



**AGGIORNAMENTO
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2026 - 2028

(approvato con D.G.R. 123 del 12 febbraio 2026)

Sommario

Premessa e quadro normativo.....	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente.....	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione	6
3. Dinamica delle cessazioni del personale	15
4. Determinazione della capacità assunzionale.....	17
5. Il personale comandato	20
6. Il personale in aspettativa	20
7. Rimodulazione della dotazione organica	21
8. Il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica	23
9. Politiche assunzionali e del personale da attuare	24
10. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari.....	26

Premessa e quadro normativo

Il presente aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2026/2028, precedentemente approvato con D.G.R. n. 123 del 12 febbraio 2026, si pone in un'ottica di continuità e con la programmazione dei fabbisogni del personale 2025/2027 precedentemente adottata con D.G.R. n. 121 del 21/02/2025.

Con D.G.R. n. 610 del 10/06/2026, il Commissario straordinario di Arpal è stato incaricato di procedere alla predisposizione della revisione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2026-2028, alla luce del completamento del percorso di revisione organizzativa di primo livello e della necessità di procedere al reclutamento di due figure dirigenziali stante il collocamento a riposo dal 1 giugno 2026 del Dott. Riccardo Pompili, dirigente del servizio "Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali" e della scadenza del 10/12/2026 del comando triennale del Dott. Francesco Siciliano dirigente del servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali" e attuale dirigente ad interim del Servizio "Servizi per il lavoro".

Contestualmente, rispetto al quadro rappresentato nel PTFP di cui alla DGR 123/2026, sono stati aggiornati i dati del contesto organizzativo allineandoli ai nuovi parametri economici stipendiali dei CCNL funzioni locali 2022-2024 (Area della dirigenza e personale del comparto) sottoscritti in data 23/02/2026.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale ed in particolare:

- dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.
- dell'articolo 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 per quanto attiene alla consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter;
- del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" che prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018. La stessa normativa consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Inoltre, il successivo comma 6 dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale, date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- della Legge 19/06/2019, n. 56, rubricata "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.", che prevede, al comma 1 dell'articolo 3, così come

modificato dal comma 823, articolo 1 della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per il 2025), a decorrere dal 1° gennaio 2025, che Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Per tali amministrazioni con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026;

- del DM del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, di adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

- della L. 27/12/2017, n. 205 che all'art. 1, comma 793 stabilisce che il trasferimento del personale della Province avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale;

- della L. 30/12/2018 n. 145 che all'art.1 comma 258 stabilisce che, nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- del D.L. 28/01/2019, n. 4, che all'art. 12, comma 3-bis stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa che per l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro non è applicabile la normativa prevista dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, all'articolo 33 che ha introdotto il superamento delle regole fondate sul turn-over basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano, si assumono a riferimento i seguenti valori riportati per ciascuna categoria e di seguito riportati, aggiornati per la dirigenza con i nuovi valori del trattamento economico fisso previsti dal CCNL del 23/02/2026 triennio 2022 - 2024 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL triennio 2022 - 2024 del 23/02/26.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	68.756,98
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	37.409,04
Area degli istruttori	34.466,62
Area degli operatori esperti	30.660,01
Area degli operatori	29.423,44

**valori tabellari della dirigenza e delle Aree professionali del comparto comprensivi degli oneri a carico dell'ARPAL e IRAP*

Tab. n. 1 – Valore costo retributivo

1. Consistenza della dotazione organica vigente

Preliminarmente, si fa presente che, con DGR n. 121 del 21/02/2025 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica individuata tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto individuate dal CCNL 2022/2024, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	123	182	51	0	361

Tab.n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 121/2025)

La determinazione della dotazione organica dell'Agenzia tiene conto del trasferimento, disposto con D.G.R. n. 713 del 25/06/2018, del personale previsto dall'art. 49, rubricato "Norme transitorie", della L.R. 1/2018 e ss.mm. e ii, ed in particolare:

- dal comma 4, relativamente al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni provinciali di Perugia e di Terni a valere sulle risorse previste dall'art. 1, commi 794 e 797 della L. 27/12/2017, n. 205. Per tale personale il precedente comma 793 ha stabilito che il trasferimento avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale. Nell'ambito di tale contingente e a valere sulle medesime risorse, nel corso del 2018 è stata effettuata la stabilizzazione di n. 47 unità di categoria C provenienti dalla Provincia di Perugia, con determinazione dirigenziale n. 365 del 30.10.2018 in ottemperanza delle procedure di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs.

75/2017 ed in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente come stabilito dal comma 796 della L. 27/12/2017, n. 205;

- dal comma 5, per il personale, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale con contestuale decremento della dotazione organica della Regione Umbria e a valere sulle risorse previste dall'art. 48, comma 1, lett. b) della LR n. 1/2018. Altro elemento da considerare nella determinazione della dotazione organica, è rappresentato dalle previsioni dell'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto che *“Nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255, un importo fino a 467,2 milioni di euro per l'anno 2019 e a 403,1 milioni di euro per l'anno 2020 è destinato ai centri per l'impiego di cui all' articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento, anche infrastrutturale. All'ANPAL Servizi Spa è destinato un contributo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2019 per il funzionamento e di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per le ulteriori spese di personale. A decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall' articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12 . Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all' articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate.”*.

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, il successivo l'art 12, comma 3-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, dispone che *“Fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , come modificato dai commi 3-ter e 8, lettere a) e b), del presente articolo, le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017, per*

complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con il Piano straordinario di cui al comma 3 del presente articolo sono definiti anche i criteri di riparto delle risorse di cui al presente comma tra le regioni e le province autonome. A decorrere dall'anno 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere previste, sulla base delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, risorse da destinare ai centri per l'impiego a copertura degli oneri di finanziamento correlati all'esercizio delle relative funzioni.”;

I relativi DD.MM. n. 74/ 2019, 59/2020 e 133/2025 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'art. 2, comma 1 lettere c e d hanno stanziato le risorse a copertura degli oneri del personale per le assunzioni previste dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego prevedendo, per la Regione Umbria, una dotazione annuale, a decorrere dal 2021, di complessivi euro 5.248.483,73 da considerare come limite massimo di spesa annua di competenza di ARPAL Umbria per far fronte agli oneri del personale, compreso il trattamento accessorio.

