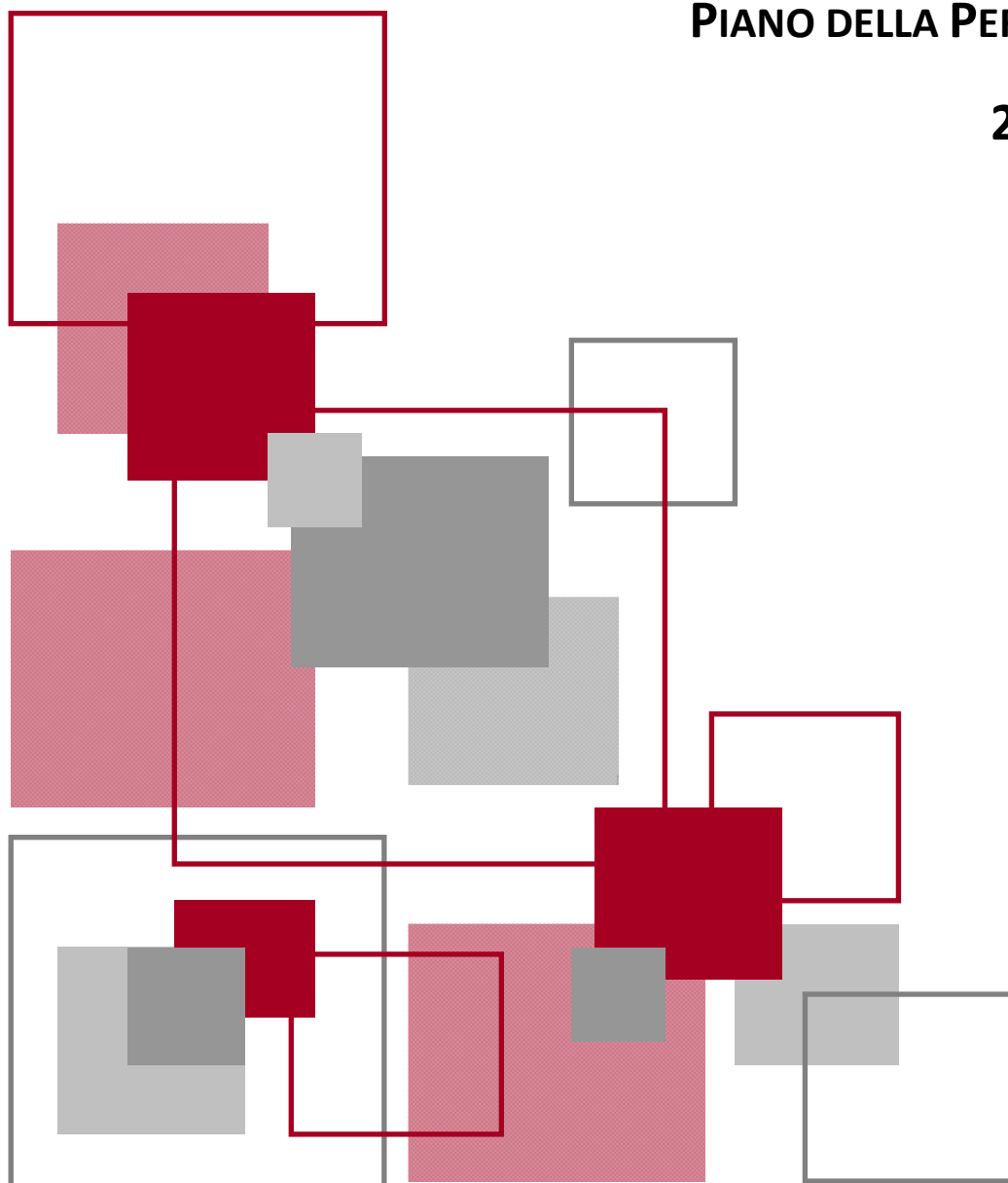


PIANO DELLA PERFORMANCE

2019- 2021



Anno 2019

PREMESSA.....	2
1. ARPAL UMBRIA	
1.1. Natura e mission istituzionale.....	3
1.2. Attività e funzioni.....	3
1.3. Assetto organizzativo e territoriale.....	5
1.3.1. <i>Le funzioni dei Servizi</i>	8
1.3.2. <i>Risorse umane</i>	14
2. DISCIPLINA NAZIONALE E REGIONALE IN MATERIA DI PERFORMANCE	
2.1. Il sistema di gestione della performance.....	16
2.2. Descrizione del ciclo della performance	17
2.3. L'albero della performance.....	18
3. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA	
3.1. Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali.....	21
3.2. Il Patto per la crescita e lo sviluppo e il Piano delle Attività.....	22
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	28

PREMESSA

Il presente Piano della performance rappresenta, nella vita istituzionale di ARPAL Umbria, il primo documento gestionale di programmazione e più in generale il primo documento che intende fornirne una rappresentazione completa sia della dimensione strutturale che delle attribuzioni funzionali.

L'obiettivo elevato e l'importanza del documento devono tuttavia conciliarsi con la ristrettezza dei tempi e con la delicata e complessa fase di avvio che il nuovo ente sta attraversando: di progressiva definizione dell'assetto organizzativo e verso una compiuta attuazione dei ruoli e prassi gestionali e soprattutto con la grave carenza di risorse umane da dedicare alle attività generali di funzionamento dell'Agenzia.

Il Piano, nel rispetto delle disposizioni di Anac ed in linea con i principi e criteri regionali è strutturato in quattro sezioni:

1. fornisce una presentazione completa dell'Agenzia, rispetto alla sua natura, alla missione istituzionale e alle funzioni, descrivendo anche tutti i soggetti e ruoli previsti nell'assetto organizzativo e le relative risorse umane;
2. contiene la rappresentazione grafica e descrizione del ciclo e dell'albero della performance di ARPAL, sulla base della disciplina nazionale e regionale in materia;
3. qualifica gli obiettivi strategici sui quali si impiegherà l'attività di ARPAL nel triennio, a partire dalla programmazione strategica del DEFR. Tali obiettivi saranno dettagliati successivamente in documenti quali il Patto per lo sviluppo e la crescita ed il Piano delle attività, che sono in corso di approvazione e pertanto si rinvia ad una prossima integrazione del piano per una loro compiuta modulazione;
4. delinea le azioni di miglioramento dando conto delle future azioni in vista della corretta e completa attuazione del ciclo, in aderenza a principi e criteri regionali.

1. ARPAL UMBRIA

1.1. Natura e mission istituzionale

L'Agenda Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con L.R. n. 1 del 14/02/2018 (di seguito denominata legge istitutiva) dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

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

L'attività di ARPAL Umbria è regolata, oltre che dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale e dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia.

Sono organi di ARPAL Umbria il Direttore, il Coordinatore e il Collegio dei revisori.

1.2. Attività e funzioni

Le funzioni di ARPAL Umbria, come previsto dall'art. 14 della legge istitutiva e all'art. 3 del Regolamento di organizzazione, approvato con DGR 721 del 29/06/2018, sono finalizzate a:

- sviluppare un modello di sistemico di rete regionale dei servizi per il lavoro con tutti i soggetti, istituzionali e non, operanti nel settore delle politiche attive che possa elevare lo standard qualitativo dei servizi verso livelli di eccellenza nazionale;
- pianificare operativamente ed erogare misure di rafforzamento e sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e agli apprendisti;
- gestire i Centri per l'impiego, le politiche attive e i servizi per il lavoro, nonché le procedure relative allo stato di disoccupazione e alla attuazione dei meccanismi di condizionalità;
- individuare le potenzialità territoriali di impiego, anche attraverso i servizi di *scouting* della domanda di lavoro e diffondere le opportunità rilevate dal portale dedicato, dal sistema dei centri per l'impiego e dalla rete dei servizi e delle politiche per il lavoro;

- gestire i servizi per il collocamento dei disabili di cui alla l. 68/1999, i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo previsto per il collocamento mirato delle persone con disabilità, nonché attuare il programma annuale di intervento di cui all'articolo 46, comma 3;
- individuare misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale con le modalità di cui agli articoli 21 e 22 del D.Lgs. 150/2015;
- gestire le procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni ARPAL ha cura di:

- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro e del sistema degli apprendimenti, organizzando e valorizzando le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati;
- garantire il raccordo con l'Agenzia nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro (ANPAL) e gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- attuare e gestire gli standard qualitativi regionali e proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai Lep;
- supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro e della formazione;
- gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali;
- promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili ad ospitare giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto;
- svolgere funzioni di osservatorio del mercato del lavoro e curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro e l'apprendimento;
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali;
- supportare l'elaborazione normativa in materia di lavoro, tirocini e apprendimento;
- promuovere i tirocini oggetto di finanziamenti a carico del soggetto ospitante.

ARPAL Umbria, per lo svolgimento delle proprie funzioni amministrative generali, si avvale, come previsto dall'art. 14 della legge istitutiva, degli uffici e servizi regionali, sulla base di apposite convenzioni che ne disciplinano modalità e rapporti.

1.3. Assetto organizzativo e territoriale

I soggetti designati alla realizzazione della *mission* istituzionale dell'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 e delle DDGGRR n. 366/2018 e n. 721/2018, sono i seguenti: Giunta Regionale, Direttore, Coordinatore, Organismo Indipendente di Valutazione, Collegio dei Revisori e Conferenza dei Dirigenti.



Fig. 1 - Mission ARPAL Umbria

La **Giunta regionale** esercita le funzioni di vigilanza e controllo sull'attività di ARPAL, anche avvalendosi dell'operato del Collegio dei Revisori e dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

Il **Direttore** ha la rappresentanza legale di ARPAL ed esercita le funzioni di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta, esercita i poteri di direzione e controllo interno.

Il **Coordinatore** rappresenta il vertice amministrativo di ARPAL ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione. Presiede l'intera gestione e ne organizza le risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il **Collegio dei Revisori** esercita le funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria dell'Agenzia.

L'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** svolge le funzioni di cui all' art. 14, c. 4 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/09, (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 , in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e i compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal D.Lgs. n. 33 del 14/03/13.

La **Conferenza dei Dirigenti** rappresenta lo strumento di consultazione, proposizione e raccordo, istituita per garantire la massima integrazione fra le attività delle diverse unità organizzative dell'Agenzia, al fine di assicurare la necessaria unitarietà di gestione.

Il sistema organizzativo dell'Agenzia è articolato in:

- a. strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi;
- b. strutture e posizioni di livello non dirigenziale: posizioni organizzative denominate Sezioni e posizioni organizzative professionali.

L'istituzione e la modifica dell'assetto organizzativo delle strutture dirigenziali, al fine di assicurare l'ottimale espletamento della *mission* dell'Agenzia e il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati, è disposta dalla Giunta regionale secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità, in considerazione dell'evoluzione della normativa nazionale e regionale in materia di politiche attive del lavoro e apprendimenti. Il dettaglio dell'assetto organizzativo completo delle Sezioni e delle posizioni organizzative professionali, con relative funzioni, è approvato dal Direttore con propria determinazione.

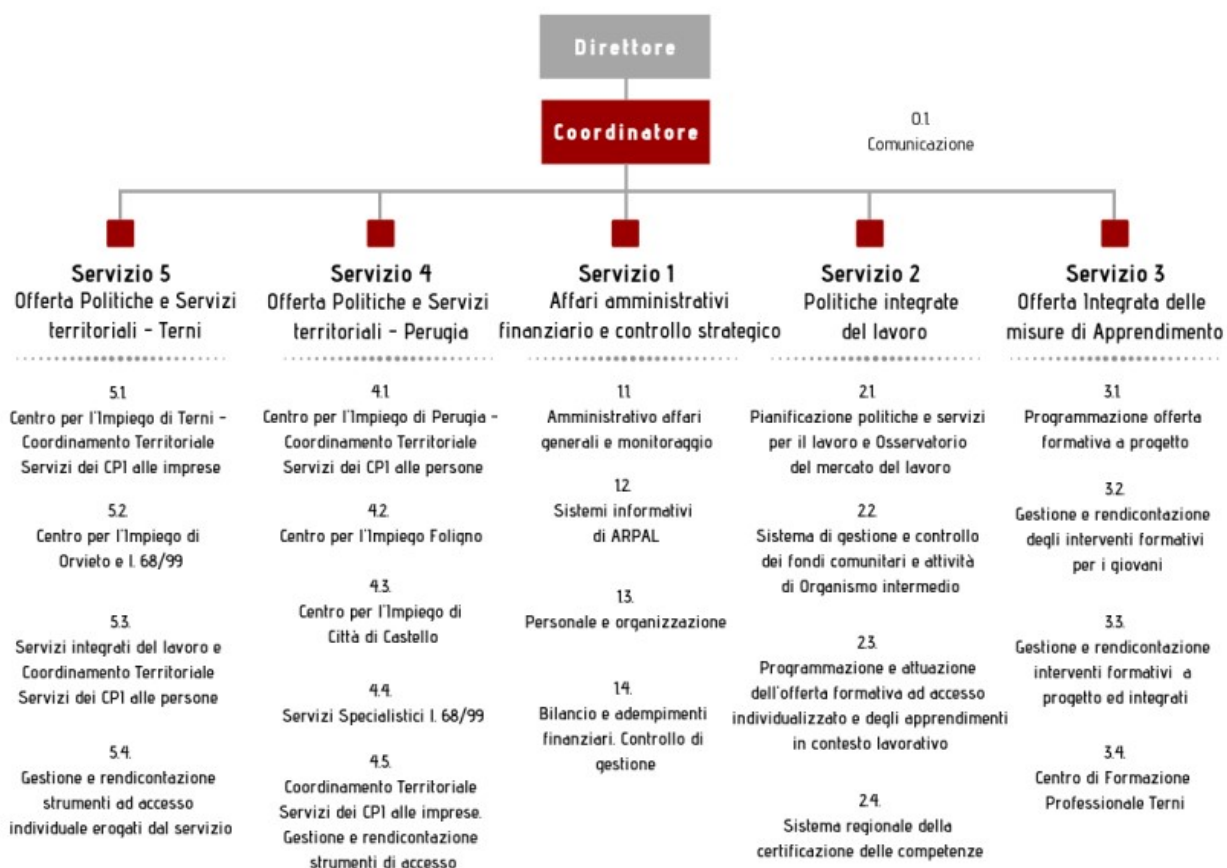


Fig. 2 – Organigramma ARPAL Umbria

Per assicurare omogeneità del livello di servizio sul territorio regionale l’Agenzia è articolata in strutture territoriali denominate Centri per l’Impiego e Sportelli del Lavoro, secondo un piano di decentramento approvato dalla Giunta regionale in linea con le zone sociali di cui alla L.R. 11/2015.

I Centri per l’Impiego operano 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.

I Centri per l’Impiego svolgono le funzioni di cui all’art. 18 del D.Lgs. 150/2015 e all’art. 16 della L.R. 1/2018.

Le altre funzioni, relative alle materie di competenza dell’Agenzia, sono svolte a livello centrale per tutto il territorio regionale.

ARPAL Umbria sul territorio



Fig. 3 - Sedi ARPAL Umbria

1.3.1. Le funzioni dei Servizi

L'Agenzia è articolata in cinque Servizi, ciascuno dei quali a sua volta è articolato in Sezioni e Posizioni organizzative.

Sulla base della DGR 366/2018, con la quale è stata approvata l'articolazione organizzativa dell'ARPAL Umbria, si riportano le principali funzioni dei Servizi.

Servizio 1. "Affari amministrativi, finanziari e controllo strategico"

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Supporto per l'attività di raccordo con l'Autorità di gestione del FSE ai fini della programmazione e gestione delle operazioni sostenute dal fondo;

- Supporto per l'attività di Organismo Intermedio e rapporti con i competenti Servizi regionali e gli organismi nazionali, ivi inclusa la definizione del sistema di gestione e controllo;
- Supporto per l'attività di definizione del regolamento di organizzazione, dell'organigramma e degli istituti normativi e contrattuali relativi alla gestione del personale;
- Formazione del bilancio e presidio dei processi amministrativo-contabili della Agenzia, in raccordo con i competenti Servizi regionali;
- Controllo di gestione, monitoraggio delle attività realizzate da ARPAL e controllo di primo livello delle operazioni, sulla base della natura dei fondi utilizzati;
- Gestione e sviluppo del personale dell'Agenzia, in rapporto con il competente Servizio regionale, anche per gli aspetti di rafforzamento della capacità istituzionale ed amministrativa, delle relazioni sindacali e dei temi connessi alla sicurezza;
- Gestione delle sedi, del patrimonio e dei beni strumentali e raccordo con i competenti servizi regionali;
- Gestione dei sistemi informativi di supporto alle funzioni dell'Agenzia, in raccordo con i competenti Servizi regionali e dei criteri di interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui al D.Lgs. 150/2015;
- Attività di comunicazione di ARPAL Umbria inclusa la gestione del portale lavoro;
- Vigilanza e controllo delle attività autorizzate e o finanziate con i fondi strutturali;
- Elaborazione delle proposte dei regolamenti sulle attività di funzionamento dell'Agenzia e progetti di miglioramento organizzativo;
- Supporto giuridico amministrativo alle strutture dell'Agenzia e adempimenti di carattere amministrativo generale previsti da disposizioni nazionali o regionali che interessano l'Agenzia nel suo complesso.

Servizio 2. "Politiche integrate del lavoro"

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Gestione del sistema regionale di analisi del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e formativi e di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche e dei servizi per il lavoro, ai sensi dell'articolo 10 della L.R. 1/2018;

- Supporto alla giunta regionale nella pianificazione quadro dei servizi e delle politiche per il lavoro, anche a carattere formativo, di cui all'articolo 7 della L.R. 1/2018 e in attuazione del POR FSE e dei programmi nazionali di competenza (v. Garanzia Giovani);
- Supporto alla giunta regionale nella predisposizione della normativa regionale in materia di lavoro, politiche e servizi per il lavoro e servizi integrati per l'apprendimento;
- Supporto alla predisposizione del piano annuale di attività di ARPAL Umbria e di indirizzi ai servizi, anche in tema di riparto territoriale delle risorse per l'offerta delle politiche e dei servizi per il lavoro;
- Programmazione e gestione del sistema regionale degli standard professionali, formativi e di certificazione, incluso il raccordo con il Quadro nazionale delle qualificazioni ai sensi del D.Lgs. 13/13 ed il recepimento della normativa concorrente in materia di attività e professioni regolamentate, incluso il raccordo con i Servizi regionali competenti per materia;
- Indicazioni in tema di normativa, condizionalità, di LEP e di standard dei servizi per l'impiego e loro monitoraggio, in raccordo con ANPAL, anche ai fini dell'implementazione omogenea su tutto il territorio regionale;
- Programmazione e gestione delle attività di competenza regionale in tema di ammortizzatori sociali e raccordo con i servizi regionali in processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale e gestione delle crisi aziendali;
- Programmazione e gestione di azioni rivolte al rafforzamento ed alla innovazione del sistema;
- Definizione e gestione degli standard minimi dei servizi di apprendimento e politica del lavoro;
- Supporto al dialogo con il partenariato economico e sociale e ai lavori del Comitato regionale ai sensi dell'articolo 8, comma 3 della L.R. 1/2018;
- Definizione e gestione dei procedimenti di riconoscimento delle reti per l'apprendimento permanente e della rete regionale per le politiche e i servizi per il lavoro, supporto al coordinamento delle stesse e raccordo operativo con le istanze centrali e l'ANPAL;
- Raccordo, in tema di definizione delle regole, in sinergia con la programmazione nazionale, con il Servizio regionale competente per l'accreditamento degli organismi formativi e dei servizi per il lavoro;
- Programmazione, implementazione e gestione del Catalogo Regionale dell'Offerta di Apprendimento ad accesso individualizzato (CURA), per l'offerta formativa formale (percorsi formativi riconosciuti e non finanziati) e non formale (tirocini extracurricolari);

- Programmazione e gestione del dispositivo di identificazione, messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze ai sensi del D.Lgs. 13/13, per gli aspetti di sistema (titolazione, abilitazione) e di processo (erogazione dei servizi).

Servizio 3. “Offerta integrata delle misure di apprendimento”

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Programmazione attuativa e gestione dell'offerta formativa “a progetto” (finanziata ai soggetti attuatori in esito ad avvisi pubblici in regime di concessione amministrativa - programmazione “top-down”), rivolta all'occupazione;
- Programmazione attuativa e gestione dell'offerta “a progetto” di formazione continua anche in raccordo con i fondi interprofessionali;
- Gestione delle procedure connesse all'offerta di Istruzione e Formazione professionale, sistema duale, per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per l'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale o di istruzione superiore;
- Programmazione attuativa e gestione delle misure a supporto dell'apprendistato professionalizzante;
- Programmazione attuativa e gestione delle misure integrate di apprendimento formale e non formale, sostegno ed incentivazione assunzionale;
- Programmazione attuativa e gestione di misure di orientamento al lavoro, anche in integrazione con le istituzioni scolastiche;
- Erogazione diretta di servizi formativi attraverso il CFP di Terni.

Servizio 4. “Offerta politiche e servizi territoriali – Perugia”

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Gestione dei Centri per l'impiego del territorio regionale di competenza e dei relativi sportelli territoriali;
- Programmazione operativa delle attività finalizzate al rilascio e alla verifica dello stato di disoccupazione di cui al D.Lgs. 150/2015;

- Programmazione operativa delle attività e delle iniziative tese ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. 150/2015 nel rispetto degli standard di servizio definiti a livello nazionale e regionale;
- Attuazione delle disposizioni nazionali in tema di condizionalità per i percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e in stato di disoccupazione;
- Programmazione operativa e gestione dei servizi per il collocamento disabili e categorie protette legge 68/99 e delle categorie svantaggiate del territorio anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale e in attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva;
- Consulenza e servizi alle imprese in tema di incentivi all'impiego, fabbisogni formativi e professionali, *scouting* e gestione delle offerte di lavoro e loro diffusione anche mediante il Sistema informativo di cui all'art. 9 della L.R. 1/2018;
- Promozione nel territorio di esperienze formative in contesto lavorativo, di apprendistato e di prestazioni di pubblica utilità;
- Gestione delle richieste della pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 16 della L. 56/87, anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale per le istanze regionali;
- Programmazione operativa e gestione amministrativa dell'offerta di titoli di accesso ai servizi formativi ad accesso individuale;
- Erogazione e gestione nel territorio di competenza delle politiche attive per l'accesso alle attività di formazione e di apprendimento non formale attraverso la concessione e gestione di voucher e tirocini e di altri strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo previsti dalla programmazione nazionale o regionale (AdR, etc);
- Rapporti con la rete dei soggetti pubblici (SAL, ASL, Comuni) anche ai fini dell'attuazione dei programmi connessi al reddito di inclusione;
- Rapporti con i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione e con gli altri soggetti individuati dalla programmazione regionale al fine dell'erogazione dei servizi e delle politiche attive assegnate agli utenti;
- Tenuta e gestione operativa degli albi speciali definiti dalla normativa anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale;
- Utilizzo e aggiornamento del sistema informativo unitario di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2015 e di cui all'art. 9 della L.R. 1/2018;

- Gestione delle comunicazioni di licenziamento collettivo inoltrate dalle aziende del territorio e attuazione delle misure regionali previste dalla programmazione nazionale e regionale per le crisi aziendali.

Servizio 5. “Offerta politiche e servizi territoriali – Terni”

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento , lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Gestione dei Centri per l'impiego del territorio regionale di competenza e dei relativi sportelli territoriali;
- Programmazione operativa delle attività finalizzate al rilascio e alla verifica dello stato di disoccupazione di cui al D.Lgs. 150/2015;
- Programmazione operativa delle attività e delle iniziative tese ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. 150/2015 nel rispetto degli standard di servizio definiti a livello nazionale e regionale;
- Attuazione delle disposizioni nazionali in tema di condizionalità per i percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e in stato di disoccupazione;
- Programmazione operativa e gestione dei servizi per il collocamento disabili e categorie protette legge 68/99 e delle categorie svantaggiate del territorio anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale e in attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva;
- Consulenza e servizi alle imprese in tema di incentivi all'impiego, fabbisogni formativi e professionali, *scouting* e gestione delle offerte di lavoro e loro diffusione anche mediante il Sistema informativo di cui all'articolo 9 della L.R. 1/2018;
- Promozione nel territorio di esperienze formative in contesto lavorativo, di apprendistato e di prestazioni di pubblica utilità;
- Gestione delle richieste della pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 16 della L. 56/87, anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale per le istanze regionali;
- Programmazione operativa e gestione amministrativa dell'offerta di titoli di accesso ai servizi formativi ad accesso individuale;
- Erogazione e gestione nel territorio di competenza delle politiche attive per l'accesso alle attività di formazione e di apprendimento non formale attraverso la concessione e gestione di voucher e tirocini e

di altri strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo previsti dalla programmazione nazionale o regionale (AdR, etc);

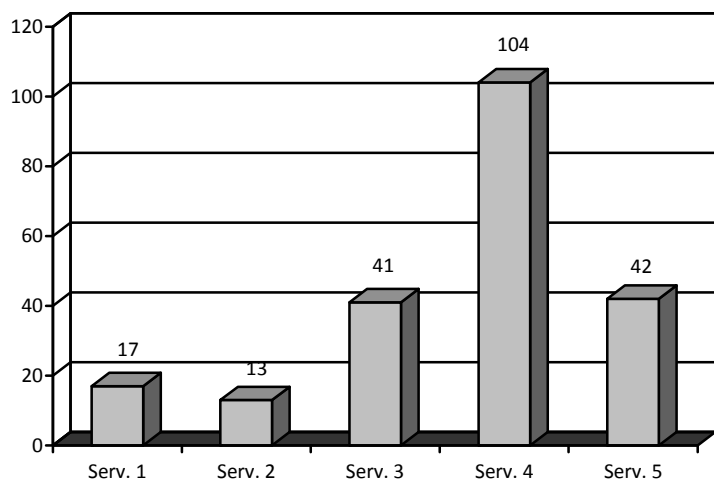
- Rapporti con la rete dei soggetti pubblici (SAL, ASL, Comuni) anche ai fini dell'attuazione dei programmi connessi al reddito di inclusione;
- Rapporti con i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione e con gli altri soggetti individuati dalla programmazione regionale al fine dell'erogazione dei servizi e delle politiche attive assegnate agli utenti;
- Tenuta e gestione operativa degli albi speciali definiti dalla normativa anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale;
- Utilizzo e aggiornamento del sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del Dlgs 150/2015 e di cui all'articolo 9 della L.R. 1/2018;
- Gestione delle comunicazioni di licenziamento collettivo inoltrate dalle aziende del territorio e attuazione delle misure regionali previste dalla programmazione nazionale e regionale per le crisi aziendali.

La specifica delle funzioni sopra descritte per le strutture dirigenziali e l'attribuzione a ciascuna delle unità organizzative di base, in attesa di una completa revisione delle funzioni anche ai fini dell'attuazione dell'assetto definitivo previsto dalla DGR 721/2018, è quella individuata nella determinazione direttoriale n. 7004 del 28.7.2016 e nelle successive modifiche apportate con le determinazioni dirigenziali n. 757 del 31.01.2017 e n. 2189 del 8.3.2017.

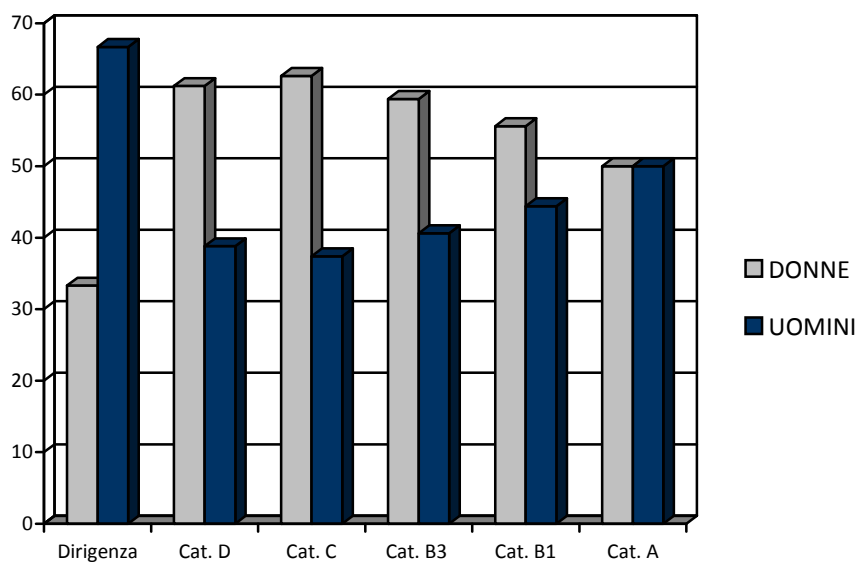
1.3.2. Risorse umane

Il personale che opera presso ARPAL Umbria, al 31 dicembre 2018, è costituito da 220 unità.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale assegnato a ciascun Servizio, la distribuzione percentuale per genere e per categoria, con la precisazione che il Servizio 1 "Affari amministrativi, finanziari e controllo strategico", che presidia i processi trasversali per il funzionamento dell'Agenzia, è in fase di completamento sia in riferimento all'attivazione delle Sezioni previste nell'organigramma con le relative funzioni, sia per l'attribuzione di personale addetto a tali funzioni generali.



Graf. 1 - Distribuzione del personale per Servizio



Graf. 2 - Distribuzione percentuale del personale per genere e categoria

2.1. Il sistema di gestione della performance

Il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 introduce nel nostro ordinamento il concetto di performance e la sua misurazione per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle amministrazioni.

La recente revisione del sistema, operata con D.Lgs. n. 74/2017, ha modificato il sistema di misurazione delle performance nel senso di un rafforzamento della visione meritocratica, della definizione dell'albero della performance e con l'introduzione di obiettivi generali di amministrazione, ma soprattutto riconoscendo un ruolo attivo dei cittadini nella valutazione della performance organizzativa.

La Regione Umbria, dando seguito al percorso di introduzione e miglioramento dei sistemi premianti, ha approvato con D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 le Linee guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria, con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema con cui si intende definire ed implementare il proprio ciclo della performance.

Le Linee Guida sono pertanto da considerare un documento "alto" di indirizzo, che affronta alcuni aspetti ritenuti strategici, fornendo altresì indicazioni utili per la definizione dell'intero ciclo della performance.

Le Linee Guida affrontano aspetti strategici per l'implementazione del ciclo della performance e pur contenendo principi e criteri successivamente sviluppati negli strumenti del ciclo stesso vanno, comunque, tenute distinte dal Piano della Performance, inteso come documento applicativo ed esaustivo del ciclo medesimo, dal Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) ad esso associato, e dalla Relazione annuale sulla performance, in cui vengono rappresentati annualmente i risultati conseguiti.

Le Linee Guida si articolano in quattro sezioni principali:

- la prima sezione contiene la definizione del ciclo della performance, descritto in maniera sintetica in termini di attori, fasi e processi di comunicazione;
- la seconda sezione individua gli strumenti per l'attuazione del ciclo della performance, in termini di programmazione strategica e annuale e albero della performance;
- la terza sezione fornisce un'ipotesi di modello di valutazione della performance, in termini di obiettivi, indicatori e integrazione tra performance individuale e organizzativa;
- la quarta sezione è dedicata al sistema dei controlli.

La stessa DGR 1198/2018 precisa che il sistema è rivolto a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale, ma che i principi e i criteri generali devono essere recepiti, nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione vigenti, dagli enti strumentali della Regione Umbria.

Ciò si coniuga con le disposizioni dell'art. 20 del Regolamento di organizzazione di ARPAL che prevede, per tutto quanto non espressamente disciplinato in esso e fino all'approvazione di propri regolamenti ai sensi dell'art. 13 c. 1 della legge istitutiva, che ARPAL faccia esplicito riferimento alle disposizioni normative e contrattuali in vigore e, per quanto compatibile, alla corrispondente disciplina della Giunta regionale.

In applicazione alle Linee guida la Giunta regionale ha approvato con D.G.R. n. 57 del 21/01/2019 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2. Descrizione del ciclo della performance

Il Ciclo della Performance dalla Regione Umbria e, alla luce di quanto sopra, adottato in ARPAL, è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance;
2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia la definizione 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 (Sistema di misurazione e valutazione della Performance –SMVP);
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.

In particolare, il ciclo della performance, attraverso i processi di misurazione e valutazione dei risultati ottenuti in ARPAL, ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza interna ed esterna, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro

perseguimento. A tal fine, sono necessari criteri e strumenti, di seguito descritti, per favorire in maniera coerente e condivisa, tali processi ed attività.

La figura seguente schematizza il ciclo della performance, come contenuto nelle “Linee guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”.

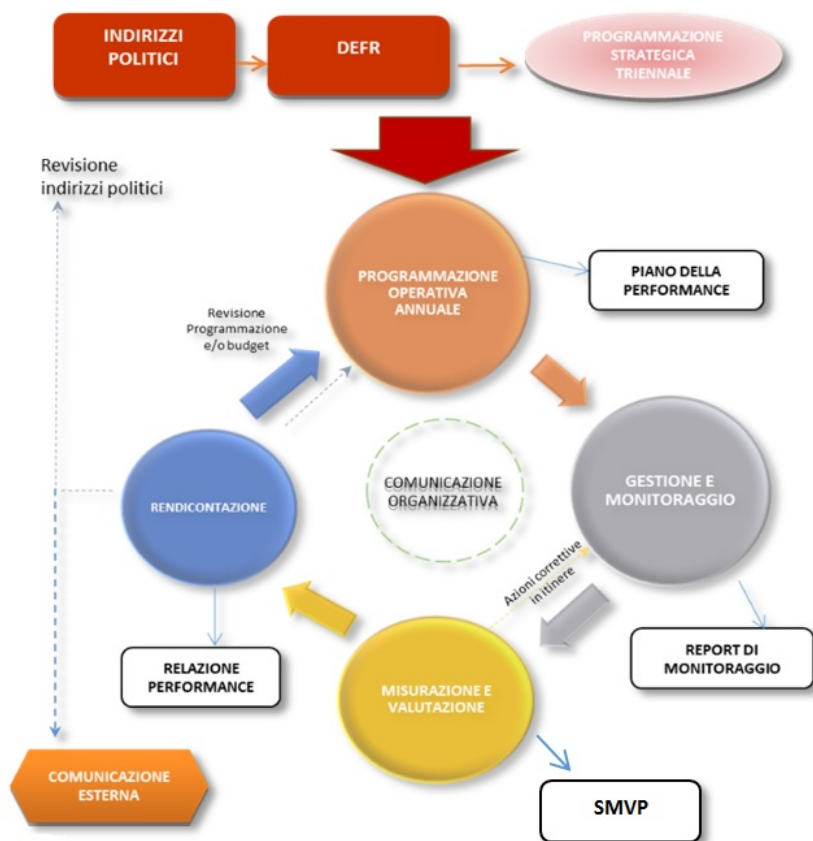


Fig. 4 - Ciclo della Performance ARPAL Umbria

2.3. L’albero della performance

L’albero della performance fornisce una mappa logica che illustra, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici ed operativi e dimostra come gli obiettivi di diversa natura contribuiscano alla realizzazione delle finalità istituzionali e delle missioni che l’ente si è dato.

L’albero della performance di ARPAL viene strutturato prendendo a riferimento il DEFR 2019-2021, approvato con DGR n. 1376/2018 e successivamente da parte del Consiglio regionale con Risoluzione n. 288 del 13 dicembre 2018.

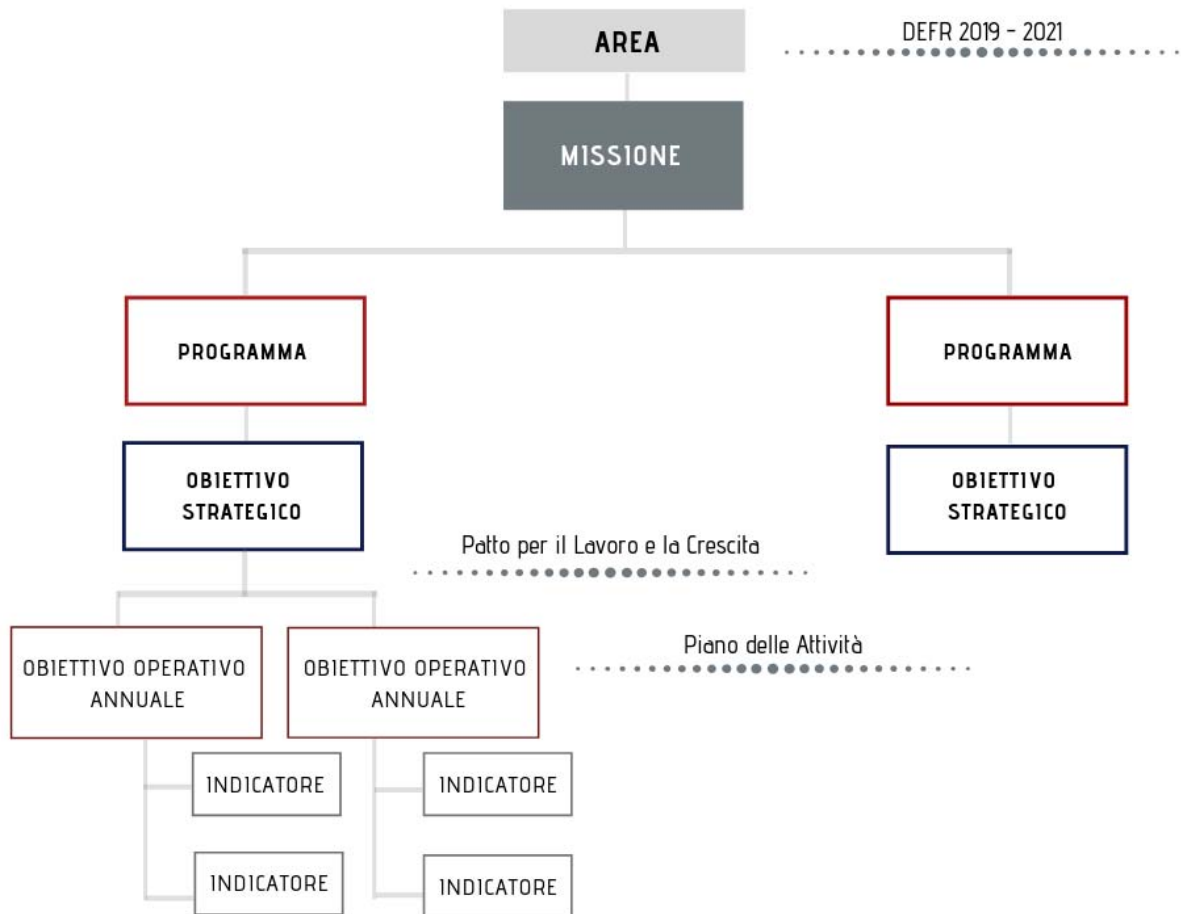


Fig. 5 - Albero della performance ARPAL Umbria

La declinazione degli obiettivi strategici pluriennali si riflette su un livello più di dettaglio attraverso la definizione, “a cascata”, di obiettivi operativi annuali identificativi degli obiettivi operativi di performance organizzativa e/o individuale.

La **performance organizzativa**, è composta da due dimensioni:

1. obiettivi operativi di Ente, ovvero a seconda del livello di responsabilità, si considerano gli obiettivi complessivi dell’ente ARPAL nel suo insieme (per il Coordinatore e per i Dirigenti) e complessivi di Servizio (per le PO e per il comparto);
2. obiettivi operativi trasversali comuni a tutti.

La **performance individuale** è, invece, intesa come il contributo fornito dai dipendenti dell’Agenzia ai risultati dell’azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto del risultato di ciascuno, sia rispetto agli obiettivi di amministrazione, declinati in coerenza con le

responsabilità e le funzioni esercitate (area dei risultati), sia del contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

3. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA

3.1. Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali

Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2019-2021 è l'atto generale, di contenuto programmatico, con cui la Regione concorre agli obiettivi di finanza pubblica come previsto nel D.Lgs. 118/2011.

Il documento, parte fondamentale del percorso di programmazione regionale, coerentemente con le indicazioni comunitarie e nazionali e con gli impegni assunti all'inizio della legislatura attraverso il programma di governo esprime le priorità programmatiche in linea con le scelte di bilancio e risorse finanziarie ed ha le finalità seguenti:

- decidere i programmi da realizzare e i relativi contenuti all'interno delle singole missioni, le relative previsioni di spesa e le relative modalità di finanziamento;
- orientare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta;
- costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi all'interno delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Nella prima sezione del documento, a partire dai contenuti del Programma di governo, vengono individuate alcune macro-aree di intervento, da declinare tenendo conto delle priorità strategiche per l'anno di riferimento, riconducendole – attraverso una sorta di tabella di raccordo – alle missioni e ai programmi del bilancio. Attraverso questo raccordo, la seconda sezione rappresenta in maniera trasparente (ed in coerenza con il dettato normativo del D.Lgs. 118/2011), le scelte di bilancio messe in campo per assicurare la realizzazione delle attività prioritarie individuate nella prima sezione.

L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione consente, di fatto, la definizione degli obiettivi strategici pluriennali.

L'Area di interesse di ARPAL è quella economica e nello specifico la Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale e la Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio.

Le risorse individuate per tali Missioni sono pienamente coerenti con le risorse previste nel Bilancio di Previsione 2019-2021 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione Direttoriale n. 664 del 28 dicembre 2018.

Inoltre è da considerare, ai fini della trasparenza e della piena esplicitazione delle risorse utilizzate per gli scopi istituzionali di ARPAL nella fase di avvio, quanto disposto con DGR n. 957 del 03/09/2018, "Indicazioni operative ai fini dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 49 c. 8 della L.R. n. 1/2018". Tale atto dispone in merito ai procedimenti amministrativi in essere al 29/06/2018, connessi alla programmazione, promozione,

finanziamento, gestione, rendicontazione e vigilanza delle attività di formazione professionale e degli strumenti di politiche attive del lavoro finanziati con risorse comunitarie, nazionali e regionali e presi in carico da ARPAL, per i quali risulta necessario dare continuità, con particolare riguardo a quelli inerenti il POR FSE.

Di seguito viene riportata l'articolazione delle Missioni, così come contenuta nel DEFR 2019-2021.

Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Area Economica	
Missione	Programma
Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Programma 1501 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro
	Programma 1502 - Formazione professionale
	Programma 1503 - Sostegno all'Occupazione
	Programma 1504 - Politica regionale unitaria per lo Sviluppo Economico e la competitività

Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio

Area Economica	
Missione	Programma
Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Programma 0401 - Istruzione pre scolastica
	Programma 0402 - Altri ordini di istruzione non universitaria
	Programma 0403 - Edilizia scolastica
	Programma 0404 - Istruzione universitaria
	Programma 0407 - Diritto allo studio
	Programma 0408 - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio

Figg. 6 e 7 - Missione 15 e Missione 04, Area Economica, DEFR 2019-2021

3.2. Il Patto per la crescita e lo sviluppo e il Piano delle Attività

La Giunta regionale il 18 Giugno 2018 ha dato l'avvio a un nuovo percorso di confronto con le parti sociali denominato "UMBRIA 4.0 – cantiere per l'innovazione, il lavoro e lo sviluppo", finalizzato alla stipula di un nuovo patto per lo sviluppo e la crescita dell'Umbria, perimetrando le attività sulle seguenti linee tematiche:

- valutazione condivisa della situazione economica e sociale dell'Umbria
- elaborazione di indirizzi per una migliore finalizzazione degli strumenti comunitari 2014-2020
- orientamenti per le proposte per la nuova programmazione 2021-2027

In questo contesto è stato attivato uno specifico tavolo tematico denominato "Manifattura, servizi, innovazione e lavoro" che ha visto la partecipazione delle associazioni di categoria delle imprese, delle organizzazioni sindacali, dell'Università e di Sviluppo Umbria Spa allo scopo di giungere ad una elaborazione condivisa di un documento denominato "Patto per il lavoro e la crescita dell'Umbria".

Il Patto deve avere l'obiettivo fondamentale dell'aumento della produttività del sistema economico nel suo complesso, la valorizzazione e l'incremento del numero di imprese eccellenti e la guida alla crescita per le piccole imprese, il cui rafforzamento rappresenta un obiettivo chiave delle politiche regionali, da realizzare in coerenza con lo *Small Business Act* e con la necessità di assicurare la tenuta e lo sviluppo equilibrato e sostenibile del sistema economico produttivo umbro.

Parallelamente il patto pone come ulteriore e naturale obiettivo il miglioramento delle competenze e del capitale umano, attraverso una formazione specialistica sempre più orientata ai fabbisogni specifici del sistema produttivo e politiche attive del lavoro finalizzate al sostegno dell'occupazione giovanile e delle categorie svantaggiate.

Il tema della crescita della produttività del sistema Umbria è stato oggetto di confronto e condivisione con le parti sociali, anche nel contesto dei lavori della Conferenza regionale dell'Economia e Lavoro.

In tale quadro, come evidenziato anche dall'ordine del giorno approvato dal Consiglio Regionale il 22 gennaio 2019, risulta chiaro l'impegno della Giunta Regionale ad attivare politiche ed azioni, unitamente a tutti gli attori sociali, per il fine della crescita della produttività delle imprese, declinando correttamente una visione di sviluppo dove innovazione e sostenibilità sono le parole chiave.

Il Patto rappresenta lo strumento nel quale è declinato, per ciascuna politica, l'impatto atteso in termini di investimenti attivati e di numero di occupati e risorse e le linee di intervento per la realizzazione.

Di seguito una esemplificazione delle direttrici chiave del Patto che rappresentano gli obiettivi strategici dell'azione di ARPAL, a specificare quelli già individuati nel DEFR.

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Verticale
Misura	Percorsi formativi destinati a raccogliere i fabbisogni delle imprese
Beneficiari	Neo diplomati e Neo laureati
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	10.000.000
Investimenti attivati	
Occupazione addizionale creata	500

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Verticale
Misura	Rafforzamento ITS
Beneficiari	Neo diplomati
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	6.000.000
Investimenti attivati	
Occupazione addizionale creata	600

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Orizzontale
Misura	Supporto all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori occupati con particolare riferimento ai tempi del digitale e di Industria 4.0 attraverso la stipula di accordi con i Fondi Interprofessionali
Beneficiari	Lavoratori occupati in piccole imprese
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	3.000.000
Investimenti attivati	6.000.000
Occupazione addizionale creata	n.d.

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Orizzontale
Misura	Politiche attive per l'accesso al mercato del lavoro da parte di disoccupati – Misure a sportello
Beneficiari	Disoccupati under ed over 30
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	Euro 24.000.000
Investimenti attivati	Nd
Occupazione addizionale creata	1.000
Politiche	Rafforzamento competenze delle persone

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Orizzontale
Misura	Buono Lavoro
Beneficiari	Disabili
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	Euro 10.000.000 Ex stanziamenti MPLS CIGD
Investimenti attivati	
Occupazione addizionale creata	500

Politiche	Rafforzamento competenze delle persone
Dimensione delle Politiche	Orizzontale
Misura	Formazione nel esercizio del contratto di apprendistato
Beneficiari	Lavoratori occupati con contratto di apprendistato
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	6.000.000
Investimenti Attivati	n.d.
Occupazione addizionale creata	n.d.
Dimensione delle Politiche	Orizzontale

Misura	Buono Lavoro
Beneficiari	Giovani under 35 disoccupati
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	Euro 10.000.000 Ex stanziamenti MPLS CIGD
Investimenti attivati	Nd
Occupazione addizionale creata	1.000

Politiche	Governo delle transizioni e delle crisi d'impresa
Dimensione delle Politiche	Accompagnamento
Misura	Politiche attive del lavoro per il reimpiego in esito licenziamenti collettivi ovvero all'attivazione di CIGS
Beneficiari	Lavoratori fuoriusciti dal ciclo produttivo in esito a procedure di licenziamento collettivo ovvero interessati a procedure di CIGS che prevedono erogazione di servizi al lavoro
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	Euro 6.000.000
Investimenti attivati	Nd
Occupazione addizionale creata	300

Politiche	Qualità del lavoro
Dimensione delle Politiche	Accompagnamento
Misura	Staffetta generazionale
Beneficiari	Giovani under 35 disoccupati
Risorse pubbliche investite periodo 2019 - 2021	Euro 1.500.000
Investimenti attivati	Nd
Occupazione addizionale creata	Nd

Gli obiettivi strategici contenuti nel Patto per lo sviluppo e la crescita saranno successivamente declinati nel Piano delle attività, previsto dall'art. 19 c. 4 lett. b) della legge 1/2018 per poi essere dettagliati in obiettivi

gestionali annuali che il Coordinatore, ai sensi dell'art. 12 del Regolamento di organizzazione di ARPAL, attribuirà ai dirigenti, con l'indicazione delle adeguate risorse umane, finanziarie e strumentali e con i relativi indicatori di risultato.

I dirigenti, a loro volta, ai sensi di quanto previsto all'art. 14 del Regolamento di organizzazione ARPAL, definiscono gli obiettivi operativi da perseguire da parte dei responsabili di Sezione e di tutto il personale assegnato.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

In considerazione della peculiare condizione di elaborazione del presente piano, nel primo esercizio completo dell'esistenza di ARPAL, si sono qui rappresentate, oltre agli aspetti istituzionali e organizzativi dell'Agenzia, solo le direttrici strategiche che, a partire dalla *mission*, qualificano i macroobiettivi individuati dagli organi di governo regionali.

Pertanto la prima e prioritaria azione di miglioramento consiste nel completamento della descrizione dell'albero della performance con l'articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi da attribuire ai rispettivi livelli di responsabilità dirigenziale con relative risorse e indicatori.

A tal fine risulterà essenziale un allineamento temporale fra il piano della performance e gli altri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al piano annuale di attività, previsto dall'art. 19 c. 4 lett. b) che indica le azioni da perseguire per il funzionamento di ARPAL, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale.

Inoltre, alla luce dei principi generali da rispettare nella stesura del piano, definiti da ANAC, con particolare riferimento alla gradualità e al miglioramento continuo, saranno successivamente individuate modalità per assicurare la partecipazione nella elaborazione del Piano, sia da parte di soggetti interni (anche attraverso la Conferenza dei Dirigenti) che di *stakeholder*, anche attraverso l'attivazione del Comitato regionale per i Servizi e le politiche per il lavoro previsto dall'art. 8 della L.R. n. 1/2018.