totale</b>
Flusso DID	26.455	8.303	7.228	15.515	5.875	6.286	8.095	7.302	6.548	91.607
Numero patti Stipulati	31.341	16.195	7.352	30.165	8.996	12.217	15.192	17.225	13.929	152.612
<i>di cui stranieri</i>	9.909	3.954	2.228	9.420	3.106	4.268	4.894	4.916	3.943	46.638

### **2.3 Obiettivi relativi alle funzioni trasversali di supporto ai servizi**

Per garantire i servizi che le unità organizzative territoriali, ossia CPI e CM, erogano all'utenza finale, l'ARL ha intrapreso un percorso di potenziamento degli strumenti tecnologici o organizzativi utili migliorare la modalità di erogazione delle proprie prestazioni.

### **2.3.1 Sviluppo e gestione dei sistemi informativi per il lavoro**

Le attività di aggiornamento, manutenzione e sviluppo dei sistemi informativi hanno perseguito gli obiettivi individuati all'interno del Piano di attività:

- **Mantenere costantemente allineati i Sistemi Informativi Regionali alle innovazioni normative introdotte a livello nazionale**

È stato effettuato l'aggiornamento e la manutenzione evolutiva dei sistemi informativi regionali al fine di allinearli agli standard adottati nell'ambito del SIU (Sistema Informativo Unitario). L'Agenzia ha assicurato un costante allineamento dei servizi resi disponibili nell'ambito della cooperazione applicativa.

- **Sviluppare la collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e soggetti accreditati alle prestazioni per il lavoro**

È stata sviluppata un'applicazione relativa al processo di attuazione delle misure di politica attiva (in carico ai soggetti accreditati) previste nei Patti di servizi (di responsabilità dei CPI). L'applicazione consente la trasmissione delle informazioni dal CPI al soggetto accreditato, il monitoraggio del grado di attuazione, la condivisione dell'appuntamento con il soggetto accreditato da parte dell'utente contestualmente alla sottoscrizione del Patto di servizio.

- **Migliorare la qualità dell'integrazione tra i diversi enti pubblici per l'attuazione di specifici interventi**

È stato aggiornato l'applicativo informatico a supporto dell'attuazione della L.R. 14/2015 in particolare relativamente a:

- gestione dei budget distrettuali;
- aggiornamento del format per il trattamento dei dati della privacy in esecuzione del Regolamento Europeo n. 679/2016;
- adeguamento delle funzionalità del portale Assister per la gestione della programmazione 2018, in attuazione delle misure previste dalla DGR 1258/2018 di competenza dell'équipe multiprofessionale.

- **Supportare l'attuazione delle politiche attive per il lavoro**

È stata apportata una modifica al sistema relativamente alla identificazione delle misure da prevedere nei Patti di servizio sottoscritti nell'ambito del programma Garanzia Giovani.

- **Dare attuazione, dal momento della sua approvazione, alla nuova Legge Regionale sui tirocini**

Sono stati realizzati i lavori istruttori allo sviluppo dell'applicativo di supporto all'attuazione della nuova Legge regionale sui Tirocini. Il rilascio dell'applicazione è stato posticipato al 2019.

- **Integrare e aggiornare i servizi on line rivolti ai cittadini e alle imprese**

È stata sviluppata una App che consentirà la fruizione di alcune funzionalità oggi presenti nel portale Lavoro per Te, come ad esempio, l'incontro domanda/offerta di lavoro, con strumenti mobile. La messa in produzione della App è stata posticipata al 2019 in vista della valutazione dell'opportunità di prevedere, tra i suoi servizi, alcune attività connesse al Reddito di Cittadinanza. Infine, è stato completato il modulo per l'orientamento on line

- **Assicurare un monitoraggio quali-quantitativo stabile delle azioni realizzate e dei risultati prodotti per restituire all'utente le informazioni dovute e fornire a operatori e decisori elementi per migliorare il sistema dei servizi**

Nel corso dell'anno sono stati realizzati diversi monitoraggi, in funzione di specifiche richieste da parte delle Istituzioni regionali (Assemblea Legislativa, singole componenti, Commissioni competenti) e Parti Sociali.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Un monitoraggio completo è stato prodotto per la produzione della relazione prevista dalla L.R. 17/2005 (“Clausola valutativa”). I dati ivi contenuti supportano il processo di riflessione ed elaborazione che le norme regionali affidano ai soggetti coinvolti nella concertazione istituzionale.

### **2.3.2 Sviluppo e gestione del sistema di accreditamento**

Mentre il 2017 si è configurato come l’anno di prima attuazione del sistema di accreditamento al lavoro della Regione Emilia-Romagna, il 2018 è stato l’anno della piena operatività di questo sistema.