Con DGR n. 512 del 03.06.2021 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 si è provveduto, in applicazione dell'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, alla rimodulazione della dotazione organica Arpal, al fine dell'inserimento delle unità di personale da assumere con le risorse e per le finalità del Piano straordinario di potenziamento.

Sulla base delle indicazioni delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, l'impostazione della dotazione organica non più come “contenitore” rigido storicizzato che condiziona in ragione dei posti disponibili la definizione delle politiche, piuttosto la dotazione organica diviene un “paradigma flessibile” che si sostanzia in un valore finanziario di spesa, e quindi in una dotazione di spesa massima potenziale che in combinazione con i limiti e tetti di spesa del personale, può essere utilizzato come strumento programmatico, modulabile e flessibile, fermo restando la neutralità finanziaria di ogni successiva rimodulazione rispetto al valore finanziario espresso con riguardo alla dotazione vigente. Ciò stante, nel seguente prospetto è evidenziata la spesa massima potenziale determinata a partire dalla dotazione organica esistente che viene assunta a parametro di riferimento, data dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni ad oggi presenti moltiplicato per il numero delle posizioni, da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni successiva rimodulazione nel rispetto delle specifiche disposizioni applicabili relative ai tetti di spesa del personale:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori esperti	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	123	182	51	0	361	
Valori unitari	68.756,98	37.409,04	34.466,62	30.660,01	29.423,44		
Totale spesa	343.784,92	4.601.312,26	6.272.924,85	1.563.660,65	0,00		12.781.682,68

Tab.n. 3 – Determinazione del valore di spesa relativa alla dotazione organica attuale

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Con riferimento al personale del comparto e all'attuazione delle azioni di reclutamento programmate con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, occorre preliminarmente evidenziare che con D.G.R. n. 51 del 22/01/2025 "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni", valutata la necessità di ridisegnare la governance e di procedere alla predisposizione degli atti organizzativi conseguenti e ricorrendo i presupposti di cui all'art. 17 bis comma 2 lett. d) della legge regionale n.11/1995, la Giunta regionale ha proceduto a nominare un Commissario Straordinario con specifiche competenze e professionalità sia al fine di accelerare il processo di riordino fino all'insediamento dei nuovi organi, sia al fine di svolgere altresì le funzioni del Presidente del CdA e del CdA in scadenza in relazione alla fine dell'XI legislatura. Con medesima deliberazione la Giunta regionale ha:

- stabilito che il Commissario straordinario, oltre a garantire la funzionalità dell'ente nel rispetto delle funzioni allo stesso attribuite ai sensi degli artt.18, 18 bis e 19 della legge regionale 1/2018, dovrà predisporre:

a. una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale tenuto conto degli indirizzi contenuti nella premessa al presente atto;

b. una proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell'Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell'ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;

c. un'analisi sulla funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL;

- stabilito che il Commissario Straordinario svolgerà le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo organo di amministrazione e comunque non oltre il 30.09.2025, fatte salve intervenute esigenze di proroga;

- individuato, quale Commissario Straordinario di Arpal Umbria, il Dott Luigi Rossetti, già direttore regionale, a decorrere dalla data di adozione del decreto di nomina emanato dalla Presidente della Giunta regionale;

- precisato che, dalla predetta data, cesseranno le funzioni del Presidente e del Consiglio di Amministrazione di ARPAL.

Con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025, ai sensi dell'articolo 17-bis della L.R. 11/1995, è stato nominato Commissario straordinario dell'ARPAL il Dott. Luigi Rossetti, Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo, al fine di garantire il regolare funzionamento dell'Ente nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo fino alla data del 30/09/2025.

Con successive D.G.R. n. 948 del 23/09/2025, n. 1375 del 30/12/2025, n. 302 del 30/03/2026 e n. 547 del 26/05/2026, considerata la complessità dei procedimenti amministrativi legati al processo di riorganizzazione dell'Agenzia e della nuova governance e ritenuto opportuno garantire la continuità delle attività già avviate, è stato stabilito di effettuare ulteriori proroghe, di cui l'ultima fino al 30.06.2026, nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo, l'incarico di Commissario straordinario dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) conferito al Dott. Luigi Rossetti confermando gli obiettivi già fissati con D.G.R.51/2025. La riforma dell'ARPAL operata nel 2021 con la legge regionale 11 ha rafforzato il livello di autonomia dell'Agenzia ma ha anche determinato una minore integrazione e raccordo tra politiche del lavoro, la cui programmazione è stata delegata all'ARPAL, e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale. Cruciale in ciò è il ruolo della rete pubblico privata di servizi per il lavoro che deve operare, sotto una governance pubblica, offrendo servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare e formare i giovani e, più in generale, le persone in inserimento e reinserimento lavorativo verso le occasioni di lavoro disponibili, evitando che posti di lavoro non vengano ricoperti. Alla luce di quanto sopra, è stata effettuata una necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'agenzia, a partire dalla sua governance, individuando la necessità di prevedere un organo monocratico rispetto a quanto previsto nella precedente formulazione dell'art. 17 della LR 1/2018 così come riformata nel 2021 con la legge regionale 7 luglio 2021, n. 11.

E' stata, altresì, individuata l'esigenza di una forma di programmazione integrata capace di legare le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo al fine di non compromettere la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili.

In questo contesto, è, altresì, emersa la necessità di una revisione gli atti di organizzazione dell'Agenzia in relazione alla coerenza degli stessi con la normativa nazionale e regionale di settore e con la nuova governance individuata dalla riforma dell'Agenzia.

