Allegato A)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

(art. 10 c. 1 lett. b) decreto legislativo n.150 del 27.10.2009)

INDICE

PRESENTAZIONE Pag. 1

SEZIONE 1 – ANALISI DEL CONTESTO Pag. 3

1.1 L' analisi di contesto esterno Pag. 3

1.2 L' analisi del contesto interno Pag. 8

SEZIONE 2 - DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLA RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI: IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ARPAL UMBRIA Pag. 13

SEZIONE 3 – REPORT RISULTATI Pag. 18

3.1 Attuazione obiettivi 2022 Direttore Pag. 18

3.2 Attuazione obiettivi 2022 Dirigenti Pag. 25

PRESENTAZIONE

La Relazione annuale sulla performance è il documento da adottare entro il 30 giugno di ogni anno, attraverso il quale l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e delle relative cause.

La Relazione, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., è il documento che conclude il ciclo annuale della performance con l'obiettivo di rappresentare in modo chiaro e immediato la performance attesa ed effettivamente realizzata dall'Amministrazione.

Essa rappresenta anche un valido strumento di accountability, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholders, interni ed esterni (organi di indirizzo politico-amministrativo, vertici delle amministrazioni, cittadini, utenti e destinatari dei servizi), i risultati ottenuti nel periodo considerato e, a tal fine, viene pubblicata per assicurarne la visibilità sul sito istituzionale dell'Ente al canale "amministrazione trasparente".

Ha, altresì, una valenza di miglioramento gestionale, in quanto consente all'Amministrazione di riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e dei fattori che possano aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi e di migliorare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

In particolare, con il presente documento di sintesi ARPAL Umbria rendiconta il livello di performance raggiunto nel 2022, attraverso un confronto, con l'utilizzo di appositi indicatori, tra target e output prefissati per ciascun obiettivo di performance organizzativa e individuale definito nel Piano della Performance 2022-2024 (ai sensi della Legge n. 113 del 6 agosto 2021 confluito nel PIAO 2022-2024) e nei *patti di servizio* di Direttore e Dirigenti e i risultati ottenuti al 31 dicembre.

Nel Piano della Performance viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, appare dunque utile, ai fini di una più facile lettura e comprensione della Relazione, riportare una sintetica descrizione del contesto all'interno del quale si sono sviluppate le attività di ARPAL Umbria.

La Relazione è così articolata:

- **nella prima sezione** viene riportata una sintetica analisi del contesto economico e del mercato del lavoro in Umbria nel 2022 (contesto esterno) e dell'assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria (contesto interno);

- **nella seconda sezione** viene descritto il ciclo della performance, dalla pianificazione strategica alla rendicontazione dei risultati oggetto della Relazione;
- **nella terza sezione**, vengono riportate le tabelle riepilogative e le relazioni consuntive che illustrano i risultati conseguiti dalla Direzione e dai Servizi rispetto agli obiettivi assegnati.

1. ANALISI DEL CONTESTO

Al fine di fornire un quadro più comprensibile dell'operato di ARPAL Umbria nell'anno di riferimento della presente Relazione e dei risultati maturati nonché per una valutazione complessiva del relativo livello di performance, è opportuno premettere alla rendicontazione sul grado di conseguimento degli obiettivi fissati dal Piano della performance 2022 una sintetica rappresentazione del contesto esterno e interno nel quale l'Amministrazione ha operato, rendendo concretamente apprezzabile il contributo della stessa rispetto alla missione istituzionale e ai fabbisogni della collettività.

L'analisi dei risultati in relazione al contesto assolve anche ad una funzione strategica di orientamento nella definizione della successiva programmazione, consentendo l'individuazione dei punti di forza e delle criticità che caratterizzano il quadro generale di riferimento in cui si colloca l'azione amministrativa.

1.1. L'analisi di contesto esterno

Il 2022 è stato per l'economia umbra un anno particolare, caratterizzato, per tutta la prima parte, dal mantenimento del trend altamente positivo fatto registrare nel 2020, con una maggiore resilienza al crollo del PIL e nel 2021 con una crescita superiore alla media italiana, a fronte di una seconda parte, nella quale si è registrato un rallentamento più marcato rispetto al resto del Paese, che ha determinato, in conclusione, una crescita del PIL più contenuta rispetto al dato nazionale (3,52% contro 3,7%) e una proiezione per il 2023 che stima tutte le grandezze economiche sempre meno favorevoli rispetto allo stesso riferimento.

Come evidenziato dalle più aggiornate indagini disponibili (a cura, in particolare, di AUR- Agenzia Umbria Ricerche, Banca d'Italia, ISTAT), all'andamento positivo del quadro economico nei primi mesi del 2022 hanno contribuito diversi fattori, con incidenza tanto sull'aumento della domanda interna – sia quella per consumi delle famiglie sia per investimenti – quanto su quella esterna.

Sul fronte degli **investimenti,** contributi rilevanti sono stati apportati dal bonus edilizia, dalle immobilizzazioni in impianti per energie rinnovabili e dal credito d'imposta 4.0 per investimenti in beni strumentali.

Dati che si riflettono nell'analisi dei **sistemi produttivi**, che evidenziano l'espansione dell'attività sia per il settore edile sia per quello manifatturiero, con la crescita dei volumi produttivi che ha interessato tutti i principali comparti.

La domanda esterna ha registrato la sostenuta crescita dell'**export**, nel quale spicca l'industria metallurgica, che realizza da sola il 32,8% delle esportazioni umbre (attribuibili nella quasi totalità al polo siderurgico di Terni). Altri settori ad alta capacità esportativa sono risultati quello meccanico (16%

dell'export umbro nei primi sei mesi del 2022), il tessile-abbigliamento (13%) e quello della produzione alimentare (10,6%).

Sulla crescita della domanda esterna ha inciso anche la buona consistenza dei flussi turistici, che nei primi dieci mesi dell'anno sono aumentati sia in termini di arrivi sia ancor più di presenze (5,7 milioni, con un +7% di italiani, a fronte di -5% di stranieri), con una tendenza al riallineamento ai livelli precedenti la pandemia.

I risultati della seconda parte dell'anno risultano sensibilmente influenzati dal mutato quadro dell'economia mondiale, determinato soprattutto dallo scoppio della guerra russo-ucraina e dalla conseguente situazione di incertezza creatasi sul versante geo-politico, cui hanno fatto seguito il notevole rincaro dei prezzi dell'energia, con la repentina ripresa dell'inflazione, e il cambiamento degli assetti del commercio internazionale.

In questo scenario, alla fine del 2022 si è interrotta, quindi, anche la fase di espansione dell'economia italiana e di quella regionale.

Il rincaro dei prezzi dei prodotti energetici, in particolare, ha determinato per il sistema economico umbro un aggravio di costi stimabile in oltre 1,5 miliardi di euro e un'incidenza negativa sui risultati dei più importanti aggregati economici maggiore che in altre regioni, avendo interessato proprio i comparti più rilevanti per la stessa, quali la lavorazione dei minerali non metalliferi, l'industria metallurgica, l'alimentare, la moda e, in parte, il turismo.

Come rilavato dall'indagine della Banca d'Italia, al marcato aumento dei **costi di produzione** le imprese industriali e terziarie hanno reagito, ove possibile, con un aumento dei prezzi di vendita senza, tuttavia, riuscire a contenere una contrazione dei margini economici al termine dell'anno.

Allo stesso tempo la congiuntura sfavorevole e lo stato di incertezza hanno determinato un calo della produzione industriale, soprattutto per le aziende più esposte ai rincari energetici e un diffuso rinvio dei **piani di investimento**, almeno fino alla verifica degli effetti di contributi e finanziamenti da parte di Governo e Regione per il sostegno ai costi dell'energia.

Parallelamente, è cresciuto il fabbisogno di liquidità delle aziende, proprio in coincidenza con il peggioramento delle condizioni di **accesso al credito** e di un irrigidimento dell'offerta delle banche per i nuovi prestiti, per effetto delle politiche monetarie anti inflazione.

Le dinamiche inflazionistiche hanno avuto effetti ancora peggiori sulle famiglie, sempre più esposte al rincaro dei prezzi, non solo dell'energia, che hanno determinato una riduzione del potere di acquisto delle stesse che, seppure sostenuto dagli interventi governativi, risulta stimabile nell'ordine del 3,7%. Ne è scaturita una decisa diminuzione della spesa per consumi sia di beni (che ha interessato tutte le principali categorie) che di servizi, che alla fine dell'anno risulta tornata al di sotto del livello pre-

pandemico, contribuendo in maniera determinante al ristagno dell'economia negli ultimi mesi dell'anno.

Il quadro comunque in positivo dell'economia umbra nel 2022, non trova uguale riscontro sul fronte dell'occupazione, che vede annullate le performances positive degli anni 2020 e 2021 realizzate in confronto al resto del Paese.

Nel 2020, infatti, l'Umbria aveva registrato una minore contrazione occupazionale rispetto alle aree geografiche prese come benchmark (-2,8% contro il -3% del Centro e il -3,1% dell'Italia). Una "resilienza" confermata, nel 2021, dal maggiore incremento dell'occupazione (+1,7% rispetto al +0,4% del Centro e al +0,8% in Italia).

Nel corso del 2022, mentre a livello nazionale e nelle regioni del Centro si registra un incremento dell'occupazione pari rispettivamente al +2,4% e al +3,1%, in Umbria si rileva una flessione pari a -1.951 unità; -0,6% rispetto al 2021).

Rapportata al periodo 2019-2022, la contrazione è di circa 6mila unità (-1,7% contro un esiguo incremento registrato nel Centro, +0,4%, e la sostanziale stabilità dell'occupazione nazionale) *(Umbria in cifre – webstat.regione.umbria.it - marzo 2023)*.

L'andamento negativo dell'occupazione nella regione nel corso del 2022 si evidenzia anche sotto un particolare punto di vista: le forze di lavoro.

In tale periodo, mentre gli occupati e le persone in cerca di lavoro, in Italia tornano ad aumentare, invertendo la tendenza del triennio 2019-2022, in Umbria rimangono stabili.

Il fenomeno va ricondotto, in particolare, alla diminuzione degli inattivi, presumibilmente per il rientro sul mercato di persone fuoriuscite per diversi motivi durante il periodo pandemico o per l'ingresso di nuove persone che, in un anno segnato da una potente spinta inflazionistica e da un forte aumento dei prezzi, sono state spinte dalla necessità di trovare un impiego e si comprende meglio, evidenziando l'analisi degli aggregati circoscritta alla fascia lavorativa, ovvero quella dei 15 – 64 anni.

In questo caso si osserva come la ripresa della forza lavoro, conclamata in Italia e soprattutto al centro-nord, in Umbria sia solo accennata. E ciò perché nella regione è stata, da un lato, più contenuta la contrazione degli inattivi, dall'altro, più accentuato il calo della popolazione in età lavorativa, la quale prosegue a ritmo crescente, con un tasso di decrescita più elevato rispetto all'Italia, al Centro, al Nord sia nel passaggio 2021-2022 (-0,9%) sia nell'arco degli ultimi quattro anni (-2,2%).

Il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione rappresentano per l'Umbria un problema strutturale più grave che per la maggior parte delle regioni italiane, con un **tasso di natalità** che nel 2021 si attesta al 6,1% (-0,3% sul 2019) a fronte del 6,8% italiano e del 6,3% del Centro e un indice di

vecchiaia tra i più elevati d'Italia (al 1° gennaio 2022 223,1% a fronte del valore medio nazionale del 187,9%).

L'Umbria, dal 2019 al 2022, perde quasi 6 mila persone tra i 25 e i 34 anni (-6,4%, a fronte del -4,4% nazionale) e 13.662 persone (-7,5%)dai 35 ai 49 anni, anche in questo caso più del calo italiano (-7,2%).

Il calo dell'occupazione umbra nel corso del 2022 ha riguardato:

- sia la componente maschile sia quella femminile (la riduzione è del tutto analoga);
- gli occupati tra 25 e 49 anni (è, invece, aumentata l'occupazione tra i giovanissimi, 15-24 anni, e nella fascia più matura, 50-64 anni);
- coloro che non possiedono alcun titolo di studio ovvero che hanno tutt'al più licenza elementare o media (-6,4% rispetto al dato del 2021);
- gli occupati con contratto di lavoro part time (-6,2%);
- gli indipendenti (-3,7%);

  tra i lavoratori dipendenti (che aumentano dello 0,5%), si contraggono i tempi indeterminati (-0,8%) mentre crescono gli occupati con contratto a termine (+6,6%);
- i lavoratori del comparto delle costruzioni (-16,5%) e, in misura minore, quelli di altre attività dei servizi diversi dal commercio e dalle attività ricettive (-1,5%).

Relativamente a questo ultimo aspetto, la perdita complessiva di 7mila unità fatta registrare dal 2021 al 2022 da i due settori suddetti è stata fortemente contrastata soprattutto dal settore agricolo (con 2.400 unità in più, pari a +23,4%) e dalle attività commerciali e turistiche (+2.100, ovvero +2,9%). Nonostante tale ripresa, si tratta comunque di due settori che si caratterizzano per valori ancora lontani da quelli raggiunti nel 2019. In particolare, nel settore commerciale e delle attività di ristorazione e ricezione l'Umbria si trova al 2022 con 4.500 occupati in meno rispetto al 2019.

L'industria in senso stretto, invece, nonostante una crescita lieve, staziona su valori comunque molto più elevati di quelli del 2019 a causa del forte balzo in avanti occorso nel 2021.

Altrove, ad eccezione della contrazione del numero di occupati nel settore primario, si registrano incrementi settoriali diffusi.

Va sottolineato, pertanto, come il settore industriale in Umbria abbia recuperato ampiamente il livello ante pandemia, a differenza delle regioni del Nord (l'Italia è in pareggio e quelle del Centro hanno recuperato a ritmi meno intensi di quelli umbri).

Il settore dei servizi, viceversa, nelle sue due componenti, ancora si pone ovunque sotto i livelli pre-crisi e l'Umbria manifesta da questo punto di vista la posizione più arretrata.

Considerando i principali indicatori del mercato del lavoro, calcolati sulla popolazione in età attiva (15-64 anni), nel corso del 2022 si rileva:

- un incremento del **tasso di occupazione regionale** (+0,5 punti percentuali) che, sempre maggior di quello delle ripartizioni benchmark, nel 2022 supera il valore del 2019, essenzialmente per l'effetto di una diminuzione della popolazione in età lavorativa più marcata rispetto a quella del numero di occupati occorso nell'ultimo anno;
- una riduzione del **tasso di inattività** (-0,7 punti percentuali) che nel 2022 è pari al 30,2%; pur continuando a scendere dopo il picco del 2020 (31,2%), il valore dell'indicatore umbro non torna al livello prepandemico (era 29,4% nel 2019), attestandosi al dato medio delle regioni del Centro e al di sotto di quello medio nazionale (34,5%);
- una crescita del **tasso di disoccupazione regionale** (+0,4 punti percentuali) in controtendenza con quanto si osserva nel Centro e in Italia (dove, rispettivamente, l'indicatore perde 1,7 e 1,5 punti percentuali). Nonostante tale incremento, il tasso di disoccupazione umbro – notevolmente calato nel corso del 2021 – ammonta nel 2022 al 7,1% e risulta inferiore a quello medio nazionale (8,2%; è in linea con quello del Centro) e anche a quello della stessa regione nel 2019 (8,6%).

Analizzando, nel dettaglio, il tasso di disoccupazione umbro si evince:

- **un gender gap sempre in sfavore della componente femminile**: nel 2022, il tasso di disoccupazione per le donne umbre segna l'8% mentre quello dei corregionali uomini è pari al 6,5%; il differenziale (pari a 1,5 punti percentuali in sfavore delle prime) mostra un trend decrescente (era di ben 2,8 punti percentuali nel 2019);
- **un evidente gap generazionale**: in tutto il periodo considerato (2019-2022), si rilevano valori dell'indicatore maggiori per i giovanissimi (15-24 anni) e per i giovani (25-34 anni). C'è da dire che nel corso del 2022, il tasso di disoccupazione dei 15-24enni umbri mostra una notevole riduzione (cala infatti di ben 10,4 punti percentuali) mentre quello dei 25-34enni aumenta di un punto percentuale;
- **una maggiore sofferenza per coloro che cercano lavoro e con un titolo di studio più basso** (senza titolo, licenza elementare e/o media). Nel 2022, mentre continua a ridursi il tasso di disoccupazione per diplomati e laureati, aumenta quello della popolazione umbra con titoli di studio inferiori (che aveva, invece, segnato una notevole riduzione nel corso del 2021); il dato per questa categoria di disoccupati, nonostante l'incremento del 2022, è inferiore a quello rilevato nel 2019 (10,1% del 2022 contro il 13,6% del 2019).

E' in tale contesto che si è sviluppata l'attività di ARPAL Umbria nel 2022, nel quadro di una strategia di azione più ampia volta, in particolare, al rilancio dell'occupazione con politiche e interventi attuati in sinergia con l'intero sistema degli attori pubblici e privati delle politiche attive del lavoro e a sostenere il sistema produttivo, aumentando la competitività delle imprese attraverso lo sviluppo di

metodologie e nuovi strumenti utili a massimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Per il perseguimento di tali finalità l'Agenzia è intervenuta anche attraverso la definizione di un nuovo modello organizzativo e di una nuova articolazione degli assetti interni e delle strutture territoriali.

1.2. L'analisi del contesto interno

Le modifiche apportate con la legge regionale n. 11 del 10 luglio 2021 alla L.R. n. 1/2018 sul sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione e istitutiva dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, segnano un passo di maturazione importante dell'Agenzia stessa sia in ordine alle attribuzioni e attività svolte sia nella direzione della piena autonomia gestionale nell'alveo regionale.
Esse prefigurano per ARPAL Umbria un modello caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi di governance, che 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, oltre che un compito di verifica dei risultati conseguiti dal Direttore nell'esercizio della propria discrezionalità gestionale.
Vengono, dunque, individuati quali organi dell'Agenzia, all'interno del nuovo sistema di governance:

- **Il Presidente,** nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per la durata di tre anni rinnovabile una sola volta, che ha la rappresentanza legale di ARPAL Umbria e presiede il Consiglio di amministrazione;
- **il Consiglio di amministrazione** composto, oltre che dal Presidente, da due componenti nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale per tre anni con possibilità di rinnovo una sola volta e che, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi di ARPAL Umbria e delibera su proposta del Direttore i seguenti atti: il regolamento di organizzazione, il piano annuale di attività in coerenza con la programmazione regionale, la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale, l'articolazione organizzativa, il regolamento di contabilità, il bilancio preventivo e il relativo assestamento, il conto consuntivo e la relazione annuale sulle attività svolte;
- **il Direttore**, nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per una durata non superiore a cinque anni, con incarico rinnovabile non oltre la durata di ciascuna legislatura. L'incarico del Direttore è di diritto privato e prevede la responsabilità della realizzazione degli obiettivi di ARPAL Umbria, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione. Il Direttore esercita anche i poteri di direzione e controllo interno dell'Agenzia e, inoltre:

a) ha la responsabilità dell'organizzazione e della gestione di ARPAL Umbria, nel rispetto delle disposizioni di legge;
b) dispone l'utilizzo del personale, emana le direttive e verifica il conseguimento dei risultati, l'efficienza e l'efficacia dei servizi nonché la funzionalità delle strutture organizzative;
c) cura le relazioni sindacali;
d) coordina l'attività dei dirigenti ed esercita poteri sostitutivi in caso di ritardo o inerzia degli stessi, qualora risulti necessario per evitare un grave pregiudizio all'ARPAL;
e) formula proposte al Consiglio di amministrazione per gli atti di competenza;

- **il Collegio dei revisori**, il medesimo nominato per la Giunta regionale, con funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria di ARPAL Umbria.

L'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018, si avvale inoltre dell'**Organismo Indipendente di Valutazione,** della Regione Umbria.

Il **regolamento organizzativo** adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Agenzia a breve distanza dal proprio insediamento e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, riflette pienamente tale assetto di *governance*.

Al fine di assicurare la piena funzionalità di tale impianto e in coerenza con le caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni attribuite all'Agenzia, il regolamento organizzativo interno 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.

In attuazione del regolamento organizzativo, lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha deliberato, quindi, nel 2022 una incisiva revisione dell'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali.

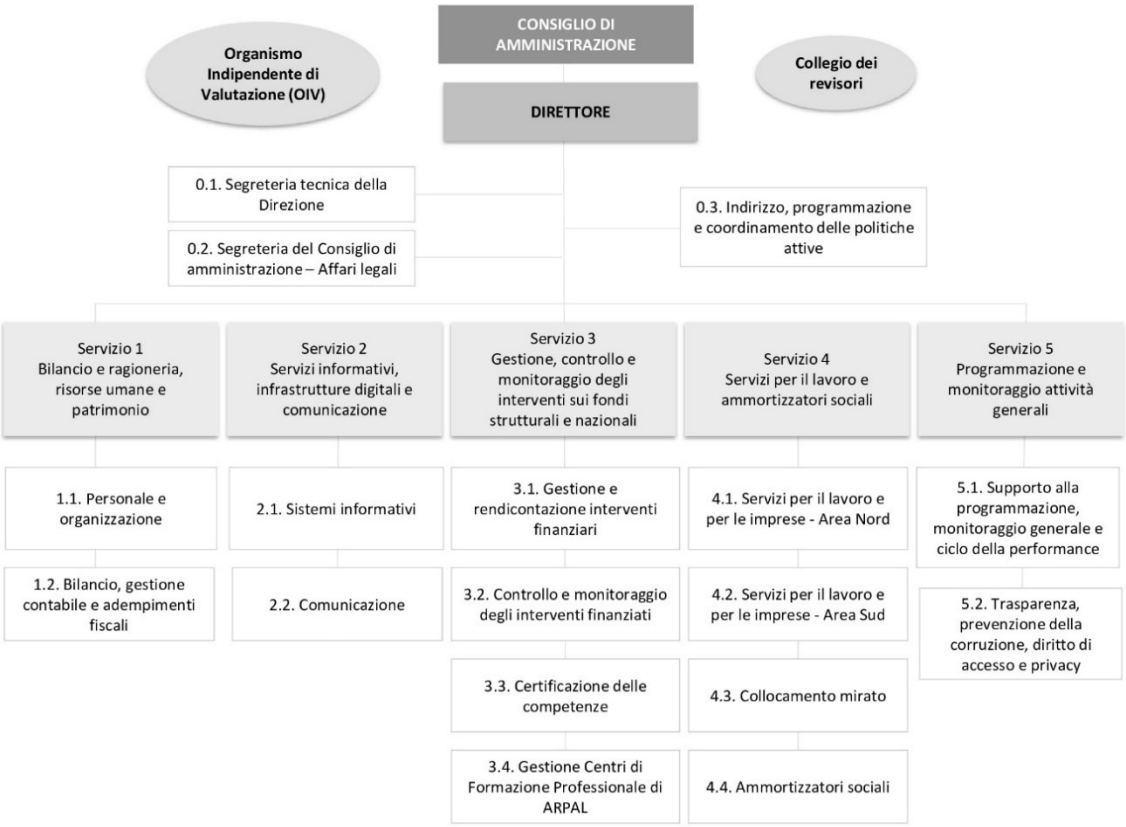
L'organizzazione prevede le seguenti tipologie di unità organizzative:

- strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi, deputati allo svolgimento di specifiche funzioni omogenee ai quali sono attribuite responsabilità della spesa per funzioni organiche;
- posizioni di staff alla direzione, di livello dirigenziale, per lo svolgimento di attività di studio, ricerca, consulenza, elaborazione, controllo, ispettive e di vigilanza, nonché di supporto in genere, cui spettano poteri e responsabilità in relazione all'incarico;
- posizioni organizzative: strutture e posizioni di livello non dirigenziale denominate Sezioni oppure posizioni organizzative di alta professionalità denominate posizioni organizzative professionali (P.O.P). Sono unità organizzative di base, corrispondenti a posizioni di lavoro in autonomia gestionale e organizzativa che implicano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

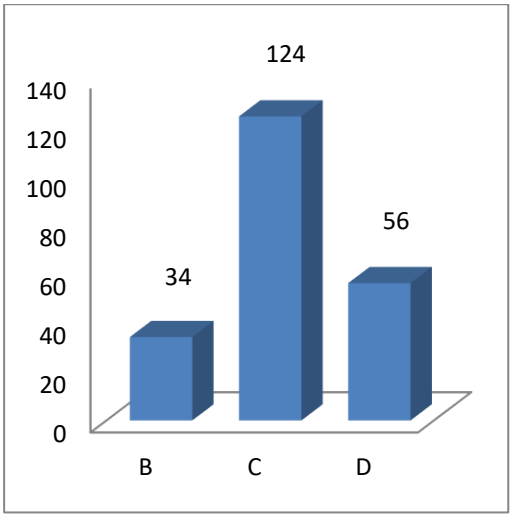
In virtù di tale riarticolazione, le strutture dirigenziali che fanno capo alla direzione generale dell'ente sono oggi ripartite in cinque servizi: Bilancio e ragioneria, Risorse umane e patrimonio; Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione; Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali; Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali (unitariamente accorparti proprio in funzione di quella uniformità di azione richiesta all'Agenzia sul territorio regionale); Programmazione e monitoraggio delle attività generali.

L'attuale articolazione del modello organizzativo di ARPAL Umbria, rappresentata nello schema di seguito riportato, è stata ridisegnata, ai sensi dell'art. 15 della legge istitutiva, con Deliberazione della Giunta regionale n. 351 del 13.04.2022, a seguito della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 8.04.2022, con riferimento alle sole strutture dirigenziali e successivamente, con Determinazione Direttoriale n. 704 del 1.06.2022, si è provveduto alla completa definizione del modello anche nelle strutture di secondo livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative oltre che all'approvazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

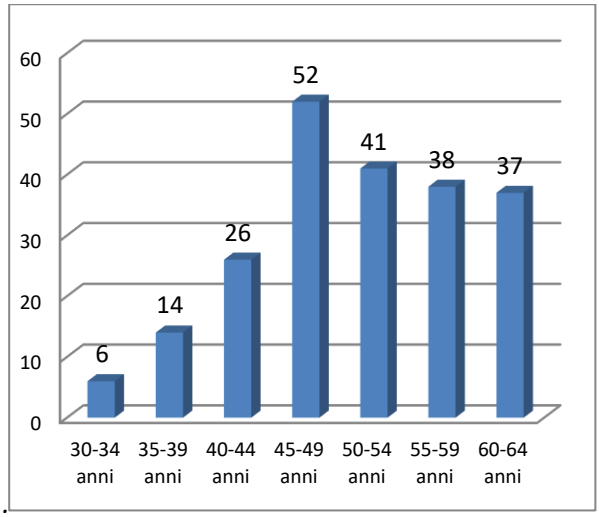
Organigramma di ARPAL Umbria



Il **personale** in servizio presso ARPAL Umbria, al 31 dicembre 2022, è costituito da n. **214 unità**, cui si aggiungono n. 4 dirigenti e n. 3 unità comandate da altri enti, distribuite per categoria, fascia d'età, tipologia del rapporto di lavoro e Servizio di appartenenza come rappresentato nelle tabelle seguenti.

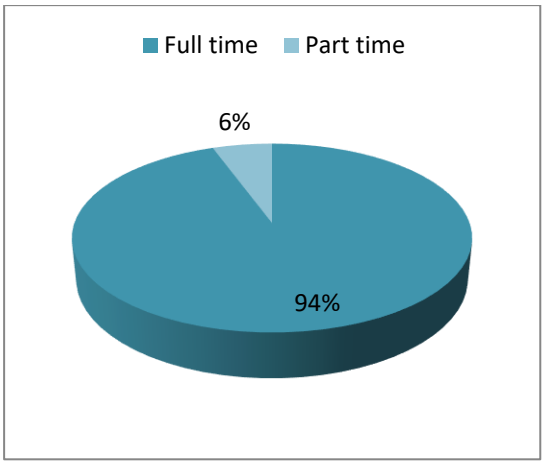


....

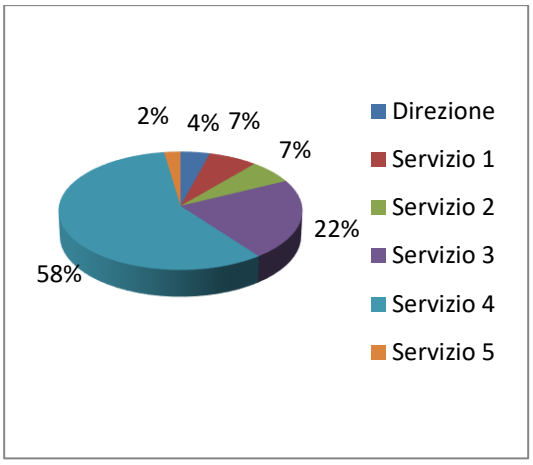


Distribuzione del personale per categoria

Distribuzione del personale per fascia d'età



Distribuzione percentuale del personale per tipologia del rapporto di lavoro



Distribuzione percentuale del personale per Servizio

L'articolazione territoriale di ARPAL Umbria prevede una struttura centrale in cui si svolgono le funzioni amministrative generali, i processi trasversali finalizzati al funzionamento dell'Agenzia e le attività inerenti la gestione delle attività formative e 19 strutture dislocate nel territorio (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro), nelle quali si erogano i servizi di cui all'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e all'art. 16 della L.R. 1/2018, secondo un piano approvato dalla Giunta regionale, in una logica di decentramento e di integrazione fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.

A questi si aggiungono i due Uffici Specialistici Legge 68/99 per disabili e categorie protette di Perugia e Terni

Sedi ARPAL Umbria

2. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLA RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI: IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ARPAL UMBRIA

ARPAL Umbria, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, disciplina il proprio sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, sviluppando il ciclo di gestione della performance in coerenza con le **"Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria"**, approvate con DGR n. 1198/2018 e attraverso l'adozione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 454 del 3.05.2023), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia. Si avvale, altresì, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria.

Il Ciclo della Performance è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, evidenziando, ove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si esplicita a partire dagli obiettivi strategici, definiti in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione pluriennale e annuale del ciclo regionale e con il bilancio di previsione.

2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia l'attivazione di eventuali interventi correttivi mediante *report* di monitoraggio.

3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti.

4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance.

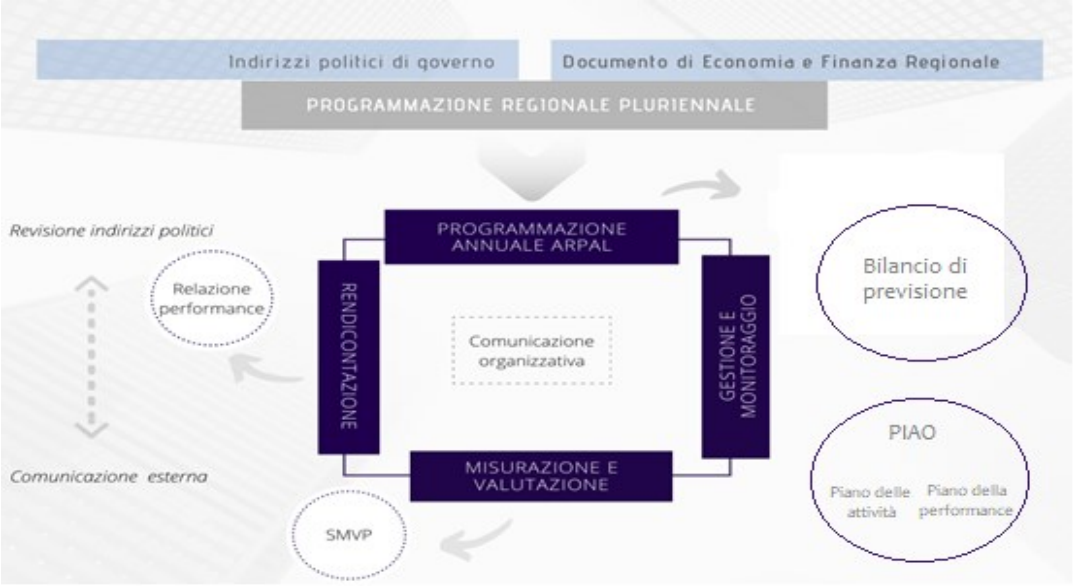


Fig. 3 – Ciclo della performance ARPAL Umbria

Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 27.10.2009 n. 150 e s.m.i., i documenti principali che compongono il ciclo della performance sono: il Piano della Performance e la Relazione annuale sulla performance.

Il *Piano della Performance* è il documento programmatico triennale, redatto annualmente ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. che, a partire dal quadro strategico di riferimento contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente e costituisce la base per la definizione, "a cascata" - dal Direttore, ai dirigenti, fino alle categorie professionali – dei relativi obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione dei risultati.

All'interno della fase di Programmazione, attraverso il Piano suddetto la declinazione degli obiettivi strategici si riflette quindi su un livello più di dettaglio e prettamente operativo.

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria, questa fase in particolare si caratterizza per la peculiarità del sistema di governance dell'Agenzia:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale ed in particolare del DEFR, definisce, in coerenza con il bilancio di previsione, gli obiettivi strategici generali ed assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che confluiscono nel Piano della performance attraverso la formalizzazione di uno specifico *Patto di servizio*;

- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali ai dirigenti, attraverso l'approvazione di successivo *Allegato operativo* al Piano della performance contenente i relativi Patti di servizio;
- per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio, debitamente sottoscritto tra le parti, avviene mediante determinazione dirigenziale o direttoriale se assegnato direttamente al Direttore;
- per il personale appartenente alle categorie professionali il patto di servizio viene formalizzato attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente o Direttore di appartenenza.

La valutazione è effettuata da parte del soggetto che conferisce gli obiettivi.

Con l'approvazione della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, il legislatore ha compiuto la scelta di riformare, in un'ottica di semplificazione, gli atti di programmazione delle pubbliche amministrazioni, ricomprendendo in un nuovo documento unico "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) gran parte dei documenti singoli di ogni amministrazione, tra i quali appunto il Piano della Performance.
Il Piano della Performance, quindi, costituisce oggi un'apposita sezione del PIAO, con il quale condivide, in particolare, l'illustrazione del contesto economico-sociale e istituzionale di riferimento e il relativo quadro strategico con l'individuazione dei relativi indirizzi, degli obiettivi strategici generali e di quelli operativi annuali, delle azioni previste sul versante interno e d esterno, in una dimensione di Valore Pubblico, inteso come il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica.

Nel 2022, in sede di prima applicazione, l'adozione del PIAO è stata fissata al 30.6.2022, quando tutte le Amm.ni avevano già approvato i propri singoli documenti di programmazione.
Il Piano della performance di ARPAL Umbria è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 366 del 31.03.2022 ed è confluito in allegato, quale parte integrante, nel PIAO 2022-2024, di cui alla D.D. n. 859 del 30.06.2022.
Gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia per il 2022, di seguito riportati, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione con la Deliberazione n. 1 del 31.01.2022.
Essi rappresentano la declinazione dei principali impatti in termini di creazione del valore pubblico che la Regione persegue attraverso il DEFR, strettamente connessi alle attività di ARPAL Umbria. Costituiscono, altresì, la base sulla quale è stato definito il Piano della performance dell'Ente per il 2022, con la determinazione dei relativi obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati dal CdA al Direttore e "a cascata" tradotti negli obiettivi per i dirigenti e il personale del comparto.

Obiettivo 1 – Piano di potenziamento dei CPI, con particolare riferimento ad una strategia "Digital First"; implementazione e rafforzamento degli organici entro il 2022. Riorganizzazione territoriale mirata ad una migliore erogazione dei servizi.

Obiettivo 2 – Revisione e implementazione di un efficace sistema informativo regionale in grado di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche in vista della piena attuazione del programma GOL.
Adeguamento 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 – Proposta di revisione dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i CPI, potenziati in sede di attuazione del piano straordinario, devono garantire ad utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo, uniformandolo su tutto il territorio regionale.

Obiettivo 4 – Rafforzare e implementare la collaborazione pubblico/privato nell'ambito del coordinamento della rete dei soggetti erogatori dei servizi e delle politiche del lavoro. Sostenere il sistema produttivo per aumentare la competitività anche internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali dei cittadini, attraverso l'adozione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione del *mismatch*, anche tenendo conto delle direttici e dei settori prioritari emergenti dall'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione.

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.

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.

L'attività di monitoraggio in itinere attivata nell'ambito del Ciclo della performance, per una puntuale analisi sullo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi suddetti, ha evidenziato la necessità, indotta dalle tempistiche e dalle dinamiche del processo di revisione dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia e dalle ripercussioni che le stesse hanno avuto anche sull'organizzazione del lavoro e sugli sviluppi degli interventi programmati, di procedere ad un aggiornamento degli obiettivi stessi sia per

il direttore che per i dirigenti, cui si è provveduto rispettivamente, previa informativa all'OIV, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 10.10.2022 e con Determinazione Direttoriale n. 1216 del 18.10.2022.

Le schede di valutazione finale e le relative relazioni riportate nella sezione seguente danno conto dei risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi di performance di direttore e dirigenti così come rivisti e rappresentano lo strumento sulla base del quale viene effettuata la raccolta dei dati relativamente agli indicatori per la misurazione e valutazione dei livelli di performance e la conseguente applicazione dei sistemi premianti.

Esse rappresentano anche il nucleo essenziale della presente Relazione sulla Performance, che chiude il ciclo della performance di ARPAL Umbria per l'annualità 2022 e le cui finalità sono state illustrate nella sezione di Presentazione.

Come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria, di cui alla sopra richiamata D.G.R. n. 454/2023, la valutazione dei Dirigenti, a cura del Direttore, è stata formalizzata con Determinazione Direttoriale n. 428 del 05.04.2023.

Per la valutazione del Direttore, l'OIV ha preso in esame nella seduta del 26.06.2023 la Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi 2022 della Direzione dando atto del pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, con Deliberazione n. 6 del 30 giugno 2023, il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria ha provveduto alla valutazione del Direttore, esprimendo valutazione pienamente positiva circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

3. REPORT DEI RISULTATI

3.1 Attuazione obiettivi 2022 Direttore approvati con Deliberazione n. 11/2022 del Consiglio di Amministrazione

Obiettivo trasversale n. 1:
Nuovo modello organizzativo di ARPAL a seguito delle modifiche introdotte alla legge regionale n. 1/2018 dalla legge regionale 11/2021. Strategia di comunicazione

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Proposta di regolamento di articolazione organizzativa (art. 18, lett. d, legge istitutiva)	100	Entro il 31 marzo 2022 pari al 100% Entro il 31 maggio 2022 pari al 50%	**100%**

A seguito dell'adozione della L.R. 11 del 7 luglio 2021, di modifica della legge regionale 14 febbraio 2018 n.1 istitutiva di ARPAL e della individuazione della nuova governance, si è reso necessario procedere ad una revisione dell'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia che, in base al dettato dell'art. 18 bis, comma 4 della legge istitutiva, viene deliberato dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore.

In data 29 Marzo 2022 è stata inviata da parte del Direttore la proposta di nuova articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali di Arpal Umbria al Presidente che è stata approvata dal CDA con Deliberazione n. 5 dell'8 Aprile 2022. La delibera è stata successivamente trasmessa per la prevista approvazione da parte della Giunta regionale (in attuazione dell'art. 23, comma 2) disposta con D.G.R. n. 351 del 13 Aprile 2022.

Obiettivo trasversale n. 2:
Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Rafforzamento di organici e sedi. Implementazione del Sistema Informativo Lavoro.

PESO OBIETTIVO: 40

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Elaborazione degli atti organizzativi necessari per l'espletamento delle procedure concorsuali: pubblicazione dei bandi, costituzione delle commissioni di concorso, individuazione delle sedi, espletamento della fase di preselezione, espletamento delle prove selettive scritte e atti propedeutici all'avvio delle prove orali per almeno un'area concorsuale.	100	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	**100%**

Approvazione del bando ATER per sedi di Perugia/Terni			

In attuazione del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro di cui alla D.G.R. n. 715/2020 e del Piano triennale dei fabbisogni Arpal 2021-2023 con Determinazioni Direttoriali n.108 e n.109 del 28.01.2022 sono stati approvati i bandi di concorso pubblico per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 37 unità di personale di categoria professionale D e 55 unità di personale di categoria professionale C.

E' stata quindi disposta l'ammissione dei candidati e la convocazione alle prove preselettive con Determinazioni Direttoriali nel mese di Giugno 2022 per tutte le aree concorsuali.

A seguito della nomina delle Commissioni di concorso si sono svolte le prove preselettive nelle date 24 giugno, 11-12-13 luglio 2022. Sono state espletate per tutte le aree concorsuali le prove scritte nelle date 25 luglio, 31 agosto, 1 e 2 settembre 2022. Per l'area concorsuale SISML è stata disposta la convocazione alle prove orali in data 11 Ottobre 2022.

In attuazione del Piano straordinario di Potenziamento, sotto il profilo dell'adeguamento strutturale delle sedi, è stata sottoscritta la Convenzione tra la Regione Umbria, ARPAL Umbria e ATER Umbria per la ricerca, finalizzata all'acquisizione da parte della Regione Umbria degli immobili da destinare a sedi dei Centri per l'Impiego nei comuni di Perugia e Terni. Secondo quanto disposto dalla Convenzione si è proceduto alla pubblicazione, previo esame istruttorio da parte dell'Agenzia, del Bando ATER per l'indagine di mercato per la ricerca finalizzata all'acquisto di tali immobili in data 9.2.2022. A seguito della presentazione delle manifestazioni di interesse è in corso da parte dei referenti delle amministrazioni la valutazione delle proposte presentate.

Obiettivo trasversale n. 3:
Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 10

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Avvio delle attività per la costruzione del sistema di certificazione delle competenze e implementazione della sperimentazione. Proposta di LEP dei servizi per il lavoro. Studio e analisi della normativa regionale sulla IeFP ed eventuale proposta di modifica del sistema	100	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	**100%**

Con Determinazione Direttoriale n. 1059 del 31 Agosto 2022 è stato affidato il servizio di supporto tecnico – scientifico alla implementazione del sistema regionale di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze alla società Dispositivi Tecniche Metodologie SRL, è stato quindi

stipulato il relativo contratto in data 8.9.2022 ed è stato dato avvio ai servizi. Nel mese di Dicembre 2022 è stata elaborata una proposta di "*LINEE GUIDA SPERIMENTALI*".

La riforma dei servizi per il lavoro delineata nel D.lgs. n. 150/2015 ha avviato un processo di rinnovamento della rete dei servizi introducendo la necessità di definire i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da garantire su tutto il territorio nazionale alle persone in cerca di occupazione da parte delle Regioni e Province autonome, tramite i Centri per l'impiego e dai soggetti accreditati.

Con l'Allegato B al D.M. n. 4/2018 sono stati specificati, ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 150/2015, i LEP, i relativi costi standard (UCS) e gli standard di servizio nazionali.

La Delibera Anpal n. 43/2018 "*Standard dei servizi ex art. 9 co.1 lett. b del Dlgs n. 150/2015*" ha invece definito gli standard nazionali, al fine di dotare il Paese di un quadro di standard di livello europeo, che tenga insieme la necessaria omogeneità sul territorio nazionale con la capacità territoriale di organizzare al meglio i servizi per l'impiego.

Recentemente, con il D.M. 5 novembre 2021"Ad*ozione del Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori (da ora in poi Programma GOL)*", è emersa la necessità di disegnare specifici standard di servizio relativi ai percorsi individuati per tutti i beneficiari di GOL. Pertanto, con l'Allegato C alla Delibera CS Anpal n. 6/22 le attività previste nel Programma GOL sono state ricondotte sia al quadro dei LEP vigente (D.M. n. 4/2018 Allegato B) sia al quadro degli standard nazionali (Delibera Anpal n.43 del 21/12/2018), che viene integrato e sostituito, laddove non compatibile.

In questo quadro, la Regione Umbria ha manifestato la necessità di aggiornare all'evoluzione normativa intercorsa i propri standard di servizio già adottati con DGR n. 1168/2016, "*Definizione degli standard dei servizi regionali per l'impiego in funzione delle novità introdotte dal D.lgs. 150/2015. Modifiche ed integrazioni alla DGR 425/2014).*

In tale ottica è stata elaborata una proposta iniziale di revisione e integrazione degli "Standard dei Servizi per il Lavoro Regione Umbria" che è stata trasmessa all'Assessore allo Sviluppo economico, innovazione, digitale e semplificazione in data 16.12.2022.

Nella prospettiva di ottimizzazione del sistema regionale dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) è stata elaborata una proposta e inviata all'Assessore allo Sviluppo economico, innovazione, digitale e semplificazione in data 28.12.2022. Tale proposta ha l'obiettivo di adeguarsi, nel quadro condiviso a livello nazionale, alla raccomandazione del Consiglio dell'UE per sistemi di istruzione e formazione professionale innovativi e di elevata qualità, che forniscano alle persone competenze per il lavoro, lo sviluppo personale e la cittadinanza e che le aiutino ad adattarsi alla duplice transizione digitale e verde, a far fronte alle situazioni di emergenza e agli shock economici, sostenendo nel contempo la crescita economica e la coesione sociale.

Obiettivo individuale n. 1:
Implementazione del Sistema Informativo Lavoro (SIL)

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Verifica e *assessment* delle funzionalità del SIL, individuazione delle necessarie implementazioni per GOL: accordo di collaborazione con PuntoZero scarl e completamento delle fasi di verifica Avvio delle procedure per l'implementazione e adeguamento del sistema all'esito delle verifiche effettuate.	100	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	100%

Con Determinazione Direttoriale n. 250 del 25.02.2022, è stato affidato alla società PuntoZero S.c.a r.l. il compito di analizzare le funzionalità del Sistema Informativo Lavoro, è stata approvata la relativa proposta tecnico-economica presentata e sono state avviate le attività.

Sono stati effettuati numerosi incontri tra i tecnici di Arpal e la Società PuntoZero e l'attività di analisi si è conclusa con l'invio della documentazione finale del progetto di assessment trasmessa da PuntoZero in data 22 Luglio 2022 con nota prot. n. 147885-2022.

All'esito delle attività di analisi realizzate da PuntoZero S.c.a.r.l con Determinazione Direttoriale n. 1247 del 21 Ottobre 2022 – è stato disposto l'affidamento, attraverso la centrale CONSIP, della realizzazione del nuovo Sistema Informativo per il Lavoro al Raggruppamento Temporaneo d'Impresa costituito tra Almaviva, The Italian Innovation Company S.p.A., Almawave S.p.A., Indra Italia S.p.A. e Intellera Consulting Srl. Il relativo contratto è stato sottoscritto in data 24 Ottobre 2022 ed è stato dato avvio ai servizi.

Obiettivo individuale n. 2:
Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche Attive e Formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Individuazione ed implementazione di strumenti per l'analisi della domanda di competenze anche attraverso l'utilizzo di Big Data e metodologie machine learning: perfezionamento della proposta di collaborazione con OCSE e avvio delle attività	100	Entro il 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 30 agosto 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	**100%**

Nell'ambito degli obiettivi generali di ARPAL per il 2022 è previsto in particolare quello di incrementare le opportunità occupazionali dei cittadini, attraverso l'adozione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi

diretti alla riduzione del mismatch, a tal fine l'Agenzia ha avviato una collaborazione con OCSE di cui alla Determinazione Direttoriale n. 283 dell'8 Marzo 2022 "OECD 2021-2022 Programme of Work and Budget".

La collaborazione tra ARPAL Umbria ed OCSE ha consentito di comprendere ed analizzare le dinamiche del lavoro con alto livello di granularità attraverso nuovi sistemi di monitoraggio della domanda di competenze sul territorio che sfruttano strumenti digitali di ultima generazione. E' stata realizzata un'analisi delle professioni e competenze nel mercato del lavoro locale, mediante strumenti di machine learning e di analisi semantica dell'informazione testuale contenuta nelle offerte di lavoro raccolte online in modo da potere estrapolare i profili di competenze legati alle varie professioni del mercato del lavoro, la rilevanza di ciascuna competenza per professione e le analogie tra professioni così da suggerire percorsi di re-training e arricchimento delle competenze. Specularmente è stata svolta un'indagine sull'offerta formativa presente in Umbria al fine di estrarre informazione standardizzata sulle competenze oggetto dei corsi. Questa informazione si sta allineando all'analisi della domanda e dell'offerta di competenze al fine di indicare i percorsi più idonei a colmare gap formativi e domanda di competenze nel mercato del lavoro locale ed orientare efficacemente l'offerta.

Obiettivo individuale n. 3:
Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato. Sistema produttivo delle imprese

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Interventi di politiche attive e formazione diretti alle imprese anche per migliorare il livello di internazionalizzazione: avvio di almeno una sperimentazione	100	Entro il 30 luglio 2022 pari al 100% Entro il 30 settembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	**100%**

ARPAL Umbria, in sinergia con le politiche regionali di internazionalizzazione delle imprese ha avviato una collaborazione con l'Università Luiss Guido Carli al fine di sostenere il sistema produttivo del territorio, accrescere la competitività e la capacità delle imprese di operare sui mercati internazionali, finanziando la partecipazione di imprenditori e manager aziendali di imprese con sede operativa ubicata nel territorio regionale ad un percorso formativo specialistico esclusivamente dedicato e progettato per Arpal Umbria dalla LUISS Business School e finalizzato allo sviluppo e al potenziamento delle competenze e del Know-how del capitale umano dedicato all'export e all'internazionalizzazione. A tal fine è stata sottoscritta, previo avviso pubblico di manifestazione di interesse, in data 05.05.2022 la Convenzione di collaborazione tra l'Agenzia e la LUISS Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli per la realizzazione di tali percorsi.

Con Determinazione Direttoriale n. 638 del 20.05.2022 è stato approvato l'Avviso pubblico "EX Export Executive Expertise" per raccogliere le domande da parte delle imprese per la partecipazione ad un percorso di formazione specialistico in ambito export ed internazionalizzazione, progettato ed erogato da LUISS Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli, in collaborazione con LUISS Business School. Con Determinazione Direttoriale n. 886 del 7.07.2022 si è proceduto alla riapertura dell'Avviso con una versione aggiornata e con un nuovo e più ampio termine di scadenza, fissato anche in considerazione delle esigenze espresse dalle imprese, per il numero residuo di posti disponibili rispetto a quelli assegnati alle domande presentate e formalmente ammissibili alla scadenza dell'Avviso approvato con DD n. 638 del 20.05.2022.

Obiettivo individuale n. 4:
Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione dello schema di piano di attuazione regionale del programma GOL	100	Entro il 30 marzo 2022 pari al 100% Entro il 20 aprile 2022 pari al 70% Entro il 31 maggio 2022 pari al 50%	**100%**

Nei primi mesi del 2022 si è proceduto alla predisposizione dello schema del Piano di Attuazione Regionale (PAR) del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (GOL), in coerenza con le previsioni nazionali fornite dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, di approvazione del Programma Nazionale GOL emanato il 5 novembre 2021. Il PAR GOL Umbria è stato quindi adottato con D.G.R. n. 149 del 25 febbraio 2022 nel pieno rispetto dei termini indicati dal DM sopra richiamato.

Nel PAR GOL Umbria, in coerenza con la L.r. 1/2018 e s.m.i. sulla governance del sistema regionale integrato del lavoro e della formazione, ARPAL Umbria viene individuata quale soggetto attuatore, responsabile dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità del Programma. In tale quadro, con D.G.R. n. 595 del 15 giugno 2022 ARPAL Umbria è stata autorizzata alla sottoscrizione della Convenzione per la realizzazione della riforma ALMP's e formazione professionale con l'Unità di Missione PNRR del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (Amministrazione titolare) e con ANPAL e all'iscrizione nel proprio bilancio delle risorse assegnate all'Umbria per il 2022, pari ad euro 11.264.000,00 a valere sul PNRR ed euro 665.000,00 a valere sul Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale.

Il Programma è stato avviato a partire da Luglio 2022, con la formazione degli operatori, l'avvio della presa in carico dei beneficiari e la costruzione della rete pubblico-privata dei soggetti realizzatori

selezionati nell'ambito di specifici Avvisi pubblici, con 23 Agenzie per il lavoro e 23 Agenzie formative che operano in stretta sinergia con i CPI regionali per l'erogazione delle misure di politica attiva previste dai Percorsi. Il target fissato per il 31 Dicembre 2022 pari a 7.680 soggetti presi in carico è stato raggiunto con ampio anticipo e alla fine dell'anno sono stati 11.387 i beneficiari coinvolti nel Programma e assegnati ai 4 Percorsi previsti.

3.2 Attuazione Obiettivi 2022 Dirigenti

SERVIZIO 1 - Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio
Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 1216 del 18.10.2022

Obiettivo trasversale n. 1:
Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Rafforzamento di organici.

PESO OBIETTIVO:50

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Contribuire alla elaborazione degli atti organizzativi necessari per l'espletamento delle procedure concorsuali: pubblicazione dei bandi, organizzazione della (eventuale) fase di preselezione	100	Entro il 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 30 luglio 2022 pari al 70% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 50%	**100%**

Con Deliberazione ordinaria della Giunta regionale n. 521 del 03/06/2021, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 ARPAL. Tale pianificazione ha previsto l'attivazione di n. 2 concorsi pubblici in attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e dei Servizi per il lavoro con profili professionali individuati sulla scorta dell'analisi effettuata dal gruppo tecnico di lavoro della Conferenza delle Regioni in merito alle procedure di assunzione del personale dei centri per l'impiego:

Categoria	Profilo professionale	Numero assunzioni
D	Esperto mercato del lavoro	37
C	Operatore del mercato del lavoro	55

Nel corso del 2022 si è proceduto alla gestione dei seguenti bandi di concorso:
- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2021 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 37 unita' di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Esperto del mercato del lavoro";
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2021, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 55 unita' di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Operatore del mercato del lavoro"

Entrambi i bandi sono stati pubblicati nella GURI – 4a Serie speciale – Concorsi ed esami del 28 gennaio 2022.

Il Servizio competente in materia di personale ha curato le fasi relative alla convocazione per l'espletamento delle prove preselettive e la relativa organizzazione presso il centro fiere Umbriafiere S.p.A. di Bastia Umbra. La prima prova preselettiva ha riguardato l'area concorsuale "Analista del

mercato di lavoro" per il profilo di Esperto del mercato del lavoro (categoria giuridica D) ed è stata effettuata in data 24 giugno 2022 con la convocazione di 557 ammessi con riserva.

Obiettivo trasversale n. 2:
Nuovo modello organizzativo di ARPAL a seguito delle modifiche introdotte alla legge regionale n. 1/2018 dalla legge regionale 11/2021

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Contribuire alla definizione della proposta di regolamento di articolazione organizzativa (art. 18 bis, lett. d, legge istitutiva)	100	Entro il 31 marzo 2022 pari al 100% Entro il 31 maggio 2022 pari al 50%	**100%**

Il Consiglio di amministrazione di ARPAL, al fine di perseguire efficacemente la mission istituzionale dell'Agenzia sancita dalla legge istitutiva e in coerenza con le sue caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi, nella seduta del 30 dicembre 2021, ha adottato, per sopporlo all'approvazione della Giunta regionale, un regolamento organizzativo interno – coerente con le previsioni della legge istitutiva e il modello di governance da questa delineato – volto ad assicurare l'uniformità dell'azione amministrativa e la capillare diffusione dei servizi sul territorio, perseguendo efficienza, semplificazione, trasparenza e standardizzazione dei processi e dei servizi erogati.

In coerenza con il complesso assetto di funzioni proprie e delegate, il Consiglio di amministrazione nel 2022 ha deliberato, 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 accorparti proprio in funzione di quella uniformità di azione richiesta all'Agenzia sul territorio regionale); Programmazione e monitoraggio delle attività generali. Il Servizio bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha collaborato nella definizione della proposta tecnica di revisione organizzativa degli assetti dirigenziali inviata al Direttore in data 17 febbraio 2022.

Obiettivo individuale n. 1:
Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Proposta di Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria	100	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	**100%**

In coerenza con quanto disposto dal decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 e s.m.i. ed in attuazione della legge regionale n. 1 del 14 febbraio 2018, modificata e integrata dalla legge regionale n. 11 del 7 luglio 2021, il Servizio bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha elaborato una proposta di regolamento di contabilità inviata al Direttore, ai fini dell'approvazione da parte del CdA, in data 1/12/2022.

Obiettivo individuale n. 2:
Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Rafforzamento di organici – Svolgimento procedure di competenza del Servizio

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Gestione invio delle domande di partecipazione e istruttoria ai fini dell'accertamento del possesso dei requisiti di ammissione previsti dal bando e organizzazione delle prove preselettive e scritte	100	Entro il 30 settembre 2022 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 70% Entro il 30 novembre 2022 pari al 50%	**100%**

Alla scadenza dei termini degli avvisi relativi alle procedure concorsuali indette da ARPAL Umbria, sono pervenute, tramite PEC, oltre 7000 domande. Il Servizio ha effettuato le verifiche di ammissibilità formale e rimesso al responsabile del procedimento gli elenchi dei candidati ammessi con riserva per la successiva adozione del provvedimento di ammissione con riserva e convocazione delle prove preselettive avvenute nei mesi di giugno e luglio 2022.
Nel mese di agosto e nei primi giorni del mese di settembre sono state effettuate le prove scritte delle sei aree concorsuali previste dai bandi presso il centro fiere Umbriafiere Spa di Bastia Umbra. Gli aspetti organizzativi delle fasi preselettive e della prova scritta sono stati curati dal Servizio bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Obiettivo individuale n. 3:
Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Valutazione/ trattamento del rischio corruttivo	100	100% 1 processo 0% nessun processo	**100%**

L'attività del Servizio bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio relativa alla valutazione del rischio corruttivo del processo di pagamento delle fatture consiste nel verificare che:

- i documenti di spesa prodotti siano conformi alla legge, comprese quelle di natura fiscale, formalmente e sostanzialmente corretti;
- la presenza dell'attestazione che le prestazioni eseguite o le forniture di cui si è preso carico rispondano ai requisiti quantitativi e qualitativi, ai termini e alle altre condizioni pattuite;
- l'obbligazione sia esigibile, in quanto non sospesa da termine o condizione;
- i dati relativi alla modalità di pagamento siano corretti.

Tali verifiche sono effettuate nella proposta di determinazione di liquidazione che viene inviata dai servizi competenti ai fini della registrazione contabile della liquidazione provvisoria.

Dopo l'apposizione del visto, il dirigente del servizio competente provvede all'adozione del provvedimento definitivo che viene inviato al Servizio ragioneria al fine della registrazione della liquidazione definitiva e all'emissione del mandato di pagamento a favore del fornitore.

Dopo aver individuato una metodologia di valutazione, si è proceduto alla sua applicazione al fine di valutare il rischio del processo "Pagamento fatture fornitori da parte dell'ufficio ragioneria".

Da tale analisi risulta che il processo presenta un livello di rischio basso.

SERVIZIO 2 - Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 1216 del 18.10.2022

Obiettivo trasversale n. 1:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione del sistema informativo lavoro.

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Completamento dell'istruttoria tecnica con PuntoZero per le successive fasi a seguito della verifica e assessment delle funzionalità del SIL.	100	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	**100%**

La Direzione di ARPAL ha affidato a Puntozero scarl il compito di analizzare lo stato del sistema informativo per il lavoro SIUL (DDT n. 250 del 25.02.2022 "*Approvazione della Proposta tecnico-economica per l'assessment delle attività eseguite sul sistema informatico SIUL di Engineering, gap analysis con i requisiti della direzione e proposta di un piano di attività e affidamento realizzazione progetto a Punto Zero Scarl*"). Tale analisi è stata richiesta per dare riscontro alle importanti limitazioni funzionali del sistema SIUL non risolte dalla società Engineering, titolare del contratto di manutenzione dell'applicazione SIUL.

Un gruppo di lavoro formato da personale di ARPAL e Puntozero ha effettuato numerosi incontri per condurre l'analisi e per identificare le criticità presenti nel sistema informatico. La società PuntoZero incaricata dell'attività di assessment, ha eseguito le attività affidate come da progetto.

Le attività e gli esiti sono stati puntualmente relazionati dalla società nella documentazione finale dei lavori e trasmessa ad ARPAL (prot. n. 0147885 del 22.07.2022) che attesta, pertanto, la conclusione del progetto affidato con la Determina direttoriale di cui sopra.

Verificatasi, pertanto, la conclusione delle attività affidate con DDT n. 250/2022 e verificato che i servizi resi rispondevano ai requisiti quantitativi e qualitativi, ai termini e alle condizioni pattuite, si è proceduto con DD n. 1264 del 25/10/2022 alla liquidazione delle competenze alla società PuntoZero, a seguito di emissione di Fattura Elettronica n.B-230 del 28.09.2022 di €25.833,00 (prot. 182649 del 04/10/2022) acquisita alla registrazione SAP con codice registrazione n. 130000219/2022.

Sulla base della documentazione di cui sopra, è stata elaborata una nota di sintesi riguardo le principali problematiche nell'ambito dell'assessment predisposta nel mese di ottobre 2022; di seguito una sintesi delle le problematiche relazionate:

- Mancato allineamento tecnico-normativo al DL 4/2019: L'articolo 4 c. 15 quater del DL 4/2019 convertito in L. 26/2019 non trova applicazione nel SIUL in quanto non è stata implementata la

gestione della conservazione dello stato di disoccupazione e ciò determina un disallineamento dello stato occupazionale censito nel SIUL rispetto a quello presente su MyANPAL.

- Carenze nella gestione della presentazione di DID online. Il SIUL, pur registrandole, non evidenzia all'operatore l'emissione di DID avvenute attraverso i canali on line (MyANPAL, INPS, ….). Spetta quindi all'operatore del CPI l'onere della verifica delle nuove DID senza poter disporre di una lista di soggetti che l'hanno effettuata da convocare nei termini di legge laddove essi non si siano attivati così come da artt. 20 e 21 del Dlgs 150/2015.
- Assenza di una gestione degli appuntamenti. SIUL non invia automaticamente SMS/email quando viene fissato su uno slot dall'operatore un appuntamento con un lavoratore.
- Diversa modalità di conteggio dei giorni del mese. SIUL conta i giorni del mese considerando il mese commerciale, quando, invece, INPS, conta i giorni effettivi del mese. Ciò porta a delle incongruenze quando si tratta di misurare degli intervalli temporali.
- Gestione limitata della Scheda Anagrafico Professionale (SAP). SIUL non gestisce i Progetti di Utilità per la Comunità (PUC) e non ne consente l'inserimento nella SAP. Nella gestione del Reddito di Cittadinanza, per inserirli in SAP, è necessario andare su MyANPAL e poi scaricarsi la scheda. SIUL, inoltre, non permette il trasferimento della SAP di un lavoratore di un altro Centro per l'Impiego nel caso di DID revocata e PATTO attivo.
- Assente autonomia di ARPAL per determinate tipologie di intervento. SIUL non consente di svolgere in autonomia interventi "ricorrenti" per lo sblocco di determinate situazioni anomale che possono essere realizzati solo mediante l'intervento dei tecnici della software house, prima fra tutte la riapertura di un Patto chiuso automaticamente per il mancato allineamento alla normativa sullo stato di disoccupazione prevista dal DL 4/2019.

A fronte delle criticità del sistema SIUL emerse nell'assessment, si è messa in campo una strategia di uscita comprendente due percorsi paralleli. Il primo, ha riguardato l'utilizzo temporaneo e in sussidiarietà, da luglio 2022, della piattaforma MyANPAL per tutte le funzioni necessarie comprese quelle del Patto di Servizio e di Lavoro, in alternativa a SIUL. Il secondo, ha previsto la realizzazione di un nuovo e adeguato sistema informativo a supporto del mercato del lavoro, necessario per la gestione delle attività dell'Agenzia. A tal fine, con Determinazione Direttoriale n. 1247 del 21.10.2022 si è approvata la Determina a contrarre per l'affidamento dei *servizi di cloud computing, di sicurezza, di realizzazione di portali e servizi online e di cooperazione applicativa per le Pubbliche Amministrazioni (ID SIGEF 1403) in adesione all'accordo quadro "Lotto 3 – Servizi di interoperabilità per i dati e di cooperazione applicativa*" *sottoscritto da Consip Spa con l'RTI Costituito Almaviva - The Italian Innovation Company S.p.A. - Almawave S.p.A. - Indra Italia S.p.A. – Intellera Consulting Srl*. nonché approvato il progetto dei fabbisogni e la Schema di contratto.

Obiettivo individuale n. 1:
Piano di rafforzamento amministrativo dei centri per l'impiego. Adeguamento della dotazione informatica

PESO OBIETTIVO: 40

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Analisi dei fabbisogni e avvio delle procedure per l'acquisizione dell'hardware e del software per il personale reclutato con il piano straordinario di potenziamento	100	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70%	**100%**

Per l'analisi dei fabbisogni informatici dell'ente si è costituito un gruppo di personale tecnico del servizio, al fine di effettuare, in primis, una ricognizione puntuale delle strumentazioni hardware e degli applicativi software ivi installati in dotazione di Arpal nonché la verifica del loro grado di obsolescenza.

Con la ricognizione è stato possibile, sede per sede, valutare e distinguere quali erano i PC da rottamare e, pertanto, da sostituire e quali dover aggiornare con un potenziamento e aggiornamento delle componentistiche hardware e software.

Successivamente, si sono individuati gli approvvigionamenti di hardware e software necessari per il personale da reclutare a valere del Piano straordinario di potenziamento dei CPI (DD MM 74/2019 e 59/2020) e previsti per quantità e profilo professionale nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di Arpal (DGR 541/2021). La scelta delle caratteristiche informatiche hardware e software è stata valutata sulla base dei profili professionali previsti nel predetto piano e sulla base delle "aree di riferimento" relativamente al personale già in corso di reclutamento ai sensi degli avvisi 1/2021 e 2/2021.

Il documento al termine elaborato rappresenta un'Analisi dei fabbisogni hardware e software per il piano straordinario di potenziamento CPI. Nel documento si è distinto il fabbisogno per il personale da reclutare con il Piano straordinario di potenziamento dal fabbisogno per il mantenimento ed aggiornamento delle postazioni esistenti. Per quest'ultimo il fabbisogno è stato individuato sede per sede. Per ogni tipologia di fabbisogno sono stati analiticamente descritti gli elementi valutati e le scelte individuate con la stima dei relativi costi effettuata sulla base degli ultimi acquisti e dei valori di mercato in assenza dei primi.

L'Analisi dei fabbisogni hardware e software di cui sopra è terminata nel mese di ottobre 2022 e una volta condivisa con la Direzione nel mese di novembre sono state avviate le procedure per l'acquisizione delle forniture come di seguito.

In data 09.11.2022 con pec n.0202028, è stato richiesto il preventivo alla società in house PuntoZero per l'acquisto di 50 licenze di Cloud migrate per caselle mail da aggiungere a quelle esistenti e già fornite dalla stessa società in un precedente affidamento.

Con DDT n. 1545 del 16.12.2022 è stata approvato l'affidamento della fornitura di telefoni IP per gli uffici delle sedi dei centri per l'impiego, per gli sportelli del lavoro ed i servizi trasversali mediante affidamento diretto sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

Con DDT n. 1598 del 28.12.2022 è stato approvato l'affidamento della fornitura di software Microsoft Office Home and Business 2021 per gli uffici delle sedi dei centri per l'impiego, per gli sportelli del lavoro e servizi trasversali mediante affidamento diretto sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

Con DDT n. 1596 del 28.12.2022 è stato approvato l'Affidamento della fornitura di Personal Computer Tower per gli uffici delle sedi dei centri per l'impiego, degli sportelli del lavoro e per i servizi trasversali mediante adesione a convenzione CONSIP "Pc Desktop e workstation 2" - Lotto 3 – "Personal Computer Tower".

Obiettivo individuale n. 2

Assessment del Sistema Informativo Lavoro (SIL)

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Verifica e assessment delle funzionalità del SIL. Analisi delle problematiche connesse alle comunicazioni obbligatorie. Attività necessarie per eventuale utilizzo temporaneo del sistema sussidiario del MLPS	100	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%	**100%**

Le criticità del sistema SIUL emerse nell'assessment e l'inerzia da parte della società affidataria Engineering delle generali attività di assistenza e manutenzione del sistema, nonostante le ripetute sollecitazioni, hanno comportato l'utilizzo temporaneo e in sussidiarietà, da luglio 2022, della piattaforma MyANPAL per tutte le funzioni necessarie comprese quelle del Patto di Servizio e di Lavoro. Al termine dello stesso mese e, pertanto, successivamente allo stesso assessment, è stato riscontrato anche il malfunzionamento della piattaforma LavoroxTe Umbria collegata al SARE.

Il malfunzionamento consisteva nel mancato rilascio delle credenziali agli utenti che dovevano registrarsi la prima volta o già registrati ma nella necessità di recuperare le credenziali andate in scadenza. Tale malfunzionamento comportava, tra l'altro:

- l'impossibilità degli operatori di accedere alla piattaforma affinché potessero effettuare gli adempimenti di legge in ordine alle Comunicazioni Obbligatorie e alle comunicazioni dei prospetti informativi legge 68/99,
- possibili sanzioni per i datori di lavoro "involontariamente" inadempienti,
- l'impedimento indiretto ai lavoratori coinvolti ad accedere agli ammortizzatori sociali.

Il servizio, ha fatto a più riprese, formali e urgenti sollecitazioni di assistenza alla società Engineering Spa affidataria senza ottenere risposta dalla stessa.

A tali criticità si stavano per aggiungerne altre dovute alla necessità di procedere agli aggiornamenti richiesti dal MLPS degli standard tecnici nazionali per il mese di ottobre u.s.

Fin da subito si è provveduto ad avvertire le autorità ispettive del citato malfunzionamento, al fine di evitare sanzioni nei confronti delle aziende inadempienti. Inoltre, non potendo superare tali criticità del Sistema SARe senza il supporto di Engineering, al fine di evitare l'interruzione di pubblico servizio, è stato richiesto l'utilizzo in sussidiarietà del sistema Nazionale delle CO messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (pec. n. 0168120 del 20.09.2022). La Direzione Generale delle politiche attive del MLPS ha risposto favorevolmente (pec. n. 0171443 del 28.09.2022) invitando Arpal a prendere i dovuti contatti anche con la DG dell'innovazione tecnologica, per gli aspetti tecnici da concordare. Dopo una breve serie di incontri con i referenti tecnici per valutarne la fattibilità, la competente Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro del MLPS, ha fissato la data di passaggio al sistema nazionale (pec. n. 0186366d del 11/10/2022). In tale circostanza, al fine di limitare al minimo il disagio e facilitare il passaggio il Ministero, da un lato, ha semplificato – con l'uso dell'autocertificazione - la procedura di accreditamento al sistema stesso, ed ha messo a disposizione una specifica guida per la compilazione del "form". Dall'altro lato, il Servizio ha provveduto ad informare anticipatamente dell'imminente passaggio tutti gli operatori già accreditati nella Piattaforma LavoroXTe di SARE nonché a fornire loro le necessarie istruzioni, manualistica e contatti utili per ogni eventuale problematica a loro si presentasse.

A far data 24 ottobre 2022 tutte le CO della regione Umbria si inseriscono nel Nodo nazionale avendo preordinatamente inibito le funzionalità della piattaforma LavoroXTe. Tale sussidiario utilizzo è temporale, nelle more della messa in produzione del nuovo Sistema informativo regionale del lavoro (vedi: rapporto obiettivo trasversale precedente).

Ad ogni buon conto, per agevolare la ricerca nel Sistema nazionale delle CO di competenza a tutti gli utenti registrati è consentito accedere alla piattaforma LavoroXTe - in sola modalità lettura – al fine di consultare le CO storiche precedentemente inviate.

Obiettivo individuale n. 3:
Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Proposta per l'adeguamento 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.	100	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70%	**100%**

Il Piano annuale delle attività ha posto tra gli obiettivi generali e strategici dell'ente per l'anno 2022 l'adeguamento e il potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione.

Tenuto conto, nella sua globalità, il modello di comunicazione di Arpal definito nel Brandbook 2018 – approvato con DGR 1097/2018 - il gruppo di lavoro incaricato, ha provveduto, in primis, ad un'analisi delle attività di comunicazione in essere e al rilievo della necessità di potenziare le *policy* di diffusione e accessibilità delle opportunità e servizi offerti da ARPAL Umbria. Particolare attenzione si è focalizzata nel potenziamento della valorizzazione dei servizi/attività che costituiscono Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) poste in essere dai Centri per l'impiego e dalla rete regionale dei servizi per il lavoro, anche in attuazione del PNRR e in generale degli interventi a valere dei Fondi comunitari, nonché, la maggiore valorizzazione delle attività del Centro di Formazione Professionale di Arpal e delle opportunità rivenienti, in generale, dall'ampio sistema formativo regionale.

Il gruppo, ha elaborato una "*Proposta per l'adeguamento 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 sintesi la proposta:

a) si pone i seguenti obiettivi:
   - contribuire all'inclusività del mercato del lavoro favorendo il raggiungimento delle fasce della popolazione a rischio di esclusione sociale o maggiormente vulnerabili al fine di orientarli verso le opportunità formative e strumenti d'inserimento lavorativo, quali tra l'altro, quelli offerti nell'ambito dei programmi Garanzia Giovani e GOL;
   - attrarre le imprese del territorio al fine di coinvolgerle nell'offerta di servizi per l'incrocio domanda offerta di lavoro, per la definizione del fabbisogno formativo e professionale e più in generale sulle opportunità di crescita delle competenze e della propria forza lavoro e di possibili agevolazioni.

b) individua i seguenti target:
   - *Cittadini tra i 16 e i 65 anni* (giovani in particolare NEET; diplomati/laureati; disoccupati o inoccupati ai sensi del Dlgs 150/2015 in part. disoccupati di lunga durata e over 50; destinatari di

ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in stato di disoccupazione; soggetti svantaggiati quali disabili e persone a rischio d'esclusione sociale e povertà);

- *Tessuto economico* (imprese con u.o. in Umbria; datori di lavoro regionali (lavoratori autonomi, liberi professionisti) e tutti gli altri soggetti che "offrono" lavoro, istituti scolastici ed università e loro uffici di job placement; agenzie per il lavoro e enti di formazione accreditati); associazioni datoriali; organizzazioni sindacali e altri stakeholder istituzionali e socioeconomici;

c) individua e definisce le modalità di realizzazione delle/i seguenti azioni di comunicazione/strumenti:

- pianificazione strategica social e potenziamento comunicazione social;
- rebranding e creazione di un nuovo logo;
- revisione organizzativa del sito web;
- realizzazione di una nuova App;
- organizzazione di webinar ed eventi mirati a far conoscere i servizi;
- newsletter da realizzare su specifico target, mirata a diffondere iniziative specifiche;
- Carta dei servizi;
- punti informativi territoriali;

La proposta e stata trasmessa al Direttore nel mese di novembre 2022. Il testo proposto è stato approvato con Determina direttoriale n. 1579 del 22.12.2022 e costituisce l'attuale Piano di adeguamento 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.

Obiettivo individuale n. 4:
Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Valutazione/ trattamento del rischio corruttivo	100	100% 1 processo 0% nessun processo	**100%**

Dovendo procedere alle acquisizioni delle strumentazioni hardware e software ai fini dell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, così come individuate con l'Analisi dei fabbisogni effettuata nel mese di ottobre 2022 (vedi rapporto obiettivo individuale n. 1) si è ritenuto di sottoporre a valutazione ed ad eventuale trattamento i procedimenti di affidamento per l'acquisizione di tali forniture informatiche.

Le attività di valutazione e trattamento sono state eseguite da un gruppo di personale del servizio e gli esiti risultanti hanno orientato nel divenire le procedure amministrative di affidamento. Infatti, valutata la presenza di rischio, sono state messe in campo azioni di trattamento al fine di escluderlo o, comunque, attenuarne il grado fino ad un livello tollerabile.

Prima di procedere a valutare il rischio di corruzione si sono individuati i potenziali rischi generici e specifici che potrebbero accadere nei procedimenti di acquisizione di forniture informatiche e si è definita una metodologia di valutazione e di calcolo del rischio.
La metodologia di valutazione e calcolo ha tenuto in considerazione due fattori: la "probabilità" (cioè quanto è probabile che il fatto si verifichi) e l'"impatto" (cioè le conseguenze in caso si verifichi il rischio).

SERVIZIO 3 Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali
Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 969 del 02.08.2022

Obiettivo trasversale n. 1:
Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Avvio delle attività per la costruzione del sistema di certificazione delle competenze e implementazione della sperimentazione.	75	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	**100%**
Contributo allo Studio e analisi della normativa regionale sulla IeFP ed eventuale proposta di modifica del sistema della formazione iniziale	25	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	**100%**

Indicatore 1 Nel corso dell'anno 2022 il Servizio ha dato avvio alle attività di implementazione del Sistema Regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze nel quadro dell'offerta formativa dei servizi per l'apprendimento permanente e le politiche attive del lavoro. Nell'ambito di tale attività il Servizio ha prodotto un iniziale "Piano di dettaglio" che illustra le fasi di sviluppo del processo di lavoro finalizzato all'implementazione del nuovo sistema. Il documento è stato impostato partendo dall'analisi dell'architettura del sistema esistente per rilevarne le criticità e per giungere alla formulazione di proposte evolutive principalmente in ambito di: new Skills, Repertorio degli standard formativi, Repertorio degli standard professionali e Repertorio standard di certificazione sistema regionale di IVC. Il richiamato Piano, conservato agli atti del Servizio, è stato consegnato alla Direzione dell'Agenzia in data 21.10.2022 al fine di acquisire un feedback sulla rispondenza delle attività compiute rispetto agli input ricevuti e per la definizione di ulteriori fasi di sviluppo del sistema.
Indicatore 2 La proposta di modifica del sistema della formazione iniziale mira a promuovere azioni che siano di supporto alla costruzione di un sistema formazione per i giovani umbri che non rappresenti, come nel passato, un full stop, ma che garantisca la continuazione della formazione dei qualificati e diplomati all'interno di una "filiera tecnico-professionale". In sostanza, un sistema che

costituisca uno strumento utile ai giovani e alle loro famiglie per l'orientamento e la continuazione dei percorsi di studio e formazione nell'ottica di un progressivo sviluppo delle figure professionali in termini di più elevati livelli di professionalità, e per fronteggiare e ridurre sensibilmente fenomeni di precoce abbandono scolastico e formativo sostenendo i ragazzi nel loro percorso verso il mondo del lavoro. La proposta si fonda sui principi che seguono:

1. mettere a sistema un'offerta di orientamento su scala regionale, condivisa con gli stakeholder del territorio e in stretto rapporto con il mercato del lavoro locale che abbia come finalità la sperimentazione di un'azione di orientamento diffusa per la conseguente organizzazione di un'offerta di attività rivolte agli studenti di scuola secondaria di primo grado e ai giovani nei primi due anni di percorso di secondo ciclo di istruzione, al fine di facilitare la prosecuzione del percorso intrapreso e la loro occupabilità;
2. creare un percorso terziario professionalizzante di qualità che poggi le proprie basi su una filiera professionale nella Regione Umbria, con avvisi e progetti costanti e mirati, ma con una pianificazione almeno triennale; ciò al fine di evitare percorsi marginali rispetto al percorso liceale che finiscano inevitabilmente con l'attrarre gli studenti più deboli, spesso provenienti da famiglie svantaggiate e poco interessate a proseguire gli studi dopo la maturità. Una simile concentrazione di studenti a "rischio" nei percorsi tecnici e professionali porterebbe quelli più dotati, che hanno comunque interesse per mestieri pratici, a scegliere il percorso liceale: si creerebbe in questo modo un circolo vizioso che rende l'istruzione professionale sempre più un'operazione di "serie B". E' pertanto necessario andare oltre la percezione che l'accesso al sistema di IFP sia semplicemente l'alternativa breve all'inserimento al mondo del lavoro;
3. programmare un'offerta formativa di breve periodo come esito di una meditata occupabilità del territorio evitando condizionamenti da effimere tendenze scambiate per solidi indicatori di sviluppo. Il consolidamento del sistema educativo consente la stabilizzazione del personale scolastico e formativo che, a sua volta, è un prerequisito essenziale per la qualità didattica;
4. prevedere un orientamento formativo che non sia ingenuamente inteso come rinvio delle scelte, ma che si misuri concretamente con percorsi professionali aperti e reversibili mettendo a regime percorsi di contrasto alla dispersione scolastica destinati ad una più ampia platea di giovani.

La proposta di modifica del sistema della formazione iniziale, elaborata da Servizio e conservata agli atti è stata inviata alla Direzione dell'Agenzia con mail in data 22.07.2022.

Obiettivo individuale n.1:
Implementazione del sistema di certificazione delle competenze.

PESO OBIETTIVO 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Revisione della disciplina regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), denominata CERTUM e sua implementazione	70	Entro il 15 dicembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2022 pari al 0%	**100%**
Proposta di revisione del CURA nell'ottica degli obiettivi di occupazione e occupabilità e di semplificazione delle procedure per l'inserimento, la valutazione e la gestione dei corsi	30	entro il 15 dicembre 2022 pari al 100% entro il 31 dicembre 2022 pari al 80% Oltre il 31 dicembre 2022 pari al 0%	**100%**

INDICATORE 1 In data 22.06.2022 la scrivente struttura ha prodotto la proposta di avviso pubblico relativo alla titolazione degli enti, che è conservata agli atti del servizio. L'avviso non è stato approvato e pubblicato in quanto l'attività di analisi per la revisione del sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, di cui all'indicatore 1 dell'obiettivo trasversale, ha suggerito una semplificazione delle procedure di cui alla disciplina regionale ex D.G.R. n. 834 del 25.07.2016 (CERTUM) da attuare in via propedeutica rispetto all'approvazione e pubblicazione dell'avviso per la titolazione.

INDICATORE 2 A seguito dei sopraggiunti aggiornamenti normativi e della conseguente non fruibilità, da parte degli utenti, della piattaforma informatica dedicata (vecchio SIRU/CURA) si è reso necessario, nel corso del 2022, elaborare una proposta di revisione e semplificazione delle modalità di presentazione e mantenimento delle proposte progettuali da inserire nel catalogo dell'offerta formativa individualizzata, e di revisione semplificata degli incombenti gestionali per renderli più funzionali a tale tipologia di attività formativa, con il proposito di superare quanto stabilito in argomento con precedente determinazione dirigenziale n. 1866/2016. In linea con i valori di target e output previsti dal presente indicatore il Servizio ha elaborato, in data 5 dicembre 2022, la proposta di un nuovo procedurale per la presentazione e il mantenimento delle proposte progettuali nel catalogo regionale dell'offerta formativa ad accesso individualizzato. La proposta, conservata agli atti del servizio e successivamente approvata con apposita determinazione dirigenziale, prevede, oltre a un sensibile snellimento delle procedure e degli incombenti, anche l'esposizione del catalogo regionale dell'offerta formativa individualizzata in un'apposita sezione del portale istituzionale di ARPAL Umbria.

Obiettivo individuale n. 2:
Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato-Attuazione del programma GOL e altre PAL

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Avvio del Programma GOL	50	Entro il 31 agosto 2022 pari al 100% Entro il 30 settembre 2022 pari all' 80% Oltre il 30 settembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	**100%**
Gestione del programma GOL: Attivazione dei percorsi di Upskilling e Reskilling	30	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari all' 80% Oltre il 30 novembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	**100%**
Gestione attività avviso ReWork	20	Entro il 30.09.2022 pari al 100% Entro il 31.10.2022 pari al 70% Oltre il 31.10.2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	**100%**

INDICATORE 1 Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore il Servizio ha elaborato il format delle procedure ad evidenza pubblica per l'acquisizione di manifestazione di interesse da parte degli enti erogatori dei percorsi di Upskilling e Reskilling e ha compiuto l'istruttoria delle domande pervenute proponendo l'approvazione dell'elenco degli organismi formativi ammessi e selezionati per la realizzazione della formazione. Tutto il materiale predisposto è stato trasmesso al Direttore dell'Agenzia che, con propria determinazione n. 1018 del 12.08.2022, ha provveduto all'approvazione.

INDICATORE 2 Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore il Servizio ha predisposto e inviato al Direttore dell'Agenzia l'avviso per la presentazione, da parte degli organismi di formazione ammessi e selezionati, dell'offerta di percorsi di formazione ai fini della costituzione del Catalogo dell'offerta formativa GOL per i beneficiari del Percorso 2 "Aggiornamento (UpSkilling)" e del Percorso 3 "Riqualificazione (Reskilling)". Il direttore dell'Agenzia ha approvato l'avviso con propria determinazione n. 1085 del 7 settembre 2022. L'atto direttoriale è conservato agli atti del Servizio e in ADWEB.

INDICATORE 3 Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore il Servizio, previa verifica dell'esito positivo dei controlli effettuati sulle DDR caricate su SIRU, ha adottato la determinazione dirigenziale n. 964 del 17 agosto 2022 con la quale è stata liquidata la II tranche del

finanziamento a tutte le ATI/ATS che hanno aderito all'avviso ReWork. La citata determinazione dirigenziale è conservata agli atti del Servizio e in ADWEB.

Obiettivo individuale n. 3):
Contrasto alla dispersione scolastica e formativa

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Attivazione dei percorsi per il dirittodovere di istruzione e formazione	70	Entro 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 15 luglio 2022 pari all' 80% Oltre il 15 luglio 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	100%
Gestione dei percorsi formativi per minori nel Centro di Formazione di Terni, Narni e Orvieto	30	Entro 15 ottobre 2022 pari al 100% Entro 15 novembre 2022 pari al 80% oltre 15 novembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	100%

INDICATORE 1 Il Servizio ha predisposto l'avviso per la realizzazione dei percorsi per il diritto-dovere di istruzione e formazione nel rispetto dei termini del valore di output del presente indicatore inoltrando l'avviso e i suoi allegati alla Direzione dell'Agenzia per il seguito di competenza. Il Direttore dell'Agenzia, con propria determinazione n. 821 del 22.06.2022 ha approvato l'avviso unitamente agli allegati. La citata determinazione direttoriale è conservata agli atti del Servizio e in ADWEB.

INDICATORE 2 In attesa di una decisione della Giunta Regionale (poi adottata con deliberazione n. 146 del 28.12.2022) in ordine alla riduzione dei costi per l'utilizzo delle aule e delle attrezzature del CFP di Terni da parte dei soggetti attuatori dei percorsi formativi in ambito diritto-dovere, Il Servizio non ha potuto rispettare il valore di output del presente indicatore atteso che la decisione della Giunta Regionale comportava un immediato riflesso, non secondario, sui contenuti della convenzione da stipulare con gli enti attuatori/utilizzatori delle strutture. Nonostante la decisione della Giunta Regionale sia stata adottata al termine dell'anno solare 2022, il Servizio si è adoperato per accelerare, per quanto possibile, la stipula delle predette convenzioni, che è avvenuta nel mese di gennaio 2023. Le convenzioni sottoscritte sono conservate agli atti del Servizio.

Obiettivo individuale n. 4:
Avanzamento della spesa del POR FSE

PESO OBIETTIVO: 25

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Controlli delle domande di rimborso ai fini dell'attestazione della spesa dei progetti finanziati con il POR FSE	70	Almeno €10.000.000,00 pari al 100% Almeno €8.000.000,00 pari al 80% Meno di €8.000.000,00 pari al 50% Meno di €6.000.000,00 pari allo 0%	**100%**
Controlli in loco	30	Almeno 200 pari al 100% Tra 199 e 150 pari al 70% Tra 149 e 100 pari al 50% Meno di 100 pari a 0%	**100%**

INDICATORE 1 Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore si fa presente che nel corso dell'anno 2022 sono stati eseguiti controlli sulle DDR per un valore di € 13.243.989,92 di cui € 1.944.548,60 relativi al POR FSE avvalimento e € 11.299.441,32 relativi al POR FSE O.I. ARPAL Umbria come si evince dall'estrazione dati dal Sistema gestionale SIRU.

INDICATORE 2 Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore si fa presente che nel corso dell'anno 2022 sono stati eseguiti n. 218 controlli in loco di cui n. 177 relativi ai controlli con analisi del rischio e n. 41 controlli sulla realità.

Obiettivo individuale n. 5:
Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi

PESO OBIETTIVO: 10

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Valutazione/trattamento del rischio corruttivo	100	Almeno un processo pari al 100% Nessun processo pari al 0%	**100%**

Con mail del 30.12.2022 il Servizio ha inoltrato al Direttore dell'Agenzia il prospetto contenente la valutazione/trattamento del rischio corruttivo di un processo di competenza del Servizio. Il processo individuato è relativo agli "Incentivi all'assunzione".

SERVIZIO 4 – Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali
Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 969 del 02.08.2022

Obiettivo trasversale n. 1:
Declinazione su base regionale dei LEP nazionali dei servizi per il lavoro

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Definizione degli standard regionali dei servizi per il lavoro	100	Entro il 15.12.2022 pari al 100% Entro il 31.12.2022 pari al 70% Oltre il 31.122022 pari allo 0%%	**100%**

Il programma GOL (Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori – D.M. 5 novembre 2021), in linea con il D. Lgs. N. 150/2015, ha rappresentato nel suo insieme una vera e propria innovazione per quanto riguarda l'erogazione dei servizi per il lavoro. Il programma, finanziato con fondi PNRR per cinque anni, si caratterizza per l'uniformità procedurale a livello nazionale e la stretta connessione tra le caratteristiche professionali e il livello di occupabilità delle persone con l'assegnazione di un percorso standardizzato e definito a priori. Le procedure previste, con il colloquio iniziale di assessment, l'individuazione di un percorso specifico e l'assegnazione delle misure di politica attiva associate, garantiscono un disegno unitario su tutto il territorio nazionale che di fatto porta anche ad una diversa logica di programmazione del FSE da parte delle singole regioni.
Con delibera ANPAL n. 6/2022, allegato C, inoltre, le attività previste nel programma GOL sono state armonizzate e ricondotte al quadro normativo vigente sia per i LEP (D.M. n. 4 /2018 allegato B), sia per lo standard (delibera ANPAL n. 43 del 21/12/2018) con integrazioni e sostituzioni ove non compatibili. Pertanto si è reso necessario elaborare una proposta di standard regionali in accordo con il quadro normativo vigente e la precedente normativa regionale (D.G.R. n. 1168/2016). L'attività di questo Servizio, anche con la collaborazione del personale ANPAL Servizi, ha condotto all'elaborazione di schede di dettaglio dei nuovi standard regionali relativi a tutte le prestazioni da erogare. Complessivamente sono state elaborate n. 24 schede di dettaglio suddivise per tipologia delle prestazioni in:

- n.13 schede delle prestazioni rivolte alle persone in cerca di occupazione
- n. 3 schede delle prestazioni rivolte ai datori di lavoro
- n. 7 schede delle prestazioni relative al collocamento mirato (persone con disabilità e datori di lavoro)
- n.1 scheda delle prestazioni rivolta alle persone in condizioni di vulnerabilità/svantaggio.

Le schede come sopra individuate sono state poi confezionate in una proposta di revisione degli standard dei servizi per il lavoro della Regione Umbria, proposta che, in linea con il valore di output del presente obiettivo, è stata consegnata in data 14/12/2022 al Direttore dell'Agenzia per i successivi adempimenti di competenza.

Obiettivo individuale n. 1:

Gestione del Programma Nazionale GOL.

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Erogazione del Servizio di assessment ad almeno n. 3840 destinatari del Programma	100	Entro il 31.12.2022 pari al 100% Oltre il 31.01.2022 pari al 0%	**100%**

Nel rispetto dei valori di target e di output del presente indicatore alla data del 31/12/2022 n. 3.840 destinatari del programma sono stati presi in carico dai Centri per l'Impiego di ARPAL Umbria come risulta dall'elenco estratto dal sistema gestionale che è conservato agli atti del Servizio. Si evidenzia che nell'ambito dell'attività di presa in carico gli operatori dei Centri per l'Impiego, nei confronti di ciascun destinatario, hanno erogato il Servizio di assessment e stipulato il patto per il lavoro.

Obiettivo individuale n. 2:

Tirocini extracurricolari per cittadini stranieri residenti in paesi extra U.E. Recepimento linee guida approvate in sede di Conferenza Permanente tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano

PESO OBIETTIVO: 25

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione della proposta di atto deliberative di Giunta Regionale finalizzata al recepimento delle linee guida nazionali e all'approvazione delle disposizioni regionali in materia.	50	Entro il 15 maggio pari al 100% Entro il 30 maggio pari al 70% Entro il 15 giugno pari al 50%	**100%**
Predisposizione della proposta di atto direttoriale finalizzata all'approvazione delle indicazioni operative e relativa modulistica	50	Entro il 30 giugno pari al 100% Entro il 10 luglio pari al 70% Entro il 20 luglio pari al 50%	**100%**

Indicatore 1: Nel rispetto dei tempi previsti dal valore di output del presente indicatore il Servizio ha predisposto la proposta di atto deliberativo di Giunta Regionale finalizzata al recepimento delle linee guida nazionali e all'approvazione delle disposizioni regionali in materia. La proposta è stata approvata dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 407 del 04.05.2022.

Indicatore 2: Nel rispetto dei tempi previsti dal valore di output del presente indicatore il Servizio ha sottoposto al Direttore dell'Agenzia la proposta di atto finalizzato all'approvazione delle indicazioni

operative e la relativa modulistica che il Direttore ha approvato con propria determinazione n. 807 del 17.06.2022.

Obiettivo individuale n. 3:
Gestione del Programma Nazionale GOL. Definizione dei rapporti con le APL regionali ai sensi dell'art. 16, comma 3 bis, della Legge Regionale n. 1/2018 e ss.mm.ii.

PESO OBIETTIVO: 20

INDICATORE	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Predisposizione dello schema di convenzione con le APL regionali per l'erogazione dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma	100	Entro il 31.07.2022 pari al 100% Entro il 20.08.2022 pari al 70% Entro il 10.09.2022 pari al 50%	**100%**

Il Servizio ha predisposto e trasmesso alla Direzione dell'Agenzia la proposta di schema di Convenzione con le APL regionali per l'erogazione dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma GOL. La Direzione dell'Agenzia ha trasmesso la proposta alla Giunta Regionale per l'approvazione. La Giunta Regionale, con deliberazione n. 689 adottata nella seduta del 06/07/2022 ha approvato lo schema di Convenzione.

Obiettivo individuale n. 4:
Gestione degli ammortizzatori sociali

PESO OBIETTIVO: 20

INDICATORE	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Supporto giuridicoamministrativo alle associazioni datoriali e sindacali per la definizione degli accordi di esame congiunto (CIGS) e per l'espletamento della fase amministrativa delle procedure di licenziamento collettivo (L. 223/91)	100	Entro il 30.11.2022 pari al 100% Oltre il 30.11.2022 pari a 0%	**100%**

Le aziende del territorio regionale che nel corso dell'anno 2022 hanno inoltrato richiesta di esame congiunto per l'attivazione del trattamento di Cassa Integrazione Straordinaria risultano essere 17, di cui n.7 attivate, per competenza, in sede ministeriale e n. 10 in sede regionale. Il Servizio ha partecipato a tutti i tavoli convocati fornendo, laddove richiesto, consulenza tecnica al fine di valutare le possibili soluzioni da attivare nelle specifiche situazioni aziendali di crisi. Tali crisi aziendali hanno coinvolto complessivamente n. 697 lavoratori. Con n. 7 aziende il Servizio ha stipulato accordi specifici per l'erogazione di politiche attive del lavoro che hanno coinvolto n. 239 lavoratori. Gli elenchi dei lavoratori cassaintegrati da coinvolgere in percorsi di politiche attive sono stati trasmessi ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti per la presa in carico e per l'erogazione delle misure previste nei verbali di esame congiunto sottoscritti dalle parti.

Il Servizio ha partecipato a tutti i tavoli convocati entro il 30/11/2022 per l'esame congiunto ed ha provveduto alla redazione di report trimestrali sulle attività svolte.

Sono complessivamente n. 16 le aziende del territorio regionale che nel corso dell'anno 2022 hanno inoltrato istanza per l'attivazione di procedure di licenziamento collettivo, di cui n. 9 attivate, per competenza, in sede ministeriale e n. 7 in sede regionale. Per quanto riguarda la competenza regionale, tutte le procedure si sono concluse in fase sindacale, senza la necessità di convocare le parti al fine di giungere, in sede amministrativa, ad una mediazione. Anche in questo ambito il servizio ha gestito tutte le procedure di licenziamento collettivo attivate entro il 30.11.2022 provvedendo a redigere i report trimestrali sulle attività svolte.

Obiettivo individuale n. 5:
Contribuire al contrasto dei fenomeni corruttivi

PESO OBIETTIVO: 10

INDICATORE	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Valutazione/trattamento del rischio corruttivo	100	100% un processo 0% nessun processo	**100%**

Con mail del 30/12/2022 il Servizio ha inoltrato al Direttore dell'Agenzia il prospetto contenente la valutazione/trattamento del rischio corruttivo di un processo di competenza del Servizio.

Il processo individuato è relativo al "Tirocinio extracurriculare non finanziato".

SERVIZIO 5 – Programmazione e monitoraggio attività generali
Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 1216 del 18.10.2022

Obiettivo trasversale n. 1:
*Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego***.**

PESO OBIETTIVO: 100

INDICATORI e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio periodico del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego.	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70 % Con 30 gg di ritardo pari al 50%	**100%**

Monitoraggio trimestrale dei flussi finanziari e sullo stato di avanzamento delle attività (ai sensi dell'art. 4 del Decreto del Segretario Generale del MLPS n. 123 del 4.9.2020)

A seguito della riorganizzazione interna dei Servizi e Uffici di ARPAL Umbria e della conseguente ridefinizione delle competenze, il Servizio ha preso in carico tutta l'attività connessa al monitoraggio del Piano in oggetto, a cominciare da quello trimestrale sui flussi finanziari e sullo stato di avanzamento delle attività.

A tal fine è stato preliminarmente ridefinito con il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio il processo di condivisione delle informazioni e trasferimento dei dati tra gli uffici competenti dei due Servizi.

Sono state poi esaminate le più recenti indicazioni in ordine allo svolgimento del monitoraggio stesso fornite dalla Direzione Generale del Ministero, da ultimo con la nota del 20.06.2022.

Nel frattempo, a fronte di specifica richiesta prot. n. 4659 del 4.11.2022 pervenuta da parte della Direzione stessa del MLPS, è stata elaborata ed inviata con PEC del 11.11.2022 una relazione e relativa tabella riepilogativa, avente ad oggetto il rendiconto delle spese già sostenute e previste fino al 31.12.2022 per il personale assunto nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento in oggetto.

Si è inoltre lavorato per il recupero dei monitoraggi non effettuati al 31 marzo e 30 giugno 2022, nell'ottica di riallineare il processo informativo al Ministero con il monitoraggio al 30 settembre.

Con PEC del 5.12.2022 è stata quindi trasmessa alla competente Direzione del MLPS una relazione sullo stato di avanzamento delle attività realizzate da ARPAL Umbria nel periodo 1° gennaio – 30 settembre 2022 nell'ambito del Piano regionale di attuazione del Piano in oggetto.

La relazione si compone di un quadro descrittivo di sintesi riferito all'intero periodo, che illustra le attività riconducibili ai tre ambiti di intervento (e non più due come nel monitoraggio al 31.12.2021), individuati sulla base delle aree di attività del Piano straordinario di potenziamento e le relative spese ripartite per CPI/servizi trasversali, nonché da prospetti riferiti all'attuazione finanziaria distinti per ciascuno dei tre trimestri e dalle relative tabelle di rendicontazione, elaborate sulla base dei modelli di

cui agli allegati B e C del Decreto del Segretario Generale MLPS n. 123 del 4.9.2020 (Spese voci a) b) c) e) f) del Piano; Spese voce d) adeguamento sedi del Piano; Spese per personale).

Sono attualmente in corso le attività di ricognizione per il monitoraggio al 31.12.2022.

Rendicontazione delle attività realizzate con riferimento all'Investimento PNRR "Potenziamento dei centri per l'impiego" per il conseguimento del target di dicembre 2022, M5C1-6.

In data **19.12.2022** è stato, inoltre, inviata alla Unità di Missione PNRR del MLPS la rendicontazione delle attività in oggetto, predisposto su ulteriore apposito format messo a disposizione dal MLPS e contenente informazioni ulteriori in ordine alle attività stesse rispetto a quelle previste per il monitoraggio trimestrale, quali ad esempio la tipologia della procedura di affidamento del servizio e la percentuale di realizzazione sul programmato.

Il contributo assicurato da ARPAL Umbria e oggetto del rendiconto di cui sopra ha consentito, insieme a quello fornito dalle altre Regioni, che l'Italia centrasse il relativo target del PNRR e alla Regione Umbria di attestarsi tra le Regioni più virtuose, come attestato dalla nota dell'Unità di Missione del 28.12.2022.

Obiettivo individuale n. 1:

Redazione del Piano integrato delle attività (PIAO) in raccordo con la Direzione e i Servizi di Arpal

PESO OBIETTIVO: 40

INDICATORI	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Predisposizione bozza di PIAO	100	Entro 30 giugno 2022 pari al 100% Entro 15 luglio 2022 pari al 70% Entro 31 luglio 2022 pari al 50%	**100%**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024 (di seguito denominato PIAO 2022-24) ha costituito la prima elaborazione di ARPAL Umbria della nuova modalità di programmazione introdotta per le pubbliche amministrazioni dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tale modalità risponde all'esigenza di dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance, che sostituisce e raccoglie una serie di piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, secondo una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo, nell'ottica della semplificazione e della visione unitaria dei processi dell'amministrazione. Il DPR 24 giugno 2022, n. 81, ha infatti disposto la soppressione, in quanto assorbiti dal PIAO, dei seguenti atti di pianificazione: a) Piano dei fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, e 6 del d.lgs. 165/2001); b) Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594 della l. 244/2007); c) Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009); d) Piano di prevenzione della

corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. 190/2012); e) Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015); f) Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006). Si è trattato di una pianificazione complessa e integrata, sviluppata a partire dalle finalità di Valore Pubblico perseguite dall'Agenzia, ovverosia dalla capacità delle politiche pubbliche di migliorare la società ed i suoi cittadini, individuando i bisogni principali degli utenti dell'Agenzia e cercando di incidere concretamente sulle opportunità lavorativa delle persone e sui fabbisogni delle imprese umbre.
La bozza di PIAO è stata predisposta dal Servizio 5 nei termini previsti e trasmessa alla Direzione con mail del 29 giugno 2022, e successivamente approvata con Determinazione Direttoriale n. 859 del 30.06.2022.

Obiettivo individuale n. 2:
Gestione e monitoraggio del ciclo di performance (in raccordo con il Servizio 1)

PESO OBIETTIVO: 20

INDICATORI	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio del ciclo della performance 2022	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg tot di ritardo pari al70 % Con 30 gg tot di ritardo pari al 0%	**100%**

La gestione e il monitoraggio del ciclo della performance dell'Agenzia è uno degli obiettivi gestionali individuati per il 2022 dal Direttore e attribuiti al Dirigente del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali", in raccordo con il Servizio "Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio".
Questo secondo obiettivo prevedeva la verifica dello stato di attuazione del ciclo della performance al 30 settembre 2022 e, in particolare, del perfezionamento della fase della programmazione, con l'attribuzione *"a cascata"* degli obiettivi per il 2022 al personale responsabile di posizione organizzativa e al personale appartenente alle categorie professionali, con le modalità previste dal ciclo della performance.
Alla data del 30.09.2022, come evidenziato nella relazione trasmessa alla Direzione …., il ciclo della performance di ARPAL Umbria vedeva, quindi, perfezionata la formalizzazione degli obiettivi annuali per il Direttore e per i Dirigenti responsabili dei cinque Servizi in cui si articola l'Agenzia mentre, per quanto riguarda gli obiettivi del personale responsabile di posizione organizzativa, risultando ancora non formalizzati alcuni patti di servizio, si provvedeva a sollecitare i Servizi interessati.
A seguito della deliberazione n. 11 del 10/10/2022, con la quale il CdA di ARPAL ha approvato l'aggiornamento degli obiettivi 2022 del Direttore, resosi necessario all'esito del processo di

riorganizzazione interno all'Agenzia, sono successivamente stati aggiornati anche gli obiettivi della dirigenza con determinazione direttoriale n. 1216 del 18/10/2022.

L'ulteriore ricognizione al 31.10.2022 ha consentito di accertare che la fase di programmazione del ciclo della performance risultava completata, attraverso l'attribuzione degli obiettivi mancanti per il 2022 al personale responsabile di posizione organizzativa dei Servizi 3 "Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali" e 4 "Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali", rispettivamente con Determinazioni Dirigenziali n. 1298 e n. 1297 del 28.10.2022 e, conseguentemente, con l'attribuzione degli obiettivi al personale appartenente alle categorie professionali assegnato alle relative Sezioni.

All'ambito di questo obiettivo può ricondursi anche la proposta, messa a punto in data 30.12.2022 dal competente ufficio del Servizio, unitamente ad un nuovo monitoraggio complessivo, di un'ipotesi di Sistema strutturato di monitoraggio della performance proprio di ARPAL Umbria e dei relativi strumenti e indicazioni per il monitoraggio semestrale.

Obiettivo individuale n. 3:
Supporto alla redazione della relazione annuale di cui all'art.18 bis della LR 1/2018

PESO OBIETTIVO: 20

INDICATORI	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Predisposizione bozza di relazione annuale	100	Entro 31 agosto 2022 pari al 100% Entro 15 settembre 2022 pari al 70% Entro 30 settembre 2022 pari al 50%	**100%**

La legge istitutiva di ARPAL Umbria – L.R. n. 1 del 14 febbraio 2018 – all'art. 18 bis prevede l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione Annuale delle attività svolte, su proposta del Direttore.

La Relazione in questione doveva dare conto delle attività svolte dall'Agenzia nel corso del 2021, in coerenza e attuazione della programmazione regionale e del Piano delle attività di ARPAL Umbria 2021 e in risposta ad un più generale principio di accountability.

Il Piano delle attività 2021, approvato con DGR 930 del 6/10/2021, ha costituito infatti il documento programmatico annuale che ha esplicitato gli obiettivi e interventi di ARPAL Umbria per il 2021, con riferimento ai compiti e alle funzioni assegnati all'Agenzia dalla L.R. n. 1/2018.

Il Piano 2021 era stato elaborato a conclusione del percorso di revisione della L.R. n. 1/2018, che ha visto l'emanazione della L.R 11 del 7.07.2021, di modifica e integrazione della sopra citata L.R. 1/2018, anche in coerenza con quanto previsto nel PIAO 2022-2024.

La bozza della relazione annuale è stata trasmessa alla Direzione con mail del 30 agosto 2022, quindi

nei termini previsti dall'obiettivo di performance, ed è stata poi approvata con deliberazione del CdA n. 9 del 10.10.2022.

Obiettivo individuale n. 4:
Supporto alla attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza ex PTPCT 2022-2024

PESO OBIETTIVO: 10

INDICATORI	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT 2022-2024 all'Allegato 1	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%	**100%**

Il PTPCT 2022-2024 è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e adottato con Deliberazione del CdA n. 4 del 25.03.2022 e successivamente inserito nel PIAO 2022-2024 dell'Agenzia approvato con D.D. n. 859 del 30.06.2022.

Il Piano contiene la strategia di prevenzione della corruzione e, in particolare, all'Allegato 1 le schede delle misure di prevenzione generali e specifiche, la cui attuazione è stata monitorata con la compilazione di apposito report contenente la descrizione della misura, le strutture responsabili, le attività previste, i tempi di implementazione e lo stato di attuazione e trasmessa al RPCT che, sulla base degli eventuali scostamenti rilevati e, con il supporto del Servizio 5 e la collaborazione dei dirigenti responsabili, ne analizza le possibili cause e le iniziative da intraprendere.

Tale report è stato compilato al 30 settembre 2022 ai fini della ridefinizione dei tempi di attuazione e delle responsabilità a seguito degli importanti interventi organizzativi che hanno interessato l'Agenzia a partire da aprile 2022. Tale aggiornamento è stato oggetto delle Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 10.10.2022, che ha approvato la revisione dell'Allegato 1 al PTPCT 2022-2024.

Successivi monitoraggi sono stati attuati alla data del 30 novembre 2022 e alla data del 31 dicembre 2022 e trasmessi al RPCT anche in vista della elaborazione della Relazione del RPCT entro il 15 gennaio 2023.

La programmazione delle azioni per il triennio di vigenza del prossimo Piano Integrato di Attività e Organizzazione partirà proprio dagli esiti del monitoraggio quale nodo cruciale per il miglioramento progressivo dell'intero sistema di gestione del rischio, volto a verificare l'effettiva attuazione delle misure programmate e introdurre eventuali azioni correttive, evitando di introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste siano in grado di contrastare i fenomeni corruttivi.