AGENZIA
REGIONALE
PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA

ALLEGATO A

PIANO DELLA PERFORMANCE

2019 - 2021

SOMMARIO

1 PREMESSA 5

2 INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI 7

2.1 Chi siamo 7

2.1.1 Il profilo dell'ARL 7

2.1.2 Le caratteristiche organizzative e gestionali 8

2.2 Come operiamo 9

2.2.1 Organi di governo 9

3 IDENTITÀ 11

3.1 L'amministrazione 11

3.1.1 Mandato istituzionale 11

3.1.2 Missione 12

4 ANALISI DEL CONTESTO 14

4.1 Criticità/Minacce 15

4.2 Opportunità 15

4.3 Punti di debolezza 16

4.4 Punti di forza 16

5 OBIETTIVI STRATEGICI 17

5.1 L'attuazione delle politiche attive per il lavoro 17

5.1.1 Gli Obiettivi in tema di servizi a lavoratori e imprese 17

5.1.2 Tirocini 18

5.2 I servizi per i disabili 19

5.3 L'attuazione di misure e progetti nazionali regionali prioritari 19

5.4 La gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali 20

5.5 L'attuazione della LR 14/2015 nel quadro delle norme di contrasto alla povertà 21

5.6 L'attuazione del Reddito di Cittadinanza 22

5.7 La gestione dei processi relativi all'Assegno di ricollocazione 23

6 OBIETTIVI RELATIVI ALLE FUNZIONI TRASVERSALI DI SUPPORTO AI SERVIZI 24

6.1 Sviluppo e gestione dei sistemi informativi per il lavoro 24
6.2 Sviluppo e gestione del sistema di accreditamento.....26
6.3 Sviluppo e gestione dell'Osservatorio Mercato del lavoro 26

7 OBIETTIVI RELATIVI AL FUNZIONAMENTO DELL'AGENZIA 27

7.1 Le risorse umane 28
7.2 Risorse tecnologiche e Logistiche.....28
7.3 Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 28
7.4 Comunicazione 29
7.5 Obiettivi strategici, Indicatori, Target 30

8 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE ATTIVITÀ 32

8.1 I piani di attività di servizio.....32

9 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 33

9.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano 33

9.1.1 Analisi del contesto esterno ed interno..... 33
9.1.2 Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie..... 33
9.1.3 Definizione degli obiettivi e dei piani delle attività..... 33
9.1.4 Condivisione con gli organi di governo 34
9.1.5 Monitoraggio e revisione del sistema..... 34
9.1.6 Comunicazione del Piano della performance all'interno e all'esterno..... 35
9.1.7 Elaborazione relazione sulla performance..... 35

1 PREMESSA

Il piano della performance è lo strumento di avvio del ciclo di gestione della performance, si tratta un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, in coerenza con le risorse assegnate. In ottemperanza all'art. 10 co. 1 lettera A) del decreto legislativo 150/2009 le amministrazioni pubbliche devono redigerlo annualmente.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Esso ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance: in tale documento sono esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione e l'articolazione complessiva degli stessi.

Con il presente documento unitamente alla Relazione sulla performance relativa al 2018 l'Agenzia Regionale per il Lavoro (di seguito ARL) avvia il percorso di gestione del ciclo della performance in quanto Ente di recentissima costituzione.

L'ARL infatti, è stata istituita con la 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", ma ha avviato la sua operatività nell'agosto del 2016 e nel giugno 2018 si è conclusa la lunga fase di transizione finalizzata al trasferimento del personale provinciale in precedenza distaccato, nell'organico dell'ARL.

Dal 2019 si apre una nuova fase finalizzata a completare il processo di consolidamento organizzativo e strutturale e di completamento dei sistemi gestionali. Tra questi si sottolinea che il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa, è attualmente in fase di elaborazione, che potrà concludersi solo a valle della sottoscrizione del primo contratto integrativo decentrato dell'ARL attualmente in corso di definizione tra parte sindacale e parte datoriale.

Il direttore dell'ARL, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 5 dello statuto dell'ARL e dall'art. 32-bis della L.R. 17/2005, così come modificato dalla L.R. 13/2015, ha avviato l'iter istituzionale di approvazione del piano delle attività 2019. Inoltre, ha predisposto e inviato alla Direzione generale Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa, una relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti nel 2018 che evidenzia i volumi di attività, i livelli di servizio forniti e il grado di efficienza nello svolgimento dei compiti. Tra i quali, si possono individuare: il consolidamento e la qualificazione dell'offerta dei servizi territoriali, il coordinamento e potenziamento della Rete attiva del lavoro, l'attività di razionalizzazione ed omogeneizzazione delle procedure e delle prestazioni, il consolidamento e rafforzamento della struttura organizzativa stessa.

L'ARL ha inoltre definito gli indicatori preposti alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi. Il Piano della Performance 2019 - 2021 dell'ARL mutua quindi gli obiettivi strategici integrandoli con le dimensioni del "Piano delle attività" che si declinano in obiettivi di innovazione volti al raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi operativi di continuità che includono parte dell'attività istituzionale ordinaria che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo.

Nel corso dell'anno è prevista l'adozione di un eventuale aggiornamento/allineamento del Piano della performance sulla base delle nuove linee normative legate alle politiche attive per

il lavoro, in particolare al reddito di cittadinanza, attualmente è in corso di adozione la legge di conversione del D.L. 4/2019.

Non da ultimo è importante sottolineare che nel corso del 2018 l'ARL ha provveduto ad attuare le modifiche degli assetti strutturali e organizzativi in conformità a quando previsto dalla L.R. 13/2015 e dalla L.R. 43/2001.

2 INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

L'ARL ha due interlocutori prioritari: i cittadini in cerca di lavoro e le aziende pubbliche o private. Le prestazioni sono erogate tramite i centri per l'impiego e gli uffici di collocamento mirato. Tali strutture offrono servizi e prestazioni dislocate su tutto il territorio regionale. I Centri per l'Impiego (di seguito CPI) hanno una competenza territoriale che coincide con l'ambito del distretto sociosanitario. Gli uffici di Collocamento Mirato (di seguito CM) hanno una competenza di ambito provinciale che, nel caso di Bologna, si estende alla Città Metropolitana.

2.1 Chi siamo

2.1.1 Il profilo dell'ARL

Istituita con la legge regionale 13/2015 l'ARL si configura come Ente pubblico regionale dotato di autonomia tecnico-operativa, amministrativo-contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (ai sensi dell'art. 1 comma 3bis della legge regionale n. 43/2001), con la precipua funzione di garantire la continuità di gestione delle competenze in materia di servizi per il lavoro e qualificazione del sistema regionale dei servizi per lavoratori e imprese.

In particolare, la Regione Emilia-Romagna, attraverso l'operatività dell'ARL, intende garantire l'esercizio delle competenze dei CPI e dei CM; il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, e la collaborazione di soggetti pubblici e privati attraverso la rete attiva per il lavoro, prevista dal Patto per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, sottoscritto da istituzioni pubbliche e parti sociali il 20 luglio 2015.

L'obiettivo attribuito dalla Regione all'ARL, nel quadro della riforma delle politiche attive del lavoro in corso anche a livello nazionale, ha natura oggettivamente complessa: all'ARL è attribuito il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale, previo confronto con la Commissione regionale tripartita, il Comitato di coordinamento interistituzionale e la competente commissione consigliare. Inoltre, ad oggi si segnala che al fine di garantire la piena operatività dell'ARL sono state sottoscritte delle convezioni con la Regione Emilia-Romagna, finalizzate alla gestione delle attività relative al personale e attualmente in corso di rinnovo per il 2020 (DGR 1656/2017); e alla possibilità per l'ARL di avvalersi del Data Protection Officer della Giunta (DGR 2169/2017).

Il periodo che va dalla nascita dell'ARL fino a giugno 2018, data di effettivo passaggio del personale provinciale nell'organico dell'ARL, è stato caratterizzato dal costante rinnovo di convenzioni con le Province, la Città Metropolitana di Bologna e la Regione finalizzate alla gestione della transizione. Infatti, risulta ancora in essere la convenzione (LV/2018/0022062), con tra la Regione Emilia-Romagna, l'ARL, le Province e la Città Metropolitana di Bologna per la gestione dei rapporti intercorrenti a seguito del trasferimento del personale effettuato ai sensi della LR 13/15 e della L. n.205 del 27/12/17.

L' articolo 54, ai commi 2 e 12, della L.R. 13/2015 stabilisce infatti che spetta all'ARL, tra gli altri, il compito di "governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro".

Si specifica che il triennio 2016-2018 è stato il periodo:

- di avvio e prima strutturazione dell'ARL, che ha visto una lunga fase di transizione per il personale di provenienza provinciale che si è conclusa solo con l'effettivo passaggio dello stesso nei ruoli giuridici dell'ARL avvenuto in data 1/6/2018 attraverso la determina n. 550 del 29/05/2018 avente a oggetto "trasferimento nell'organico dell'agenzia regionale per il lavoro del personale delle province e della città metropolitana di bologna addetto ai servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 1 c. 793 della legge 27/12/2017 n. 205";

- di rafforzamento della rete pubblica dei Centri per l'Impiego e di costruzione della Rete Attiva per il Lavoro, composta dai soggetti pubblici e privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva di lavoro. Con la Rete attiva si amplia, infatti, il numero dei soggetti che offrono in modo diffuso in tutto il territorio regionale misure di politica del lavoro appropriate ai bisogni di cittadini e imprese, coerenti con le dinamiche dei mercati locali del lavoro.

