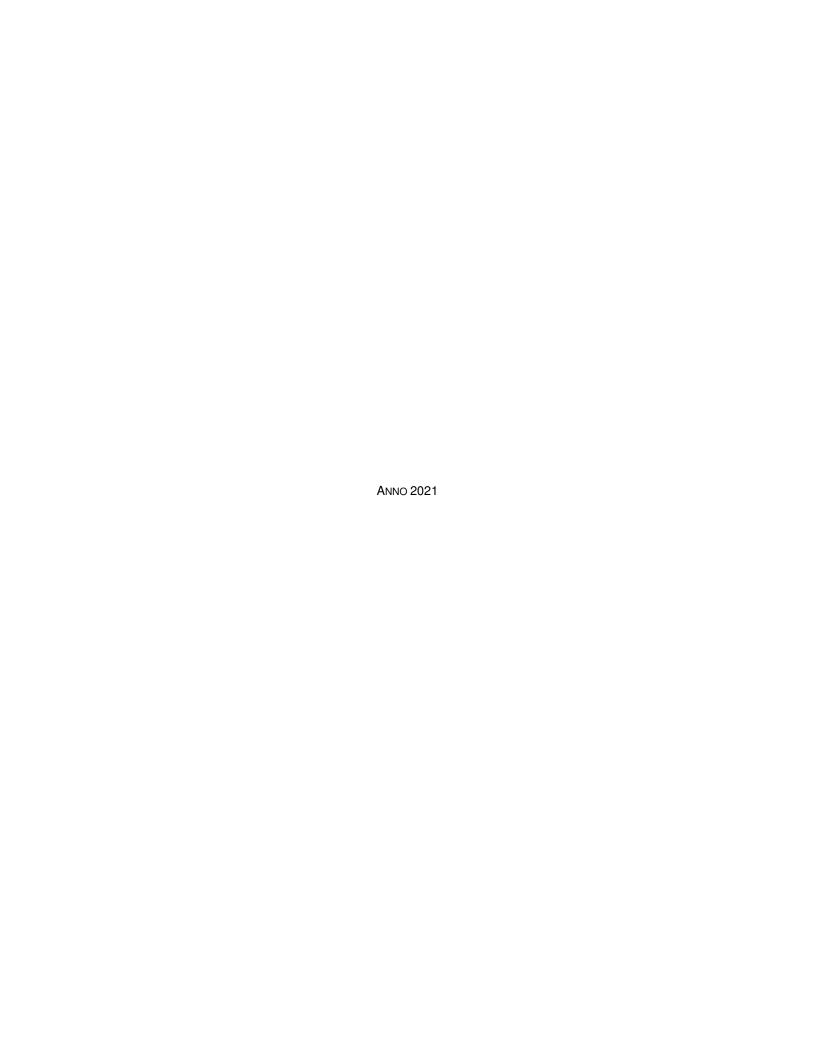


Piano della performance 2021 – 2023

(Approvato con Determinazione Direttoriale n. 104 del 01/02/2021)



INDICE

	Premessa	1
1	ARPAL UMBRIA	2
1.1.	Natura, mission istituzionale e funzioni	2
1.2.	Il contesto del sistema regionale	2
1.3.	Modello organizzativo e risorse umane	11
2	ÎL CICLO DELLA PERFORMANCE	15
2.1.	Il sistema di gestione della performance	15
2.2.	Descrizione del ciclo della performance	15
3	LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E GLI OBIETTIVI PLURIENNALI	18
3.1.	Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali	18
3.2.	Raccordo tra Piano della Performance e Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	22
4	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	23

PREMESSA

Il Piano della performance costituisce il documento gestionale di programmazione di ARPAL Umbria, sviluppato a partire dalle indicazioni del Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2021-2023 approvato dall'Assemblea Legislativa con risoluzione n. 90 del 28 dicembre 2020 e pubblicato nel supplemento straordinario al Bollettino Ufficiale n. 97 del 30 dicembre 2020, che definisce gli obiettivi strategici per tutto il sistema regionale.

Il protrarsi dell'emergenza epidemiologica nel corso del 2020 e in questi primi mesi del 2021 ha provocato una profonda revisione delle priorità amministrative, delle modalità e degli strumenti di erogazione dei servizi e contemporaneamente è causa di incertezza nei tempi di ripresa che si riflette nella programmazione delle attività. Per questo il presente Piano, condiviso dalla Conferenza dei dirigenti, è prodotto nel rispetto della scadenza prevista dal Dlgs 150/2009 seppur nelle more dell'approvazione del Piano delle attività previsto dall'art. 23 c. 2 della L.R. 1/2018 e s.m.i. i cui contenuti saranno esplicitati nei patti di servizio dei dirigenti che, formalizzati con determinazioni del Direttore e del Coordinatore, costituiscono allegati operativi del presente Piano.

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

- 1. fornisce una presentazione dell'Agenzia, rispetto alla sua natura, alla *mission* istituzionale e alle funzioni, fornendo una sintetica rappresentazione dell'assetto organizzativo e delle relative risorse umane;
- 2. contiene la rappresentazione grafica e descrittiva 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 impernia l'attività di ARPAL nell'anno in corso, a partire dalla programmazione strategica del DEFR.

I contenuti del presente Piano sono coerenti con gli altri documenti di programmazione strategica e il Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con Determinazione Direttoriale n. 1699 del 28/12/2020. Le attività descritte tengono conto di quanto già previsto nel Piano della Performance 2020 – 2022 approvato con Determinazione Direttoriale n. 1737 del 31/12/2020, in continuità con il Piano delle attività di cui alla DGR n. 714 del 05/08/2020 e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (PTPCT) 2020-22.

1. ARPAL UMBRIA

1.1. Natura, mission istituzionale e funzioni

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con legge regionale n. 1 del 14/02/2018 (di seguito denominata legge istitutiva), così come modificata dalla legge n. 14 del 2019, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

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

Gli organi 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.

1.2. Il contesto del sistema regionale

Tenendo conto della natura e della mission istituzionale di Arpal risulta particolarmente interessante contestualizzarne l'attività nel quadro economico di riferimento, riportando di seguito l'analisi elaborata dalla Regione Umbria e inserita nel DEFR 2021 – 2023, approvato dall'Assemblea Legislativa con risoluzione n. 90 del 28 dicembre 2020 e pubblicato nel supplemento straordinario al Bollettino Ufficiale n. 97 del 30 dicembre 2020, che dimostra come la pandemia Covid-19 ha determinato una crisi economica senza precedenti che ha investito in modo significativo anche l'Umbria, mettendo a dura prova il mercato del lavoro.