Con legge regionale n. 6 del 26.09.2025 "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Missione 7-10 Riforma 5 - Piano Nuove Competenze - Transizioni (PNC-T). Ulteriori modificazioni e integrazioni alla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro)" è stata modificata la L.R. 1/2018 al fine di assicurare il conseguimento degli adempimenti connessi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e, in particolare, in coerenza con le linee programmatiche delineate dal Piano Nuove Competenze-Transizioni (PNC-T), approvato con decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 marzo 2024, dettando disposizioni in materia di formazione utili al perseguimento dell'operatività degli strumenti di contrasto al disallineamento tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro e valorizzazione degli apprendimenti.

Oltre alle modifiche apportate con la citata L.R. 6/2026, è risultato comunque necessario concludere il percorso di riforma attraverso ulteriori interventi sulla legge istitutiva di ARPAL al fine di assicurare una sua governance dell'Agenzia più efficiente.

Con legge regionale 30 aprile 2026, n. 6 "Ulteriori modificazioni ed integrazioni alla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro) e alla legge regionale 13 febbraio 2013, n. 4 (Testo unico in materia di artigianato)" è stata introdotta la figura dell'Amministratore unico, che ha la rappresentanza legale dell'ente e assorbe le funzioni precedentemente in capo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore unico è scelto tra personalità in possesso di elevate e comprovate competenze e maturate esperienze professionali, è nominato per un triennio con decreto del Presidente della Giunta Regionale, previa deliberazione della Giunta regionale stessa, ai sensi della legge regionale 21/03/1995, n. 11, adotta gli atti di rilievo dell'Agenzia, su proposta del Direttore, ed in particolare quelli oggetto di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Accanto alla figura dell'Amministratore è stata confermata la figura tecnica del Direttore, che è il responsabile della realizzazione degli obiettivi di ARPAL Umbria nel rispetto delle direttive impartite dall'Amministratore unico, e che esercita i poteri di direzione e controllo interno dell'Agenzia stessa e propone all'Amministratore unico gli atti da adottare e sottoporre all'approvazione della Giunta regionale.

E' stato introdotto anche il Revisore unico dei conti in luogo del precedente organo collegiale. Esso è nominato dall'Assemblea legislativa ai sensi della l.r. 11/1995, tra gli iscritti nel registro dei revisori legali, redige una relazione trimestrale sull'attività di ARPAL Umbria, fornisce il proprio parere obbligatorio con apposita relazione sul bilancio preventivo e sul conto consuntivo. Il Revisore dei conti dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta.

Oltre alla modifica degli organi di Arpal, la riforma della legge istitutiva ha evidenziato il ruolo del pubblico nella governance della rete dei servizi per il lavoro ed in particolare si prevede che i centri per l'impiego nello svolgimento delle proprie attività assicurino a livello territoriale tale presidio garantendo la parità di trattamento e la qualità nei servizi erogati dalla rete stessa. Per fare ciò, il patto di servizio di cui all'art. 20 del Dlgs 150/2015 deve essere stipulato unicamente dal Centro per l'impiego e deve dar conto delle misure di politica attiva necessarie per accrescere l'occupabilità della persona in cerca di lavoro che saranno erogate o dal CPI o dai soggetti accreditati convenzionati. Tale modifica fa sì che le convenzioni con i soggetti accreditati stipulate da ARPAL possano prevedere tutte le attività proprie dei centri per l'impiego previste dal comma 1 dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2015, ma non il Patto di servizio, che, come stabilito dall'art. 20 del medesimo decreto, rimane di esclusiva competenza dei CPI.

Per meglio garantire il funzionamento sul territorio dei servizi per il lavoro e i rapporti con i comuni presso cui hanno sede i CPI e gli sportelli per il lavoro, la Giunta regionale adotta uno schema di convenzione che ARPAL Umbria sottoscriverà con i Comuni interessati in attuazione di quanto previsto dall'articolo 3 della legge 56/1987.

Le funzioni assegnate all'Osservatorio regionale sul mercato vengono ulteriormente arricchite prevedendo che esso fornisca le informazioni necessarie all'organo di concertazione con particolare riferimento a quelle relative ai tirocini, con particolare riguardo agli impatti occupazionali.

E' stato aggiornato il quadro normativo in tema di sistema regionale di Individuazione Validazione e Certificazione delle competenze nel quale la Regione è l'ente titolare e ARPAL Umbria, titolata ai sensi della

legge stessa, ha il compito di attuarlo, titolando le tipologie di soggetti individuati dalla norma stessa che hanno i requisiti richiesti dalla Giunta e prevedendo l'accesso anche a chi è titolato da altri enti titolari quali gli istituti scolastici e le università. In tale ambito compete ad ARPAL Umbria l'aggiornamento e la gestione del repertorio regionale degli standard professionali e formativi, la sua referenziazione con il quadro nazionale delle qualificazioni ai fini di garantire la portabilità delle qualifiche rilasciate in Umbria al di fuori del territorio regionale. Compete sempre ad ARPAL la gestione dell'offerta formativa finanziata ed in particolare la formazione continua rivolta ad occupati autonomi e dipendenti, inclusi gli apprendisti, quella rivolta a disoccupati ed inoccupati nonché la formazione permanente, oltre che la gestione e l'aggiornamento del CURA di cui all'articolo 29 e il rilascio delle relative attestazioni e qualificazioni. Collegata a ciò è anche la modifica alla L.R. 4/2013 "Testo unico in materia di artigianato" finalizzata a prevedere che anche la formazione e il rilascio della qualificazione della figura dell'acconciatore invece che dalla Regione, se previsto dalla Giunta regionale, possa essere effettuata da ARPAL, armonizzando questa figura con altre già gestite dall'Agenzia, quali ad esempio l'estetista. Nell'ambito delle competenze di ARPAL nell'offerta formativa è stato cancellato il riferimento alla LR 30/2013 (Disciplina del sistema regionale di istruzione e formazione professionale). Quanto sopra è finalizzato a rendere più chiare quelle che sono le attività che sono in capo ad ARPAL e quelle che invece sono gestite dagli uffici della giunta regionale.