In questo ambito, l’azione dell’Agenzia è stata finalizzata a:

- Assicurare il funzionamento del sistema dei soggetti accreditati secondo le norme al momento vigenti**

Un impegno rilevante ha riguardato, come previsto in fase di definizione del Piano di attività, la gestione delle nuove domande di accreditamento che si sono succedute nell’intero corso dell’anno portando a 28 il numero dei soggetti accreditati in Area 1 e 54 in Area 2.

Sono state inoltre autorizzate n. 3 nuove Agenzie per il lavoro all’esercizio dell’intermediazione e una autorizzazione di nuove sedi ad un soggetto già autorizzato all’intermediazione.

I soggetti accreditati sono stati costantemente informati, attraverso incontri loro rivolti, in merito all’attuazione di specifici programmi di intervento.

L’Agenzia ha reso inoltre disponibile ai soggetti accreditati l’accesso al Sistema Informativo Lavoro per le funzionalità relative per la presa in carico e la gestione dell’utenza secondo i programmi di politica attiva resi disponibili dalla Regione.

- Acquisire elementi sul funzionamento dei soggetti accreditati**

I soggetti accreditati, gli utenti a loro assegnati e le misure di politica attiva del lavoro previste nei relativi Patti di servizio sono stati oggetto di specifiche rilevazioni.

Si segnala, in particolare, il monitoraggio relativo alle misure previste dalla DGR 1205/2017. Oggetto di monitoraggio sono stati: i soggetti presi in carico e le loro caratteristiche, le prestazioni dei servizi per il lavoro progettate, avviate ed erogate e gli esiti occupazionali ottenuti.

Sono stati inoltre definiti gli indicatori per il monitoraggio dell’efficacia degli interventi realizzati dai soggetti accreditati in coerenza con quanto definito in relazione all’attuazione degli interventi di formazione professionale.

- Supportare la Regione nel processo di adeguamento e completamento del sistema di accreditamento regionale**

In questo ambito è stato definito il regime dei controlli da esercitarsi sui soggetti accreditati, sono stati delineati i requisiti per il mantenimento dell’accreditamento e modificati i criteri di presentazione delle domande di accreditamento (DD 828/2018).

Nel corso del 2018 la prevista attuazione dell’Intesa sottoscritta dalle Regioni e dal Ministero del Lavoro (DM del 11 gennaio 2018) in materia di accreditamento al lavoro non ha avuto luogo. Ciò ha reso necessaria l’approvazione di una delibera di proroga della DGR 1959.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Non si sono pertanto verificate le condizioni per una revisione dei requisiti di accreditamento in coerenza con le disposizioni definite a livello nazionale.

È stata approvata la Det. 806 del 3/8/2018 “Approvazione dell'elenco dei soggetti accreditati dei servizi per il lavoro in possesso dei requisiti di cui alla DGR 1959/2016 che hanno risposto all'avviso approvato con determina n.134/2016 e s.m. e delle relative variazioni – XVI elenco”; con la quale sono state disciplinate le modalità con cui i Soggetti accreditati debbano comunicare le variazioni dell'accreditamento che riguardano in particolare le sedi, il personale e le relazioni, sono stati definiti i termini per l'acquisizione dei documenti contabili per consentire all'ARL di verificare il mantenimento dei requisiti dell'accreditamento ed infine sono stati indicate le modalità per i controlli anche in loco nei confronti dei Soggetti stessi.

<b>Area di accreditamento</b>	<b>Soggetti accreditati</b>
Area 1	28
Area 2	54

### **Area di accreditamento 1**

<b>Territorio</b>	<b>Numero di sedi accreditate</b>	<b>Territorio</b>	<b>Numero di sedi accreditate</b>
Bologna	51	Ravenna	24
Ferrara	19	Reggio	31
Forlì- Cesena	35	Rimini	17
Modena	30	Piacenza	18
Parma	21		
			<b>Total 246</b>

**Area di accreditamento 2**

Provincia	Distretto	Numero di sedi accreditate
BO	Reno Lavino Samoggia	8
BO	Città di Bologna	26
BO	Imola	6
BO	Pianura est	12
BO	Pianura ovest	7
BO	Appennino Bolognese	3
BO	San lazzaro di Savena	8
BO	Cesena - Valle del Savio	6
FC	Forlì	7
FC	Rubicone	2
FE	Centro – Nord	7
FE	Ovest	4
FE	Sud – Est	4
MO	Carpi	3
MO	Castelfranco Emilia	1
MO	Mirandola	2
MO	Modena	7
MO	Pavullo sul Frignano	2
MO	Sassuolo	3
MO	Vignola	1