Secondo l'aggiornamento congiunturale di **Bankitalia**, "nella prima parte del 2020 l'economia umbra ha subito una contrazione molto marcata in connessione con gli effetti dell'epidemia di Covid-19. Nel terzo trimestre l'attività ha mostrato una ripresa, che ha consentito tuttavia un recupero molto parziale di quanto perso in primavera". Per quanto riguarda **l'industria**, secondo l'analisi di Bankitalia, "tutti i principali settori di specializzazione, con l'eccezione di quello

alimentare, hanno evidenziato una diffusa flessione delle vendite. Ordini e fatturato hanno ripreso a crescere significativamente durante l'estate, senza tuttavia tornare ai livelli del 2019. I piani di investimento, deboli già all'inizio dell'anno, sono stati rivisti al ribasso da un'ampia quota di aziende. Il mutato contesto ha prodotto pesanti ricadute anche sull'edilizia, che in prospettiva potrebbe tuttavia trarre beneficio dai recenti provvedimenti di rafforzamento degli incentivi fiscali e di snellimento burocratico delle opere di ricostruzione post-terremoto. Nel terziario la crisi dei consumi ha colpito in misura severa i servizi di alloggio e ristorazione e il commercio al dettaglio non alimentare. Le perdite di flussi turistici accumulate nei mesi di restrizioni alla mobilità e di distanziamento sociale sono state solo in piccola parte compensate dalla forte crescita di visitatori italiani registrata in agosto".

Le condizioni reddituali del sistema produttivo umbro sono peggiorate per effetto del ridimensionamento dei ricavi, da cui è derivato anche un ingente fabbisogno di liquidità. L'accresciuta domanda di finanziamenti da parte delle imprese, soprattutto di quelle di piccole dimensioni, è stata soddisfatta dal sistema bancario a condizioni rese più favorevoli dalle misure espansive di politica monetaria e dagli interventi governativi. Ai provvedimenti di sostegno delle autorità, incluse quelle di vigilanza, è riconducibile anche il mantenimento su livelli contenuti del flusso dei crediti deteriorati.

Per quanto riguarda il **mercato del lavoro**, sempre in base all'aggiornamento congiunturale di Bankitalia, "la contrazione dell'attività produttiva ha determinato un brusco calo delle ore lavorate e delle attivazioni di contratti a termine, in special modo nei servizi e tra i giovani. L'impatto sull'occupazione è stato attenuato dal blocco dei licenziamenti e dal massiccio ricorso alle forme di integrazione salariale".

Tali azioni hanno contribuito a un miglioramento nel periodo estivo del clima di fiducia delle famiglie, che "hanno comunque ridotto la domanda di credito, sia per l'acquisto di abitazioni sia per finanziare i consumi, e accresciuto la propensione al risparmio, verosimilmente anche per motivi precauzionali".

Le aspettative a breve termine formulate dagli operatori in settembre erano orientate alla prosecuzione della fase di modesto recupero dell'attività. Bankitalia ricorda che "sulla ripresa grava tuttavia il forte grado di incertezza del contesto economico globale, condizionato dalla recente sfavorevole evoluzione della pandemia, che si riflette in una crescente prudenza da parte delle famiglie e delle imprese".

In linea generale, come emerge anche da recenti studi dell'Agenzia Umbria Ricerche, "L'emergenza continua a incidere pesantemente sulla capacità produttiva del sistema regionale, con effetti settoriali molto differenziati; lo shock ha colpito in prima battuta l'offerta aggregata e componenti rilevanti della domanda (trasporti, turismo, commercio) e si è progressivamente esteso al resto del sistema produttivo, con pesanti effetti sull'occupazione e mettendo a rischio la sopravvivenza di molte imprese. Dopo la forte contrazione del primo semestre, nel terzo trimestre

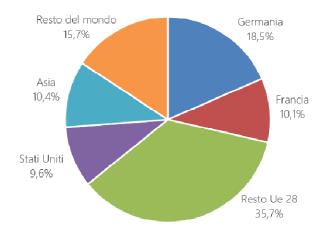
abbiamo assistito a un tentativo di recupero, che però ha solo parzialmente attenuato quanto perso in precedenza. Il riacutizzarsi della pandemia dopo l'estate fa presagire il rischio di una ulteriore caduta delle principali componenti della domanda aggregata, con inevitabili ripercussioni sul reddito prodotto".

Una situazione di tale natura, ha inciso sia sulle prospettive economiche delle imprese e sulle loro decisioni, nonché sull'atteggiamento delle famiglie umbre, come mostrano i recenti dati diffusi da Banca d'Italia sulla robusta crescita – superiore a quella del Paese – dei depositi bancari sia dei residenti che delle imprese in Umbria.

Come analizzato dall'AUR, "nell'industria, in un quadro di diffusa flessione delle vendite fa eccezione il settore alimentare. I contraccolpi subiti dal settore delle costruzioni, particolarmente importante per l'Umbria, potrebbero essere alleviati dai recenti incentivi fiscali introdotti per sostenere l'edilizia. I flussi turistici, dopo il crollo della prima parte dell'anno, hanno registrato, almeno per la componente nazionale, una consistente ripresa soprattutto in agosto, in cui si sono superati i numeri dell'anno precedente. Ciò non toglie che il settore, con il suo consistente indotto, continui a rimanere tra quelli in maggiore difficoltà".

La natura dell'attuale crisi presenta effetti importanti anche sulla **domanda estera**; le stime della Commissione europea stimano una riduzione dell'export tra il 13%, Bankitalia del 15,4%. Tra i settori maggiormente esposti figurano anche i primi 4 settori su cui si concentrano due terzi delle esportazioni dell'Umbria (tessile-abbigliamento, alimentari e bevande, metallurgia, meccanica). Altrettanto significativo il fatto che buona parte dell'ex-port manifatturiero umbro – si veda grafico di elaborazione AUR su dati ISTAT sotto riportato – si rivolga ai paesi UE28.

GRAFICO 1 - COMPOSIZIONE DELL'EXPORT MANIFATTURIERO UMBRO PER PAESI DI DESTINAZIONE (2019)



Fonte: elaborazione Aur su dati Istat.

In materia di lavoro, in Umbria al pari di quanto avvenuto a livello nazionale si assiste contemporaneamente a un calo dell'occupazione, aumento della disoccupazione e riduzione dei tassi di attività. Nonostante il blocco dei licenziamenti, si assiste nel primo semestre 2020 a una costante riduzione, e soprattutto "si è contratto ancora di più il numero di ore lavorate, considerando il massiccio ricorso alla cassa integrazione. Il contemporaneo calo dei disoccupati è controbilanciato dal forte aumento degli inattivi: molte persone in cerca di un impiego, per la contingenza legata al lockdown non hanno potuto concretamente attivare le azioni di ricerca". Il crollo più importante dell'occupazione si è verificato in corrispondenza del trimestre che ha inglobato il primo mese di lockdown; secondo l'AUR "tale emorragia è l'esito sostanzialmente del mancato rinnovo di contratti a termine, della man-cata attivazione di nuovi contratti, della chiusura definitiva di talune attività, che ha significato perdita di posti di lavoro da parte di autonomi e dei loro dipendenti".