Per ciò che riguarda le procedure per i licenziamenti collettivi e quelle connesse all'ottenimento della cassa integrazione, ARPAL continuerà a gestire tali procedure in raccordo con le strutture regionali dedicate, con particolare riferimento all'Unità Tecnica per le Crisi d'Impresa messa in campo dalla Regione per le aziende in crisi.

E' stato stabilito che compete ad ARPAL Umbria la referenziazione e gestione del repertorio regionale degli standard, la gestione dell'offerta formativa finalizzata alla crescita delle competenze durante tutto l'arco della vita, con particolare riguardo all'offerta formativa rivolta ai disoccupati ed inoccupati, ai lavoratori autonomi e a tutti gli occupati inclusi gli apprendisti, e il rilascio delle relative attestazioni e qualificazioni. Provvede all'aggiornamento e alla gestione del Catalogo Unico Regionale degli Apprendimenti (CURA) e ne gestisce i percorsi e le relative attestazioni. Collegata a tale questione è anche la modifica alla L.R. 4/2013 finalizzata a prevedere che anche la formazione e il rilascio della qualificazione della figura dell'acconciatore possa essere effettuata da ARPAL definendo con maggior chiarezza le attività che sono in capo a quest'ultima e quelle che invece continueranno ad essere gestite dagli uffici della giunta regionale.

Le importanti riforme della legge istitutiva di Arpal appena descritte sono state approvate dall'Assemblea legislativa nella seduta del 23 aprile 2026 con deliberazione n. 134 e apportate con la citata L.R. 6/2026, pubblicata nel supplemento ordinario n. 1 al Bollettino Ufficiale della Regione Umbria - Serie Generale - n. 20 del 6 maggio 2026 con entrata in vigore il 21/05/2026.

Con nota di Arpal Umbria protocollo n. 76762 del 26/05/2026, il Commissario straordinario ha formulato una proposta di revisione degli assetti organizzativi di primo livello comprensiva delle declaratorie delle competenze e del livellogramma dei nuovi assetti dirigenziali determinato applicando la metodologia individuata dalla D.G.R. n. 140 del 05/03/2020. La proposta, che ha conservato l'attuale dimensionamento pari a cinque strutture dirigenziali, è stata significativamente modificata alla luce degli indirizzi strategici e dei nuovi compiti e funzioni dell'Agenzia al fine di elevare i livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nell'ottica della definitiva affermazione di un modello di Agenzia flessibile, operativa e capace di leggere in maniera tempestiva le dinamiche del mercato del lavoro e realizzare un più efficace incontro tra domanda e

offerta di lavoro e di tenere conto anche delle nuove funzioni attribuite ad Arpal per effetto della revisione delle legge istitutiva.

La nuova articolazione organizzativa risponde alle esigenze di razionalizzazione, di coordinamento e raccordo tra le diverse strutture dislocate sul territorio e di armonizzazione dei processi, in linea con gli obiettivi ed i programmi dell'Agenzia e ripristina il bilanciamento tra servizi di line e staff precedendo cinque servizi denominati nel modo seguente:

- Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio;
- Sistemi per il lavoro e la formazione;
- Programmazione, gestione, monitoraggio e controllo degli interventi finanziati per la formazione e il lavoro;
- Servizi per il lavoro
- Programmazione e monitoraggio attività generali

In particolare, è stata operata una riallocazione e una definizione più puntuale delle competenze mediante l'istituzione del Servizio "Sistemi per il lavoro e la formazione" rispetto al quale accanto alla preesistente gestione dei molteplici sistemi operativi e gestionali sono state riconfigurate e allocate le funzioni e le attività afferenti all'analisi del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e formativi e al monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche e dei servizi per il lavoro, quelle relative alla regolamentazione al monitoraggio dei tirocini extracurricolari anche finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione rivolti a persone con disabilità e svantaggiate, alla gestione delle procedure connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo, all'osservatorio sul mercato del lavoro funzionamento e alla gestione del Centro di Formazione Professionale di Terni. Si è proceduto, altresì, data la specificità e strategicità dell'attività di comunicazione ad una più aderente allocazione di tale funzione mediante diretto collegamento alla Direzione al fine di consentire un raccordo e coordinamento dalla medesima con le altre strutture dell'Agenzia.

Con deliberazione ordinaria della Giunta regionale n. 610 del 10/06/2026 "Legge Regionale 14 febbraio 2018 n. 1 art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria a seguito dell'approvazione della L.R. 30 aprile 2026, n. 6 "Ulteriori modificazioni ed integrazioni alla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro) e alla legge regionale 13 febbraio 2013, n. 4 (Testo unico in materia di artigianato)", l'organo giuntale ha approvato la revisione degli assetti organizzativi di primo livello proposta dal Commissario straordinario, con vigenza dal 15 giugno 2026. Sulla base del riassetto delle funzioni dirigenziali si precederà nel secondo semestre del 2026 alla conseguente revisione degli assetti di secondo livello.

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni

Nel corso del 2024 sono stati approvati e pubblicati nel portale unico del reclutamento INPA i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 12 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Operatore del mercato del

lavoro" (OML) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 6 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Istruttore amministrativo contabile" (IAC) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

Il PTFP 25/27 ha programmato un ulteriore rafforzamento degli organici a valere su tali risorse mediante lo scorrimento di tali graduatorie, fino al loro completo utilizzo, per un totale di sei unità (di cui 1 a valere sulla graduatoria OML e 5 sulla graduatoria IAC) e per ulteriori cinque posizioni mediante avvisi di mobilità esterna o utilizzo di graduatorie di altri Enti per quattro unità destinati all'area degli istruttori e per una unità all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2025 si è proceduto ad attivare le procedure di reclutamento mediante scorrimento delle graduatorie. Per effetto della rinuncia di un candidato utilmente collocato nella graduatoria, le assunzioni effettuate sono state pari a 5 unità, di cui 4 a valere sulla graduatoria IAC ed una sulla graduatoria OML.