2.1.2 Le caratteristiche organizzative e gestionali

In ottemperanza alla legge regionale 13/2015 gli assetti strutturali dell'ARL prevedono un'organizzazione articolata nelle seguenti strutture:

- ***Servizi territoriali:*** sono le strutture organizzative che coordinano l'attività dei centri per l'impiego e degli uffici di collocamento mirato su base territoriale e inoltre, esplicano funzioni di supporto all'attività della Direzione nell'indirizzo, regolazione e controllo dell'attività amministrativa e gestionale dell'Agenzia. Attualmente nell'ARL ce ne sono 4:
  Servizio operazioni area ovest, riferito alle province di Piacenza e Parma;
  Servizio operazioni area nord, riferito alle province di Reggio-Emilia e Ferrara;
  Servizio operazioni area centro, riferito alle province di Modena e alla Città Metropolitana di Bologna;
  Servizio operazioni area est, riferito alle province di Ravenna, Rimini, Forlì-Cesena;
  A loro volta, i Servizi territoriali sono composti, in riferimento ai diversi ambiti provinciali da:
  - ***Centri per l'impiego:*** sono le strutture organizzative di erogazione delle prestazioni e dei servizi rivolti ai cittadini in cerca di occupazione e alle imprese;
  - ***Uffici di collocamento mirato:*** sono le strutture organizzative di coordinamento di interventi e progetti per l'inserimento di persone con disabilità e di utenze svantaggiate con problematiche di collocazione nel mercato del lavoro;
- ***Servizio affari generali, bilancio e risorse umane:*** è la struttura che coordina il regolare svolgimento delle attività gestionali amministrative nelle strutture e fornisce alle stesse i servizi di supporto di tipo generalista ridondando le funzioni di amministrazione generale, in collaborazione con le strutture della Giunta della Regione Emilia-Romagna, con la città Metropolitana di Bologna e le Province della regione secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità.
- ***Servizio integrativo politiche del lavoro:*** è la struttura che elabora programmi di intervento per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e

della regolarità del lavoro con una attenzione particolare alle politiche rivolte a categorie di cittadini in situazioni di svantaggio e/o con disabilità. Inoltre, gestisce il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale.

2.2 Come operiamo

2.2.1 Organi di governo

Gli Organi dell'ARL previsti dallo Statuto sono: il Direttore e il Revisore Unico.
Sono altresì organismi ausiliari l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Emilia-Romagna (OIV) ed è in corso, al momento della scrittura del presente documento, l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il **Direttore** è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dell'ARL, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Il **Revisore Unico** è l'Organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ARL. Il Revisore Unico, in conformità alla legge e allo Statuto, svolge compiti di vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Agenzia ed attesta la corrispondenza del rendiconto alle risultanze della gestione.

L'**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Emilia-Romagna (OIV),** composto da un collegio di tre esperti esterni, nominati dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, nel rispetto del principio di pari opportunità e di parità di genere, è l'organo cui spettano: la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali; la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente; il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso; l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza.

Comitato Unico di Garanzia (CUG) è attualmente in fase di costituzione. È stato infatti predisposto ed inviato a tutti i dipendenti dell'ARL in data 14/3/2019 un "Avviso interno per l'individuazione dei componenti/delle componenti per l'amministrazione del CUG ARL Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" per l'acquisizione delle autocandidature.

Il CUG contribuirà a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, alla valorizzazione del benessere di

chi lavora e all'ottimizzazione della produttività del lavoro all'interno dell'ARL migliorando l'efficienza delle prestazioni.

Nella figura n.1 viene presentato l'organigramma dell'ARL

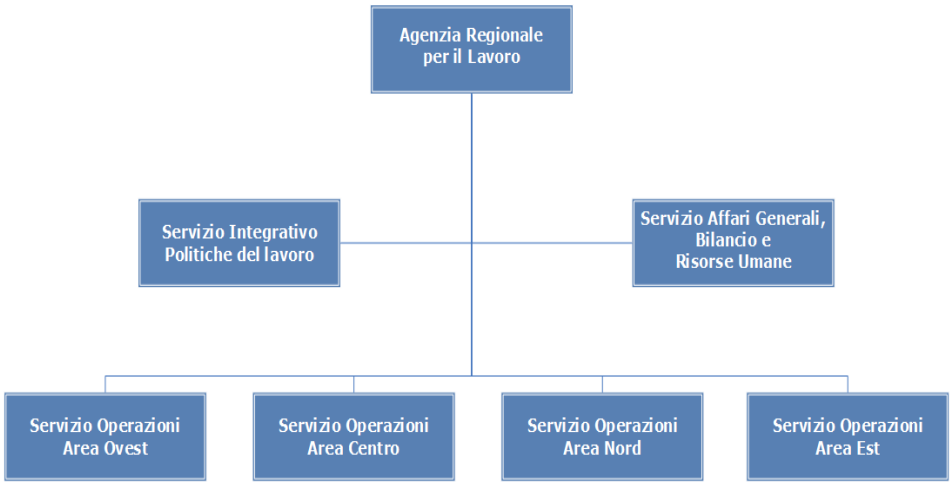

Figura 1**: Organigramma macro-struttura dell'ARL**

3 IDENTITÀ

Questa sezione del Piano definisce in modo sintetico il profilo attuale dell'ARL, ossia "che cosa deve fare" e "come intende operare".

3.1 L'amministrazione

Si forniscono a seguire alcuni elementi qualitativi e dimensionali-quantitativi utili a inquadrare la mole di prestazioni e servizi erogati dall'ARL sull'intero territorio regionale nel 2018.

Nelle tabelle che seguono si presenta il quadro dell'utenza e dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego 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
di cui GG	2.264	696	2.036	2.496	953	737	2.652	1.602	1.500	14.936
di cui stranieri	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
Attività di preselezione suddivisa in:										
* 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

3.1.1 Mandato istituzionale

Le funzioni prioritarie dell'ARL sono dettate dalla Legge Regionale istitutiva n. 13/2015, che declina le seguenti competenze:

a) garantire il raccordo con l'Agenzia nazionale per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in

materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro);

b) gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;

c) proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai LEP;

d) proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l'accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione ivi compresa la tenuta dell'elenco dei soggetti accreditati e autorizzati;

e) attuare e gestire gli standard qualitativi regionali;

f) proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l'organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;

g) governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro;

h) proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;

i) organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati;

l) supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;

m) gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali;

n) attuare progetti attribuiti dalla Regione;

o) promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili ad ospitare giovani assunti con i contratti di apprendistato ed, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto; verificare la sussistenza dei requisiti delle imprese con capacità formative;

p) attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei Comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende AUSL.

q) monitorare l'attuazione delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 20 della presente legge;

r) svolgere funzioni di osservatorio del mercato del lavoro;

s) curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;

t) supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali;

u) supportare l'elaborazione normativa in materia di lavoro, tirocini e apprendistato;

v) autorizzare i tirocini oggetto di finanziamenti non a carico del soggetto ospitante;

z) svolgere tutte le altre funzioni di gestione assegnate dalla presente legge.

3.1.2 Missione

L’articolo 54, ai commi 2 e 12, della L.R. 13/2015 stabilisce che spetta all’ARL il compito prioritario di “governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro”.

L’ARL, in quanto centro di competenza tecnica, intende quindi proporsi come il luogo naturale dell’innovazione nella gestione dei servizi pubblici per il lavoro, contribuendo alla messa in trasparenza del mercato del lavoro e all’incremento di inserimenti qualificati nello stesso, favorendo il riconoscimento delle potenzialità delle persone e il loro pieno accesso al lavoro.

L’ARL – comunità responsabile di personale – si adopera affinché tutti, e in particolare i giovani e le persone con disabilità, possano accrescere le loro competenze attraverso il mondo del lavoro.

4 ANALISI DEL CONTESTO

Il processo di pianificazione non può prescindere da una analisi di contesto per comprendere al meglio la realtà entro cui l'Ente si trova ad agire e le risorse per operarvi al meglio.

Si è scelto quindi di sviluppare un'analisi in merito ai punti di forza/di debolezza dell'ARL e un'analisi delle minacce/opportunità date dal contesto in cui l'ARL opera:

- i **punti di forza** sono le caratteristiche dell'organizzazione per le quali si distingue in senso positivo.
- i **punti di debolezza** sono le caratteristiche dell'organizzazione che presentano margini di miglioramento.
- le **opportunità** sono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio posizionamento.
- le **minacce** sono i fattori esterni che costituiscono un vincolo nell'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzare negativamente la performance.

L'Analisi di contesto esterno evidenzia in sintesi i principali indicatori del mercato del lavoro regionale nel quale i 38 CPI dell'ARL si trovano ad operare.