Questo a significare che le conseguenze della crisi sull'occupazione in Umbria sono e saranno sicuramente più pesanti che a livello nazionale; per le società di capitali "nel 2021 ci potrebbe essere una perdita di circa 10 mila occupati (pari all'8,3%) a fronte di una stima di perdita a livello nazionale pari al 7,5%. In uno scenario più grave e allargando l'analisi alle società di persone e alle imprese individuali la perdita potrebbe salire fino a 30 mila unità (ovvero l'8,4% del totale degli occupati)".

L'Umbria si è presentata alla sfida con la pandemia Covid-19 in una situazione complessa, per alcune debolezze e problemi anche strutturali che la espongono - più di altre realtà territoriali - alle crisi di carattere congiunturale; tali criticità possono essere in parte affrontate in un orizzonte di medio termine e, in parte, in un orizzonte più lungo sia per la loro natura, sia perché meno facilmente modificabili dalle dirette politiche regionali:

nel medio termine

- scarsità di investimenti privati in R&S;
- debole collegamento tra sistema della ricerca e sistema produttivo;
- basso livello di digitalizzazione delle imprese;
- assetti produttivi in settori a minore intensità di R&S;
- insufficiente capacità del sistema produttivo di assorbire e impiegare i laureati e sottoutilizzazione degli istruiti;

nel lungo termine

- decremento demografico e invecchiamento della popolazione;
- bassa produttività;
- insufficiente dotazione infrastrutturale nel sistema della mobilità e dei trasporti;
- basso livello di patrimonializzazione delle imprese, misurato dal rapporto mezzi propri su debiti bancari;

- bassa domanda di figure qualificate;
- livelli di remunerazione del lavoro dipendente mediamente più bassi del dato nazionale.

Per quanto concerne il valore aggiunto e la produzione manifatturiera l'Umbria, ciò che emerge chiaramente è il persistente problema della **bassa produttività** che presenta un valore pari a 88 posto 100 il dato italiano (elaborazione AUR su dati ISTAT 2017). La forbice risulta molto accentuata, rispetto alla media nazionale, in riferimento alla manifattura dove il valore umbro scende a 83,4; al contrario nel settore della Moda, l'Umbria presenta una produttività nettamente superiore, pari a 114,6 contro il 100 italiano. Essendo il settore manifatturiero caratterizzato da un'alta concentrazione di micro imprese, legato a posizioni di subfornitura di filiere esterne alla regione, l'Umbria è più esposta al rischio di interruzioni nella "catena di approvvigionamento".

In linea generale, gli ultimi anni mostrano una fatica generalizzata a recuperare l'impatto della crisi finanziaria del 2008 da un lato e, dall'altro, nell'affrontare gli annosi problemi strutturali e infrastrutturali che ne caratterizzano il sistema economico e territoriale.

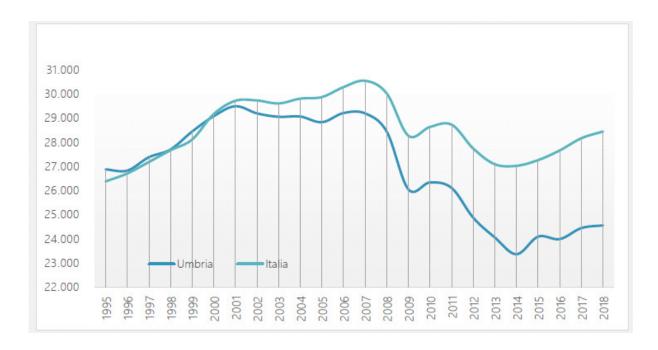
Questo, pur in presenza di una *performance* del sistema dell'istruzione e della formazione superiore alla media italiana, e una sostanziale tenuta nel sistema di welfare, con particolare riferimento al sistema dei servizi socio educativi dell'infanzia.

L'analisi della serie storica di contabilità territoriale (maggio 2020) conferma le difficoltà dell'economia regionale, come indicato dall'Agenzia Umbria Ricerche: l'evoluzione reale del Pil si connota in Umbria per tassi negativi praticamente di tripla intensità rispetto al corrispondente dato italiano. Dal 2008 al 2018 la regione ha perso mediamente 1,4 punti percentuali (l'Italia 0,3) e la variazione secca è stata di 12,8 punti (3,3 su base nazionale).

Osservando le variazioni secche nel decennio, si osserva una contrazione del -5,7 per cento della spesa per consumi finali delle famiglie (-1,5 per cento in Italia), da un -0,7 per cento di spesa per consumi finali della Pubblica Amministrazione (molto più contenuta del -4,9 per cento nazionale) e addirittura di una contrazione degli investimenti fissi lordi pari a -42,7 per cento (-19,9 per cento nel Paese). In un quadro di ripresa del Pil nazionale a partire dal 2016, pur con un rallentamento nell'ultimo anno disponibile, nel triennio 2015/2018 il Pil umbro è aumentato in media dello 0,3 per cento annuo (1,3 in Italia), lo stesso incremento che ha registrato la spesa per consumi finali delle famiglie. In termini unitari, il Pil pro-capite reale, dopo la sua discesa a partire dal 2008, dal 2015 riprende faticosamente a risalire, linearmente in Italia, tra alti e bassi in Umbria.

Nel 2018, il Pil per abitante della regione è quantificabile in 25.319 euro correnti, praticamente il 13,4 per cento (quasi 4 mila euro) in meno del dato medio nazionale (29.231).

GRAFICO 2 - PIL REALE PROCAPITE DI UMBRIA E ITALIA (DAL 1995 AL 2018) (Valori concatenati 2015)



Fonte: elaborazioni Aur su dati Istat.

Si tratta di **condizioni di estrema vulnerabilità**, tanto che – secondo AUR – "se le potenzialità dei motori di sviluppo economico non vengono opportunamente rafforzate, la perdurante difficoltà a generare reddito rischia di rendere insostenibile il funzionamento dei propulsori di benessere (istruzione e formazione, servizi sociali e sanitari, servizi territoriali e ambientali), mettendo in discussione il tenore e la qualità della vita che caratterizzano la regione".