Per quanto riguarda l'ulteriore azione programmata a valere sulle risorse del D.M. 74/19 e ss.mm. e ii, si fa presente che la medesima non è stata attuata al fine di tenere conto delle necessarie analisi organizzative che dovranno essere coerenti con la conclusione del percorso di riorganizzazione anche di secondo livello con la conseguente ridefinizione delle azioni da attuare aderenti al nuovo modello di *governance* una volta concluso questo percorso di analisi.

Le assunzioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre 2025, per un totale complessivo di 5 unità a completamento dell'azione programmata nel PTFP 25/27 mediante integrale utilizzo delle graduatorie in precedenza citate, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori	0	5	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 4 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e ulteriori assunzioni - Assunzioni effettuate nel 2025 tramite bandi di concorso con utilizzo integrale delle graduatorie mediate scorrimento

Progressioni tra le aree

Il PTFP 2024-2026 ha previsto la revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e la realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse disponibili e dei posti disponibili nella dotazione organica rideterminata. In particolare, nel limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 19-21, e tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio

potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree è stata programmata l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Con D.C.S. n. 2141 del 17/10/2024 è stato approvato il regolamento delle progressioni tra le aree di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001 e degli artt. 13 commi 6-8 e 15 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019-2021 modificato con successiva D.C.S. n. 2578 del 4/12/2024.

Con D.C.S. n. 2737 del 18/12/2024 si è proceduto all'approvazione degli avvisi per l'attivazione della procedura selettiva di progressione verticale, ex art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per complessive:

- n. 3 posizioni per l'Area degli Istruttori, vari profili professionali;
- n. 15 posizioni per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vari profili professionali.

Con determinazione del Commissario Straordinario n. 61 del 22/01/2025 sono stati nominati i componenti della Commissione esaminatrice.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 832 del 29/05/2025 "si è proceduto, ai sensi dell'art. 7, comma 1 degli Avvisi, alle ammissioni ed esclusioni dei candidati alle procedure selettive da sottoporre alla valutazione della Commissione esaminatrice.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 1974 del 27/10/2025, rettificata dalla determinazione dirigenziale n. 1977 del 28/10/2025, il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha preso atto del processo verbale relativo alla complessiva procedura comparativa da parte della Commissione esaminatrice ed ha approvato, con riserva di accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione mediante controlli, anche su base campionaria, le seguenti graduatorie provvisorie risultanti dall'attività di valutazione effettuata dalla Commissione. Al termine delle verifiche sui titoli dichiarati dai candidati utilmente collocati ai fini dell'accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio, con determinazione dirigenziale n. 2471 del 19/12/2025 ha preso atto del processo verbale delle ulteriori attività di valutazione della Commissione esaminatrice e ha proceduto ad approvare le graduatorie definitive dei vari profili professionali precisando che, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 degli avvisi, dalla data di adozione del provvedimento decorre il termine di 30 giorni entro il quale i candidati possono presentare ricorso.

Pertanto nel corso del 2026 si procederà alla chiusura della procedura in parola e all'utilizzo delle graduatorie per i profili professionali riepilogati nel seguente prospetto

Da Area degli operatori esperti ad Area degli Istruttori	
n. unità	Profilo professionale
1	Istruttore nelle politiche attive del lavoro
1	Istruttore amministrativo-contabile, organizzazione e legale
1	Istruttore tecnico per la gestione patrimoniale
Da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	
n. unità	Profilo professionale
9	Funzionario esperto in politiche attive del lavoro
4	Funzionario amministrativo-contabile, organizzazione e legale
1	Funzionario tecnico per la gestione patrimoniale
1	Funzionario tecnico informatico

Tab. n. 5 –Percorsi di progressioni verticali attivati in fase di attivazione, programmati con il PTFP 2024-2026

Per quanto riguarda l'azione programmata dal PTFP 2025-2027 relativa ai percorsi di progressioni tra le aree con procedura ordinaria per:

- n. 4 percorsi dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 percorsi dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori,

si fa presente che, per le medesime motivazioni illustrate con riferimento alle ulteriori assunzioni programmate dal precedente PTFP a valere sul piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego, è stata valutata la necessità di procedere ad una sua eventuale riprogrammazione di fine di poter operare un'analisi organizzativa con la conseguente ridefinizione delle azioni da attuare aderenti al nuovo modello di governance e al riassetto delle funzioni di ARPAL Umbria che deriveranno a completamento del sottostante iter legislativo.

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, il PTFP 2025-2027 ha previsto l'eventuale attivazione delle procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999 sulla base delle scoperture derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2025 non disponibile alla data di approvazione del medesimo PTFP. Una volta disponibile, il medesimo prospetto ha evidenziato la presenza di 2 scoperture riconducibili all'art. 1 della legge in parola tutte relative alla Provincia di Perugia.

Nel corso del 2025, con D.D. n.1797 del 08/10/2025 stata disposta la pubblicazione dell'avviso per l'avviamento numerico a selezione per n.2 posti di esecutore amministrativo – Area Operatori esperti - riservato agli iscritti di cui all'articolo 8 della legge n. 68/1999 – Ambito territoriale di Perugia.

La procedura avviata nel 2025 e completata a giugno 2026 con l'assunzione di due unità con decorrenza 16 luglio 2026, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2026	Esecutore Amminis (area Op. esperti).	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 6 – Procedure di assunzione attivate nel 2025 a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Il quadro riepilogativo di tutte le procedure espletate, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, è rappresentato nel seguente prospetto:

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2021	operatore	TR	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	operatore	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 7 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità, nel corso del 2025 si sono registrati i seguenti trasferimenti a titolo definitivo:

- trasferimenti in uscita di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, presso altra Amministrazione pubblica;

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 non ha programmato alcuna azione.