Nel corso dell'ultimo triennio, il profilo del mercato del lavoro regionale ha presentato costanti segnali di ripresa, superando così la lunga congiuntura negativa che aveva preso avvio nel 2008. Anche per il 2018 si conferma la tendenza all'incremento dell'occupazione regionale, in linea con la significativa crescita del PIL, che ha chiuso l'anno con un aumento dell'1,4% sul 2017, dato più elevato a scala nazionale.

Sono in progressivo miglioramento tutti gli indicatori principali del mercato del lavoro regionale, che si colloca in una posizione di vantaggio non solo rispetto all'intero Paese ma alla stessa media dell'Unione europea.

Infatti, il **tasso di disoccupazione,** che misura l'incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (cioè di coloro che hanno un lavoro o lo cercano attivamente), ha continuato a scendere, arrivando al 5,9% a fine 2018, rispetto al 6,5% del 2017 e al 9% del gennaio 2015. Un dato, secondo le cifre diffuse dall'Istat, che pone l'Emilia-Romagna al vertice in Italia, seconda dopo il Trentino Alto-Adige e davanti a Lombardia (terza col 6%) e Veneto (quarto col 6,4%).

Tra gennaio e settembre l'**occupazione** dell'Emilia-Romagna è, infatti, mediamente ammontata a circa 2.004.000 persone, vale a dire circa 28.000 occupati in più rispetto all'analogo periodo del 2017, per un incremento dell'1,4 %.

Vale la pena evidenziare come, **dal punto di vista del genere**, i buoni dati sull'occupazione dell'Emilia-Romagna derivano anche dall'elevata partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile che ha raggiunto e superato gli obiettivi definiti a livello comunitario di partecipazione al mercato del lavoro.

L'Analisi di contesto esterno assume a riferimento anche le principali novità normative introdotte negli ultimi anni nel mercato del lavoro. Il sistema dei servizi pubblici per il lavoro ha conosciuto intense stagioni di riforma a livello nazionale che hanno ridisegnato progressivamente l'intera governance del sistema: dalla riorganizzazione delle competenze

dei diversi attori, istituzionali e non, coinvolti nell'erogazione dei servizi, fino agli strumenti di erogazione delle prestazioni, registrando un vero e proprio ri-orientamento del mix di politiche attive e passive che definiscono i servizi del lavoro ed i loro contenuti in termini di prestazioni. In particolare, l'Intesa in conferenza Stato Regioni del Dicembre 2017 sul decreto attuativo dell'art 2 del D.lgs. 150/2015, che insieme alle norme previgenti in materia di politiche e servizi per il lavoro, costituisce il contesto normativo entro cui si colloca l'attività dell'ARL nel periodo 2019 - 2021. Nello specifico, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto dell'11 gennaio 2018, n. 4 (pubblicato sul sito dell'ANPAL il 27.3.2018), a seguito dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21/12/2017, ha approvato le linee di indirizzo triennali (2018-2020) dell'azione in materia di politiche attive del lavoro, dirette ad implementare la riforma dei servizi per il lavoro contenuta nel D.lgs. 14/9/2015, n. 150. Infine, sullo sfondo resta ancora in corso di definizione l'attuazione della nuova misura del Reddito di cittadinanza istituito con il D.L. n. 4 del 28.01.2019 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 23 del 28 gennaio 2019, che potrebbe modificare in modo sostanziale la potenziale platea delle persone che usufruiranno dei servizi dell'ARL nel corso del prossimo triennio. In particolare, al momento della redazione del presente documento, non è possibile definire la percentuale di popolazione già conosciuta dai servizi territoriali dell'ARL che si riverserà sul nuovo istituto. Inoltre, resta indefinita la percentuale di popolazione inattiva che intraprenderà l'iter per la richiesta del reddito di cittadinanza in regione incrementando il flusso ordinario di accesso ai servizi.

4.1 Criticità/Minacce

Dall'analisi compiuta emergono quali punti di criticità:

- Susseguirsi di variazioni/innovazioni normative che creano sia un quadro frammentato per la coerenza complessiva delle politiche attive per il lavoro sia una continua re-impostazione delle politiche stesse;
- Necessità di costruire all'interno dell'organizzazione nuove competenze coerenti con le nuove funzioni attribuite;
- Consolidarsi di un panorama economico del Paese che, in riferimento ai primi mesi del 2019, non conferma i tassi di crescita inizialmente preventivati;
- Rischio di spiazzamento per alcune delle misure di politica attiva regionale indotto dall'introduzione delle nuove norme nazionali relative al reddito di cittadinanza;
- Potenziale arretramento del livello dei servizi regionali raggiunti nell'attuazione L.R. 14/2015, programmi personalizzati di intervento comprendenti sia misure per il lavoro che misure per il superamento delle difficoltà di ordine economico e/o sociale delle persone.

4.2 Opportunità

Dall'analisi compiuta emergono quali opportunità:

- Politiche di reclutamento di personale in espansione;
- Attenuazione dei limiti del turn-over del personale;
- Orientamento delle politiche di reclutamento al riequilibrio dei carichi di lavoro;

- Collaborazione con istituzioni, enti locali e enti sanitari e socio-sanitari;
- L.R. 14/2015 identificata come buona prassi a livello nazionale;

4.3 Punti di debolezza

Dall'analisi compiuta emergono quali punti di debolezza:

- Esigenza di dover costruire una nuova cultura organizzativa, amalgamando le precedenti realtà istituzionali;
- Regole e comportamenti organizzativi parzialmente difformi nell'erogazione dei servizi nei diversi ambiti territoriali;
- Organico territoriale e di staff fortemente sottodimensionato;
- Nascita e definizione in itinere della struttura organizzativa dell'ARL mantenendo necessariamente attivo l'accesso ai servizi.

4.4 Punti di forza

Dall'analisi compiuta emergono quali punti di forza:

- La centralità dei temi del lavoro e del rafforzamento dei servizi pubblici e privati a sostegno della piena occupazione nell'agenda politica regionale e nazionale. Infatti, questa centralità è stata riconosciuta anche, sul fronte dell'azione politica, dall'iniziativa che ha portato alla firma del Patto per il lavoro siglato il 20 luglio 2015, con il quale l'amministrazione regionale, tutte le parti sociali e le diverse componenti della società regionale si sono impegnate per il rilancio della crescita e della buona occupazione in Emilia-Romagna;
- Finanziamenti ad hoc dalla Regione Emilia-Romagna, dal PON Inclusione, POC SPAO e da risorse statali, relativamente alle spese sostenute per il personale inserito nei Centri per l'impego per garantire il rafforzamento degli stessi servizi;
- Dinamismo in fase di strutturazione organizzativa sia in termini di performance organizzativa che individuale con capacità di reazione e resilienza ai cambiamenti provenienti dall'ambiente esterno;

5 OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici sono definiti nel piano annuale delle attività, che sulla base di quanto stabilito L.R. 30 luglio 2015 n. 13, viene predisposto annualmente dal Direttore ed inviato alla Giunta unitamente ad una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Sugli stessi atti la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della legge regionale n. 12 del 2003, nonché della Commissione Assembleare competente". Per l'anno 2019 il suddetto piano non ha ancora completato il suo iter di approvazione, pertanto i seguenti obiettivi strategici sono suscettibili di eventuali aggiornamenti o perfezionamenti in esito alla procedura di concertazione sociale e istituzionale.

Priorità dell'Agenzia per il periodo 2019-2020 è garantire il governo, il rafforzamento e la qualificazione dei servizi per il lavoro.

I riferimenti principali sono costituiti dal PON Inclusione, dal "Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale sistemi di politiche attive per l'occupazione 2014-2020", dal Patto per il Lavoro e dalle strategie definite nel Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020; inoltre, sul piano nazionale, hanno orientato la definizione di obiettivi e attività le norme:

- "conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" (si veda il paragrafo 5.6);
- attuative del D.lgs. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" e del D.lgs. 151 del 2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

5.1 L'attuazione delle politiche attive per il lavoro

Per il periodo 2019-2020 l'ARL garantirà la presa in carico e la definizione dei patti di servizio e di misure di politica attiva, anche in relazione alle nuove disposizioni che hanno introdotto il beneficio del reddito di cittadinanza per tutte le persone che, con queste richieste, si rivolgeranno ai Centri per l'Impiego.

L'Agenzia assicurerà inoltre la realizzazione di tutte le attività che le norme assegnano a queste strutture: presa in carico, profilatura, definizione delle condizioni e sottoscrizione del patto di servizio, monitoraggio delle attività, realizzazione di specifiche misure.

5.1.1 Gli Obiettivi in tema di servizi a lavoratori e imprese

L'azione dall'Agenzia si focalizzerà sui seguenti aspetti:

- **la qualificazione dei servizi erogati all'utenza.**

Sarà dato avvio ad un processo di definizione dei requisiti delle prestazioni erogate all'utenza e delle condizioni organizzative, tecniche e strumentali della loro erogazione.

Nel 2019 saranno definiti gli item costitutivi dei requisiti e delle condizioni di erogazione

e si procederà ad una loro articolazione per un primo nucleo di prestazioni.