Su questo contesto s'innestano gli effetti della pandemia Covid-19; una prima valutazione dell'impatto della crisi in atto in Umbria e in Italia è stata elaborata dall'AUR, nel quadro del riferimento generale di un calo del Pil compreso tra la stima del Governo contenuta nella NaDef e quella ipotizzata da Bankitalia nello scenario cosiddetto "avverso" di fine luglio 2020, valutando "per quali caratteristiche e – nei limiti del possibile – in che misura la diversa articolazione settoriale del valore aggiunto regionale rispetto a quella nazionale possa proteggere o al contrario penalizzare la performance dell'Umbria nei confronti dell'andamento nazionale".

Per ciascun settore è stato determinato un *range* di variazione del corrispondente valore aggiunto associato ai due scenari, cui corrisponde un determinato **Grado di Vulnerabilità da Covid-19** (**GVC**), sulla base dell'entità presunta dell'impatto negativo sul valore aggiunto subito a causa della pandemia.

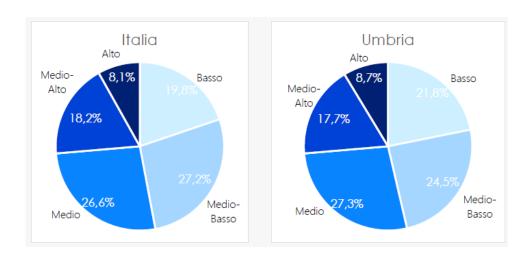
TABELLA 1 - SETTORI ECONOMICI PER GRADO DI VULNERABILITÀ DA COVID-19 (GVC)

GVC	Settori di attività		
ALTO	tessile-abbigliamento, mezzi di trasporto, alloggio e ristorazione, attività artistiche e di intrattenimento		
MEDIO-ALTO	elettronica, macchinari, gomma e plastiche, mobili e altre industrie manifatturiere, costruzioni, trasporti, altre attività di servizi		
MEDIO	metallurgia e prodotti in metallo, industria estrattiva, legno e carta, commercio, attività amministrative e servizi di supporto, attività professionali, scientifiche e tecniche		
MEDIO-BASSO	industria alimentare, chimica-farmaceutica, energia elettrica, servizi finanziari, attività immobiliari, servizi di informazione e comunicazioni		
BASSO	agricoltura, pubblica amministrazione, istruzione, sanità, acqua e rifiuti		

Fonte: elaborazioni AUR.

L'articolazione settoriale dell'Umbria nelle **classi di vulnerabilità** in termini di contributo al valore aggiunto ricalca sostanzialmente quella italiana, con una incidenza lievemente maggiore nel gruppo a più alta vulnerabilità, che comprende settori che generano l'8,7% del valore aggiunto regionale (l'8,1% in Italia), e in quello a più bassa vulnerabilità, che contribuisce per il 21,8% (contro il 19,8% nazionale).

GRAFICO 3 - INCIDENZA SUL VALORE AGGIUNTO DEI SETTORI ECONOMICI IN BASE AL GRADO DI VULNERABILITÀ DA COVID-19 IN ITALIA E IN UMBRIA



Fonte: elaborazioni AUR.

In sostanza, tra i settori a minore vulnerabilità l'Umbria gode di un vantaggio relativo per una maggiore presenza dell'agricoltura e del comparto pubblico, soprattutto in istruzione e sanità. Un

vantaggio che però viene praticamente vanificato sul fronte dei settori più colpiti da una incidenza relativamente maggiore dell'industria della moda.

Sulla base di queste stime settoriali, la contrazione dell'attività economica in Umbria nel 2020 potrebbe oscillare tra il -9,1% e il -13,6%, presentando dunque un decimo di punto peggiorativo rispetto al contesto nazionale.

A tale riguardo, vanno segnalati due scenari di riferimento che sembrano confermare questa possibile "forchetta".

Il primo è uno scenario di previsione elaborato da Prometeia, sul Modello Multisettoriale regionale (MMS), che tiene conto degli effetti della pandemia, e che prevede per l'Umbria una riduzione del **PIL** del 9,7% nel 2020 ed un rimbalzo del 6,3% nel 2021, con un profilo dinamico simile a quello medio nazionale.

TABELLA 2 - SCENARI A CONFRONTO: L'UMBRIA (Variazioni % su valori concatenati)

	quadro macro Prometeia (ottobre 2020)				
	2019	2020	2021	2022	2023
PIL	0,3	-9,7	6,3	2,8	1,7
Saldo regionale (% delle risorse interne)	-8,5	-8,3	-8,3	-8,8	-9,1
Domanda interna (al netto var. scorte)	0,8	-9,4	6,2	3,2	1,6
Consumi finali interni	0,4	-8,8	5,7	2,1	1,2
Spesa per consumi delle famiglie	0,6	-11,7	6,8	2,7	1,6
Spesa per consumi delle AP e delle Isp	-0,1	-0,1	2,7	0,3	0,1
Investimenti fissi lordi	2,4	-12,0	8,6	8,7	3,5
Importazioni di beni dall'estero	4,3	-14,4	11,2	6,5	2,3
Esportazioni di beni verso l'estero	-0,7	-11,9	13,9	6,1	4,1
Valore aggiunto	0,2	-9,8	6,3	2,8	1,7
Agricoltura	4,3	-5,2	4,1	1,4	1,6
Industria	-1,6	-13,9	13,5	4,0	2,3
Costruzioni	1,0	-11,7	13,4	7,0	2,6
Servizi	0,6	-8,7	4,0	2,2	1,5
Unità di lavoro	1,7	-9,9	4,7	1,7	0,8
Agricoltura	-0,9	-9,7	1,9	1,0	1,1
Industria	-1,7	-12,7	6,2	1,8	0,3
Costruzioni	-5,3	-14,7	4,3	1,7	1,0
Servizi	3,4	-8,9	4,7	1,8	0,8

	quadro macro Prometeia (ottobre 2020)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Tasso di occupazione (%)	41,4	40,7	40,7	41,1	41,4
Tasso di disoccupazione (%)	8,5	8,5	9,9	9,0	8,7
Tasso di attività (%)	45,3	44,6	45,1	45,2	45,3
Reddito disponibile*	1,0	-2,4	1,9	2,6	2,2
Deflatore dei consumi	0,5	0,0	0,8	1,1	1,5
Reddito disponibile pro capite**	19,2	18,7	19,1	19,6	20,1
Redditi da lavoro dipendente**	10,8	10,0	10,6	11,0	11,3
Risultato lordo di gestione e reddito misto lordo**	6,5	6,3	6,6	6,9	7,0
Redditi da capitale netti**	2,6	2,1	2,2	2,2	2,2
Imposte correnti (-)**	-3,3	-3,0	-3,3	-3,4	-3,4
Contributi sociali (-)**	-4,2	-4,0	-4,2	-4,4	-4,5
Prestazioni sociali**	6,8	7,3	7,1	7,3	7,5

valori correnti ** valori correnti pro capite Fonte: Prometeia.