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Gli esiti della ricognizione del cessato, che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale, sono riepilogati nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, precisando

l'inclusione anche dell'annualità 2026 con valori stimati e l'aggiornamento del 2025 con valori effettivi rispetto a quelli stimati nel precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale	di cui ultimo quinquennio
dei funzion. ed elevata qualif.ne	3	4	4	5	4	1	21	20
degli istruttori	3	5	17	7	10	7	49	42
degli operat. esperti	5	3	3	3	0	0	14	14
degli operat.	1	0	0	0	0	0	1	1
Totale	12	12	24	15	14	8	85	77

Tab. 8 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	0	0	0	0	2	2	0
Totale	0	0	0	0	0	2	2	0

Tab. 9 - Dinamica delle cessazioni - dirigenza

Nell'ambito della dirigenza, le cessazioni del 2026 sono dovute:

- al collocamento a riposo per limiti di età con decorrenza 1 giugno 2026 del dirigente del servizio "Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali";
- alla scadenza del comando triennale, in data 10 dicembre 2026, del dirigente del servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali", non utile al fine della determinazione della capacità assunzionale;

Al fine della determinazione della capacità assunzionale occorre considerare che:

- per effetto dell'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 il personale trasferito in uscita per mobilità ex art. 30 del D.lgs. 165/2000 non viene computato ai fini della capacità assunzionale.
- per effetto dell'art. 3 comma 6 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, anche il personale cessato appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999 non viene computato ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzato come consumo della medesima in sede di assunzioni programmate.
- per effetto dell'art.1, comma 258 della L.145/18, atteso che le assunzioni a valere sulle risorse del piano straordinario di potenziamento dei centri dell'impiego non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla

legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le cessazioni di tale personale non vengono computate ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzate come consumo della medesima in sede di assunzioni programmate.

Nelle tabelle che seguono, si fornisce la ricognizione della cessazione di personale dirigenziale utile al fine del computo della capacità assunzionale:

Area	2022	2023	2024	2025	2026	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	2	2
Totale	0	0	0	0	2	2

Tab. 10 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2022	2023	2024	2025	2026	Totale complessivo
dei funzion. ed elevata qualif.ne	4	3	4	4	1	16
degli istruttori	4	13	6	6	7	36
degli operat. esperti	3	3	2	0	0	8
degli operat.	0	0	0	0	0	0
Totale	11	19	12	10	8	60

Tab. 11 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale teorica è determinata, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2023 come da tabelle seguenti:

Area	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	4	37.409,04	149.636,17
Area istruttori	4	34.466,62	137.866,48
Area op esperti	3	30.660,01	91.980,04
Area op.	0	29.423,44	0,00
Totale	11		379.482,69

Tab. n. 12 - Capacità assunzionale teorica anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Area	Cessazioni 2023	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	3	37.409,04	112.227,13
Ar istruttori	13	34.466,62	448.066,06
Area op esperti	3	30.660,01	91.980,04
Area op.	0	29.423,44	0,00
Totale	19		652.273,23

Tab. n. 13 - Capacità assunzionale teorica anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

Area	Cessazioni 2024	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	4	37.409,04	149.636,17
Ar istruttori	6	34.466,62	206.799,72
Area op esperti	2	30.660,01	61.320,03
Area op.	0	29.423,44	0,00
Totale	12		417.755,92

Tab. n. 14 - Capacità assunzionale teorica anno 2025 (100% cessazioni utili 2024) comparto

Area	Cessazioni 2025	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	4	37.409,04	149.636,17
Area istruttori	6	34.466,62	206.799,72
Area op esperti	0	30.660,01	0,00
Area op.	0	29.423,44	0,00
Totale	10		356.435,89

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale teorica anno 2026 (100% cessazioni utili 2025) comparto

Nel corso del 2026, come da D.D. n. 1073 del 11/07/2025, sono previsti ulteriori collocamenti a riposo per raggiunti limiti di età integralmente utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da prospetti di cui alle tabelle 10 e 11. Ai sensi all'articolo 3 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità anche le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni mediante consumo della relativa capacità assunzionale possono essere effettuate soltanto a seguito delle effettive cessazioni che producono il relativo turn-over.

Posizione Giuridica	Cessazioni 2026 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
Ar funzionari	1	37.409,04	37.409,04
Ar istruttori	7	34.466,62	241.266,34
Area op esperti	0	30.660,01	0,00
Area op.	0	29.423,44	0,00
Totale comparto	8		278.675,38
Dirigenza	1	68.756,98	68.756,98
Totale generale	9		347.432,37

Tab.n. 16 – Stima cessazioni 2026 – ulteriore capacità assunzionale teorica

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che, laddove presenti entrambe le capacità assunzionali, è consentito il cumulo della capacità assunzionale del comparto e della dirigenza anche sulla base di quanto indicato nella deliberazione della Corte dei Conti – sezione autonomie N. 17/SEZAUT/2019/QMIG.

Cessazioni	2022	2023	2024	2025	2026	Totale in euro
Comparto	379.482,69	652.273,23	417.755,92	356.435,89	278.675,38	2.084.623,11
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	68.756,98	68.756,98
TOTALE	379.482,69	652.273,23	417.755,92	356.435,89	347.432,37	2.153.380,09

Tab. n. 17 - Totale capacità assunzionale teorica maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi (100%)

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale, occorre detrarre gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento.