L'operazione sarà condotta con il coinvolgimento di operatori e responsabili dei CPI e assicurando la coerenza con quanto definito in materia di "Livelli essenziali delle prestazioni" (allegato B al DM del MLPS n.4/2018).

- **il consolidamento della Rete attiva per il lavoro**

A partire dai programmi di intervento promossi a livello regionale o nazionale, l'Agenzia sosterrà il rafforzamento della relazione tra CPI e soggetti accreditati al lavoro.

Il rafforzamento sarà perseguito attraverso l'attuazione di incontri finalizzati alla condivisione delle modalità di collaborazione tra CPI e accreditati, alla diffusione dei risultati dei monitoraggi che verranno realizzati, all'acquisizione, da parte dell'Agenzia, di osservazioni, idee e indicazioni per il miglioramento dei servizi e del funzionamento della rete.

5.1.2 Tirocini

L'Agenzia ha svolto un'attività di supporto nell'elaborazione della nuova legge di modifica della legge regionale n. 17/2005, approvata dall'Assemblea Legislativa il 26/02/2019 che entrerà in vigore l'1 luglio 2019. Con le modificazioni legislative introdotte ci si propone di raggiungere due fondamentali obiettivi:

- la qualificazione dei tirocini attraverso il controllo puntuale degli elementi del tirocinio ancor prima del loro avvio;
- la costituzione di un elenco dei soggetti che possono promuovere tirocini sul territorio regionale e il costante monitoraggio, anche qualitativo, dello strumento;
- il contrasto inoltre ai possibili utilizzi elusivi, con l'introduzione di un impianto sanzionatorio strutturato.

Viene anche sottolineato l'elemento di tutela del tirocinante, cui a fronte di violazioni dei soggetti promotore e/o ospitante, non può mai essere richiesto di restituire quanto percepito come indennità di partecipazione.,

Con l'entrata in vigore della nuova normativa, obiettivo prioritario dell'ARL in tema di tirocini è rappresentato **dall'attività di autorizzazione preventiva all'avvio di tutti i tirocini.**

Tali procedure prevedono controlli di idoneità e congruenza della documentazione nonché un'attività di controllo di secondo livello su un campione di almeno il 5% dei soggetti coinvolti, in merito al rispetto dei vincoli introdotti dalla normativa. A tale sistema di controlli si collega un sistema sanzionatorio prevalentemente di tipo interdittivo.

L'attività di autorizzazione verrà espletata tramite il proprio sistema informativo dedicato, che dovrà essere adeguato per supportare il nuovo impianto di controlli finalizzati autorizzazione preventiva.

Ulteriore attività di competenza dell'Agenzia ai sensi della legge 13/2015 sarà quella di monitoraggio e valutazione dei tirocini con la restituzione delle informazioni quantitative e qualitative sull'utilizzo dello strumento a partire dal modello di intervento esistente.

In attesa dell'entrata in vigore della nuova normativa l'ARL continuerà l'attività istruttoria sul 100% dei tirocini attivati ai sensi della normativa previgente, garantendo i tempi di istruttoria già raggiunti nel 2018, che ammontano a 13 giorni.

5.2 I servizi per i disabili

Come definito dal Dlgs 150/2015 i servizi e le prestazioni per le persone con disabilità sono erogate dagli Uffici territoriali per il Collocamento Mirato con modalità analoghe a quelle adottate dai CPI per l'utenza ordinaria, ivi compresa la stipula del patto di servizio**.**

Nei confronti delle imprese soggette all'obbligo di assunzione sulla base della Legge n. 68/1999 è garantita l'attività di monitoraggio dei posti di lavoro scoperti con l'attivazione di tutte le misure previste dalle norme (copertura dei posti, stipula di convenzioni, esoneri, compensazioni, sospensioni, aste, ecc.) al fine di garantire che tutti i posti alle dipendenze riservati in Emilia-Romagna alle persone con disabilità possano essere effettivamente utilizzati.

Relativamente al 2019 azioni prioritarie dell'Agenzia sono:

- Rendere effettivo l'adattamento del posto di lavoro in favore dei lavoratori disabili attraverso l'attivazione di tutte le procedure necessarie alla gestione dell'avviso pubblico di concessione di contributi per l'adattamento dei posti di lavoro per persone con disabilità finanziate con il fondo regionale disabili.
- Supportare il Servizio programmazione regionale nella stesura della programmazione 2019 del Fondo regionale disabili, in particolare per quanto attiene al miglioramento e alla qualificazione dei servizi resi dagli Uffici del collocamento mirato e alle misure formative e di politica attiva del lavoro, a supporto dei processi di inserimento lavorativo delle persone disabili in cerca di lavoro, iscritte al collocamento mirato come previsto dalla L. 68/99.
- Supportare la sperimentazione relativa alla attuazione dell'art. 12-bis della L. 68/99, finalizzata ad allargare ed integrare la gamma degli strumenti e delle modalità per favorire l'inserimento lavorativo di persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, con l'obiettivo dell'assunzione o stabilizzazione del rapporto di lavoro.
- Sostenere la realizzazione degli impegni presi in sede di Conferenza regionale per l'occupazione delle persone con disabilità mediante la prosecuzione del confronto con i componenti dei tavoli tematici finalizzato alla condivisione dell'avanzamento delle attività intraprese per rispondere agli impegni assunti in sede di Conferenza.

A ciò si aggiungono attività atte a garantire la collaborazione interistituzionale e il presidio trasversale per le politiche attive rivolte a target in condizione di svantaggio.

5.3 L'attuazione di misure e progetti nazionali regionali prioritari

Nel corso del 2019 verrà data attuazione al Programma "Iniziativa occupazione Giovani-Fase 2". Il Programma, approvato dall'Assemblea Legislativa con la Delibera 173/2018, delinea la strategia della Regione per favorire la qualificazione professionale dei giovani e il loro inserimento al lavoro, in coerenza con quanto definito nel "Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

In questo atto sono definite le modalità attuative del programma e le misure proposte ai giovani. Le misure, che costituiscono oggetto del Patto di servizio, sono individuate dal CpI ea seguito di un colloquio, sono proposte al giovane e, una volta condivise, sono registrate nel Patto di Servizio sottoscritto dal CpI e dal giovane stesso che identifica, contestualmente, il soggetto accreditato al quale si rivolgerà per la realizzazione delle attività previste.

In questo quadro, obiettivi dell'Agenzia per il 2019 sono:

- **promuovere la più ampia partecipazione dei giovani Neet al Programma regionale**

questo obiettivo si persegue garantendo, da parte di tutti i CpI, una corretta ed estesa azione di sensibilizzazione e informazione degli utenti giovani che accedono ai servizi, da svolgersi in fase di accoglienza e presa in carico;

- **monitorare la realizzazione delle attività di competenza sia dei CpI che dei soggetti accreditati**

Saranno periodicamente rilevati i dati riferiti all'utenza, alle misure previste nei Patti di Servizio e realizzate dai soggetti accreditati.

5.4 La gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali

L'attività dell'Agenzia, in questo ambito, risulta condizionata per il 2019 da:

- l'estensione prevista dalla normativa nazionale della cassa integrazione guadagni straordinaria per diverse tipologie di crisi (proroghe dell'ammortizzatore oltre i limiti ordinari previsti dalla norma e accesso alla CIGS per crisi aziendale ai lavoratori di imprese che hanno cessato anche parzialmente l'attività),
- l'intesa che la Regione ha sottoscritto con gli istituti bancari del territorio regionale, le Parti sociali e le Amministrazioni locali, nella quale si prevede l'erogazione di un anticipo economico da parte delle banche ai lavoratori destinatari di un sostegno al reddito, in attesa che lo stesso venga e liquidato da parte degli organi competenti,

Relativamente al 2019, azioni prioritarie dell'Agenzia sono:

- **Supporto tecnico alla Regione per la gestione residuale degli ammortizzatori sociali in deroga:** è prevista la realizzazione delle istruttorie tecniche a seguito delle verifiche ispettive richieste agli Ispettorati territoriali del lavoro su un campione di domande di CIG in deroga pervenute all'ex Servizio Lavoro.
- **Presidio delle attività previste dall'intesa citata:** verrà 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 riguardano la preparazione delle convocazioni nonché il presidio degli incontri richiesti da parte delle aziende per lo svolgimento degli esami congiunti connessi con l'accesso agli ammortizzatori sociali.

Per favorire l'accesso alla CIGS in caso di proroghe di crisi o riorganizzazioni aziendali che proseguono oltre i termini ordinari o per le crisi aziendali con cessazione di attività, anche parziale, l'Agenzia dovrà sottoscrivere con le imprese interessate accordi nei quali saranno definite le politiche attive da erogare ai lavoratori in esubero, secondo i criteri stabiliti dalla Giunta regionale con Delibera n. 1653/2018.

- **Supporto tecnico in merito all'utilizzo di ammortizzatori sociali a temperamento delle crisi aziendali:** il supporto sarà esercitato all'interno dei tavoli tecnici che verranno costituiti per il coordinamento fra politiche attive del lavoro e politiche di sviluppo territoriale attivate per la salvaguardia occupazionale in territori interessati da crisi aziendali di particolare portata.

