

## **DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI DI ARPAL UMBRIA PER IL 2024 (AI SENSI DELL'ART. 18 BIS, COMMA 4, DELLA LEGGE REGIONALE 1/2018)**

### **1. Assetto funzionale e organizzativo dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL)**

**Umbria.** Ai sensi della legge istitutiva 1/2018, come modificata dalla successiva legge 11/2021, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) è un ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale. L'Agenzia organizza e svolge le proprie attività, quale centro di competenza tecnica, secondo gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale, a partire dal Documento di economia e finanza regionale (DEFER), e costituisce un sistema integrato che persegue obiettivi di gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, erogando servizi a tutti i cittadini e i soggetti pubblici e privati nel rispetto dei principi di partecipazione, integrazione, trasparenza, informazione, efficacia, economicità, semplificazione delle procedure, uguaglianza di trattamento e pari opportunità.

La legge istitutiva prefigura un modello agenziale caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi di *governance*: essa concentra in capo al Direttore la responsabilità delle scelte gestionali, in tutti gli ambiti di operatività dell'ente, riservando al Consiglio di Amministrazione gli atti fondamentali di indirizzo politico-amministrativo e di macro-organizzazione, quali espressamente tipizzati dall'art. 18-bis, comma 4, della legge regionale 1/2018, oltre che un compito di verifica dei risultati conseguiti dal Direttore nell'esercizio della propria discrezionalità gestionale e manageriale. Il vigente regolamento di organizzazione, adottato dal Consiglio di amministrazione all'indomani dal proprio insediamento con deliberazione n. 6/2021, riflette pienamente tale assetto di *governance* dell'Agenzia.

Al fine di assicurare la piena funzionalità di tale impianto, e in coerenza con le caratteristiche di multifunzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni attribuite all'Agenzia, il regolamento di organizzazione è infatti volto ad assicurare in modo efficace l'uniformità dell'azione amministrativa dell'ente con la capillare diffusione dei servizi sul territorio, perseguendo efficienza, semplificazione, trasparenza e standardizzazione dei processi e dei servizi erogati. Tale regolamento persegue, in particolare, le seguenti finalità:

a) realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni dell'Agenzia e alle specifiche attribuzioni dei suoi organi, onde garantire la piena attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dall'organo di direzione politica;

b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema organizzativo, anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni operanti nel mercato del lavoro;

c) realizzare prestazioni e servizi nell'interesse degli utenti;

d) assicurare l'economicità, la tempestività e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

e) realizzare un ottimale impiego e valorizzazione delle risorse umane nel rispetto delle pari opportunità.

L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento, svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL anche dalla programmazione regionale.

Le funzioni fondamentali di ARPAL Umbria, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale e quali definite dall'art. 14 della legge regionale n. 1/2018, sono:

- la gestione dei Centri per l'Impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e dei procedimenti relativi allo stato di disoccupazione, ai sensi del d.lgs. n. 150/2015;

- l'individuazione e diffusione delle opportunità di lavoro, anche mediante il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro, rilevate dai Centri per l'Impiego e dalla rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro, costituita dai soggetti individuati dalla legge istitutiva, incluse quelle ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione dei disabili di cui alla legge 68/1999;

- la gestione dei servizi per il collocamento dei disabili nonché l'attuazione del programma annuale, definito dalla Giunta regionale, delle iniziative da finanziare mediante l'impiego delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;

- l'attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva, ivi compresi i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo di cui alla legge 68/1999, delle persone con disabilità, finanziati con il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;

- l'avviamento a selezione nella Pubblica amministrazione, nei casi previsti dall'art. 16 della legge 56/1987;

- la pianificazione operativa e l'erogazione delle misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e inoccupati, agli apprendisti e agli altri occupati, nonché nell'ambito del Sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale di cui all'art. 2 della legge regionale 30/2013, definite dalla programmazione regionale e dagli interventi promossi ai sensi della programmazione statale per il lavoro;

- il raccordo tra i soggetti della rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro e i soggetti delle reti territoriali per l'apprendimento permanente alla stessa connesse;

- l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale dell'orientamento e dell'apprendimento permanente ed erogazione delle misure di orientamento e di apprendimento a supporto delle politiche attive;