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2022	2023	2024	2025	TOTALE
Capacità disponibile 100% (A)	379.482,69	652.273,23	417.755,92	356.435,89	1.805.947,73
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2023 - Progressioni verticali CCNL (n. 11 da C a D e n. 15 da B a C)		360.000,76			360.000,76
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36		4.545,19			4.545,19
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 25 ore a 36		9.750,08			9.750,08
Anno 2024 - Assunzione tramite trasferimento diretto da Regione di n. 3 uscieri			85.174,91		85.174,91
Anno 2024 – assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori			191.456,02		191.456,02
Anno 2024 – quota parte progressioni tra le aree CCNL 19/21 - avvisi 2024 da completare nel 2025 (n. 1 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)			135.779,09		135.779,09
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	374.296,03	412.410,02	0,00	786.706,05
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	379.482,69	277.977,20	5.345,90	356.435,89	1.019.241,68
(D) 100% Capacità assunzionale stimata anno in corso (2026)					347.432,37
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					1.366.674,04

Tab. n. 18 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il personale comandato in uscita presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori, presso il MEF, per 36 ore settimanali;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

Per quanto riguarda il personale comandato in entrata proveniente da altre amministrazioni, si significa che presso Arpal è attivo un comando di un dirigente proveniente dall'ASL sud-est Toscana, fino al 10.12.2026.

6. Il personale in aspettativa

Per quanto riguarda il personale in aspettativa presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia;

- n.1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione presso il Comune di Perugia;
- n.1 dirigente collocato in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 23-bis del D.Lgs.n.165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii. per l'espletamento dell'incarico di Direttore regionale della Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport della Regione Umbria.

7. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2025 – 2027, approvato con D.G.R. n. 121 del 21 febbraio 2025, resta invariata alla luce del completamento dell'iter legislativo della riforma della legge istitutiva di Arpal Umbria. Atteso che nel corso del 2025 non è stato presentato il relativo disegno di legge, si è generata una situazione di indeterminazione anche sul profilo delle funzioni dell'Agenzia. Pertanto, se del caso, si procederà, a seguito dell'approvazione del citato disegno di legge, all'eventuale rimodulazione della dotazione organica mediante aggiornamento del presente PTFP.

La quantificazione e la verifica del limite di spesa potenziale massimo è rappresentata nei successivi prospetti:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	123	182	51	0	361	
Valori unitari	68.756,98	37.409,04	34.466,62	30.660,01	29.423,44		
Totale spesa	343.784,92	4.601.312,26	6.272.924,85	1.563.660,65	0,00		12.781.682,68
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.496.361,71	2.136.930,45	-	-		3.633.292,16
di cui spesa soggetta al limite	343.784,92	3.104.950,55	4.135.994,41	1.563.660,65	0,00		9.148.390,52

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 19 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

Area	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Valori unitari di spesa per Area	68.756,98	37.409,04	34.466,62	30.660,01	29.423,44		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 121/25	5	123	182	51	0	361	
Variazione unità per Rideterminaz	0	0	0	0	0		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	0	0	0	0		
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361	
Variazione spesa complessiva	-		-		-		
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-		-		-		
Spesa massima potenziale rideterminata	343.784,92	4.601.312,26	6.272.924,85	1.563.660,65	-		12.781.682,68
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.496.361,71	2.136.930,45	-	-		3.633.292,16
di cui spesa soggetta al limite	343.784,92	3.104.950,55	4.135.994,41	1.563.660,65	0,00		9.148.390,52
Spesa soggetta al limite precedente							9.726.611,36

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 20 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

Rispetto alla dotazione organica, si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2025:

	Dirigenza (*)	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361
Dipendenti ARPAL al 31.12.25	5	97	148	26	0	276
Posti vacanti al 31.12.25	0	26	34	25	0	85
Cessazioni 2026	2	3	3	0	0	8
Posti vacanti al 31.12.26	2	29	37	25	0	93

(*) compresa 1 unità in comando in entrata

Tab. n. 21 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

8. Il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica

L'art. 12, comma 5, D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69 ha integrato l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 mediante inserimento della lettera c-bis), stabilendo che il PIAO debba definire “[...] *in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data*”.

Tale norma costituisce un'applicazione concreta della Direttiva 14 dicembre 2022 n. 2022/2555/UE, nota come Direttiva NIS2, la cui finalità è essenzialmente riconducibile nel garantire la sicurezza dei sistemi informativi e di rete attraverso l'introduzione di misure di gestione dei rischi che dovrebbero tenere conto del grado di dipendenza dell'ente essenziale o importante dai sistemi informativi e del livello dei medesimi rischi posti al sistema informativo e di rete interessato.

Parallelamente, l'avvento dell'utilizzo generalizzato dell'Intelligenza Artificiale e la gestione dei Big Data richiedono competenze specialistiche da sviluppare o acquisire anche nel capitale umano dell'ente.

Ciò stante, si fa presente quanto segue:

- in merito alla **ricognizione della dotazione attuale delle figure ICT** Arpal Umbria si fa presente che, a seguito dell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego, realizzato mediante lo svolgimento di due distinte procedure concorsuali, la prima bandita nel 2021 e la seconda nel 2024, e di una procedura di mobilità tra enti bandita nel 2021, sono stati assunti e assegnati al Servizio competente in materia di sistemi informativi e di rete n. 7 unità di personale con varie decorrenze cui si aggiunge una unità di personale trasferita da altro servizio. La ricognizione della dotazione attuale, alla data del 31/12/25, suddivisa per aree di competenza (Cybersecurity, Data Scientist, Esperti AI, Amministratori di Sistema), è riepilogata nel seguente prospetto con la specificazione che una unità di personale può appartenere anche a più aree:

CATEGORIA	TOTALE	di cui area di competenza Cybersecurity (*)	di cui area di competenza Data Scientist (*)	di cui area di competenza Esperti AI (*)	di cui area di competenza Amministratori di Sistema (*)	di cui area di competenza altro (*)
oper esperti	0					
istruttori	11				4	7
funzionari	4				1	3
totale	15	-	-		5	10

(*) un'unità di personale può appartenere anche più di un'area di competenza

Tab. n. 22 – ricognizione della dotazione delle figure ICT al 31.12.2025

- in merito all'**analisi del gap e fabbisogno** nonché al conseguente **piano di reclutamento** si rimanda alle medesime considerazioni effettuate al successivo paragrafo 9, relative all'adozione del disegno di legge di riforma della legge istitutiva di Arpal Umbria di riforma e alla conseguente revisione degli assetti organizzativi previste dalla con D.G.R. n. 51 del 22/01/2025, tuttora in corso.

9. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto dell'assenza di situazioni di eccedenza o soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, per quanto concerne la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2026-2028, si fa presente che, con legge regionale 30 aprile 2026, n. 6 "Ulteriori modificazioni ed integrazioni alla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro) e alla legge regionale 13 febbraio 2013, n. 4 (Testo unico in materia di artigianato)", è stato completato il percorso di riordino istituzionale dell'Arpal, descritto in maniera più dettagliata al precedente paragrafo 2, che ha individuato, tra l'altro, un nuovo modello di governance con l'introduzione della figura dell'Amministratore unico, in luogo del precedente Consiglio di amministrazione, e la conferma della figura del Direttore.

Con deliberazione ordinaria della Giunta regionale n. 610 del 10/06/2026 "Legge Regionale 14 febbraio 2018 n. 1 art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria a seguito dell'approvazione della L.R. 30 aprile 2026, n. 6 "Ulteriori

modificazioni ed integrazioni alla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro) e alla legge regionale 13 febbraio 2013, n. 4 (Testo unico in materia di artigianato)", l'organo giuntale ha approvato la revisione degli assetti organizzativi di primo livello proposta dal Commissario straordinario, con vigenza dal 15 giugno 2026. Sulla base del riassetto delle funzioni dirigenziali si precederà nel secondo semestre del 2026 alla conseguente revisione degli assetti di secondo livello.

Con la medesima deliberazione, il Commissario straordinario di Arpal è stato incaricato di procedere alla predisposizione della revisione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2026-2028, alla luce del completamento del percorso di revisione organizzativa di primo livello e della necessità di procedere al reclutamento di due figure dirigenziali stante il collocamento a riposo dal 1 giugno 2026 del Dott. Riccardo Pompili, dirigente del servizio "Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali" e della scadenza del 10/12/2026 del comando triennale del Dott. Francesco Siciliano dirigente del servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali" e attuale dirigente ad interim del Servizio "Servizi per il lavoro".

Atteso che la pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di programmazione strategica non solo sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professionalità che dal punto di vista delle competenze sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente in corso, risulta necessario, nelle more del completamento della riorganizzazione di secondo livello, procedere alla sola programmazione dell'assunzione di due figure dirigenziali, rinviando la definizione di ulteriori azioni da attuare al successivo piano triennale dei fabbisogni..

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie previste dalla L. 68/99, sulla base del prospetto informativo aggiornato al 31 dicembre 2025 non si evidenziano scoperture in capo ad Arpal Umbria.

Anno 2026 – Comparto

Nessuna azione da attuare.

Anno 2026 – Dirigenza

Nel corso del 2026, si procederà all'assunzione di due figure dirigenziali di cui uno a tempo determinato per la durata di tre anni mediante procedura selettiva pubblica per titoli e colloquio e una a tempo indeterminato con le modalità previste dalla vigente normativa.

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Dirigenza	2	0	

Tab. n. 23 – Assunzioni dirigenza programmate nel 2026

Anno 2027 – Comparto

Nessuna azione da attuare.

Anno 2027 – Dirigenza

Nessuna azione da attuare.

Anno 2028 – Comparto

Nessuna azione da attuare.

Anno 2028 – Dirigenza

Nessuna azione da attuare.

10. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati per ogni esercizio dal 2026 al 2028, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2026/2028, con riferimento al:

- rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno;
- rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione;

Rispetto dei limiti della capacità assunzionale

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento. Il consumo di quote assunzionali al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 a partire dai valori delle precedenti tabelle nn. 18 e 19 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	379.482,69	277.977,20	5.345,90	356.435,89	347.432,37	412.840,72
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2026 – assunzione di 2 dirigenti	137.513,96					137.513,96
Totale consumo capacità assunzionale (B)	137.513,96	0,00	0,00	0,00	0,00	137.513,96
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	241.968,73	277.977,20	5.345,90	356.435,89	347.432,37	1.229.160,08

Tab. n. 24 – Verifica del rispetto delle capacità assunzionali

Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione

Con le assunzioni programmate nel presente Piano viene rispettato quanto previsto dagli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, riferito ai vincoli finanziari e all'equilibrio pluriennale di bilancio.

Infatti, i seguenti prospetti dimostrano la sostenibilità finanziaria delle misure assunzionali previste nel piano:

Valore finanziario delle politiche da attuare	Costo annuo aziendale
Anno 2026 – assunzione di 2 dirigenti	279.333,47
Totale nuovi oneri	279.333,47

Tab. n. 25 – Determinazione del costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2026	2027	2028	2029
A) Stanziamento componenti autonome compreso FPV e fondo riserva	9.926.586,05	10.000.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00
B) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 e ss.mm. compreso FPV	5.248.483,73	5.248.483,73	5.248.483,73	5.248.483,73
C) = A) +B) Totale bilancio	15.175.069,78	15.248.483,73	15.248.483,73	15.248.483,73
D) Impegni e FPV (*)	14.767.305,48	14.767.305,48	14.767.305,48	14.767.305,48
E) = C)-D) Disponibilità per nuove politiche	407.764,30	481.178,25	481.178,25	481.178,25
F) Maggiori oneri delle politiche da attuare	279.333,47	279.333,47	279.333,47	279.333,47
G) = E)-F) Disponibilità residua	128.430,83	201.844,78	201.844,78	201.844,78

(*) importi stimati sulla base dei dati del rendiconto 2025, compresi gli oneri annuali della contrattazione decentrata

Tab. n. 26 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare