



ARPAL UMBRIA

PIANO DELLE ATTIVITA' 2020

SOMMARIO

PREMESSA.....	1
1. IL CONTESTO DEL SISTEMA REGIONALE.....	2
2. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEL SISTEMA REGIONALE.....	10
3. ARPAL UMBRIA: NATURA E FUNZIONI.....	13
3.1 Le attività di Arpal e la catena del valore.....	13
3.2 Modello organizzativo Arpal.....	16
4. LE ATTIVITA' DI ARPAL UMBRIA PER IL 2020.....	19
4.1 Gestione dei Centri per l'impiego e Servizi per il lavoro.....	19
4.2 Gestione delle attività in corso.....	21
4.3 Gestione della Cassa integrazione in deroga (Cigd).....	24
4.4 Programmazione e riprogrammazione FSE post COVID-19.....	25
4.5 Sviluppo del Piano di potenziamento di cui al D.M. n. 74/2019.....	28
4.6 Reimpostazione dell'assetto organizzativo a seguito dell'emergenza COVID-19 e del Piano di potenziamento.....	32

Premessa

L'Arpal è stata istituita con la L.R. 14 gennaio 2018 n. 1 (legge istitutiva), "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro" successivamente revisionata con Legge regionale 27 dicembre 2018, n.14 "Modificazioni ed integrazioni a leggi regionali e ulteriori disposizioni" nel senso di più specifica definizione del profilo istituzionale e dell'autonomia operativa dell'Agenzia.

Il presente Piano delle attività, in coerenza con la programmazione strategica del sistema regionale, definisce le linee di indirizzo su cui si baserà l'attività dell'Agenzia per il 2020, costituisce un documento programmatico annuale in cui sono esplicitate le linee d'azione che Arpal, nella sua autonomia amministrativa, tradurrà successivamente, in coerenza con le risorse disponibili, in obiettivi gestionali ed operativi attraverso i documenti di maggior dettaglio per singoli ambiti di intervento.

Il Piano annuale delle attività, ai sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) della legge istitutiva, è proposto dal Coordinatore al Direttore per la successiva approvazione da parte della Giunta Regionale ed ha lo scopo di rappresentare l'intera fase di programmazione, esplicitando il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione e l'articolazione complessiva degli stessi.

Il 2019 ha rappresentato la fase di definizione organizzativa e strutturale e di completamento dei sistemi gestionali, che si è realizzata prioritariamente con l'introduzione del modello organizzativo approvato con determinazione direttoriale n. 352 del 06.05.2019; il primo Piano delle attività dell'Agenzia è stato approvato con DGR 563/2019, nel quale sono previste le politiche attive del lavoro nelle quali si è sviluppata l'attività di Arpal e corrispondentemente, dal lato delle risorse finanziarie, è stato adottato con Determinazione Direttoriale n. 664 del 28 dicembre 2018 il Bilancio di Previsione 2019-2021 di ARPAL Umbria, poi approvato con D.G.R. 1133 de 21.10.2019.

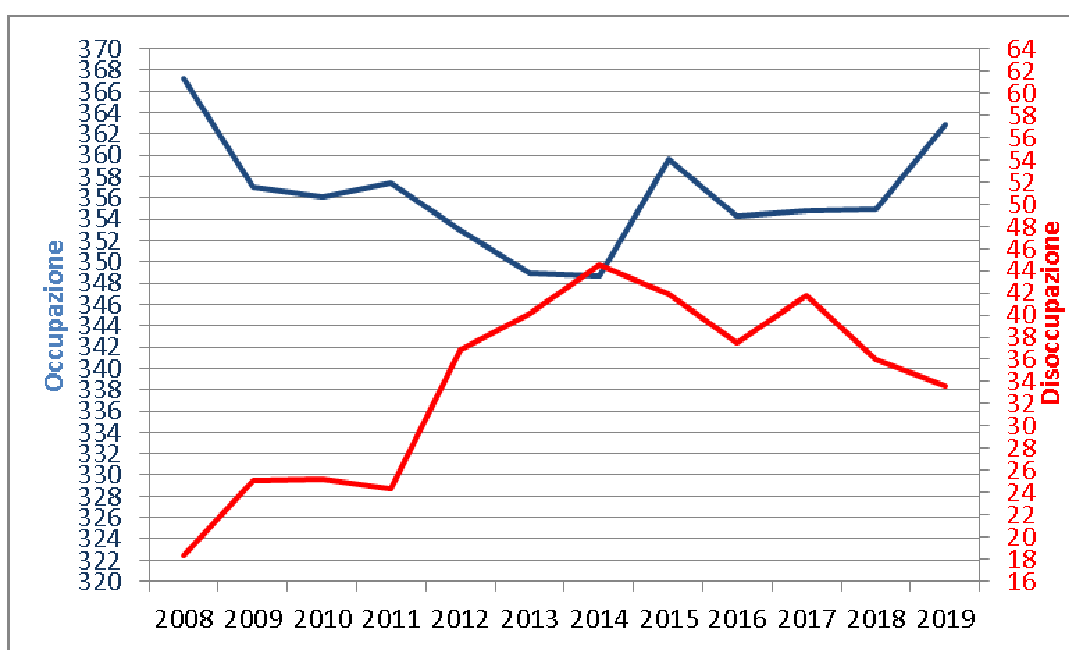
Per il 2020 anche Arpal, in quanto ente strumentale della Regione Umbria, ha risentito delle vicende esterne ed ha operato un rinvio del Piano delle performance con determinazione direttoriale n. 62 del 31.01.2020, in attesa dell'approvazione dei documenti programmatici regionali propedeutici all'adozione del Piano stesso.

Il Bilancio di Previsione 2020-2022 di Arpal Umbria è stato adottato con Determinazione Direttoriale n.353 del 31.03.2020 e la DGR n. 237 del 10.04.2020 ha approvato gli obiettivi strategici delle Direzioni regionali.

1. Il contesto del sistema regionale

L'occupazione umbra nel 2019 si attesta in media a quota 363.000 unità, un livello che, sebbene resti inferiore a quello pre-crisi del 2008 (367.000), supera di ben 8.000 unità quello registrato nel 2018. In termini di variazione percentuale, la crescita registrata in Umbria (+2,2%) risulta la più elevata del paese (+ 0,3 per il Centro e +0,9 per l'Italia); da sottolineare come, per l'Umbria, l'aumento sia interamente imputabile alla componente femminile, che fa registrare un + 5,2% a fronte del -0,1% di quella maschile.