Provincia	Distretto	Numero di sedi accreditate
PC	Levante	2
PC	Piacenza	6
PC	Ponente	2
PR	Fidenza	4
PR	Parma	10
PR	Valli del Taro e Ceno	3
PR	Ovest	1
RA	Faenza	5
RA	Lugo	5
RA	Ravenna	7
RE	Castelnovo ne Monti	2
RE	Correggio	3
RE	Guastalla	2
RE	Montecchio Emilia	3
RE	Reggio Emilia	8
RE	Scandiano	2
RN	Rimini	6
RN	Riccione	5
<b>TOTALE</b>		<b>195</b>

**2.3.3 Sviluppo e gestione dell’Osservatorio Mercato del lavoro**

L’Osservatorio Mercato del Lavoro si è confermato come uno strumento fondamentale per la programmazione, realizzazione e controllo delle politiche attive del lavoro e della rete dei soggetti che le attuano. In riferimento al 2018, le azioni prioritarie dell’Agenzia erano:

- **Assicurare la produzione periodica dei report sul mercato del lavoro**

Nel 2018 sono stati prodotti e diffusi, con cadenza trimestrale, report sull’andamento del mercato del lavoro sia a livello provinciale che a livello regionale unitamente al report annuale sull’andamento del mercato del lavoro regionale. I report sono stati resi disponibili attraverso la pubblicazione nel portale dell’Agenzia. I report complessivamente prodotti sono stati 27, compreso un report regionale sul lavoro dei giovani a supporto dello sviluppo del piano regionale sui giovani

- **Rafforzare la conoscenza dei mercati del lavoro locali e accompagnare la programmazione delle misure di politica attiva del lavoro e dei relativi servizi erogati tramite la Rete Attiva per il Lavoro**

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Attraverso l'utilizzo di dati rilevabili dal Sistema Informativo Lavoro sono stati inseriti nei report sul mercato del lavoro dati relativi all'andamento di questo a livello provinciale.

- Migliorare la qualità delle analisi e dei relativi report**

Le rilevazioni sul mercato del lavoro regionale si sono avvalse, nel 2018, degli esiti di un processo di costante affinamento sia dei dati utilizzabili che delle modalità di rilevazione. È stato previsto di affinare l'analisi sui percorsi dei lavoratori e delle lavoratrici per comprenderne le carriere ed individuare altresì specifici target, per verificare l'efficacia o meno di misure di politica del lavoro attivate nell'ottica del rafforzamento dell'occupabilità delle persone (si pensi ad esempio al tirocinio e all'apprendistato, all'orientamento, all'assegno di ricollocazione). Si tratta di ambiti d'indagine su cui è oggi possibile lavorare grazie al data base statistico costruito partendo dai dati amministrativi del SILER. Ai fini di un miglioramento della qualità delle analisi che possano supportare il lavoro dei CPI, sono stati realizzati incontri periodici di coordinamento della rete territoriale per la definizione delle regole di produzione dei report dei servizi a livello provinciale.

- Supportare l'attività di governo della Rete Attiva per il Lavoro**

È stato progettato e attivato un sistema di monitoraggio che consente di rilevare il funzionamento dei CPI e dei soggetti accreditati, in modo da mettere l'Agenzia in condizione di formulare proposte da presentare alla Regione per il miglioramento della rete.

## **2.4 Obiettivi di funzionamento e piani delle attività**

I piani delle attività corrispondono agli obiettivi attribuiti ai dirigenti e discendono dagli obiettivi strategici o di direzione. Questa sezione relativa agli obiettivi è rilevante in quanto costituisce l'area attraverso la quale l'organizzazione da un lato declina gli obiettivi strategici in azioni operative, dall'altro promuove l'efficacia e l'efficienza della gestione generale. La valutazione degli obiettivi dirigenziali deve essere uno strumento attraverso il quale i dirigenti e tutto l'apparato gestionale mantengono una tensione elevata verso il risultato, per questa ragione gli obiettivi vengono formulati con la consapevolezza che per raggiungere il massimo risultato (pari al 100%) è necessario un impegno superiore a quello dovuto per la gestione ordinaria e il contributo individuale deve essere caratterizzato da una "non ordinaria" combinazione di capacità manageriali.

Gli obiettivi operativi consentono la valutazione dei risultati della performance dell'attività dirigenziale sotto il profilo quantitativo e costituiscono la valutazione complessiva del dirigente e delle posizioni organizzative nonché di eventuali collaboratori di categoria D titoli di specifiche responsabilità.