- **Razionalizzazione delle procedure:** verrà prodotto un atto di indirizzo che, nel contesto normativo vigente, costituisca riferimento stabile per gli operatori impegnati nella gestione delle crisi aziendali e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali razionalizzando, standardizzando e consolidando le procedure previste.

5.5 L'attuazione della LR 14/2015 nel quadro delle norme di contrasto alla povertà

Gli interventi della L. R. 14/2015, rivolti a persone che, insieme ad una problematica di natura lavorativa, presentano difficoltà di natura sociale o sanitaria, si integrano con gli interventi a sostegno della povertà di livello regionale: RES - reddito di solidarietà: L. R. 19 dicembre 2016, n. 24 "Misure di contrasto alla povertà e sostegno al reddito" e ss.mm.ii.

L'introduzione del Reddito di Cittadinanza – DECRETO-LEGGE 28 gennaio 2019, n. 4 – e l'evoluzione che lo stesso avrà in sede di conversione in Legge, renderà necessario avviare un processo di integrazione fra RdC e L.R. 14/2015, con una riflessione sia sul piano politico, che di competenza strettamente tecnica, prevedendo anche una revisione dello strumento "Profilo di fragilità", sia in chiave di implementazione finalizzata alla redazione del "bilancio di competenze" previsto dal patto per il lavoro, sia in chiave di cooperazione per la redazione del patto per l'inclusione sociale, così come previsto dalla norma.

Relativamente al 2019, azioni prioritarie dell'Agenzia sono:

- Partecipazione al processo di programmazione - dei programmi annuali 2019 - all'interno del Piano triennale regionale, elaborati a livello distrettuale dai soggetti rappresentanti dei 3 servizi integrati. Lavoro, Sociale e Sanitario.

- Supporto all'attuazione delle attività e delle misure oggetto di programmazione da parte della Regione Emilia-Romagna.

- 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.

Verrà promosso un costante miglioramento dei processi organizzativi al fine di rendere sempre più efficaci i processi di attuazione della L.R. 14/2015, attraverso:

1. l'implementazione di soluzioni informatiche appropriate;
2. la diffusione di informazioni presso i servizi e i soggetti coinvolti nell'attuazione della legge, sia attraverso la promozione di incontri in presenza che attraverso la redazione di note tecniche di attuazione aggiornate in esito a modifiche normative e/o interpretative;
3. Sessione formative dedicate ai nuovi assunti, sia del servizio lavoro che sociale;

- Monitoraggio e individuazione di proposte per qualificare l'attuazione della legge

.

5.6 L'attuazione del Reddito di Cittadinanza

Il DM n. 4/2019 che ha introdotto in Italia la misura del reddito di cittadinanza assegna un ruolo importante ai Centri per l'Impiego A questi è infatti affidato il compito di convocare le persone, rilevarne le competenze, definire e concordare il Patto per il Lavoro in cui sono definite le azioni che il beneficiario del reddito dovrà realizzare, effettuare controlli, partecipare alla definizione del Patto per l'Inclusione (per la parte Lavoro), condividere con i Comuni i progetti di utilità sociale in cui vengono impegnati i beneficiari del RdC., ecc..

In particolare, i servizi dovranno essere in grado di realizzare la "condizionalità" tra reddito di cittadinanza e partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Per la realizzazione delle azioni previste dalla norma, sono previsti, dalla norma stessa, regolamenti attuativi al momento non disponibili. Le procedure finalizzate all'effettiva erogazione del reddito sono state avviate nel corso dei primi mesi dell'anno, poiché nell'intento del legislatore l'assegno sarà distribuito ai beneficiari a partire dalla primavera 2019.

Parallelamente, il 18 marzo è iniziata alla Camera dei deputati la discussione sul disegno di legge per la conversione del decreto n. 4/2019, il quale contiene le disposizioni in materia di reddito di cittadinanza e pensioni di cittadinanza.

Al momento della scrittura del presente documento, l'atto è in corso di approvazione e si concluderà entro la fine di marzo 2019, ciò premesso si evidenzia in merito una generale difficoltà, riscontrabile a livello nazionale, a definire la platea potenziale della misura, a capire come il nuovo istituto si inserisca all'interno delle già consolidate politiche attive rispetto alle priorità di accesso al mercato del lavoro, a definire l'integrazione dell'istituto con l'assegno di ricollocazione (si veda paragrafo seguente).

In questo quadro, l'obiettivo dell'Agenzia per il 2019 è realizzare le attività che la norma assegna ai CpI secondo gli indirizzi che la Regione assumerà in materia.

In base agli indirizzi regionali l'Agenzia elaborerà indicazioni operative per i Centri per l'Impiego, assicurerà la corretta informazione all'utenza, adeguerà i sistemi informativi per il lavoro attualmente in uso.I compiti indotti dall'attuazione del DL 4/2019 sono molteplici e vanno dalla definizione di regole operative che possano assicurare l'erogazione dei servizi secondo standard comuni a livello regionale alla definizione di modalità per l'invio ai comuni delle persone che devono svolgere lavori di pubblica utilità al monitoraggio dell'attuazione della norma, dall'adeguamento dei sistemi informativi al coordinamento delle risorse professionali e dei soggetti a vario titolo coinvolti.

5.7 La gestione dei processi relativi all'Assegno di ricollocazione

L'assegno di ricollocazione viene calibrato e coordinato con le nuove norme sul Reddito di cittadinanza, rispetto all'originaria previsione dell'art. 23, D.Lgs. 150/2015, che lo aveva introdotto e regolamentato.

Dispone l'art. 9 del D.L. n. 4/2019 che lo scopo della misura è "ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro" ed è "graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, da spendere presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati."

Tenuto conto della complementarietà delle misure di sostegno: reddito di cittadinanza e assegno di ricollocazione, si può prevedere un ulteriore incremento delle funzioni attribuite ai CPI, che saranno chiamati a svolgere numerosi nuovi compiti di intermediazione e l'applicazione delle nuove regole previste sulla congrua offerta di lavoro. Questi ultimi saranno ulteriormente definiti nel corso dell'iter di conversione in legge del D.L. n. 4/2019, questo poiché fino ai primi mesi del 2019 i servizi funzionali all'assegno di ricollocazione erano erogati da solo 15 CPI su 38 regionali poiché solo in essi era disponibile un servizio di tutoraggio ad-hoc.

6 OBIETTIVI RELATIVI ALLE FUNZIONI TRASVERSALI DI SUPPORTO AI SERVIZI

6.1 Sviluppo e gestione dei sistemi informativi per il lavoro

Si conferma il principio di cooperazione inter-istituzionale già avviato da tempo e la collaborazione tramite il "Riuso" - previsto dall'art. 69 del Codice dell'Amministrazione Digitale - dei sistemi informativi del lavoro con la Regione Umbria, la Regione Puglia, la Regione Calabria, la Regione Autonoma Valle d'Aosta e la Provincia Autonoma di Trento, modalità, nell'ambito di una normativa e una programmazione in continua evoluzione, efficace sul piano del miglioramento dei servizi ed efficiente sul piano del contenimento della spesa. Verrà inoltre instaurata una collaborazione con ANPAL per il "Riuso" dell'applicativo S.A.RE. utilizzato per la trasmissione delle Comunicazioni Obbligatorie.

Il SILER e il Portale dei servizi per il lavoro (http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/lavoro-per-te) si configurano come fattori di integrazione e rafforzamento delle politiche del lavoro, in una logica che concepisce i servizi come il recepimento e l'attuazione di un insieme complesso di adempimenti, provvedimenti e interventi a carattere nazionale e regionale sviluppati in un'ottica di sempre maggior supporto integrato a tutti gli attori coinvolti: cittadini, imprese, operatori del territorio pubblici e privati.

Tale complesso sistema deve quindi essere in parte ripensato allo scopo di ottimizzare risorse e servizi a beneficio dei destinatari finali (cittadini e imprese) considerando, insieme alla componente tecnologica, gli impatti in termini di efficacia ed efficienza di ogni riprogettazione e procedendo alla revisione dei modelli organizzativi in uso e delle modalità di erogazione dei servizi attualmente agite.

Date le caratteristiche dei sistemi informativi dell'area lavoro e delle funzionalità che tali sistemi devono garantire e nel quadro degli obiettivi complessivi dell'Agenzia, le attività di aggiornamento, manutenzione e sviluppo dei sistemi informativi avranno l'obiettivo di:

- **Mantenere costantemente allineati i Sistemi Informativi alle innovazioni normative e di servizio introdotte a livello nazionale nell'ambito del Sistema Informativo Unitario**
  Nel 2019 i Sistemi saranno aggiornati a seguito delle innovazioni prodotte dal d.l. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", dal D.lgs. 150/2015, dal D.lgs. 151/2015 e dai relativi regolamenti attuativi (tra questi, i Decreti Ministeriali sulla congrua offerta di lavoro e sulla condizionalità, i provvedimenti attuativi dei Livelli Essenziali di Prestazione, i criteri di convocazione degli utenti).
  I Sistemi Informativi saranno aggiornati per assicurate una costante valorizzazione dell'interoperabilità nell'ambito del SIU (Sistema Informativo Unitario) e dei servizi che verranno resi disponibili da ANPAL mediante interoperabilità dei sistemi.
- **Unificare gli applicativi SILER provinciali e omogeneizzare le modalità di utilizzo dei Sistemi Informativi sul territorio regionale**
  Assicurare un utilizzo uniforme e omogeneo dei Sistemi Informativi su tutto il territorio regionale normalizzando e omogeneizzando le modalità di registrazione delle informazioni, in particolare delle politiche attive per il lavoro, e di costruzione dei patti di servizio siglati con gli utenti. Unificare l'infrastruttura applicativa del SIL dai nove applicativi regionali ad un unico applicativo regionale.

- **Attuare la nuova Legge Regionale sui tirocini – L.R. 1/2019 "Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro)"**
  Verranno sviluppate le applicazioni, in particolare il modulo dei tirocini, una dei servizi disponibili attraverso il portale Lavoro per Te, che consentirà la gestione delle attività di caricamento delle convenzioni e dei progetti formativi di tirocinio e di autorizzazione preventiva, supporto ai controlli, gestione sanzioni.
- **Supportare l'attuazione dei programmi di politiche attive per il lavoro con riferimento ad entrambe le aree di accreditamento previste dalle normative regionali**
  I Sistemi Informativi verranno aggiornati per assicurare il supporto all'attuazione degli interventi che la Regione ha avviato e intende avviare. Ciò avverrà con riferimento sia alla Rete Attiva (in particolare, sarà l'aggiornamento per l'attuazione della DGR 186/2019 e del piano regionale di Garanzia Giovani) sia alle politiche destinate all'utenza disabile (politiche erogate con riferimento al Fondo Regionale Disabili).
- **Sviluppare la collaborazione tra servizi per il lavoro pubblici e soggetti accreditati alle prestazioni per il lavoro che, nel rispetto delle norme e per una maggior efficacia del servizio al cittadino, devono agire su sistemi informativi unici**
  Nel 2019 verranno manutenute le procedure e gli strumenti progettati per la collaborazione tra i servizi per il lavoro pubblici e i soggetti accreditati alle prestazioni per il lavoro, aggiornando le applicazioni implementate sui Sistemi Informativi con riferimento al sistema di accreditamento e all'erogazione servizi per il lavoro, secondo le logiche di collaborazione stabilite dalle norme.
- **Aggiornare e arricchire la gamma di servizi on line rivolti ai cittadini e alle imprese attraverso il portale Lavoro per Te**
  Oltre al perfezionamento dei servizi presenti e all'aggiornamento del portale lavoro per te, si prevede lo sviluppo di una app per l'erogazione dei servizi per il lavoro in mobilità e il rilascio di un modulo utile a supportare l'orientamento al lavoro delle persone.
- **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**.
  Verranno sviluppate le applicazioni che consentiranno un monitoraggio quali-quantitativo stabile del mercato del lavoro regionale e delle politiche per il lavoro erogate dai servizi regionali. In particolare, l'obiettivo è quello di consentire un monitoraggio puntuale e in tempo reale dell'andamento delle diverse politiche regionali e dei servizi per il lavoro territoriali, pubblici e accreditati.
- **Migliorare la qualità dell'integrazione tra i diversi enti pubblici per l'attuazione di specifici interventi**
  Ciò significa, per il 2019 e in relazione alla L.14, sviluppare le applicazioni che favoriscono la gestione integrata delle attività da parte delle equipe multi-professionali mettendole in condizioni di utilizzare efficacemente i budget assegnati in base alla nuova programmazione; migliorare le applicazioni che riguardano la programmazione e il controllo degli interventi; realizzare un cruscotto di monitoraggio che consenta di conoscere lo stato di avanzamento della legge e i risultati che la stessa consegue.

6.2 Sviluppo e gestione del sistema di accreditamento

In data 21/12/2017 è stata siglata l'Intesa tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che, in attuazione dell'articolo 12 del D.lgs. 150/2015, stabilisce i criteri per la definizione dei sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro. Detto schema prevede la definizione di requisiti aggiuntivi da parte di ogni sistema regionale e l'obbligo delle Regioni di adeguare a quanto previsto dall'Intesa i propri regimi di accreditamento.

L'obbligatorietà di adeguamento del sistema regionale di accreditamento a quanto sancito dall'Intesa, unitamente alla indisponibilità di informazioni circa l'andamento del sistema progettato (data la sua operatività effettiva dall'autunno 2017) hanno indotto la Regione a prorogare la prima fase dell'accreditamento dei servizi per il lavoro fino al 28/02/2019, così come definito dalla DGR 461 del 26/03/2018.

In questo quadro, obiettivi dell'Agenzia per il 2019 sono:

- **Supportare la Regione nel processo di adeguamento e completamento del sistema di accreditamento regionale.** I requisiti di accreditamento al momento vigenti in ambito regionale verranno resi coerenti con i criteri definiti a livello nazionale; il sistema sarà inoltre aggiornato per quanto riguarda gli aspetti previsti nella DGR 1959/2016.
- **Assicurare il funzionamento del sistema dei soggetti accreditati secondo le norme al momento vigenti.** Viene garantita l'approvazione periodica dell'elenco dei soggetti accreditati e delle relative variazioni con le modalità definite dalla Determina dirigenziale n. 145/2016; verranno fornite le opportune informazioni ai soggetti accreditati; verranno aggiornati i Sistemi Informativi.

6.3 Sviluppo e gestione dell'Osservatorio Mercato del lavoro

L'Osservatorio, nello svolgere le funzioni di monitoraggio del mercato del lavoro regionale previste dalla L.R. 13/2015, garantisce la conoscenza aggiornata del profilo e delle dinamiche dell'occupazione e della disoccupazione nella loro dimensione sia quantitativa sia qualitativa e, altresì, ai vari livelli territoriali. In merito all'attività dell'Osservatorio, le azioni prioritarie dell'Agenzia nel corso del 2019 sono:

- **Assicurare la produzione periodica dei report sul mercato del lavoro a scala regionale**
  Verranno elaborati e diffusi, nel corso del 2019, 4 report prodotti secondo gli standard tecnico-metodologici messi a punto nel 2018. Si vuole soddisfare in tal modo le molteplici richieste di dati e informazioni provenienti da istituzioni, enti locali, parti sociali che in questi anni hanno acquisito la consuetudine di utilizzare, ad ogni livello territoriale, i dati contenuti nei report via via prodotti per sviluppare proprie attività di monitoraggio e/o propri progetti di ricerca, di intervento, ecc...
- **Garantire l'aggiornamento delle conoscenze dei mercati del lavoro locali e accompagnare la programmazione delle misure di politica attiva del lavoro**
  Verrà assicurata la produzione dei report trimestrali e annuali per aggiornare il monitoraggio delle dinamiche territoriali sub-regionali del mercato del lavoro.
  Supportare l'attività di governo della Rete Attiva per il Lavoro
  Sarà progettato e attivato un sistema di monitoraggio che consenta di rilevare il funzionamento dei CPI e dei soggetti accreditati e metta l'Agenzia in condizione di

7 OBIETTIVI RELATIVI AL FUNZIONAMENTO DELL'AGENZIA

Conclusosi nel corso del 2018 il periodo di primo impianto ed avvio dell'Agenzia, con il definitivo trasferimento alla stessa dall'1/6/2018 del personale provinciale in precedenza distaccato, si apre nel 2019 una nuova fase anch'essa di durata triennale finalizzata a completare il processo di consolidamento organizzativo e strutturale e di completamento dei sistemi gestionali.

Si tratta di proseguire il percorso avviato nel 2016, quando prese avvio l'effettiva operatività dell'Ente (con il distacco dall'1/8/2016 del personale delle province e della Città Metropolitana di Bologna), allo scopo di realizzare le migliori condizioni per consentire all'Agenzia di perseguire con la necessaria efficacia le finalità istituzionali proprie, cioè eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale in materia di servizi per il lavoro a cittadini e imprese.

In questa direzione gioca un ruolo fondamentale l'attuazione del piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, approvato dalla Conferenza Stato regioni nella seduta del 21/12/2017 di cui alla Convenzione 12/12/2018 sottoscritta con ANPAL (DGR n. 1866 del 5 /11/2018 che ha assegnato alla RER risorse complessive pari a euro 5.775.000 Piano di attuazione della citata convenzione ANPAL approvato con determinazione n. 194 del 25/2/2019, prevede la proroga per due annualità dei contratti di lavoro a tempo determinato già instaurati nel 2018 ed eventuali nuove assunzioni fino all'esaurimento delle risorse assegnate.

L'Agenzia dovrà collaborare con la Regione, in qualità di Organismo intermedio, per garantire e la correttezza e la completezza dei dati da inviare ad ANPAL per il monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento delle attività per la valutazione degli interventi di rafforzamento e per la rendicontazione dei costi sostenuti, garantendo il supporto in caso di audit, e per altre eventuali richieste da parte dell'Autorità di gestione, dell'Autorità di certificazione e dell'Autorità di Audit incaricate sul POC SPAO.