Graf.1 Occupati e disoccupati in Umbria



Fonte: Istat RCFL

A fronte della forte crescita occupazionale, il numero delle persone in cerca di lavoro è sceso di 2.000 unità, portandosi a quota 34.000, con una flessione in termini percentuali del 6%, leggermente più marcata di quella rilevata a livello nazionale (- 5,5%), ma inferiore di quella relativa alle regioni centrali (- 8,4%). Attualmente sono 17.000 gli ex occupati (2.000 in meno del 2018), 10.000 gli ex-inattivi e 6.000 i privi di esperienze di lavoro (- 1.000 unità rispetto al 2018). Si noti che la flessione del 2019 si riscontra sia nella componente maschile (15.000, -2.000) che in quella femminile (18.000, -1.000).¹ I segni della crisi del 2008 restano in ogni caso più evidenti nella componente maschile, il cui livello occupazionale (200.000) resta di 7.000 unità più contenuto

¹ I dati ISTAT sono arrotondati alle migliaia, pertanto la somma dei dati parziali può non coincidere con il totale

a fronte di un numero di disoccupati (15.000) di 8.000 unità superiore; per le donne, invece, il livello occupazionale attuale (163.000) supera quello del 2008 di 3.000 unità, sebbene in presenza di un numero di disoccupate (18.000) di 6.000 unità superiore.

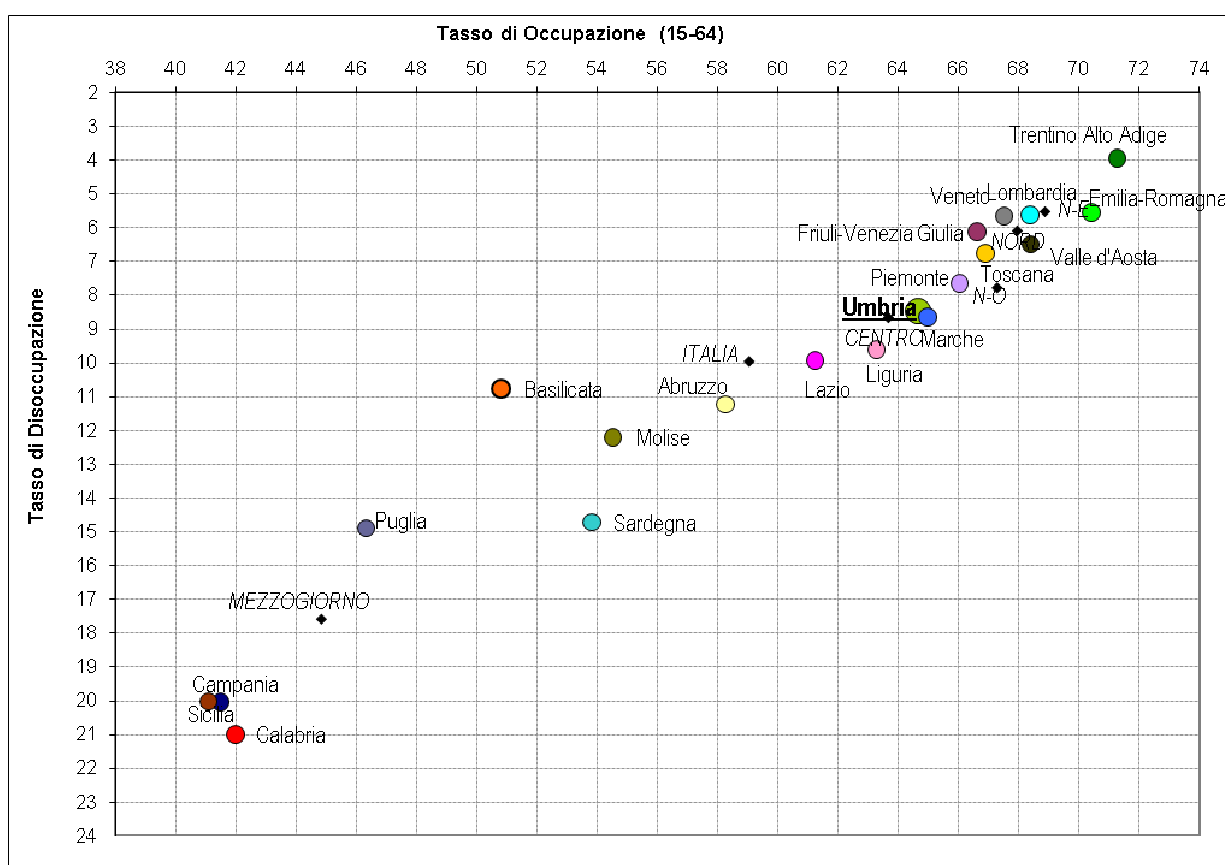
UMBRIA	FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO			Popolazione Potenzialmente impiegabile	Popolazione
	Occupati	Persone in cerca di occupazione				Totale	Non forze di lavoro potenziali	Non disponibili a lavorare	Totale NFL 15-64		
		Ex occupati	Ex inattivi	Senza esperienza di lavoro	Totale						
MASCHI											
2008	207	4	2	1	7	214	7	58	65	13	417
2009	204	6	2	2	10	214	8	58	66	18	421
2010	204	6	3	2	11	215	7	58	65	18	423
2011	203	7	2	1	11	214	10	58	68	21	424
2012	199	11	4	3	17	216	12	53	66	30	426
2013	194	12	4	4	20	214	12	55	67	32	427
2014	194	14	3	4	22	217	12	52	64	34	428
2015	201	12	4	4	20	221	11	48	59	31	427
2016	197	11	5	4	19	216	13	49	61	32	425
2017	198	12	4	5	21	219	10	48	58	31	425
2018	200	9	4	3	17	216	10	50	60	27	423
2019	200	9	4	3	15	215	10	51	61	26	422
Var. % 2008-2019	-3,7	129,3	118,7	167,4	132,9	0,6	53,7	-12,4	-5,5	93,1	1,1
Var. % 2018-2019	-0,1	-1,7	-13,4	-15,6	-7,6	-0,6	3,1	1,3	1,6	-3,6	-0,3
FEMMINE											
2008	160	5	4	3	12	172	16	93	109	28	449
2009	153	7	5	4	15	168	18	99	116	33	454
2010	152	6	6	2	14	166	18	101	120	33	457
2011	154	5	5	4	14	168	19	101	120	33	460
2012	154	9	7	4	20	174	23	91	114	42	462
2013	155	10	6	5	20	175	22	90	112	42	463
2014	154	12	6	5	22	177	23	87	110	45	464
2015	158	11	7	4	22	180	23	81	104	45	463
2016	157	9	6	4	19	175	21	86	107	39	461
2017	156	11	6	4	21	177	18	87	105	39	459
2018	155	10	6	4	19	174	17	89	106	36	456
2019	163	8	7	4	18	181	15	82	98	33	454
Var. % 2008-2019	2,1	65,6	77,2	10,0	54,1	5,6	-5,1	-11,3	-10,4	19,8	1,2
Var. % 2018-2019	5,2	-16,8	13,7	-9,3	-6,0	3,9	-10,1	-7,3	-7,7	-8,0	-0,4
MASCHI E FEMMINE											
2008	367	9	5	4	18	386	23	151	174	41	866
2009	357	13	6	6	25	382	26	156	182	51	875
2010	356	12	8	5	25	381	26	159	185	51	880
2011	357	13	7	5	24	382	29	159	188	53	884
2012	353	19	11	7	37	390	35	144	179	72	887
2013	349	22	10	9	40	389	34	146	179	74	890
2014	349	26	9	9	44	393	35	138	174	80	891
2015	360	22	11	8	42	401	34	130	163	75	890
2016	354	20	10	7	37	392	34	135	168	71	886
2017	355	23	11	8	42	397	28	134	162	69	884
2018	355	19	10	7	36	391	27	139	166	63	879
2019	363	17	10	6	34	396	26	133	159	59	876
Var. % 2008-2019	-1,2	94,0	90,2	50,4	82,7	2,8	12,2	-11,7	-8,5	43,6	1,2
Var. % 2018-2019	2,2	-9,4	2,3	-12,3	-6,7	1,4	-5,2	-4,2	-4,4	-6,1	-0,4