Nel corso del 2018 l'ARL:

- ha perseguito obiettivi di miglioramento e innovazione dei servizi, attraverso logiche di potenziamento dei servizi stessi e dotandosi degli strumenti necessari per poter prevedere nuovi modelli organizzativi;
- ha avviato l'attuazione della riorganizzazione dei servizi territoriali e di staff secondo il disegno contenuto nello Statuto dell'Agenzia, che vede i servizi di staff come erogatori di attività ai servizi

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

territoriali per conseguire risultati di razionalizzazione organizzativa nell'uso delle risorse e di semplificazione dei processi;

- ha realizzato il proprio piano di attività articolandolo in sette sezioni. Si tratta dei piani dei Servizi: "Affari generali, bilancio e risorse umane", del Servizio "integrativo politiche del lavoro", e dei quattro servizi territoriali cui si aggiunge il piano della Direzione dell'ARL. I piani hanno un'articolazione in obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione, attività trasversali di Direzione, obiettivi di Servizio derivanti da funzione o responsabilità. Il piano della Direzione presenta gli obiettivi strategici di Direzione, i coordinamenti delle attività trasversali, lo sviluppo dei sotto obiettivi. I piani specificano per ogni obiettivo una breve descrizione analitica, il responsabile dell'attività, tutti i collaboratori coinvolti, gli ambiti di valutazione delle prestazioni. Sono specificati inoltre uno o più indicatori di risultato e relativo target. I piani stati sono implementati, monitorati e consuntivati con scadenze uniformi per tutte le strutture regionali sulla una piattaforma dedicata.

### **2.4.1 Organizzazione**

Sul piano organizzativo l'ARL ha definito la propria macro-organizzazione e approvato gli organigrammi della macro-struttura come evidenziato in figura. Inoltre, sulla base del regolamento di organizzazione, l'ARL ha approvato con determina n. 1059 del 16/10/2018 le proprie linee guida di organizzazione che definiscono le unità organizzative implementabili nella micro-struttura e i rapporti tra il direttore e i dirigenti per l'approvazione della stessa, nello specifico, all'interno dell'ARL Nell'ambito di ciascun Servizio il dirigente può istituire, previo assenso del Direttore dell'ARL, unità organizzative di terzo livello, unità di progetto e gruppi di lavoro.



Figura 1 - Macrostruttura dell'ARL

### **2.4.2 Sviluppo delle risorse umane**

Con la DGR n. 807 del 28 maggio 2018 è stato disposto, da parte della Giunta regionale, l'indirizzo nei confronti dell'ARL di provvedere all'attuazione di quanto previsto dalla legge di bilancio statale 2018 in materia di trasferimento del personale e di stabilizzazione, nonché l'approvazione di uno schema di convenzione tra la Regione, l'Agenzia, le Province e la Città metropolitana di Bologna per disciplinare le modalità di rimborso degli oneri di gestione delle spese per il personale e per l'utilizzo dei beni immobili, sedi di uffici dell'ARL stessa.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Il trasferimento del personale dalle Amministrazioni provinciali e dalla Città metropolitana all’Agenzia è avvenuto a far data dal 1 giugno 2018 e ha riguardato 400 persone. Sono state, inoltre, previste le procedure per la stabilizzazione mediante assunzione diretta delle persone in possesso dei requisiti di cui all’art 20 comma 1 del d.lgs. 75 del 2017, attuate con determina dirigenziale n. 728 del 17 luglio 2018 ed hanno coinvolto 35 persone. Sul versante del rafforzamento dell’organico dei CPI e dei CM sono state inoltre concluse le procedure selettive per l’assunzione di 143 operatori a tempo determinato e 13 operatori a tempo indeterminato. L’assegnazione ai diversi ambiti territoriali del personale sopraccitato ha tenuto conto delle disparità nella presa in carico degli utenti. Nello specifico si è preso a riferimento il numero delle DID e dei patti stipulati nel 2017 per il collocamento ordinario e variabili analoghe per il collocamento mirato e si sono rapportati questi valori al contingente da assegnare in funzione dell’esigenza di riequilibrare il numero delle persone in carico a ciascun operatore. In tal modo è stato rafforzato l’organico dei centri con maggiori sofferenze. Da una media regionale di 436 patti di servizio per ciascun operatore nel 2017 si è passati ad una media di 294 patti, inoltre a Piacenza, Modena e Bologna dove si registravano le maggiori criticità si è registrato un netto miglioramento.