- l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi;

- l'attuazione delle disposizioni regionali in tema di tirocini, di apprendistato e delle ulteriori forme di inserimento lavorativo, con particolare riguardo alle categorie di soggetti che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro;

- l'individuazione di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale in coerenza con quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2015, e la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo; la Giunta regionale può poi coinvolgere l'ARPAL Umbria – e l'ha effettivamente coinvolta chiamandola a partecipare alla *Task force crisi d'impresa* – nell'affiancamento alle misure di politica del lavoro connesse ai processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale e alla gestione delle crisi aziendali;

- l'offerta e l'organizzazione di servizi e misure di politica attiva del lavoro di competenza;

- la promozione e gestione delle attività connesse alle politiche attive del lavoro di competenza, previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale, in coerenza con le azioni previste per le politiche di genere, per le politiche a favore dei giovani e di altri destinatari individuati dalla medesima programmazione regionale;
- l'attività di *scouting* con le imprese del territorio regionale, al fine di raccogliere le offerte vacanti, facilitare l'inserimento lavorativo anche attraverso servizi di consulenza specialistici;
- la stipula e gestione delle convenzioni con soggetti pubblici e privati nelle materie di competenza.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ARPAL ha altresì cura di:

- supportare la Giunta regionale nell'attività di elaborazione normativa, di programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, collaborando con le strutture regionali competenti per l'integrazione delle politiche del lavoro, dello sviluppo economico e sociale, della formazione e dell'apprendimento;
- collaborare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con le altre agenzie regionali, con altri enti pubblici e con gli organismi privati interessati dalle materie di competenza;
- gestire e sviluppare il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro e curare il sistema di analisi, monitoraggio e valutazione dei servizi e interventi di politica attiva, realizzando la funzione di Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e il raccordo dello stesso con le competenti strutture nazionali;
- coordinare e favorire l'integrazione operativa e strategica del sistema pubblico e privato e definire i meccanismi di vigilanza al fine della verifica dell'efficacia dell'attività del privato in termini di soddisfacimento dell'interesse generale;
- gestire il Centro di formazione professionale regionale, che detiene un ruolo centrale anche per il raccordo con il sistema di formazione professionale e le reti territoriali per l'apprendimento permanente.

L'Agenzia, inoltre, svolge un ruolo strategico nel sistema di governo regionale in qualità di organismo intermedio delegato dall'Autorità di gestione del POR FSE Umbria 2014-2020 e per la programmazione PR FSE Plus 2021-2027.

L'espletamento delle funzioni delegate dall'Autorità di gestione all'organismo intermedio ha comportato un costante e crescente impegno gestionale, di rendicontazione e di controllo da parte delle strutture di ARPAL Umbria, il puntuale rispetto delle tempistiche per l'attestazione della spesa e delle regole e procedure previste dal Sistema di gestione e controllo. Risulta fondamentale, al riguardo, l'attività di monitoraggio e controllo dell'avanzamento fisico e finanziario degli interventi posta in essere dalla struttura attraverso una costante interlocuzione con l'Autorità di gestione.

In coerenza con tale complesso assetto di funzioni, proprie e delegate, il Consiglio di amministrazione il 14 aprile 2022 ha deliberato (con suo atto n. 5/2022), su proposta del Direttore, una incisiva revisione dell'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali. In virtù di tale riarticolazione, le strutture dirigenziali che fanno capo alla direzione generale dell'ente sono oggi ripartite in cinque servizi: bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio; servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione; gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali; servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali (unitariamente accorpati proprio in funzione di quella uniformità di azione richiesta all'Agenzia sul territorio regionale); programmazione e monitoraggio delle attività generali.

**2. L'azione di ARPAL Umbria e la situazione del mercato del lavoro regionale.** In attuazione degli obiettivi strategici elaborati dal Consiglio di amministrazione, l'Agenzia ha svolto nel corso del 2023 un'intensa attività su tutti i fronti della propria azione pubblica, la quale ha conseguito risultati ragguardevoli soprattutto sul

versante – centrale per l'ente, di cui costituisce la *core mission* – della erogazione delle politiche attive del lavoro.

I notevoli risultati conseguiti in questo cruciale ambito dall'Agenzia – in particolare nella *performance* attuativa del programma GOL – sono stati istituzionalmente riconosciuti sia dall'ANPAL che dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e vengono positivamente sottolineati nello stesso DEFR 2024 della Regione Umbria, di recente approvato dalla Giunta, nel quale si legge (a p. 22) che il governo regionale «continuerà il massimo supporto all'operatività di ARPAL oggi *case history* di successo nazionale per quanto concerne l'efficacia delle politiche del lavoro regionali».

In effetti, l'azione messa in campo dall'Agenzia nell'ambito del *programma GOL* – un'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale che si inserisce nell'ambito della *Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1.* del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato con i fondi europei di Next Generation EU – può essere considerata una storia di successo. Come noto, la finalità del programma GOL è quella di ridisegnare i servizi per il lavoro per migliorare l'inserimento lavorativo delle persone, offrendo percorsi personalizzati di ingresso o reingresso al lavoro e innalzando le competenze attraverso percorsi di riqualificazione o aggiornamento professionale. Elemento costitutivo della riforma, da cui dipendono i finanziamenti europei, è la definizione di *milestone* e *target*: traguardi qualitativi da raggiungere che rappresentano gli impegni concordati con l'UE o a livello nazionale:

- *Milestone 1*: entrata in vigore dei decreti interministeriali per l'approvazione di GOL entro il 2021;
- *Milestone 2*: adozione di piani regionali per la piena attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022;
- *Target 1*: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- *Target 2*: almeno 800 mila dei suindicati 3 milioni dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali;
- *Target 3*: almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL.

Il primo *milestone* è stato raggiunto con l'adozione del programma nazionale GOL (decreto del Ministero del lavoro del 5.11.2021); l'Umbria ha contribuito al raggiungimento del secondo milestone con l'adozione da parte della Giunta regionale nel febbraio 2022 del Piano Attuativo Regionale (PAR GOL Umbria), finalizzato a realizzare un'azione strategica e unitaria e garantire un sostegno tempestivo, personalizzato, attivo ed efficace alle persone in cerca di lavoro. La stessa Giunta regionale, con D.G.R. n. 595 del 15.6.2022, ha incardinato la responsabilità attuativa del piano in ARPAL Umbria, in qualità di soggetto a cui, in base alla legge istitutiva, è affidata, come ricordato, la gestione dei Centri per l'impiego, il raccordo pubblico-privato dei soggetti del mercato del lavoro, la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo, il supporto alla Giunta regionale per le attività di elaborazione normativa e di programmazione.

Il Programma nazionale GOL, di durata quinquennale (2021-2025) ha assegnato all'Umbria per il 2022 11.264.000,00 euro di risorse e per il 2023, in base al decreto di ripartizione della seconda quota di recente emanazione, 17.400.000,00 euro, con un incremento di oltre il 50% della dotazione assegnata per il 2022. E ciò, proprio in virtù dei positivi risultati conseguiti dall'Umbria rispetto al *target* per il 31.12.2022, fissato in 7.680 beneficiari da prendere in carico e raggiunto con largo anticipo e nella misura del 148% (11.373 soggetti presi in carico), attestandosi come terza regione in Italia (la prima tra quelle a statuto ordinario) in termini di *performance* e contribuendo in maniera significativa al raggiungimento del *Milestone 2*.

Il PAR GOL Umbria, in linea con la strategia nazionale, individua come beneficiari del programma i percettori di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL), i percettori di

reddito di cittadinanza, i lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET con meno di 30 anni, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi di 55 anni e oltre), altri lavoratori con minori chances occupazionali e con redditi molto bassi. Nella logica della stretta sinergia tra pubblico e privato, per accedere alle opportunità offerte da GOL Umbria i beneficiari si rivolgono sia ai CPI sia ai soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro e convenzionati con ARPAL per la realizzazione del servizio di *assessment*, in esito al quale il beneficiario è indirizzato ad uno dei cinque percorsi previsti:

- *Percorso 1 - Reinserimento occupazionale*: rivolto alle persone più facilmente ricollocabili, con interventi di breve durata consistenti in attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali
- *Percorso 2 – Aggiornamento o upskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze, con attività di orientamento specialistico, formazione per l'aggiornamento, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 3 - Riqualificazione o reskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di interventi di riqualificazione, con attività di orientamento specialistico, formazione per la riqualificazione, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 4 - Lavoro e inclusione*: rivolto a soggetti fragili, in carico ai servizi sociali, prevede attività di orientamento specialistico, formazione per l'aggiornamento delle competenze, tirocinio, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 5 - Ricollocazione collettiva*: rivolto a lavoratori a rischio di disoccupazione in contesti di crisi aziendale, prevede attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione, formazione per le competenze digitali.

Il PAR GOL Umbria è stato avviato nel luglio 2022 con la formazione degli operatori, la presa in carico e l'*assessment* degli utenti e l'implementazione della rete dei servizi per il lavoro e la formazione, in piena coerenza con il modello sinergico pubblico-privato definito dalla revisione della legge istitutiva, che vede come soggetti erogatori:

- 23 agenzie per il lavoro private accreditate a livello nazionale e/o regionale che, in risposta all'avviso emanato nel 2022, sono state selezionate per la presa in carico ed erogazione delle misure di politica attiva del lavoro e collaborano in convenzione, ai sensi dell'art. 16 comma 3 bis della legge istitutiva, accanto ai cinque CPI regionali e ai 14 sportelli per il lavoro pubblici;
- 38 organismi di formazione accreditati a livello regionale, selezionati in funzione della specializzazione e della disponibilità di sedi sul territorio regionale ai fini della massima prossimità dei servizi nell'ambito dell'avviso per l'erogazione, in forma singola o associata, dei percorsi formativi progettati in coerenza con i fabbisogni delle imprese regionali e raccolti nelle tre sezioni (*upskilling*, *reskilling*, formazione per le competenze digitali) del Catalogo Regionale dell'Offerta formativa GOL, operativo dal novembre 2022.

La positiva *performance* registrata già in fase iniziale si è consolidata nel corso del 2023: in base agli ultimi dati pubblicati da ANPAL (al 30.6.2023) i beneficiari presi in carico in Umbria erano 22.500, il 64,6% dei quali con una politica attiva proposta e/o avviata, rispetto a una media nazionale del 44,7% e, considerando i beneficiari presi in carico da almeno 6 mesi, con il 46,8% che risulta aver avuto almeno un movimento lavorativo, rispetto a una media nazionale del 40,3%.

Questa azione ha certamente influito sulla situazione del mercato del lavoro regionale. Secondo le più recenti rilevazioni disponibili (cfr. in particolare le anticipazioni diffuse in data 14 dicembre 2023 dalla Agenzia Umbria Ricerche dalla relazione economico sociale), continua anche nel terzo trimestre 2023 l'aumento

dell'occupazione in Umbria, pari al 2,2% rispetto allo stesso periodo del 2022 (Italia 2,1%). Nei primi nove mesi dell'anno la variazione tendenziale è stata del 2,8%, superiore al 2,2% registrato in Italia.

Il tasso di occupazione è così salito al 65,0% (61,6% è il nazionale) e in aumento rispetto a quello del terzo trimestre 2022 (era infatti del 63,8%).

Continua anche la buona performance dell'industria, compresa quella delle costruzioni (in controtendenza rispetto al calo nazionale). L'occupazione cresce nei servizi, fatta eccezione del comparto commercio alberghi e ristoranti, che continua a perdere occupati (in Italia il settore è, invece, in forte recupero). Si segnala altresì la contrazione degli occupati nel settore agricolo, in Umbria più che in Italia, settore che pesa per il 3% sul totale occupati nella regione.

In parallelo, si registra una sostenuta contrazione delle persone in cerca di occupazione: rispetto al terzo trimestre dello scorso anno, cala del 26,5% (-4,1% nazionale), soprattutto per la forte diminuzione delle persone che avevano perso un lavoro (i disoccupati veri e propri). Considerando i primi nove mesi dell'anno, le persone che cercano un lavoro in Umbria diminuiscono del 10,9% rispetto allo stesso periodo del 2022 (-4,2% Italia). Il tasso di disoccupazione si porta, così, al 6,5% (era pari dell'8,6% un anno prima), a fronte del 7,4% nazionale.

I lavoratori dipendenti in Umbria sono, secondo il dato più aggiornato, 226.599, di cui il 56% uomini (57% in Italia). Si tratta per il 61% di operai (55% Italia), per il 31% di impiegati, per l'1,7% quadri e per lo 0,3% dirigenti. L'Umbria, con una percentuale di operai più alta della media nazionale, risulta sottodimensionata rispetto alle qualifiche più elevate: fenomeno che si presenta trasversalmente in tutti i settori. Gli uomini che ricoprono la qualifica di operai sono il 70% (65% Italia), le donne sono la metà (invece, in Italia la metà delle lavoratrici risultano inquadrare come impiegate). Per il 30,6% hanno meno di 35 anni (32,4% in Italia), e i giovani quadri e dirigenti sono il 4,3% del totale (in Italia più del doppio, 9,7%). Il part time pesa per il 17,6% tra gli uomini (meno che in Italia) e per oltre la metà tra le donne (un po' più che in Italia), per un grado di femminilizzazione pari al 69%. In Umbria, il part-time nei contratti a tempo indeterminato sale al 52% (è del 48% in Italia). I contratti a tempo indeterminato sono il 75% (un po' più che in Italia) e, in particolare, quelli full-time retribuiti l'intero anno sono 87.439, ovvero il 39% del totale (come nel resto del Paese).

L'industria in senso stretto assorbe il 27,7% dei lavoratori e le costruzioni l'8,1% (in Italia 25% e 7,1%) e tutto il comparto concentra oltre due quinti degli operai e il 69% delle figure apicali. In Italia sono invece i servizi ad assorbire la quota prevalente (il 58%) di figure dirigenziali, come conseguenza della maggiore specializzazione e strutturazione terziaria.

**3. Processo di fissazione degli obiettivi e di programmazione delle attività di ARPAL Umbria.** Tenuto conto della situazione del mercato del lavoro umbro, come sopra sommariamente tratteggiata, al fine dell'efficace svolgimento delle proprie funzioni e del perseguimento dei propri compiti istituzionali ARPAL Umbria è anche per il 2024 chiamata ad elaborare ed implementare un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici e delle proprie attività, nell'ambito del PIAO, nel rispetto della programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive, incluse le politiche formative, di orientamento e di apprendimento permanente, prevista dall'art. 7 della legge istitutiva, in coerenza con gli obiettivi e le risorse a disposizione. Il PIAO 2024 dovrà così incorporare gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per il prossimo anno, indicandone gli strumenti e le azioni con i relativi destinatari e indicatori di monitoraggio, individuandone, altresì, le corrispondenti dotazioni economiche e strumentali assegnate all'ente.

A mente dell'art. 18 bis, comma 4, della legge regionale 1/2018, è il Consiglio di amministrazione che, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi assegnati dalla Giunta regionale, deve provvedere a definire annualmente gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia, per poi successivamente deliberare, su proposta del Direttore, il PIAO. La definizione degli obiettivi generali delle attività e delle politiche

dell’Agenzia, con la determinazione delle priorità e dei risultati da raggiungere nell’anno di riferimento, costituisce, pertanto, atto prodromico del Consiglio di amministrazione sia rispetto alla individuazione e assegnazione degli obiettivi del Direttore, cui compete su questa base l’elaborazione del piano annuale della *performance*, sia rispetto all’*iter* che si conclude con l’adozione del PIAO, quale documento di sintesi previsto dalla normativa nazionale.

In questa fase, onde assicurare un’efficace e tempestiva programmazione delle attività dell’Agenzia, il Consiglio di amministrazione è chiamato, sulla base degli obiettivi riferibili ad ARPAL nel DEFR 2024-2026, e in continuità con il quadro programmatico in essere, a una definizione degli obiettivi di carattere strategico e generale per il 2024, funzionali all’assegnazione degli obiettivi annuali del Direttore. Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore e acquisito il prescritto parere favorevole del Collegio dei revisori, ha adottato il bilancio di previsione 2024-2026 dell’Agenzia con deliberazione n. 10/2023, trasmettendolo alla Giunta per la relativa approvazione. Gli obiettivi generali che si vanno a definire con il presente atto di indirizzo sono pienamente coerenti con le risorse previste nel bilancio di previsione 2024–2026 di ARPAL Umbria, adottato dal Consiglio di amministrazione e rimesso alla Giunta regionale per l’approvazione di competenza.

**4. Gli obiettivi definiti dalla Regione attraverso il DEFR 2024-2026.** Il processo di pianificazione strategica del sistema regionale prende avvio con il DEFR, adottato coerentemente con le linee programmatiche di legislatura, organizzate per Area/Missione/Programma/Obiettivo strategico. Per il corrente anno le linee di attività sono desumibili dal DEFR 2024-2026, nel quale vengono individuate le priorità strategiche per l'anno di riferimento, articolate in macroaree d'intervento e ricondotte a Missioni ed Obiettivi strategici.

Di seguito viene riportata l'articolazione della Missione 15 (*Politiche per il lavoro e la formazione professionale*) e dei correlati obiettivi strategici, limitatamente alla competenza di ARPAL Umbria, contenuta nel DEFR 2024-2026.

*Obiettivo strategico 1: consolidare il sistema regionale delle politiche attive nell'ambito della riforma intrapresa.* Nel 2024, attraverso ARPAL Umbria, la Regione continuerà a dare attuazione alla strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, sviluppata nel quadro di riforma delineato dalla legge regionale 11/2021 di modifica della legge regionale 1/2018, in coerenza con i più recenti aggiornamenti normativi introdotti dal decreto-legge 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 dello stesso anno. Fondata su un sistema integrato dei servizi per il lavoro e della formazione, costituito da soggetti pubblici e privati accreditati, sullo sviluppo delle capacità individuali per esercitare le proprie scelte lungo il corso della vita agendo sulla qualità informativa, l'orientamento e la partecipazione, sulla prossimità dei servizi e la personalizzazione degli interventi, la strategia viene attualmente sostenuta da due principali fonti di finanziamento: il PNRR Missione 5, Componente C1, Riforma 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione, attraverso il programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL); il Fondo Sociale Europeo FSE+ 2021-2027 sia attraverso il programma regionale (PR) sia attraverso il programma nazionale (PN) Giovani, Donne, Lavoro.

Nel corso del 2023, come ricordato, è entrata a regime l'implementazione regionale del programma nazionale GOL, le cui linee strategiche sono state definite nel Programma Attuativo Regionale (PAR) GOL Umbria, approvato dalla Giunta regionale nel febbraio 2022. Grazie ai più che soddisfacenti risultati raggiunti in termini di *target* a settembre 2023 è stata assegnata alla Regione Umbria la seconda quota di risorse del programma GOL, superiore come pure ricordato a quella attribuita per l'anno precedente, che permetterà di consolidare nel 2024 la realizzazione di interventi di orientamento, aggiornamento o riqualificazione delle competenze, con un'attenzione particolare a quelle digitali, e accompagnamento al lavoro, rispondenti ai fabbisogni espressi dal tessuto produttivo e finalizzati all'inserimento occupazionale. Nel 2024 saranno dunque pienamente operativi tutti i cinque percorsi di politiche attive del lavoro previsti dal Programma, compresi quelli dedicati ai target più fragili e vulnerabili e alla ricollocazione collettiva, in coerenza con gli indirizzi attuativi nazionali. Gli esiti di tali politiche, in termini di *placement*, saranno quindi oggetto di costante monitoraggio e valutazione anche con il coinvolgimento delle parti sociali.

Una particolare attenzione sarà dedicata all'inserimento lavorativo dei giovani laureati attraverso l'attivazione di una specifica misura di incentivazione a favore delle imprese da realizzarsi anche in collaborazione con ARPAL e Camera di Commercio dell'Umbria. La sperimentazione costituirà il modello di intervento da replicare nelle annualità successive nell'ambito delle misure del PR FSE+ 2021-2027. Nel 2024 saranno inoltre attivati interventi a valere sul FSE+ 2021-2027, complementari per tipologia e *target group* di destinazione, a integrazione di quelli realizzati attraverso il programma GOL e finalizzati in particolare a: migliorare l'accessibilità e la qualità degli inserimenti occupazionali in particolare di giovani e donne; ridurre i *gap* di genere presenti nel mercato del lavoro locale anche attraverso strumenti di sostegno alle imprese; facilitare la transizione tra formazione secondaria o terziaria e lavoro. Continuerà l'implementazione della comunicazione, in un'ottica di massima diffusione dell'azione capillare realizzata dall'Agenzia sul territorio, con particolare attenzione a imprese e cittadini e ai relativi servizi offerti.



Tutti gli strumenti attivati a livello regionale, in complementarità e a integrazione delle misure previste dalla normativa nazionale, concorreranno inoltre a prevenire e combattere fenomeni di esclusione sociale, a migliorare il collocamento mirato delle persone con disabilità, a potenziare le pari opportunità e la permanenza e il rientro nel mercato del lavoro di persone a maggiore rischio di esclusione.

*Obiettivo strategico 2: implementare le azioni a sostegno delle imprese.*

La fase economica attuale continua ad essere interessata da un elevato grado di incertezza che, pur dipendendo da variabili esterne al territorio regionale quali le gravi crisi geopolitiche che interessano Europa orientale e Medio Oriente con importanti effetti sulle catene del valore e sui costi delle materie prime, va governata attraverso politiche multilivello articolate che possano assicurare sia supporto allo sviluppo sia, all'occorrenza, prevenzione e contrasto di situazioni di crisi.

In tale contesto, i processi di trasformazione digitale e di transizione ecologica restano comunque le coordinate principali per orientare e sostenere l'evoluzione delle imprese del nostro territorio. L'investimento sulle competenze, sulla qualità e stabilità del lavoro costituisce pertanto una componente essenziale per sostenere un adeguato sviluppo dei soggetti produttivi del territorio, rafforzarne la capacità in termini di produttività, innovazione e internazionalizzazione rendendo il territorio più attrattivo e limitando così l'uscita soprattutto della forza lavoro maggiormente qualificata.

Anche la nostra regione soffre infatti della difficoltà di reperimento di molte delle figure professionali ricercate dalle imprese. Attraverso ARPAL Umbria nel 2024 le attività continueranno nella direzione di cui sopra con particolare riferimento all'utilizzo di strumenti, anche predittivi e di intelligenza artificiale, per anticipare il fabbisogno delle imprese. In tale direzione particolare rilevanza assume la collaborazione avviata tra ARPAL e OCSE.

Gli interventi dovranno continuare nella direzione intrapresa per:

- costruire un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e *green* e riduca lo *skill mismatch*;
- favorire l'incontro domanda offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro;
- facilitare attraverso incentivi all'occupazione l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani;
- contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro.

*Obiettivo strategico 3: potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro.* Proseguirà anche nel corso del 2024 l'azione di rafforzamento dei servizi del mercato del lavoro a partire dal consolidamento della rete degli attori pubblici e privati e dal completamento della digitalizzazione dei servizi, adottando una strategia *digital first* simile a quella di altri Paesi europei, con l'utilizzo del canale digitale per tutta la rete dei servizi. La sinergia tra operatori pubblici e privati erogatori dei servizi per il lavoro e della formazione, cardine del sistema regionale, ha trovato effettiva e piena attivazione nell'attuazione del programma GOL, che è stato e continuerà ad essere ambito di messa a punto, sperimentazione e sistematizzazione di procedure e strumenti al fine di rispondere sempre più tempestivamente e efficacemente ai bisogni dell'utenza e degli attori produttivi territoriali, in linea con i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio definiti per le politiche in oggetto.

I Centri per l'Impiego regionali, gestiti da ARPAL Umbria, sono stati oggetto nell'ultimo biennio di un'azione di potenziamento sostenuta da risorse nazionali (con i decreti ministeriali 74/2019 e 59/2020) e dell'Unione europea (PNRR) per la valorizzazione delle risorse umane, strumentali e infrastrutturali. Nel 2023, in attuazione degli obiettivi strategici emanati dal Consiglio di amministrazione, ARPAL ha stato

completato il piano di rafforzamento con la conclusione delle procedure di concorso avviate alla fine del 2021. È stata così completata anche la riorganizzazione interna dei servizi al fine di ottimizzarne la capacità di presa in carico e di erogazione delle politiche. Alla luce dei positivi risultati raggiunti si proseguirà nella direzione intrapresa anche per il 2024.

Nel corso del 2023 è stato rilasciato il nuovo Sistema Informativo Lavoro con funzionalità mirate a supportare efficacemente la strategia regionale anche nell'ottica dell'implementazione della rete pubblico/privato e della collaborazione tra gli attori. Nel 2024 si procederà all'implementazione delle eventuali funzionalità derivanti dall'attuazione del citato decreto-legge n. 48/2023 al fine di garantire il rispetto del LEP nel nostro territorio.

**5. Definizione degli obiettivi generali dell'Agenzia per il 2024.** Gli obiettivi generali di ARPAL Umbria per l'anno 2024 vengono qui di seguito definiti dal Consiglio sulla base degli indirizzi strategici fissati dal DEFR, così come riferiti, riservando l'articolazione operativa e la fissazione di obiettivi operazionali di dettaglio al piano della *performance* di competenza del Direttore e lo sviluppo unitario e sinergico dei medesimi al piano annuale dell'attività, che confluirà nel PIAO dell'Agenzia. Considerati gli importanti risultati sinora conseguiti dall'Agenzia, gli obiettivi generali per il 2024 si porranno in una linea di continuità e sviluppo con quelli del 2023.

In coerenza con quanto sopra, sulla base degli obiettivi strategici fissati dal DEFR 2024-2026 e delle priorità dell'azione dell'Agenzia ivi delineate in relazione alle tendenze del mercato del lavoro regionale, il Consiglio di amministrazione reputa opportuno fissare i seguenti obiettivi generali per il 2024.

**Obiettivo 1** – *Completamento del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio Digital First, provvedendo in particolare all'implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento delle sedi dei Centri dell'impiego di Perugia e Terni individuate secondo le determinazioni della Giunta regionale.*

**Obiettivo 2** – *Completamento del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL.*

*Ultimazione del processo di revisione e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti ed agenzie della Regione e gli stakeholders territoriali.*

**Obiettivo 3** – *Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i Centri per l'impiego devono garantire ad utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo uniformandolo su tutto il territorio regionale, proseguendo nella azione di efficace attuazione della legge n. 68/1999 anche mediante misure di collocamento mirato.*

**Obiettivo 4** – *Consolidare la collaborazione pubblico/privato nell'ambito del coordinamento della rete dei soggetti erogatori dei servizi e delle politiche del lavoro, sulla base del ruolo baricentrico dei Centri per l'impiego nell'erogazione delle politiche attive del lavoro. Continuare ad implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mismatch; favorire l'incontro domanda offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare attraverso incentivi all'occupazione l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo*

*anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l'adozione e l'implementazione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione dello skill mismatch, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione oltre che delle evidenze fornite nell'ambito della collaborazione in essere con l'OCSE.*

**Obiettivo 5** – *Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, rivedendo in tale ottica il catalogo dell'offerta formativa. Progettare e proporre una revisione dei sistemi di accreditamento (formazione e lavoro) della Regione.*

*Tenendo conto degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione, anche nel quadro della riforma nazionale in corso, ipotizzare un nuovo modello di «diritto-dovere», che superi l'attuale sovrapposizione con il sistema della leFP, finalizzato al collocamento in tempi brevi, dei giovani ricompresi nella fascia d'età 18-29 che non studiano, non lavorano e che non sono in possesso di diploma di scuola superiore, al fine di superare il gap strutturale tra la carenza di competenze e le esigenze delle imprese (skill mismatch).*

**Obiettivo 6** – *Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla Task force crisi d'impresa, con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali. Implementare azioni a supporto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e favorire interventi per l'autoimprenditorialità.*

**Obiettivo 7** – *Garantire l'efficace attuazione, in qualità di organismo delegato dalla Regione, della nuova programmazione PR FSE Plus 2021-2027, operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l'efficacia degli interventi.*