Fermo restando le misure da adottare a seguito di quanto previsto dal D.L. n 4/2019 recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", l'ARL dovrà comunque procedere ad adeguare la propria dotazione organica con l'inserimento all'interno della stessa del posto di Direttore e di due posti di Dirigente (uno per i Servizi territoriali che passano da 4 a 5 e un Professional a supporto del Servizio AA..GG Bilancio e Risorse Umane), nonché con l'implementazione degli organici del Servizio AA.GG e del Servizio Integrativo Politiche del Lavoro anche a seguito delle opzioni per il rientro in Regione eventualmente esercitate dal personale attualmente distaccato presso l'Agenzia ai sensi degli Accordi conclusi con i Sindacati il 15/11/2018 e il 22/11/218.

Dovrà essere rinnovata la Convenzione (approvata con DGR 1656 del 30/10/2017) per la definizione dei rapporti con la RER e la fornitura di supporto da parte della stessa, anticipatamente rispetto alla scadenza del 31/12/2019.

Dovranno altresì essere condotte apposite analisi e valutazioni costi/benefici al fine di pervenire a nuove intese con le singole Province e la CM di Bologna, la cui attuale convenzione scadrà il 31/12/2019, salvo eventuale rinnovo ritenuto necessario per addivenire alle nuove intese.

7.1 Le risorse umane

Sul piano organizzativo e di gestione del personale, l'Agenzia dovrà definire la propria micro-organizzazione e approvare gli organigrammi dei propri Servizi nel rispetto delle linee di organizzazione approvate, del regolamento di organizzazione e dello Statuto; successivamente l'ARL dovrà procedere all'affidamento degli incarichi di responsabilità di U.O. di Responsabilità di P.O., di direzione e di alta professionalità, per i centri per l'impiego, gli uffici per il collocamento mirato e le altre unità organizzative dell'ARL.

Sul piano ordinamentale, entro il primo semestre dell'anno, dovrà essere sottoscritto il primo contratto collettivo decentrato integrativo dell'Agenzia per il triennio 2019-2021 ai sensi di quanto previsto dal CCNL 21/5/2018. Tale passaggio è necessario per la stesura del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'ARL.

A seguito di confronto con le RSU e le OO.SS andranno inoltre approvati i sistemi di valutazione della performance dei dirigenti e delle P.O., superando il nuovo rinvio alla disciplina regionale operato in via transitoria nel 2018, e relativi sistemi premianti.

Per quanto concerne, in particolare, le P.O. andranno adottati nuovi criteri generali per la gestione dell'istituto, nonché la metodologia e i criteri per la graduazione delle posizioni stesse. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal CCNL 21/5/2018 in materia di funzioni dirigenziali delegabili alle P.O., con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, dovranno essere riviste le disposizioni del Regolamento di Organizzazione.

Dovranno essere attuate le disposizioni derivanti dal piano di potenziamento nazionale dei CPI approvato in sede di Conferenza Unificata, di durata triennale ad aggiornamento annuale, attinente al rispetto di specifici standard di servizio.

Dovranno essere avviate le procedure concorsuali per la copertura dei posti previsti dalla programmazione del fabbisogno con priorità per le figure di Dirigente esperto in politiche del lavoro e di Specialista in Politiche del Lavoro Cat. D, nonché le progressioni verticali per le categorie C e D.

Infine, si segnala che il rafforzamento dell'organico del servizio affari generali, bilancio e risorse umane si pone quale presupposto strutturale indispensabile alla realizzazione degli obiettivi connessi al funzionamento dell'Agenzia.

7.2 Risorse tecnologiche e Logistiche

Va proseguito il processo di informatizzazione e innovazione tecnologica con il collegamento, in particolare di tutte le sedi territoriali alla rete regionale e il completamento della sostituzione della strumentazione tecnologica (PC, monitor, stampanti, elimina code, ecc.) e della installazione dei marca-tempo regionali.

Va istituito un gruppo di lavoro, in collaborazione con il servizio ICT regionale, volto a valutare la fattibilità di attivare postazioni di sportello con operatore collegato in remoto al fine di elevare il livello dei servizi erogati presso le sedi periferiche e disagiate.

7.3 Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Nel corso di Gennaio 2019, l'Agenzia ha approvato la determina n.99 contenente il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza del triennio 2019/2021 regolarmente pubblicata nella sezione Trasparenza del portale dell'Agenzia. Il piano prosegue il processo di attuazione dei principi di cui alla Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", avviato nel corso del 2018 attraverso: l'attività di valutazione e ponderazione dei rischi dei processi

amministrativi ascritti ad aree di rischio corruzione così come mappati nel corso del 2018, la gestione del rischio con l'individuazione delle misure di contrasto per i processi più esposti poiché aventi un alto livello di rischio, l'individuazione di eventuali ulteriori misure di prevenzione rispetto a quelle di derivazione regionale o provinciale già adottate con il precedente piano e l'Inizio del trattamento del rischio legato all'attuazione delle misure di contrasto per i processi più esposti.

L'attuazione delle misure/azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione nei processi a rischio elevato costituirà obiettivo di miglioramento oggetto di valutazione annuale ai fini della performance e connessa all'erogazione dei premi o retribuzione di risultato.

Andrà data altresì completa attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 39/2013 in materia di incompatibilità e inconferibilità, procedendo con l'attuazione della fase di controllo e verifica a campione delle certificazioni ricevute.

Dovranno essere garantiti tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 con la rivisitazione della piattaforma tecnologica del portale trasparenza dell'ARL ed il completamento della sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Agenzia. A tal fine dovrà essere predisposta un'apposita Direttiva di indirizzi applicativi degli obblighi di pubblicazione, sulla scorta della DGR n. 486 del 10/4/2017, ed effettuato un primo monitoraggio e verifica della completezza delle pubblicazioni, della qualità delle informazioni pubblicati anche in riferimento alla vigente normativa privacy e del rispetto dei termini normativi.

Inoltre, si segnala che, nel corso del 2019, l'Agenzia parteciperà alle iniziative regionali in materia di antiriciclaggio e in materia di programmazione e realizzazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza inoltre effettuerà il monitoraggio annuale dei procedimenti disciplinari e dei reclami come misura per il rispetto del Codice di comportamento.

7.4 Comunicazione

Le attività di informazione e comunicazione risultano strategiche al raggiungimento degli obiettivi delineati nel Piano 2019.

Un'attenzione particolare sarà dedicata ad uniformare iniziative e materiali della rete dei servizi pubblici per l'impiego, ad intensificare la comunicazione attraverso un'integrazione di canali e strumenti, anche ricorrendo ai social media, e a personalizzare e qualificare la comunicazione nei confronti di utenti ed imprese già iscritti, le azioni di informazione e comunicazione che saranno realizzati nel corso del 2018 rispondono a due obiettivi prioritari.

Sarà inoltre curata la diffusione della conoscenza dell'Agenzia per il Lavoro e della Rete Attiva per il Lavoro nei confronti dei cittadini e in particolare del sistema economico produttivo per incrementare le relazioni con le imprese del territorio regionale, mediante una campagna di comunicazione mirata alla conoscenza di obiettivi, nuove modalità di erogazione dei servizi a seguito dell'introduzione dell'accreditamento, articolazione territoriale, servizi offerti, opportunità a disposizione -

Sarà inoltre curata la diffusione di singole opportunità e servizi rivolti a specifici target (in particolare i giovani) con campagne di informazione e comunicazione mirate. Un'attenzione particolare sarà rivolta alla comunicazione web e, in particolare, alla manutenzione, aggiornamento e allo sviluppo del sito istituzionale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (http://www.agenzialavoro.emr.it/), progetto di comunicazione avviato nel 2016, e del sito Lavoro per te.

È prevista la migrazione di tutti gli 11 siti dell'Agenzia alla nuova versione del CMS Plone 5.0 in conformità con le nuove linee guida promosse da AgID per il design dei servizi digitali delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel corso del 2019 sarà sviluppata anche una "app" che consentirà alle persone, attraverso il cellulare, di ricevere messaggi istantanei sui servizi resi disponibili dai Centri per l'Impiego e dai soggetti accreditati, comprese la comunicazione di date di iniziative quali i laboratori di politiche attive per il lavoro, incontri formativi, appuntamenti non procrastinabili per rispettare gli obblighi di legge connessi alla cosiddetta "condizionalità" (di cui all'articolo 22del D.lgs 150 del 2015), ovvero il principio in base al quale la mancata partecipazione ad attività previste dal patto di servizio comportano la decurtazione o la predita del sostegno al reddito.

7.5 Obiettivi strategici, Indicatori, Target

Gli obiettivi strategici del piano annuale di attività dell'Agenzia sono stati oggetto di un confronto con le parti sociali, in seno alla Commissione regionale tripartita, in data 1 aprile 2019. Il confronto ha evidenziato ulteriormente la difficoltà di prevedere l'impatto dell'attuazione del D.L. n. 4 /2019 e il condizionamento sull' operatività dell'Agenzia, sia nei servizi territoriali (Centri per l'Impiego e uffici di collocamento mirato), sia nei servizi centrali nel corso del 2019.