Sono state, inoltre, progettate e realizzate attività formative su tematiche trasversali come la trasparenza, l’anticorruzione, il codice di comportamento ecc. che hanno coinvolto tutti i dipendenti dell’ARL.

Nel corso del 2018, infine, sono state completate le procedure di mobilità volontaria ai sensi dell’art 30 del Dlgs n.165/2001 per l’acquisizione di personale di categoria C e D per il rafforzamento del Servizio Affari generali, bilancio e risorse umane che hanno riguardato complessivamente 14 unità.

Nell’anno in esame l’attività relativa alla gestione delle presenze, congedi, registrazione delle malattie e tutte le attività di gestione del personale anche a seguito del trasferimento del personale delle province e della C.M. di Bologna è stato regolarmente espletato.

Questo ha comportato, inoltre, la redazione della determina n. 529 del 2018 riguardante la disciplina dell’orario di lavoro, la circolare applicativa del 30 luglio, la costituzione di un gruppo di referenti territoriali per il supporto alla gestione dei diversi istituti connessi al rapporto di lavoro. Con la determina n. 1161 del 15/11/2018 è stato approvato il disciplinare sull’istituto del rapporto di lavoro part time.

Nell’aprile del 2018 è stata eletta la rsu dell’Agenzia e nel corso 2018 si sono svolti 5 incontri per raggiungere un accordo stralcio per il trattamento accessorio del personale dipendente non dirigente.

C’è stato infine un allineamento, da parte dell’Agenzia, relativamente a strumenti di welfare aziendale, quali trasporti pubblici e polizza sanitaria, in maniera analoga a quanto in precedenza compiuto dalla Regione Emilia-Romagna.

### **2.4.3 Contabilità e controllo di gestione**

Nel corso del 2018 sono state adottate con determinazione dirigenziale n.1362 del 28/12/2018 le “Linee guida per un sistema di Controllo di Gestione dell’Agenzia regionale per il Lavoro dell’Emilia-Romagna”, quale azione per l’introduzione nel sistema gestionale e operativo dell’Agenzia di un sistema di controllo di gestione.

A tale scopo è stata svolta una analisi sull’attività dell’Agenzia nell’ambito del servizio di “Assistenza tecnica per la predisposizione del bilancio, dei rendiconti, delle variazioni dell’Agenzia Regionale per il Lavoro dell’Emilia-Romagna”, affidato ad uno studio professionale esterno.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

L'analisi si è sviluppata, a partire dall'assetto territoriale dell'Agenzia regionale che comprende una struttura centrale a Bologna, con la direzione e due Servizi di staff o trasversali e n. 47 unità operative territoriali, e precisamente n. 38 CPI e n. 9 CM distribuiti su tutto il territorio regionale.

Nella definizione di linee guida per il controllo di gestione dell'ARL, tenendo conto dal fatto che l'Agenzia opera in un contesto pubblico che eroga servizi ad una universalità di utenti sono state valutate principalmente le dinamiche della spesa e dell'efficacia dei servizi. In tale situazione, la costruzione del sistema prevede le seguenti fasi:

- A. la predisposizione di un piano dettagliato degli obiettivi per ognuna delle 47 unità operative, da considerare come i centri di costo del sistema, e quindi come l'unità minima di rilevazione dei risultati;
- B. la rilevazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi individuati ed espressi da indicatori sintetici, da definire sulla base di dati informativi di base quali: costo del personale, costi di funzionamento quali flussi di Patti di servizio;
- C. la valutazione dei risultati predetti in rapporto al piano degli obiettivi, al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza e il grado di economicità dell'azione intrapresa;
- D. la realizzazione di eventuali azioni correttive.

La fase della programmazione è avvenuta in corrispondenza con l'attività di formazione del documento del bilancio di previsione.

### **2.4.5 Risorse tecnologiche e logistiche**

In relazione alle risorse tecnologiche e alla logistica, le attività svolte nel corso del 2018 sono state finalizzate a completare il processo di trasferimento del personale dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna all'Agenzia, rendendo disponibili e fruibili le strutture e le necessarie dotazioni tecnologiche. Nello specifico, sono state effettuate le seguenti attività:

- sopralluogo in tutti i capoluoghi del territorio e relativi Centri per l'impiego e Collocamenti Mirati, al fine di concordare con i Responsabili dei CPI e i Referenti ICT locali il piano di intervento volto a collegare tutte le sedi del territorio alla rete regionale e a sostituire i PC e le attrezzature informatiche provinciali con quelle, di nuovo acquisto, dell'Agenzia Regionale Lavoro;
- è stato coordinato con il Servizio ICT Regionale e Lepida S.p.A. il piano di interventi volto a collegare ogni sede territoriale alla rete regionale, tramite connessione in fibra ovvero per mezzo collegamento ADSL TIM. In quest'ultimo caso, in particolare, è stato concordato con il Servizio ICT Regionale l'incremento alla velocità di 10Mb/s di tutte le linee che raggiungono attualmente le sedi territoriali non già collegate in fibra;
- è stato ultimato il collegamento alla rete regionale, con il supporto di Lepida S.p.A. e del Servizio ICT Regionale, di 16 sedi: Bologna, Alto Reno Terme, Imola, Minerbio, San Giovanni in Persiceto, San Lazzaro di Savena, Zola Predosa, Cesena, Forlì viale Salinatore e Forlì piazza Morgagni, Savignano sul Rubicone, Ferrara, Cento, Codigoro, Mirandola, Ravenna viale della Lirica, nelle stesse è stato installato il marcatempo regionale (30% del totale, sedi decentrate incluse);

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

- sono state programmate ed effettuate la fornitura dei PC di nuovo acquisto presso 14 sedi: Alto Reno Terme, Bologna, Imola, Minerbio, San Giovanni in Persiceto, San Lazzaro di Savena, Zola Predosa, Cesena, Forlì viale Salinatore e Forlì piazza Morgagni, Savignano sul Rubicone, Ferrara, Cento, Codigoro; l'installazione degli stessi, con relativa configurazione, formazione all'uso e configurazione delle stampanti in sede;
- per le sedi collegate al dominio regionale, è stato anche configurato l'ambiente Orma con la conseguente migrazione dei file precedentemente salvati su cartelle di rete provinciali, nelle raccolte documentali di Orma, definendo gli accessi alle stesse di tutti i collaboratori come concordato con i Responsabili delle singole sedi;
- è stato organizzato il servizio di ServiceDesk per fornire supporto informatico a tutti i collaboratori, dotati o meno di dispositivi dell'Agenzia Regionale Lavoro, sia sulle sedi territoriali che sulla sede centrale, in collaborazione con il Servizio ICT Regionale;
- è stato avviato il coordinamento del gruppo Referenti ICT della sede centrale e delle sedi territoriali;
- è stata effettuata la programmazione per gli acquisti informatici, per il biennio 2019/20, per il completamento della fornitura delle dotazioni informatiche che si renderanno necessarie anche a chiusura della Convenzione fra Agenzia Regionale Lavoro e Province;
- è stata garantita la partecipazione ai gruppi di lavoro Agenzia e Regionali inerenti materie ICT (ICT Comm, Cabina di regia Digitale, Gruppo Privacy).

Per quanto concerne le risorse logistiche sono stati assicurati la disponibilità e il funzionamento di tutti i 37 CPI. A tal fine, sono state prorogate, come previsto, le convezioni in essere con le amministrazioni provinciali.

Ulteriori attività sono state quelle volte all'attuazione delle procedure tecniche ed organizzative per:

- l'apertura del centro per l'impiego di Castelfranco Emilia, previsto nei primi mesi del 2019;
- il trasferimento della sede del Centro per l'Impiego di Rimini.

### **2.4.6 Anticorruzione e trasparenza amministrativa**

La funzione di prevenzione della corruzione all'interno dell'ARL, che si configura come una vera e propria nuova funzione amministrativa, deve intendere la corruzione solo in senso penalistico, quindi repressivo del termine, ma anche preventivo-anticipatorio, quindi di correzione della cattiva amministrazione, dove corrotto deve intendersi nel senso inglese del termine "corrupted" ossia danneggiato. La funzione verte intorno a quattro capisaldi normativi funzionali alla creazione di un nuovo sistema amministrativo di lotta alla corruzione ossia la L. 190/2012 (c.d. Legge Severino) che disciplina la funzione di prevenzione della corruzione, rafforza le misure repressive e favorisce la promozione di una cultura della legalità; il Dlgs 33/2013 (c.d. Decreto Trasparenza), di revisione della disciplina degli obblighi pubblicità PA e trasparenza dell'azione pubblica; 3) D.lsg. 39/2013 relativo al sistema di incandidabilità delle cariche e incompatibilità e inconferibilità degli incarichi; il DPR 62/2013 relativo al sistema dei codici etici e di comportamento per i dipendenti pubblici. Nello specifico, in riferimento alle tematiche citate, nel 2018 sono state effettuate le seguenti attività:

- **aggiornare la mappatura dei processi amministrativi** attraverso i quali si estrinseca l'attività dell'AARL e **l'attribuzione degli stessi alle aree di rischio corruttivo previste da ANAC** come prima attività caratterizzante la **valutazione del rischio**.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Tutti i processi sono stati inseriti, a seguito di una validazione in sede tecnica, nell'applicativo dedicato alla valutazione dei rischi, le cui risultanze sono state inserite come allegato al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa 2019-2021;

- **adottare il codice di comportamento dei dipendenti dell'ARL** con determina del Direttore n. 533 del 24/5/2018 al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
- **definire i criteri e le modalità di applicazione del D.lgs. 39/2013** con determina avente protocollo DLV/2018/1403 del 31/12/2018 che specifica le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi dell'art.35 bis del d.lgs. 165 del 2001 e degli artt. 6 e 13 del d.p.r. n. 62 del 2013 nell'ordinamento dell'agenzia regionale per il lavoro;
- **effettuare una prima giornata formativa** per tutti i dipendenti dell'Agenzia tenutasi il 31.10.2018 in presenza per tutti i collaboratori dei servizi aventi sede di servizio in Aldo Moro 38 e 18 e in videoconferenza fruibile on-line in diretta o successivamente per tutto il restante personale avente altra sede di servizio;
- **definire una casella di posta dedicata al whistleblower** ai cui accesso e controllo è ad uso esclusivo dell'RPCT e del dirigente dei servizi affari generali dell'Agenzia;
- **effettuare il monitoraggio annuale dei procedimenti disciplinari e dei reclami** inoltrati all'Agenzia, le cui risultanze sono state inserite come allegato al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa 2019-2021;

Sono state inoltre realizzate le seguenti attività:

- è stata costituita la **rete dei referenti per l'anti-corruzione** e la trasparenza dell'ARL (DD n. 394 del 24/4/2018) come gruppo di lavoro stabile e utile a raccordare le esigenze dei servizi di line con quelle dei servizi di staff in tema anticorruzione;
- è stata implementata una prima **sezione trasparenza del sito ARL** con le seguenti sezioni: disposizioni generali - atti generali - personale - avvisi, bandi, concorsi- bandi di gara- contratti e bilanci - performance - altri contenuti, e nel corso del mese di dicembre 2018 si è proceduto con un'analisi volta alla riprogettazione dell'intera sezione per adeguarla alla normativa in materia nel corso dei primi mesi del 2019;
- è stata programmata un'**attività di formazione** rivolta ai referenti per anticorruzione e trasparenza specificatamente dedicata agli obblighi di trasparenza amministrativa propedeutica al completo aggiornamento del portale della trasparenza amministrativa dell'Agenzia.

### **2.4.7 Raggiungimento degli obiettivi operativi**

Nel corso del 2018 è stata garantita particolare attenzione al monitoraggio dello stato di realizzazione degli obiettivi sulla base dell'andamento gestionale e del contesto esterno.

Di seguito si dà conto degli obiettivi di ogni singolo servizio di cui si compone l'Agenzia e del grado di raggiungimento relativo:

Agenzia Regionale per il lavoro
Grado di raggiungimento obiettivi di direzione e di servizio

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

100% - superato	<p><b>Piano di Direzione</b>      7 obiettivi di Direzione + 44 sotto obiettivi di direzione</p> <p><b>Piano Servizio AA.GG. Bilancio e Risorse Umane</b>      12 obiettivi di Servizio collegato al sotto obiettivo di Direzione -14 obiettivi relativi alle attività trasversali di Direzione +3 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p> <p><b>Piano Servizio Integrativo Politiche del Lavoro</b>      33 Obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione      4 Attività di Direzione + 28 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area Nord</b>      8 Obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione      6 attività trasversali di Direzione +11 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area EST</b>      11 Obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione + 6 attività trasversali di Direzione +9 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area Centro</b>      16 Obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione      6 attività trasversali di Direzione+ 13 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area ovest</b>      7 Obiettivi di Servizio collegati agli obiettivi di Direzione+      6 attività trasversali di Direzione+ 8 obiettivi di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p>
90-99% <b>Piano Servizio Operazioni area Centro</b>	<p><b>Piano Servizio Operazioni area Nord</b>      1 Obiettivo di Servizio collegato a sotto obiettivo di Direzione</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area Centro</b>      2 Obiettivo di Servizio collegato a sotto obiettivo di Direzione</p> <p><b>Piano Servizio Operazioni area ovest</b>      1 Obiettivo di Servizio collegato a sotto obiettivo di Direzione      1 obiettivo di Servizio derivanti da funzione/responsabilità</p>
80-89%	<p>1 Obiettivo di Servizio collegato agli obiettivi di Direzione <b>Piano Servizio Integrativo Politiche del Lavoro</b></p> <p>2 Obiettivo di Servizio collegato agli obiettivi di Direzione <b>Piano Servizio Operazioni area Nord</b></p>