A seguito di tali dinamiche il tasso di occupazione umbro nella fascia 15-64 anni in media si attesta al 64,6% (+1,6 punti), un dato ancora più contenuto di quello precedente a quello della crisi 2008

(65,3%), ma sensibilmente superiore al dato medio nazionale (59%) e di circa un punto più elevato della media delle regioni centrali (63,7%).

Il tasso di disoccupazione, invece, è sceso al 8,5% (- 0,7 punti), un valore che risulta leggermente inferiore alla media del Centro (8,7%, -1,1 punti) e al di sotto della media nazionale (10%, - 0,9 punti). Nella graduatoria nazionale generata dal tasso di occupazione e dal tasso di disoccupazione l'Umbria occupa la decima posizione, a pochi decimi di punto della Marche, che, invece, nel 2018 la precedeva nettamente. La stessa graduatoria si ottiene considerando il tasso di occupazione dei 20-64enni (69,3%).

Graf.2 Tassi di occupazione e disoccupazione regionali



Fonte: Istat RCFL

Il tasso di occupazione maschile si attesta al 71,5%, stesso livello del 2018, mentre quello di disoccupazione è sceso al 7,2% (-0,5 punti); per le donne il tasso di occupazione è pari al 54,9% (- 0,3 punti) e quello di disoccupazione all'11% (- 0,8%). Il confronto con i dati nazionali e del Centro Italia mostra per gli uomini umbri una condizione occupazionale migliore e un più contenuto livello

di disoccupazione. Al contrario, per le donne umbre il confronto con il centro Italia evidenzia un livello occupazionale leggermente inferiore in presenza di una disoccupazione di mezzo punto più diffusa. Va tuttavia evidenziato che, rispetto a prima della crisi, l'occupazione maschile è ancora di 3,7 punti più contenuta, mentre il valore attuale di quella femminile supera del 2,1% quello del 2008.

Cala sensibilmente anche il numero delle non forze di lavoro in età attiva, ora pari a 159.000 (- 7.000, - 4,4%), con conseguente contrazione del tasso di inattività (29,3%, -1,1 punti), che risulta inferiore sia a quello medio del Centro (30,2%) che a quello nazionale (34,3%). A diminuire è principalmente il numero di non disponibili a lavorare (133.000, - 6.000), ma diminuisce leggermente anche il numero delle “forze di lavoro potenziali” (26.000 unità, -1.000) - comunemente identificate come “disoccupazione scoraggiata”; il numero dei “lavoratori non occupati potenzialmente impiegabili” - dato dalla somma tra le forze di lavoro potenziali e le persone in cerca di lavoro – è pertanto sceso a quota 59.000 unità, 4.000 in meno del corrispondente periodo del 2018. Tale numerosità, oggetto delle misure di politiche attive del lavoro, rappresenta il 14% delle forze di lavoro (reali e potenziali), un'incidenza calata di oltre un punto nell'ultimo anno che risulta sensibilmente più contenuta della media del centro Italia (15,4%) e nazionale (19,5%). Anche la flessione del numero di lavoratori non occupati potenzialmente impiegabili risulta più marcata per le donne che per gli uomini, per le quali tuttavia il fenomeno risulta sensibilmente più diffuso (17% a fronte dell'11,5% per gli uomini) così come più diffusa risulta l'inattività (35,5% a fronte di 22,8%).

Si è ridotta anche la gravità del fenomeno della disoccupazione; la flessione nel 2019 ha infatti riguardato chi è alla ricerca di lavoro da più tempo (17.000, -2.000), risultando invariato il numero di chi è alla ricerca da meno di 12 mesi (17.000 unità). La disoccupazione umbra è quindi ora composta per la metà da soggetti alla ricerca di occupazione da meno di 12 mesi e per l'altra metà da disoccupati di lunga durata, un fenomeno in lieve riduzione rispetto al 2018 (rappresentavano il 52,7%), ma ancora ben superiore al periodo precedente la crisi del 2008, quando riguardava il 36,1% dei disoccupati umbri (7.000 unità). Il tasso di disoccupazione di breve e di lunga durata assume ora lo stesso valore di 4,2% (-2 decimi per la disoccupazione di breve durata e -6 decimi per quella di lunga durata rispetto all'anno precedente), livelli entrambi ben superiori a quelli che si registravano prima della crisi, specie nel caso della breve durata. Va osservato che il fenomeno della lunga durata risulta meno diffuso rispetto alla media delle regioni centrali (incidenza 51,4% e tasso 4,5%).

La crescita dell'occupazione registrata nel 2019 è stata prodotta dal terziario (257.000, +10.000) sia nel comparto del commercio alberghi e ristoranti (80.000, +7.000) sia in quello dei servizi (177.000, +3.000); tali crescite hanno più che compensato la nuova contrazione registrata dalle costruzioni, che si attestano al minimo di 21.000 occupati. Stabile il livello occupazionale

dell'industria manifatturiera (69.000) ed in lieve crescita quello dell'agricoltura (16.000, +1.000). Si evidenzia che mentre i valori attuali dell'agricoltura e dei servizi superano quelli registrati nel 2008, rispettivamente del 22% e dell'8,4% (servizi + 6,8% e commercio alberghi bar e ristoranti +12,2%), il livello occupazionale dell'industria ha nello stesso periodo subito una contrazione del 23,1%, e, più in particolare, del 16,9% nell'industria manifatturiera e del 38,3% in quello delle costruzioni, comparti in cui sono andati perduti rispettivamente 14.000 e 13.000 posti di lavoro.