Per quanto riguarda i servizi territoriali, si prevede infatti un significativo aumento del numero di utenti che si rivolgerà ai CpI in ragione dell'obbligatorietà dell'attivazione di tutte le persone prive di lavoro (salvo le eccezioni previste dalla norma) che compongono i nuclei famigliari percettori del RdC e quindi anche degli "scoraggiati" o di coloro che per ragioni diverse non cercavano un'occupazione.

Se nel 2018 i Patti di Servizio sottoscritti presso i CpI sono stati 152.612, 176.583 gli utenti che hanno usufruito di colloqui, è impossibile ad oggi elaborare una previsione attendibile per il 2019 relativamente ai nuovi Patti (per il Lavoro) che saranno sottoscritti né dei colloqui che dovranno essere realizzati. Analogamente si sottolinea l'impossibilità di effettuare delle stime attendibili sugli utenti che saranno presi in carico nell'ambito della L.R. 14/2015 a causa dell'impatto che avrà l'attuazione della normativa sul Reddito di cittadinanza che determinerà necessariamente l'avvio di un processo di omogeneizzazione e integrazione delle due misure.

Obiettivi strategici	Indicatori	Target
Rafforzamento e qualificazione dei servizi per il lavoro e della struttura dell'ARL	Adozione degli atti amministrativi necessari per realizzare il piano di rafforzamento dei CPI previsto dal DL n. 4/2019	100%
	Approvazione organigramma dei diversi Servizi dell'ARL	100%
	Individuazione pesatura e attribuzione degli incarichi di P.O. dei Servizi Territoriali e del Servizio AA.GG. Bilancio e Risorse Umane	100%
Governance e consolidamento rete attiva per il lavoro	Approvazione determine dirigenziali di integrazione elenco dei soggetti accreditati	6
	Potenziamento della rete attiva attraverso la realizzazione di diversi incontri con i soggetti accreditati	100%
Promozione e qualificazione interventi per l'inclusione sociale e lavorativa	Studio di fattibilità sulla compatibilità delle misure regionali della L.R. 14/2015 con i beneficiari del reddito di cittadinanza	Si/no
Promozione e qualificazione dei tirocini.	Riduzione del numero di giornate medie di istruttoria di ammissibilità dei tirocini	< 20 giorni
Attuazione di misure e progetti nazionali regionali prioritari	Riduzione dei tempi di presa in carico dei giovani da parte dei CPI nell'ambito dell'attuazione del Programma Garanzia Giovani (Profiling e definizione/sottoscrizione Patto di Servizio)	≤ 30 giorni*
Attuazione del piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Realizzazione attività di valutazione e ponderazione dei rischi dei processi ascritti ad aree di rischio entro il 30 giugno 2019	Sì/No
	Mappatura almeno dell'80% dei procedimenti amministrativi dell'ARL	Sì/No
Promozione di misure di politica attiva collegate al beneficio del reddito di cittadinanza	Approvazione linee di indirizzo per attuazione della misura dell'assegno di ricollocazione	Si/No
	Presa in carico e attivazione del 100% dei beneficiari del reddito di cittadinanza	Si/No

* Lo standard nazionale è pari a 60 giorni dal momento dell'iscrizione al portale

8 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE ATTIVITÀ

8.1 I piani di attività di servizio

Le attività ed i servizi erogati dagli uffici dell'Agenzia regionale per il lavoro sono descritti in sette piani di attività ciascuno relativo ad ogni struttura organizzativa. 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 sono implementati, monitorati e consuntivati annualmente con scadenze uniformi per tutte le strutture regionali sulla una piattaforma dedicata.

Il documento strategico che il Direttore propone annualmente alla Giunta e alla concertazione sociale ed istituzionale costituisce il riferimento per lo sviluppo dei piani di attività dei vari servizi. Tuttavia, si segnala che spesso le tempistiche di approvazione dei diversi piani operativi non coincidono con quelle di approvazione del documento strategico, a causa del suo complesso iter.

Il documento che elenca i piani di attività della direzione e dei servizi dell'agenzia sarà disponibile nella sezione della trasparenza del sito dell'ARL.

9 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Come indicato nelle disposizioni generali del D.lgs. 150/2009, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi, le amministrazioni pubbliche si adoperano per la valorizzazione dei risultati e delle performance, attivando un processo di miglioramento continuo definito come "Ciclo della performance" (di cui art. 4 del D.lgs. 150/2009). Per una compiuta realizzazione del suddetto processo, all'interno del medesimo decreto sono individuati i documenti a supporto, in particolare:

- il "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**": è il documento dove le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione (attualmente in fase di elaborazione, potrà concludersi solo a valle della sottoscrizione del primo contratto integrativo decentrato dell'ARL attualmente in corso di definizione tra parte sindacale e parte datoriale);
- il "**Piano della Performance**": è il documento nel cui ambito le amministrazioni pubbliche esplicitano 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 (adottato ogni anno);
- la "**Relazione sulla performance**", è il documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance (redatta ogni anno);

9.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

9.1.1 Analisi del contesto esterno ed interno

La fase di diagnosi del contesto interno ed esterno viene sviluppata nella fase di avvio del processo di gestione del ciclo della performance e annualmente arricchita dalle principali novità normative e organizzative. Tale analisi è necessaria per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

9.1.2 Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie

Nel Piano strategico e nel piano delle attività le strategie e i relativi obiettivi sono proposti dal Direttore, individuati sulla base degli ambiti tematici di responsabilità. Il Piano viene approvato dalla Giunta regionale a seguito dell'iter di concertazione previsto dall'art. 5 co. 4 dello Statuto dell'ARL.

9.1.3 Definizione degli obiettivi e dei piani delle attività

Gli obiettivi operativi corrispondono agli obiettivi attribuiti ai dirigenti, e discendono dagli obiettivi del piano strategico.

L'iter e il confronto tra dirigenti e direttore per la definizione del piano delle attività si avvia ad inizio anno per arrivare ad una prima versione dei piani che viene approvata entro Marzo di ogni anno. Nel corso dell'anno è possibili effettuare delle modifiche sia agli obiettivi che agli indicatori, inoltre, si attua un monitoraggio intermedio con certificazione dello stato di avanzamento delle attività, degli obiettivi e degli eventuali scostamenti. Al termine dell'anno, in riferimento al 31 Dicembre è effettuata la consuntivazione delle attività e degli obiettivi, questa fase si conclude entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.

9.1.4 Condivisione con gli organi di governo

Come previsto dall'art. 5 co. 4 dello Statuto dell'ARL: Il Direttore predispone ed invia alla Giunta regionale il piano annuale delle attività. Prima della approvazione da parte della Giunta regionale, il piano annuale viene trasmesso alla Direzione Generale di riferimento per una preventiva verifica rispetto alla coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi di livello di servizio. Il piano annuale tiene conto degli esiti di detta verifica.

Annualmente, inoltre, il Direttore predispone una relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, da trasmettere al Direttore Generale della Direzione di riferimento, che evidenzi i volumi di attività, i livelli di servizio forniti ed il grado di efficienza nello svolgimento dei compiti, anche con riferimento agli obiettivi di servizio fissati in sede di definizione degli indirizzi ed obiettivi strategici.

Sugli atti sopra richiamati la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente. Il Piano degli obiettivi viene approvato dalla Giunta regionale, su proposta del Direttore dell'ARL.

9.1.5 Monitoraggio e revisione del sistema

L'impianto del ciclo di gestione della performance trova un primo avvio all'interno dell'ARL con il presente documento, al quale si collega la relazione sulla performance 2019 in riferimento al periodo 2018. L'impianto dovrà essere completato con il Sistema di misurazione e valutazione della performance così come indicato dall'art. 8 D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Tale sistema è connesso alla creazione e gestione delle regole di performance organizzativa e individuale e altri istituti, attualmente in fase di prima definizione all'interno dell'ARL in quanto Ente pubblico di neonata costituzione.

Come specificato nei precedenti paragrafi, nel corso del 2019 l'ARL adotterà un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adeguando le procedure e gli strumenti di valutazione alle disposizioni normative vigenti. Inoltre, è necessario tenere conto che l'ARL attraverso un metodo incrementale, progressivo e in un'ottica pluriennale si pone l'obiettivo di pervenire ad un allineamento tra obiettivi strategici, gli obiettivi di servizio e gli obiettivi individuali e di migliorare costantemente il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale dell'Agenzia.

Tale prospettiva necessita di una visione di medio termine in considerazione dell'attuale fase di prima attuazione e conseguente consolidamento degli assetti organizzativi che interessano l'ARL stessa.

9.1.6 Comunicazione del Piano della performance all'interno e all'esterno

L'ARL utilizza tutti i canali di informazione e comunicazione, quali il sito istituzionale, l'intranet e le comunicazioni agli organi e all'OIV per divulgare il Piano della performance a tutti i portatori d'interesse.

9.1.7 Elaborazione relazione sulla performance

La relazione espliciterà il raggiungimento o meno degli obiettivi contenuti nel Piano della performance seguendo i principi illustrati all'interno del Sistema di Valutazione e misurazione della Performance, non appena sarà disponibile.