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**

---

70-79%	0
60-69%	0
50-59% - raggiunto	0

Obiettivi operativi e ripartizione per soglia di raggiungimento

## **2.5 Criteri di performance**

### **2.5.1 Performance individuale**

Nel contratto integrativo collettivo per il personale, relativo all'anno 2018, sottoscritto in data 20/12/2018, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale si sono utilizzati i criteri già adottati dalla Regione Emilia-Romagna, in quanto applicabili al personale dell'Agenzia, con CCID del 27/07/2015 e relative schede di valutazione del personale non dirigente. Detti criteri hanno trovato applicazione solo dalla decorrenza del passaggio del personale dalle amministrazioni provinciali e dalla Città metropolitana di Bologna all'Agenzia stessa, passaggio intervenuto a partire dal 1 giugno 2018 che ha interessato circa 400 persone. Inoltre, sono state espletate le procedure per la stabilizzazione, mediante assunzione diretta, del personale in possesso dei requisiti di cui all'art 20 comma 1 del D.lgs. 75 del 2017, attuate con determina dirigenziale n. 728 del 17 luglio 2018, che hanno coinvolto 35 persone.

I criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per il periodo 01/06/2018-31/12/2018, sono stati definiti con il citato contratto integrativo collettivo per il personale, per l'anno 2018, che stabilisce il recepimento dei criteri adottati dalla Regione Emilia-Romagna, approvati con Determinazione n. 11544 del 30/09/2008.

### **2.5.2 Performance organizzativa**

Parimenti per quello che riguarda la performance organizzativa sono stati adottati per il 2018 i criteri in uso presso la Regione Emilia-Romagna.

### **2.5.3 Performance organizzativa dei dirigenti**

Con la determinazione n. 565 del 01/06/2018 sono stati confermati fino al 31/12/2018 gli incarichi dirigenziali ed è stato stabilito che la valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2018 fosse effettuata utilizzando l'apposito sistema già in uso presso la Regione Emilia-Romagna, come approvato con determinazione del Direttore Generale all'Organizzazione, Personale Sistemi Informativi e Telematica n. 13383 del 18/10/2007, contenente i criteri generali e la descrizione del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Ai fini della valutazione delle competenze organizzative agite sono state individuate, tra quelle previste nel citato sistema regionale, il cui apprezzamento è ritenuto maggiormente significativo con riferimento ai ruoli assegnati e agli obiettivi da realizzare nell'ambito dello specifico contesto organizzativo 2018, le seguenti:

## 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

1. gestione e sviluppo delle risorse umane
2. qualità e rapporto con i clienti interni/esterni
3. integrazione (intra e inter-organizzativa);

Per quanto concerne gli obiettivi si rinvia al Piano delle attività 2018 approvato con DGR n. 842 del 11-6-2018 e agli obiettivi operativi come inseriti nel sistema Integra.

### **3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Il bilancio dell'ARL per l'anno 2018, raffrontato con i valori del bilancio 2017, presenta i seguenti saldi:

	2018 (Bilancio ancora in fase di chiusura)	2017
ENTRATE (totale accertamenti)	35.052.142,93	32.169.598,23
USCITE (totale impegni)	34.792.216,93	19.310.669,21

Corrispondentemente i risultati di amministrazione sono i seguenti:

	2018 (dato presunto in quanto il bilancio è ancora in fase di chiusura)	2017
Risultato di amministrazione	16.445.828,66	20.358.510,77

Al fine di illustrare gli obiettivi della spesa e misurare i risultati di efficienza ed economicità nella gestione del bilancio è stata avviata la rappresentazione delle spese per missioni e programmi di seguito riportati nella tabella:

MISSIONE		PROGRAMMA		IMPEGNATO 2018
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	1	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	31.609.309,90
99	Servizi per conto terzi	1	Servizi per conto terzi e partite di giro	3.182.907,03

L'iter di approvazione del bilancio, a norma dell'allegato 2 del D.lgs. 118/2011 prevede l'approvazione da parte dell'agenzia entro il 30/4 di ogni anno, successivamente il bilancio viene inviato alla Giunta Regionale per la deliberazione di competenza.

Alla data di redazione del presente documento il bilancio dell'ARL è in fase di elaborazione, una volta approvato si darà corso agli obblighi di pubblicazione e trasparenza ex D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.