Il secondo è quello indicato nelle le recenti stime Svimez relative all'andamento del Pil su base regionale attribuiscono all'Umbria un -11,1% per il 2020, situazione peggiore rispetto al contesto nazionale (stimata con -9,3%); prefigurano poi un "rimbalzo" nel 2021 positivo ma con un valore pari al +4,7%.

TABELLA 3 - STIME DEL PIL PER L'UMBRIA

	2020	2021	2022		
Stime nazionali MEF*	-9,1%	5,1%	3,0%		
Stime nazionali BI*	-13,6%	3,5%	2,6%		
Stime Svimez	-11,1%	4,7%	-		
* per l'anno 2020 aggiustamento stima per l'Umbria di AUR.					

Quale che sia la stima adottata per il 2020, il livello dei redditi prodotti in Umbria, anche nell'ipotesi migliore, toccherà minimi storici mai raggiunti prima.

Inoltre, pur assumendo – come concordano tutte le previsioni – una crescita per il 2021, che pure si attenuerebbe nell'anno successivo, il livello del Pil umbro riuscirebbe a malapena a sfiorare il valore minimo del lungo corso iniziato con la crisi 2008 che, per la regione, è stato raggiunto nell'anno 2014.

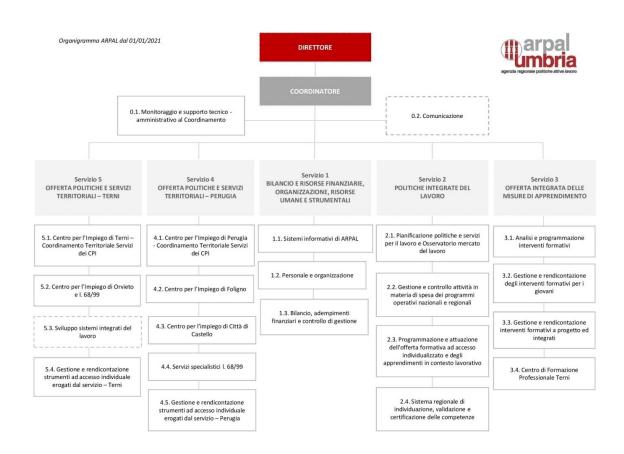
Naturalmente si tratta di stime che vengono formulate in presenza di uno scenario complesso; da un lato, non è possibile prevedere l'evoluzione del contagio e le ripercussioni sull'economia italiana e umbra; dall'altro, siamo in presenza di una situazione inedita, che non permette di prefigurare le reazioni di medio e lungo termine di cittadini e imprese nei loro comportamenti di consumo e

investimento, a loro volta fortemente condizionati anche dal grado di efficacia delle politiche economiche adottate per contrastare la crisi.

1.3. Modello organizzativo e risorse umane

Il sistema organizzativo dell'Agenzia, approvato con determinazione direttoriale n. 352 del 06/05/2019 è articolato come di seguito.

Fig. 1 – Organigramma Arpal Umbria

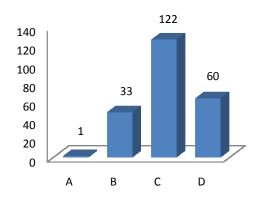


Fonte: Arpal Umbria - Sezione Personale e Organizzazione

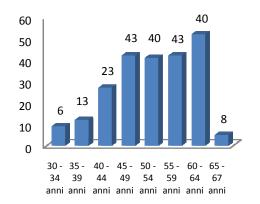
Il personale che opera presso ARPAL Umbria, al 31 dicembre 2020, è costituito da 219 unità complessive, di cui n. 3 dirigenziali e n. 18 unità cat. C a tempo pieno e determinato assunte con risorse derivanti dal PON Inclusione e dal POC SPAO.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale per categoria, fascia d'età, Servizio, tipologia contrattuale e tipologia del rapporto di lavoro.

Graf. 4 - Distribuzione del personale per categoria

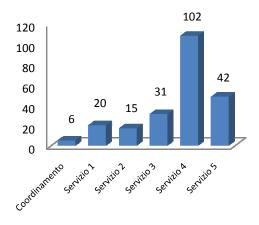


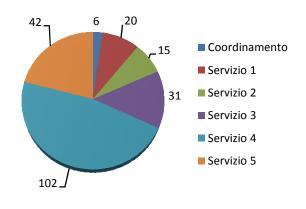
Graf. 5 - Distribuzione del personale per fascia d'età



Graf. 6 - Distribuzione del personale per Servizio

Graf. 7 - Distribuzione percentuale del personale per Servizio

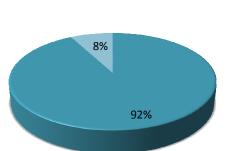


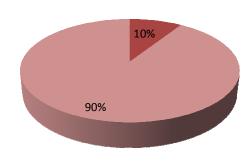


Graf. 8 - Distribuzione del personale per tipologia contrattuale

■ Tempo indeterminato
■ Tempo determinato

Graf. 9 - Distribuzione percentuale del personale per tipologia del rapporto di lavoro





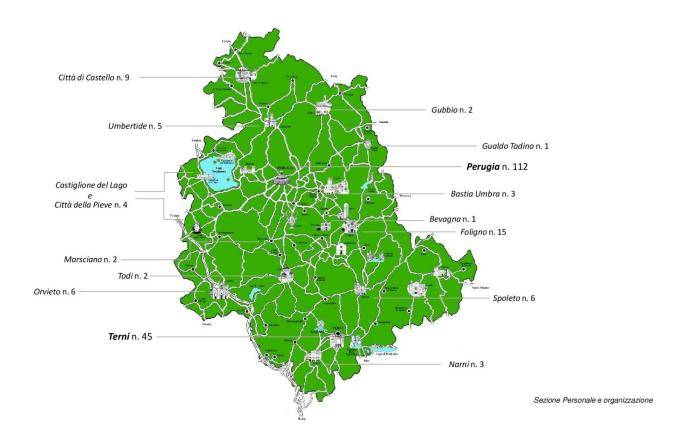
■ Part time ■ Full time

Tab. 4: personale in forza suddiviso per servizio e sezione

Servizio	Sezione	Totale
	P.O.P. 0.2 – Comunicazione	1
Coordinamento	Sez. 0.1 - Monitoraggio e supporto tecnico - amministrativo al Coordinamento	3
	Staff	2
	Sez. 1.1 - Sistemi informativi di ARPAL	11
Servizio 1	Sez. 1.2 - Personale e organizzazione	4
Servizio i	Sez. 1.3 - Bilancio, adempimenti finanziari e controllo di gestione	4
	Staff	1
	Sez. 2.1 - Pianificazione politiche e servizi per il lavoro e Osservatorio mercato del lavoro	3
	Sez. 2.2 - Gestione e controllo attività in materia di spesa dei programmi operativi nazionali e regionali	
Servizio 2	Sez. 2.3 - Programmazione e attuazione dell'offerta formativa ad accesso individualizzato e degli apprendimenti in contesto lavorativo	4
	Sez. 2.4 - Sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze	3
	Sez. 3.1 - Analisi e programmazione interventi formativi	4
	Sez. 3.2 - Gestione e rendicontazione degli interventi formativi per i giovani	7
Servizio 3	Sez. 3.3 - Gestione e rendicontazione interventi formativi a progetto ed integrati	10
	Sez. 3.4 - Centro di formazione professionale di Terni	10
	Sez. 4.1 - Centro per l'Impiego di Perugia - Coordinamento Territoriale Servizi dei CPI	
	Sez. 4.2 - Centro per l'impiego di Foligno	24
	Sez. 4.3 - Centro per l'impiego di Città di Castello	16
Servizio 4	Sez. 4.4 -Servizi specialistici I. 68/99	10
	Sez. 4.5 - Gestione e rendicontazione strumenti ad accesso individuale erogati dal servizio – Perugia	11
	Staff	4
	P.O.P. 5.3 - Sviluppo sistemi integrati del lavoro	1
	Sez. 5.1 - Centro per l'Impiego di Terni – Coordinamento Territoriale Servizi dei CPI	21
Servizio 5	Sez. 5.2 - Centro per l'Impiego di Orvieto e I. 68/99	13
	Sez. 5.4 -Gestione e rendicontazione strumenti ad accesso individuale erogati dal servizio – Terni	7
	Tot.	216

Fonte: Arpal Umbria – Sez. Personale e Organizzazione

Fig. 2 - Distribuzione del personale nel territorio



2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

2.1. Il sistema di gestione della performance

Arpal Umbria, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria e per quanto disposto dall'art. 20 del regolamento di organizzazione approvato con DGR 721/2018, e dalle Linee guida regionali per l'attuazione del Ciclo della Performance (D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018) ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 57 del 21/01/2019). Il SMVP regionale è stato recepito con determinazione direttoriale n. 235 del 01.04.2019 di approvazione del Piano della Performance 2019) con alcuni adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia.

2.2. Descrizione del ciclo della performance

Il Ciclo della Performance dalla Regione Umbria è articolato in 4 principali fasi:

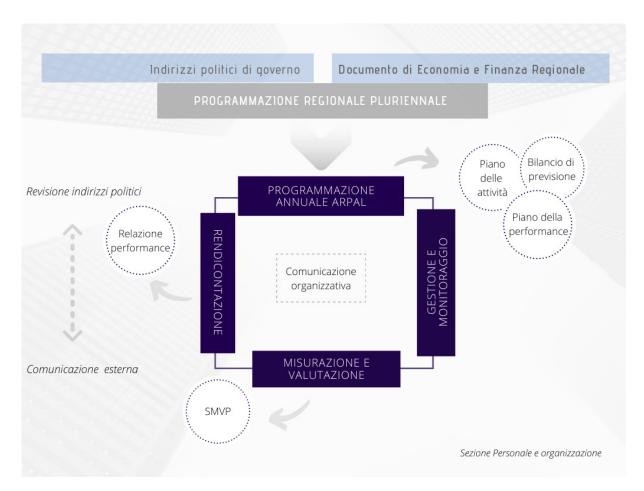
- Programmazione afferente la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance;
- 2. <u>Gestione e monitoraggio</u> 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;
- 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 – MVP);
- 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.

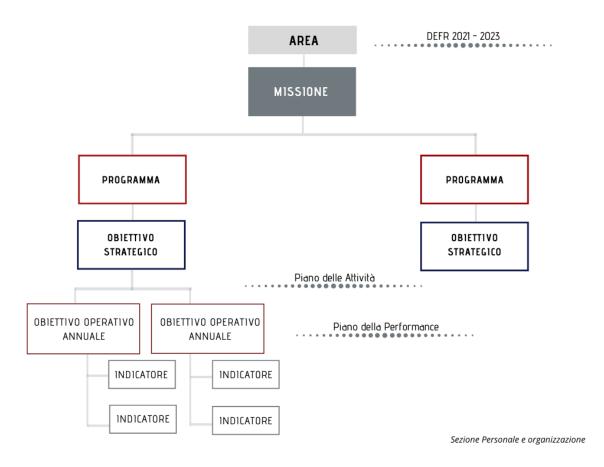
I documenti in cui si esplicita il ciclo della performance di Arpal sono il Piano delle attività (art. 23 c. 2 della L. 01/2018), il Bilancio di previsione, il Piano della performance, il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la Relazione sulla performance.

Fig. 3 – Ciclo della performance Arpal



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.

Fig. 4 – Albero della performance Arpal



L'albero della performance, come sopra rappresentato, 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.

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

- 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);
- 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. LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E GLI OBIETTIVI PLURIENNALI

3.1. Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali

Il processo di pianificazione strategica del sistema regionale prende l'avvio con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) coerentemente con le Linee programmatiche di legislatura, organizzate per Area/Missione/Programma/Obiettivo strategico.

A partire dal DEFR, vengono quindi individuate le priorità strategiche per l'anno di riferimento articolate in macro Aree d'intervento e ricondotte alle Missioni e Programmi di bilancio.

Di seguito viene riportata l'articolazione delle Missioni desumibili dal DEFR 2021-2023, limitatamente ai programmi di competenza di Arpal: *Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale* e la *Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio.*

L'emergenza Covid-19 ha condizionato notevolmente la programmazione delle politiche in materia di lavoro e formazione professionale, richiedendo una messa in campo di misure straordinarie volte a contrastare la conseguente crisi occupazionale da un lato e le crescenti difficoltà economiche delle imprese dall'altro, con l'obiettivo di favorire la ripresa del sistema economico regionale.

Tra i primi interventi realizzati la Giunta regionale ha provveduto alla rimodulazione dell'utilizzo delle risorse del POR FSE 2014-2020 ancora disponibili e non programmate. Le attività finanziate nell'ambito degli Assi I "Occupazione" e Asse III "Istruzione e Formazione" del POR Fse 2014-2020, nonché quelle relative all'attuazione del PON IOG (Iniziativa Occupazione Giovani) sono affidate a ARPAL Umbria.

Le attività del 2021 si concentreranno sugli obiettivi strategici e le azioni prioritarie di seguito elencate.

MISSIONE 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo strategico 1: mitigare l'impatto dell'emergenza Covid-19 sull'occupazione

L'inserimento e il reinserimento occupazionale post-emergenza sarà affidato all'Avviso Reimpiego, aperto da Giugno 2019, che sarà potenziato sia nella dotazione finanziaria complessiva, sia nella platea dei destinatari – che sarà ampliata ai beneficiari di ammortizzatori sociali Covid-19 oltre che di CIGS – ai disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego dell'Umbria, inclusi i beneficiari di NASPI e i giovani NEET (*Not Engaged in Education, Employment or Training*: giovani che non studiano e non lavorano), sia nella strumentazione, introducendo i tirocini come possibile ulteriore alternativa formativa.

L'inclusione dei NEET tra i beneficiare dell''Avviso Reimpiego determinerà la modifica della destinazione delle risorse del PON IOG (Iniziativa Occupazione Giovani) non ancora programmate

che – in chiave sinergica – potrebbero essere destinate a contrasto della dispersione scolastica finanziando percorsi formativi in diritto-dovere per giovani NEET che abbiano abbandonato i percorsi di istruzione e formazione ancora minorenni.

Altra misura che l'Assessorato competente ha appena varato è la costituzione di una task-force regionale sulle crisi aziendali, anche con logica di prevenzione, di cui Arpal fa parte come supporto alla definizione delle modalità di interfaccia con le imprese e alla pianificazione delle politiche attive e agli interventi sui lavoratori di tali bacini al fine di favorirne la ricollocazione.

Obiettivo strategico 2: favorire l'occupazione attraverso adeguate misure in ambito formativo

Le misure di distanziamento imposte dall'emergenza sanitaria e il conseguente maggior utilizzo di strumenti di interazione digitale hanno accentuato il forte fabbisogno di formazione per l'upgrade delle competenze tecnologiche della popolazione, fondamentali per l'inclusione sociale e lavorativa: per questo ambito, nel corso del 2021 saranno attuati ulteriori specifici interventi.

In particolare saranno finanziati, attraverso l'Avviso pubblico UPGRADE, piani formativi per l'aggiornamento delle competenze digitali degli adulti finalizzati a promuovere, attraverso una pluralità di azioni formative di breve durata e specificamente calibrate, lo sviluppo di una cultura digitale e l'acquisizione di competenze digitali specifiche per i diversi contesti lavorativi, per favorire l'occupazione e la riqualificazione della forza lavoro e rispondere ai relativi fabbisogni di conoscenze e abilità delle imprese umbre operanti nei settori economico professionali caratterizzanti l'economia regionale.

Un peso molto rilevante nelle politiche formative sarà, inoltre, assolto da misure che hanno assunto carattere stabile e che, dunque, troveranno attuazione anche nel corso del 2021:

- percorsi di qualificazione professionale biennali per giovani 16-18 anni finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere alla formazione e all'istruzione: con tale misura, riproposta con la pubblicazione a giugno 2020 dell'Avviso "Integrazione Giovani 2020" e uno stanziamento di 2,6 milioni, si prevede di intercettare e orientare alla formazione professionale circa 300 giovani fuoriusciti dal sistema dell'istruzione, offrendo loro anche servizi di orientamento, recupero e sviluppo di competenze, sostegno all'apprendi-mento, accompagnamento al lavoro e prevedendo al termine dei percorsi, incentivi all'assunzione a favore delle imprese che inseriranno nell'organico aziendale i giovani;
- percorsi formativi per il potenziamento delle competenze e per l'occupazione: con tale misura, approvata nell'Ambito dell'Avviso "SKILLS" con uno stanziamento di 4,9 milioni di euro, si intende sostenere le aree strategiche del sistema produttivo umbro e i settori a elevato potenziale occupazionale, a promuovere la formazione di figure professionali con

elevati contenuti di specializzazione e innovazione e a garantire elevati tassi di inserimento occupazionale dei disoccupati umbri, con particolare riguardo ai giovani diplomati e laureati:

- formazione continua per l'acquisizione di competenze richieste dall'impresa con particolare riguardo a quelle beneficiarie di cassa integrazione, al fine di favorire il reinserimento nel ciclo produttivo e il mantenimento dei livelli occupazionali;
- percorsi formativi di breve durata nel corso del 2021, attraverso un apposito avviso pubblico, questa misura sarà orientata, in particolare, all'aggiornamento tecnico-professionale e delle competenze chiave per l'apprendimento permanente della forza lavoro attiva nelle tre Aree Interne e nell'area ITI Trasimeno della regione Umbria, per accrescerne le competenze, agevolare la mobilità e favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo nell'ambito dei settori economici che le diverse strategie d'area condividono come prioritari per lo sviluppo dei territori e la creazione di opportunità occupazionali: turismo, artigianato cultura e agricoltura; sarà altresì integrata dalla promozione di esperienze di tirocinio per disoccupati nell'ambito dei settori stessi;
- attività formative destinate agli apprendisti, attraverso il finanziamento e l'attuazione del Piano annuale dell'offerta formativa regionale in apprendistato professionalizzante, con il quale si garantisce alle imprese umbre di assolvere all'obbligo di formare gli apprendisti assunti sulle competenze di base e trasversali mediante l'iscrizione presso gli organismi di formazione specificamente accreditati e inseriti nell'apposita sezione del catalogo regionale dell'offerta di apprendimento (CURA);
- percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFp) di cui alla Legge regionale n. 6 del 16/7/2020 finalizzati all'adempimento dell'obbligo d'istruzione ed acquisizione di una qualifica professionale triennale che, con la pubblicazione a settembre 2020 dell'Avviso " Iefp 2020" da parte della Regione Umbria, si prevede di intercettare 200 giovani che dopo la terza media decidono di proseguire il loro percorso nel canale della formazione professionale.

Obiettivo strategico 3: potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro

In primo luogo, nel corso del 2021, sarà definita un'azione di sistema per la digitalizzazione dei servizi per il lavoro, anche ai fini dell'erogazione *on line* di servizi di orientamento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro. I Centri per l'impiego, impegnati anche nell'attuazione di programmi nazionali quali il Reddito di cittadinanza e Garanzia giovani, dovranno rispondere all'incremento di utenza che, qualora i livelli produttivi non tornino rapidamente sui livelli pre-crisi, si registrerà con il venir meno del sostegno degli specifici ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro e delle norme sul divieto di licenziamento.

In continuità con il Piano delle attività 2020 di Arpal Umbria, approvato con DGR n. 714 del 05/08/2020, si lavorerà per l'acquisizione e messa in opera di un sistema di Contact Center integrato con un sistema CRM in grado di erogare servizi multicanale utilizzabili dalla sede centrale e dalle sedi periferiche dei CPI, con l'obiettivo di massimizzare i benefici di carattere operativo ed organizzativo offerti dall'innovazione tecnologica.

Verrà inoltre implementata una piattaforma collaborativa secondo i principi del Cloud, dove gli utenti possano accedere ad uno spazio condiviso secondo regole definite e ad uno spazio di lavoro personale online. Il servizio Cloud consente agli utenti registrati e autenticati, indipendentemente dallo strumento utilizzato (PC, smartphone, Tablet) e dal luogo di lavoro, l'accesso a tutti i documenti dello spazio personale ed a tutti i documenti condivisi resi disponibili. La piattaforma collaborativa permette, quindi, di poter lavorare su un progetto, un documento o quant'altro insieme ai colleghi e di farlo contemporaneamente in piena compatibilità con le logiche del lavoro agile.

Sul fronte della comunicazione il principale obiettivo del 2021 sarà il potenziamento delle attività di promozione dei servizi di Arpal Umbria, con particolare riferimento a quelli digitali e innovativi in corso di introduzione e implementazione. Sempre più l'attività comunicativa costituirà, tramite canali e strumenti innovativi, la leva strategica per il miglioramento del rapporto con il cittadino e per agevolare l'accesso ai servizi, in un'ottica di relazione, condivisione e tempestività. I nuovi strumenti digitali saranno promossi e resi funzionali all'organizzazione interna, fino ad arrivare alla costruzione di un sistema di relazioni con il territorio. La realizzazione della rete intranet e di sistemi per la condivisione agevoleranno la comunicazione interna che a sua volta produrrà effetti verso l'esterno: tramite comunicazioni finalizzate a specifici target di destinatari sarà possibile promuovere i nuovi servizi, che saranno ridisegnati e progettati anche in relazione alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza. La comunicazione sarà pertanto il supporto fondamentale per la promozione di un nuovo modello di erogazione dei servizi, prevalentemente on line, senza tuttavia trascurare il restyling degli uffici con in particolare riferimento alle sedi strategiche di promozione delle politiche attive: i Centri per l'impiego.

Per l'efficace e pronta attivazione del quadro di interventi fin qui delineato, è indispensabile procedere anche al rafforzamento ed efficientamento di ARPAL Umbria, che avverrà grazie all'attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" di cui alla L. 26/2019, a seguito delle novità introdotte dall'Intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato Regioni del 7/05/2020.

Il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro è finalizzato a rafforzare le politiche attive del lavoro e garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, disciplinando anche il riparto fra le Regioni delle risorse stanziate dalla legge finanziaria per il 2019 (n. 145/2018) per le esigenze di potenziamento, compresa l'assunzione di personale, nonché dall'articolo 12 della stessa Legge 26.

Come definito nel Piano delle attività 2020 le risorse assegnate per l'ammodernamento del sistema saranno, nello specifico, destinate alle seguenti tipologie di interventi:

- comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dai CPI;
- formazione degli operatori;
- rete nazionale degli OML;
- spese generali per l'attuazione 4%;
- rafforzamento temporaneo con AT;
- oneri per concorsi;
- sistemi informativi;
- attrezzatura informatica;
- arredi e strumentazioni delle sedi dei CPI;
- adeguamento strumentale e infrastrutturale sedi CPI.

Parallelamente al rafforzamento di personale dei Centri per l'Impiego, vi è uno sforzo organico anche per ammodernare le dotazioni informatiche dei dipendenti, la loro connessione in rete e i software di gestione delle attività spesso legate all'erogazione del Reddito di Cittadinanza. In questo senso si sperimenterà la tecnologia di virtualizzazione dei Personal Computer in dotazione dei dipendenti.

Dei nuovi software gestionali messi a disposizione degli operatori del Centro per l'Impiego possiamo citare, oltre a quelli già elencati in precedenza come Contact Center e Piattaforma Collaborativa in Cloud, il Gestore Documentale che porterà entro l'anno 2021 alla completa dematerializzazione dei documenti sinora prodotti. Il Gestore Documentale costituirà una infrastruttura software di base trasversale a tutti i processi/servizi del nostro ente.

Con l'introduzione del Gestore Documentale e la conseguente dematerializzazione dei documenti prodotti occorrerà effettuare un ulteriore sforzo per ripensare i servizi erogati dai Centri per l'Impiego, cercando di portarli il più possibilmente fruibili in modalità on line adeguando di conseguenza anche gli applicativi gestionali (SIUL e Portale Lavoro per Te).

Infine, utilizzando il progetto di Rete Nazionale degli OML, all'interno del nostro Ente si sta introducendo una piattaforma applicativa di monitoraggio statistico individuata principalmente sui seguenti campi:

- Indicatori del Mercato del Lavoro;
- Servizi erogati dai Centri per l'Impiego;
- Fruizione ed efficacia delle Politiche per il Lavoro.

3.2. Raccordo tra Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza

Nel dicembre 2020 ARPAL ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (PTPCT) 2020-22, che contiene la programmazione pluriennale delle misure obbligatorie per legge ai fini della prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi, oltre ad ulteriori misure collegate alla specifica attività dell'Agenzia connessa alla gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione. Il Piano, inoltre, in attuazione del D.lgs 97/2016, contiene anche le misure organizzative per l'effettiva l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Nel PTPCT 2020-2022, in coerenza con quanto rimarcato da ANAC nel PNA 2019, è sottolineata l'esigenza di realizzare, ai fini di un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, un coordinamento e raccordo tra PTPCT e gli altri strumenti di programmazione pluriennale, tra cui in primo luogo il Piano della Performance.

Ciò avverrà attraverso una correlazione tra gli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza e gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, con specifici riferimenti al contributo all'attuazione delle azioni connesse al processo di gestione del rischio di corruzione e alla promozione della trasparenza.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Nell'intento di produrre il documento nei tempi, il presente Piano fa riferimento direttamente alla programmazione strategica regionale effettuata dagli organi di governo e risente di una mancata precisa coniugazione delle *mission* e degli obiettivi strategici in obiettivi gestionali che, a seguito dell'approvazione del piano delle attività, saranno successivamente formalizzati e assegnati al Coordinatore e dallo stesso ai dirigenti.

A partire dall'annualità 2021 il Piano della performance deve contenere, ai sensi dell'art. 263 del D.L. 34 convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, una sezione dedicata al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che possa avvalersene almeno il 60 per cento dei dipendenti.

Il POLA inoltre definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici e i percorsi formativi del personale allo scopo di migliorare la qualità dei servizi, individuando gli strumenti di verifica periodica dei risultati anche con il coinvolgimento della cittadinanza.

Ad oggi, il permanere dello stato d'emergenza e la proroga del lavoro agile per il 50% del personale fino al 31 marzo 2021 - disposta con decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. Milleproroghe) - consentono ad Arpal di avere i tempi necessari per una più approfondita analisi dei processi/attività/servizi che possono essere resi da remoto e di elaborare una articolata disciplina della materia.