Umbria	A G R I C O L T U R A	INDUSTRIA			SERVIZI			T O T A L E	Incidenza percentuale						
		T O T A L E	I N D U S T R I A	C O S T R U Z I O N I	T O T A L E	Comm. alberghi e ristoranti	Altri Serv.		Agricolt.	Tot. Industria	I N D U S T R I A	C O S T R U Z I O N I	Tot. terziario	Comm. Alberghi e rist.	Altri Servizi
2008	13	117	83	34	237	71	166	367	3,5	32,0	22,6	9,3	64,5	19,4	45,1
2009	15	108	76	32	234	69	165	357	4,1	30,3	21,3	9,0	65,6	19,4	46,1
2010	12	109	75	35	235	72	163	356	3,3	30,7	21,0	9,7	66,0	20,3	45,7
2011	12	107	76	32	239	80	159	357	3,2	30,0	21,2	8,8	66,7	22,3	44,5
2012	10	106	75	30	237	79	158	353	2,9	29,9	21,4	8,5	67,2	22,3	44,8
2013	12	98	71	26	239	76	164	349	3,5	27,6	20,2	7,4	67,8	21,4	46,3
2014	14	95	71	23	240	73	167	349	4,0	27,2	20,5	6,7	68,8	20,8	48,0
2015	11	99	75	24	250	74	176	360	3,0	27,6	20,9	6,7	69,4	20,6	48,9
2016	13	97	73	24	245	74	170	354	3,6	27,4	20,6	6,8	69,1	21,0	48,1
2017	14	93	71	22	247	72	175	355	4,0	26,3	20,0	6,3	69,7	20,4	49,3
2018	15	93	69	23	247	73	174	355	4,3	26,1	19,5	6,6	69,6	20,5	49,1
2019	16	90	69	21	257	80	177	363	4,4	24,9	19,0	5,8	70,8	22,0	48,8
Var. % 2008-2019	22,0	-23,1	-16,9	-38,3	8,4	12,2	6,8	-1,2	0,8	-7,1	-3,6	-3,5	6,3	2,6	3,6
Var. % 2018-2019	3,2	-2,7	-0,2	-9,9	4,0	9,9	1,6	2,2	0,0	-1,3	-0,5	-0,8	1,2	1,5	-0,3

La crescita del 2019 è avvenuta principalmente nella componente alle dipendenze, che si riporta a quota 272.000 un livello analogo a quello che si registrava prima della crisi del 2008; in lieve crescita anche l'occupazione autonoma (91.000, +1.000), il cui livello attuale resta però di 5.000 unità inferiore a quello del 2008. Per gli uomini si registra una contrazione dell'occupazione alle dipendenze ed una contemporanea crescita di quella autonoma, mentre per le donne si ha un aumento dell'occupazione alle dipendenze e una sostanziale stabilità di quella autonoma.

La crescita dell'occupazione alle dipendenze si riscontra sia nella componente a tempo indeterminato (222.000 unità, + 4.000), che da quella a tempo determinato (50.000 unità, +3.000), che oggi rappresenta il 18,3% dell'occupazione alle dipendenze (+0,4 punti), un valore che resta superiore alla media nazionale (17%) e al centro Italia (16,4%). Il livello attuale dell'occupazione a tempo indeterminato resta, comunque, di 8.000 unità più contenuto dei livelli pre crisi, mentre quello dell'occupazione a termine è superiore di 9.000 unità.

Il lieve incremento dell'occupazione autonoma ha riguardato la componente a tempo pieno, la cui numerosità ha raggiunto quota 77.000 (+1.000), mentre l'aumento dell'occupazione alle dipendenze ha interessato esclusivamente la componente a tempo parziale (+7.000) che ha così

raggiunto le 61.000 unità, un livello di ben 17.000 unità superiore a quello pre crisi, quando invece la componente dipendente full time nello stesso periodo è scesa di 16.000. Ciò fa sì che la riduzione in termini di ULA rispetto al livello pre crisi risulti ben più marcata di quella che si desume dal numero di occupati.

A pagare il prezzo più alto dall'inizio della crisi sono stati i giovani, che anche nel 2019 sono stati toccati dalla rilevante crescita dell'occupazione solo marginalmente. Il numero di occupati con meno di 35 anni, attualmente pari a 77.000 unità, sebbene aumentato di 2.000 unità rispetto al 2018 risulta di ben 37.000 unità inferiore rispetto al 2008. La crescita occupazionale nel 2019 ha prodotto una contrazione del numero di under 35 in cerca di lavoro, numero sceso a 13.000 (-2.000), restando tuttavia al di sopra di quello pre crisi (10.000); il tasso di disoccupazione giovanile – relativo sia agli under 25 (26,6%) sia quello più significativo degli under 30 (17%) – è sensibilmente calato nel 2019 (rispettivamente di 4,5 e di 5,2 punti), ma continua a posizionarsi su valori ben superiori a quelli di prima della crisi (14,4% e 10,8%). Sicuramente per queste fasce di età nel corso dell'ultimo decennio è diminuito il numero di opportunità lavorative, sia per la contrazione della produzione sia per la diminuzione del turnover generazionale prodotta dalla riforma in tema di pensionamenti, che ha mantenuto nell'occupazione lavoratori prossimi all'uscita dalla fase lavorativa. Per questi ultimi ora si registra un tasso di occupazione del 59,6% (in aumento di 3,3 punti anche nel 2019), superiore a quello previsto dall'Agenda di Lisbona, aumentato nel decennio di circa 20 punti ed è significativo che anche nel 2019 gran parte della crescita occupazionale sia riscontrabile proprio per le classi di età più prossime all'uscita dalla fase lavorativa.

Da evidenziare comunque che nel 2019 l'occupazione dei giovani con meno di 30 anni è aumentata di due punti e mezzo (34,5%) ed ora risulta superiore di quasi 2 punti a quello del centro Italia (32,8%), mentre la disoccupazione, scesa al 17%, è ora più contenuta di 2,5 punti di quella media del Centro (19,5%; 22,2% quella nazionale).

In forte contrazione il numero dei NEET (Not in Education, Employment or Training), oggetto del Programma comunitario Garanzia Giovani, che si attesta a quota 18.000, un valore che torna quindi su livelli prossimi a quelli pre crisi (17.000) e fa sì che l'incidenza del fenomeno sia scesa al 15,1% dei residenti con meno di 30 anni, un'incidenza di quasi 4 punti inferiore a quella del 2018 – quando i NEET erano 23.000 – che risulta nettamente più contenuta della media del Centro (18,1%) e nazionale (22,2%).

La presenza dei NEET continua ad essere più rilevante per le giovani donne (17,1%) che per gli uomini (13,2%), così come per le donne superiore è la disoccupazione under 30 (17,9 % a fronte di 16,3%); da evidenziare, che nell'ultimo anno il gap di genere si è sensibilmente ridimensionato in entrambi i fenomeni: la presenza di NEET è calata più per le donne (-7,3 punti) che per gli

uomini (-2,1 punti) così come il tasso di disoccupazione delle under 30 ha subito un calo molto più marcato per le donne (-4,5 punti) che per gli uomini (-0,6 punti).

Storicamente la disoccupazione regionale, oltre che femminile e giovanile, veniva definita anche come scolarizzata. La crisi ha colpito, però, soprattutto i meno scolarizzati, per i quali oggi la disoccupazione assume i livelli più elevati e tale fenomeno risulta evidente anche nel 2019.

I livelli più elevati di disoccupazione infatti si raggiungono per chi ha al massimo la licenza elementare (12,1%), seguiti dai possessori di licenza media (11,7%) e dai diplomati (6,5%) assumendo il valore più contenuto nel caso dei laureati (4,6%).

Anche la struttura del tasso di occupazione aumenta all'aumentare del titolo di studio raggiungendo il proprio massimo per i laureati (79,6%), un valore maggiore di quello del 2018 (+1,2 punti).

Il confronto con le altre regioni, tuttavia, mostra che l'occupazione dei laureati in Umbria resta ancora inferiore a quella medio del centro (80,7%) mentre nel caso dei meno scolarizzati è la terza più elevata del Paese.

A livello territoriale, infine, nel 2019 il numero di occupati è aumentato nella provincia di Perugia (277.000, +7.000) e, in maniera più contenuta, nella provincia di Terni (86.000, +1.000).

La crescita di Perugia è prodotta unicamente dai servizi e da commercio, alberghi e ristoranti che hanno più che compensato la lieve contrazione registrata nelle costruzioni, in calo anche a Terni, dove la crescita è generata esclusivamente da commercio alberghi e ristoranti.

L'occupazione autonoma è aumentata a Perugia (70.000, +1.000) e rimasta stabile a Terni (21.000), mentre quella alle dipendenze è aumentata in entrambe le province (201.000, +6.000 a Perugia e 65.000, +1.000 a Terni). Il numero di persone in cerca di lavoro nel 2019 è calato a Perugia (24.000, -3.000) ed è leggermente aumentato a Terni (10.000, +1.000). Va evidenziato che a Perugia il numero di occupati è tornato ad eguagliare quello pre crisi, ma il numero dei disoccupati resta di 10.000 unità superiore; a Terni invece il livello dell'occupazione resta di 4.000 unità inferiore a quello pre crisi e il numero di disoccupati è di 6.000 unità più elevato.

Il tasso di occupazione, che cresce in entrambe le province di circa 1,5 punti, si mantiene di quasi 5 punti più elevato a Perugia (65,8% a fronte del 61,1% di Terni) dove il tasso di disoccupazione risulta di ben 2,6 punti più contenuto data la flessione registrata nel 2019 a Perugia (7,8%, - 1,2 punti) e la contemporanea crescita a Terni (10,4%, +0,6 punti). Per gli uomini, sia a Perugia che a Terni, non si registrano variazioni di rilievo dell'occupazione (rispettivamente 72,5% e 68,5%), in presenza di una contrazione della disoccupazione che assume valori sostanzialmente analoghi (rispettivamente 7,2% e 7,1%); per le donne invece l'occupazione è aumentata in entrambe le province (59,3% a Perugia e 54% a Terni) ma solo a Perugia ciò ha prodotto una flessione della disoccupazione (8,6%), che è invece aumentata a Terni (14,2%, +2,2 punti) ed ora risulta di oltre 5

punti superiore a quelle del capoluogo, a seguito di una contrazione dell'inattività delle donne ternane (37,1%) che resta tuttavia superiore a quella presente a Perugia (35%).

La fase positiva che ha caratterizzato il 2019 si interrompe col primo trimestre del 2020 i cui dati iniziano a mostrare i primi segnali della crisi conseguente l'emergenza sanitaria legata al Covid-19. Sebbene l'occupazione, nel primo trimestre del 2020, risulti pari a quanto registrato nello stesso periodo del 2019 (355.000) e il numero dei disoccupati risulti in flessione (-2.000), rispetto al precedente trimestre, emerge una contrazione dell'occupazione di ben 14.000 unità e una crescita della disoccupazione di ben 7.000 unità che non possono essere ascrivibile alla sola componente stagionale e che, probabilmente, preannunciano la crisi conseguente all'emergenza sanitaria e la mancata attivazione dei contratti di lavoro che, di norma, contraddistingue i primi mesi dell'anno.

2. Dalla pianificazione strategica alla programmazione annuale del sistema regionale

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.

Per il corrente anno 2020 le linee di attività sono desumibili dal DEFR 2020-2022 (pubblicato nel BUR n.50 del 2/10/2019 S.S.) e dalla Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (NADefr) 2020-2022 (approvata con DGR 133 del 5/3/2020).

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. L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione ed il contestuale allineamento con la programmazione delle risorse disponibili, consente la definizione di obiettivi strategici, approvati per il 2020 con DGR 237 del 10.04.2020 e successivamente assegnati ai Direttori con l'individuazione di indicatori specifici atti a misurare e valutare l'effettivo raggiungimento degli stessi.

Il processo di pianificazione strategica del sistema regionale per l'anno 2020 ha subito dei rallentamenti per una serie di cause di forza maggiore che hanno fortemente influenzato l'ordinario svolgimento dell'attività istituzionale, in primis le consultazioni elettorali svoltesi il 27 ottobre 2019 e la conseguente entrata in carica della Giunta regionale nel mese di novembre 2019, cui è seguito un significativo intervento organizzativo che ha riguardato le Direzioni e l'intera struttura regionale. La validazione degli obiettivi da parte delle Direzioni regionali ha subito un ulteriore ritardo a causa dell'emergenza Covid 19, che ha comportato un pesante impatto nella normale attività delle strutture regionali, impegnate essenzialmente nelle attività di carattere emergenziale; gli obiettivi sono stati approvati con la DGR 237 del 10.04.2020 nella quale figurano, per l'Area economica di interesse di Arpal, 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 2020 – 2022 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione Direttoriale n. 353 del 31 marzo 2020.

Di seguito viene riportata l'articolazione delle Missioni, così come contenuta nel DEFR e nella DGR 237 /2020, limitatamente ai programmi di competenza di Arpal.

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

1. Attivazione di interventi per il sostegno all'occupazione finalizzati anche a contrastare la crisi economica causata dall'epidemia Covid 19:

- a. rafforzando ed efficientando l'Agenzia regionale ARPAL deputata alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga attraverso l'utilizzazione di risorse del Fondo Sociale Europeo e delle altre risorse assegnate a favore della Regione Umbria;
- b. focalizzando l'utilizzo delle risorse legate alla programmazione POR FSE su politiche e strumenti a rapida attivazione per favorire il lavoro, anche tramite la formazione professionale e altre azioni;
- c. attuando il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro".

Missione 04: Istruzione e diritto allo studio

Programma 0408 – Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio

Obiettivi trasversali

- 1. Contribuire, per quanto di competenza, all'avanzamento finanziario dei Programmi Europei tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica che deriveranno dagli impatti dell'emergenza economica Covid 19;
- 2. Attuazione, per quanto di competenza, degli indirizzi previsti dal PTPCT 2020 – 2022 per l'anno 2020 (DGR n. 1274 del 18.1.2019);
- 3. Attuazione, per quanto di competenza, degli indirizzi previsti dal Piano Digitale Regionale Triennale (PDRT) 2020 – 2022 per l'anno 2020 (DGR n.7 15/01/2020).

A seguito dell'approvazione dei propedeutici documenti programmatici regionali contenenti anche gli obiettivi strategici per l'intero sistema regionale, l'Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Umbria, la cui azione è stabilita in coerenza con la normativa nazionale e regionale stabilisce, con il presente documento, gli obiettivi gestionali con il presente Piano delle attività di cui all'art. 19 c. 4 della legge 1/2018, e provvede alla quantificazione delle corrispondenti risorse finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Le attività contenute nel piano vengono realizzate da ARPAL anche in qualità di organismo intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi dei fondi strutturali e dai programmi operativi statali e regionali.

Fig. 1 Schema programmazione



3. Arpal Umbria: natura e funzioni

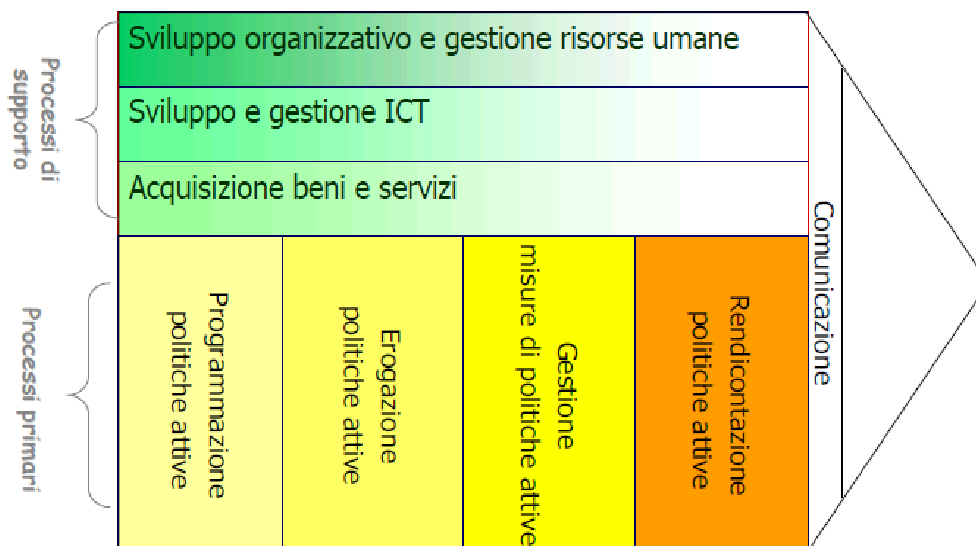
3.1 Le attività di Arpal e la catena del valore

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria provvede, in coerenza con le disposizioni della normativa europea, nazionale e regionale 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:

- sviluppando 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 per elevare lo standard qualitativo dei servizi verso livelli di eccellenza nazionale;
- pianificando operativamente ed erogando le misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e agli apprendisti nonché alla formazione continua;
- gestendo i centri per l'impiego, le politiche attive, i servizi per il lavoro e le procedure relative allo stato di disoccupazione e all'attuazione dei meccanismi di condizionalità;
- individuando le potenzialità territoriali di impiego, anche attraverso i servizi di scouting della domanda di lavoro e diffusione delle opportunità rilevate dal portale dedicato, dal sistema dei centri per l'impiego e dalla rete dei servizi e delle politiche per il lavoro;
- gestendo 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;
- individuando 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;
- gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo.

Tali attività che costituiscono le funzioni fondamentali e interpretano la *mission* istituzionale di Arpal, possono essere sinteticamente rappresentate nella seguente catena del valore, prendendo spunto dalla teoria elaborata da Michael Porter, distinguendo in processi primari (orientati alla realizzazione della *mission* istituzionale) e di supporto (che rendono possibili le attività primarie fornendo input di diversi fattori: es. risorse umane, tecnologia, funzioni varie estese a tutta l'organizzazione) l'insieme delle attività svolte, fra loro strettamente interconnesse attraverso un sistema formale e non formale di relazioni e di comunicazione con strumenti tecnologici e analogici.

Fig. 2 Catena del valore di Arpal



Processi primari

Programmazione politiche attive: è il complesso insieme di attività volte alla pianificazione quadro dei servizi e delle politiche per il lavoro e la formazione, del sistema regionale degli standard professionali, formativi e di certificazione, delle funzioni Arpal inerenti gli ammortizzatori sociali e le crisi aziendali, i processi di reindustrializzazione, di riconversione e sviluppo del territorio.

Erogazione di misure di politiche attiva: gestione dei Centri per l'impiego territoriali ed erogazione servizi di cui all'art. 18 del dlgs 150/2015 e all'art. 16 della legge regionale 1/2018 nei confronti dell'utenza persone fisiche e datori di lavoro, comprese le attività di cui alla legge 68/99 per il collocamento mirato; erogazione e gestione delle misure di politica attiva e formazione professionale.

Gestione politiche attive: complesso delle attività mirate alla gestione al corretto e tempestivo svolgimento dell'iter degli interventi di politica attiva (lavoro e formazione) programmati. Le attività sono svolte in raccordo con l'Autorità di gestione del FSE, con l'Autorità di gestione del PON IOG e con Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a supporto dell'attività di Organismo Intermedio e nei confronti degli stakeholder esterni.

Rendicontazione degli interventi di politica attiva: complesso delle attività mirate alla verifica, monitoraggio fisico e finanziario e rendicontazione degli interventi delle attività svolte, per valutarne l'efficacia e l'efficienza in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Processi di supporto

Sviluppo organizzativo e gestione delle risorse umane: è l'insieme delle attività finalizzate alla definizione dell'assetto organizzativo e della regolamentazione interna di organizzazione del lavoro e quindi all'assunzione, alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane, anche al fine di determinarne le competenze e elevare la motivazione dei dipendenti.

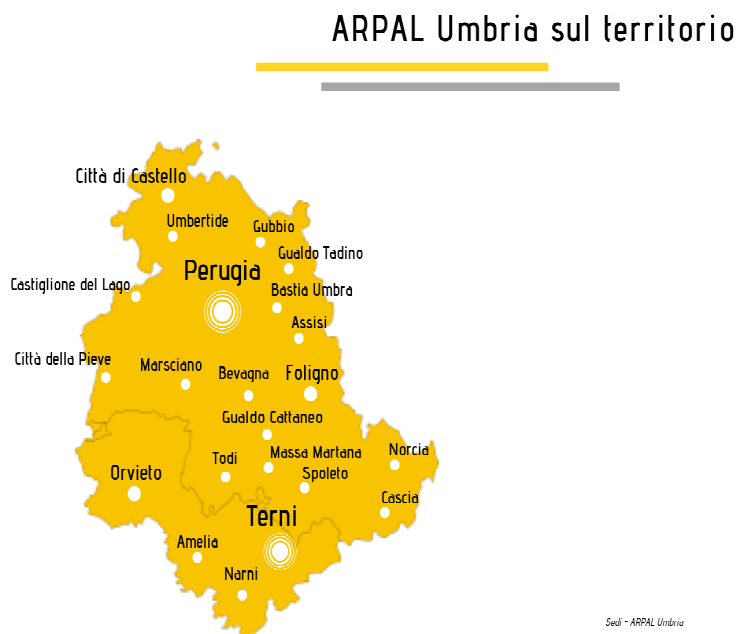
Sviluppo e gestione ICT: gestione dei sistemi informativi (software e hardware) di supporto alle funzioni dell'Agenzia in applicazione dei criteri di interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui al Dlgs 150/2015.

Comunicazione: gestione delle attività di comunicazione interna ed esterna all'Agenzia, attraverso programmi di comunicazione integrata, informazione e marketing per la promozione dell'immagine dell'identità dell'Agenzia, delle strategie e degli obiettivi, la promozione degli interventi di politica attiva e delle misure disponibili, con particolare riferimento al lavoro e i servizi erogati dai Centri per l'Impiego e la formazione professionale.

Acquisizione beni e servizi: acquisizione dei beni e servizi necessari al corretto svolgimento dei processi aziendali e al funzionamento dell'ente.

L'erogazione delle misure di politica attiva avviene attraverso i Centri per l'Impiego e gli sportelli del lavoro distribuiti nel territorio regionale e attraverso le sezioni di Arpal di Perugia e Terni responsabili della gestione degli interventi di formazione professionale e degli strumenti ad accesso individualizzato mentre le altre funzioni di competenza dell'Agenzia sono svolte in maniera accentrata nelle sedi di Perugia e Terni.

Fig. 3 Sedi Arpal Umbria



3.2 Modello organizzativo Arpal

I soggetti previsti in Arpal dalla legge istitutiva e dal Regolamento di organizzazione approvato con DGR 721 del 29/06/2018 sono: Giunta Regionale, Direttore, Coordinatore, Organismo Indipendente di Valutazione, Collegio dei Revisori e Conferenza dei Dirigenti.

La **Giunta regionale** esercita le funzioni di vigilanza e controllo sull'attività di Arpal, anche avvalendosi dell'operato dell'organismo 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 dlgs 81/2008, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta, esercita i poteri di direzione e controllo interno.

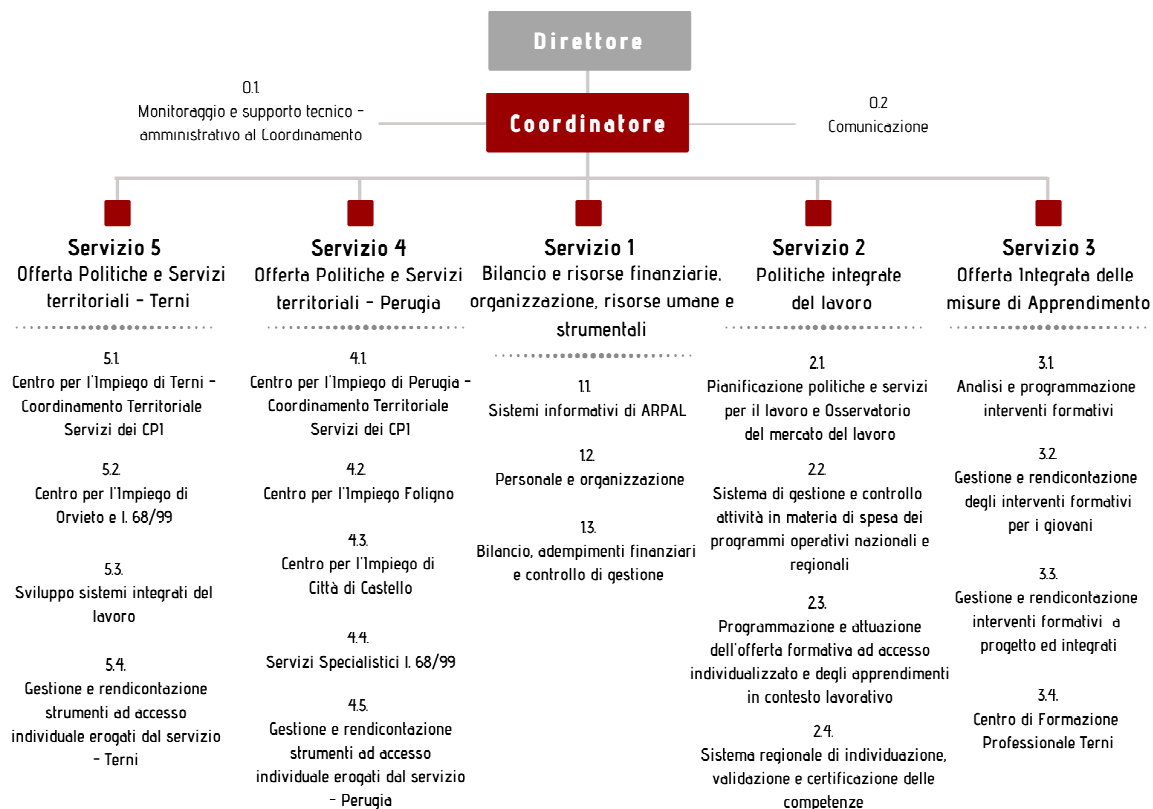
Il **Coordinatore** rappresenta il vertice amministrativo di Arpal ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione. Presiede l'intera gestione e ne organizza le risorse umane, finanziarie e strumentali.

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) svolge le funzioni di cui all' articolo 14, comma 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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 decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

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 modello organizzativo Arpal, approvato con determinazione direttoriale n.352/2019 e successivamente rivisto con determinazione n.147 del 18.02.2020, è articolato in un Coordinamento e cinque Servizi ripartiti a loro volta in Sezioni, le cui attività sono finalizzate all'efficace svolgimento dei processi primari e di supporto per il raggiungimento della mission istituzionale:



Le risorse umane presenti in Arpal al 30 marzo 2020 risultano complessivamente n. 229 (di cui n. 140 donne e n. 89 uomini) delle quali n. 18 unità a tempo determinato, possono essere così sinteticamente rappresentate:

Fig. 4: Distribuzione del personale fra le strutture dirigenziali

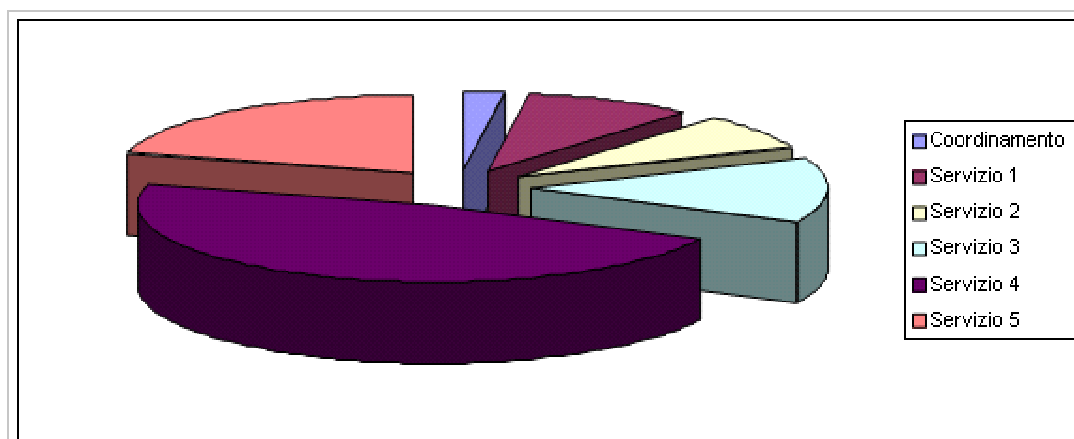
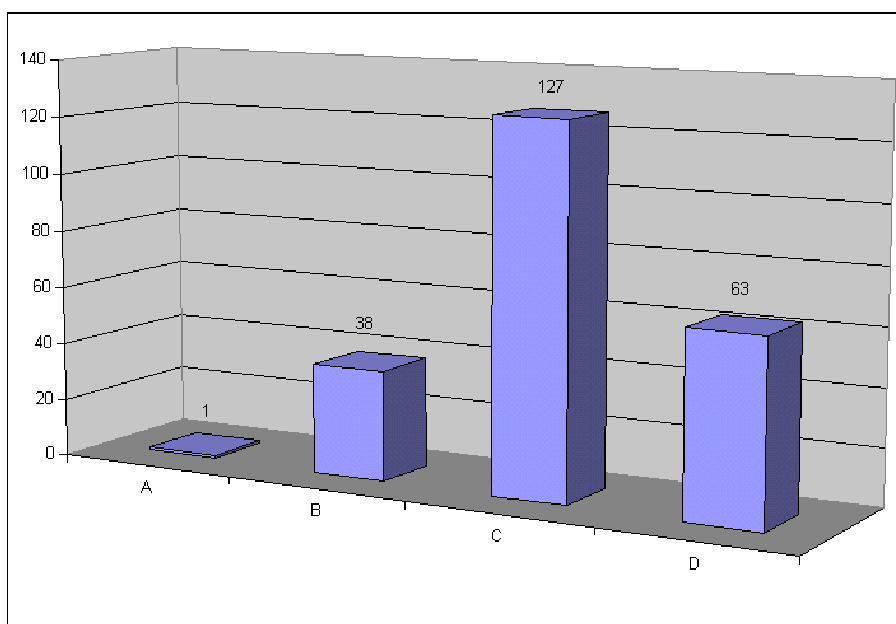


Fig. 5: distribuzione del personale fra le categorie



4. Le attività di Arpal Umbria per il 2020

La programmazione per il 2020 delle attività di Arpal, consistenti in larga misura in servizi per il lavoro e misure di politica attiva erogati in presenza, direttamente o attraverso agenzie formative e agenzie per il lavoro e finanziate con risorse comunitarie e ministeriali, è stata fortemente condizionata – nei tempi e nei contenuti - dal contesto di emergenza epidemiologica COVID-19, imponendo da un lato l'adozione di scelte gestionali finalizzate ad affrontare il periodo di emergenza e a limitare l'impatto negativo sulle attività in corso e d'altro lato la riprogrammazione delle nuove attività in linea con il mutato scenario economico, con una forte attenzione, nell'immediato, alle difficoltà economiche di imprese e cittadini, ma focalizzata, per il medio e lungo periodo, agli obiettivi di ripresa e sviluppo del sistema economico regionale.

Il quadro delle attività Arpal per il 2020 si articola essenzialmente nei seguenti cinque ambiti d'intervento:

- Gestione dei Centri per l'impiego e Servizi per il lavoro
- Gestione delle attività in corso
- Gestione della Cassa integrazione in deroga (Cigd)
- Programmazione e Riprogrammazione FSE post COVID
- Sviluppo del Piano di potenziamento di cui al decreto 74/2019

4.1 Gestione dei Centri per l'impiego e Servizi per il lavoro

Rispetto all'attività ordinaria, i servizi dei Cpi a favore dei disoccupati sono declinati in maniera puntuale dal DL 150/2015: la sottoscrizione dei patti di servizio a convalida delle dichiarazioni d'immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di un'attività lavorativa del disoccupato, l'orientamento di base e specialistico, le misure per l'incremento dell'occupabilità (assegnazione di voucher formativi; tirocini di orientamento, ecc.) e per l'inserimento lavorativo (tirocini extracurriculari, incentivi alla mobilità territoriale, ecc.), le azioni di accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione. Oltre a ciò, i CPI erogano i servizi ad imprese, disabili e categorie protette per il collocamento mirato di cui alla Legge 68/99, gestiscono le misure di competenza delle Regioni connesse al Reddito di Cittadinanza e le attività di presa in carico, orientamento e assegnazione delle misure regionali previste dagli Avvisi Programma Umbriattiva 2018, Umbriattiva Reimpiego e Avviso C.r.e.sco.

Al 31 Dicembre 2019 l'utenza dei CPI risulta costituita da oltre 87 mila iscritti, con una prevalenza del genere femminile (55%), delle persone appartenenti alla classe intermedia di età (43% 30-50 anni, 35% 18-30 anni, 22% oltre 50 anni) e con il 75% in possesso al massimo del diploma

secondaria superiore; tra questi, oltre 8 mila sono iscritti anche alla Legge 68/99, mentre i a Dicembre 2019 i beneficiari del Reddito di Cittadinanza con trattamento a carico dei CPI erano 2.415 unità, di cui 1.419 già convocati, 1.277 che hanno effettuato il primo colloquio e 795 che hanno sottoscritto il patto di servizio.

Nel corso dell'anno sono stati erogati circa 120 mila servizi di informazione, amministrativi e di prima accoglienza e oltre 140 mila servizi per il lavoro connessi alla gestione dello stato di disoccupazione e all'erogazione di misure di politica attiva del lavoro. I patti del lavoro sottoscritti sono stati 32.414 e le DID (dichiarazione d'immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa) stipulate 25 mila.

I soggetti che hanno beneficiato di una misura di politica sono quasi 26 mila, con una prevalenza della componente femminile (55%), della classe intermedia di età 30-50 anni (42%) e dei soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore (45%).

Tab. 1 Servizi erogati dai Centri per l'Impiego nel 2019

Servizi	Totale
Accoglienza	119.733
Orientamento I livello	30.614
Orientamento II livello	1.406
Accompagnamento al lavoro	9.738
Inserimento lavoratori svantaggiati	301
Rinvio alla formazione professionale	710
Creazione di impresa/autoimpresa	26
Servizi alle imprese	2.078

Risulta evidente che le sedi dei CPI sono solitamente caratterizzate da notevoli afflussi di utenza per servizi sia di tipo amministrativo che per l'inserimento e il reinserimento lavorativo, ordinariamente erogati in presenza. La maggior parte di tali servizi a partire da Marzo 2020 ha subito una temporanea sospensione a seguito delle disposizioni governative e dei provvedimenti regionali conseguenti all'emergenza epidemiologica del coronavirus, comportando la chiusura al pubblico degli uffici e la revisione delle modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi, con un'accelerazione del processo di transizione al digitale già avviato nel 2019 e un potenziamento delle attività di comunicazione al fine di garantire agli utenti le necessarie informazioni .

Le attività ICT e di comunicazione sviluppate lo scorso anno sono state la base di partenza: è stata infatti completata l'uniformità operativa informatica in tutte le sedi dell'Agenzia e l'unificazione delle banche dati dei CPI, così come l'implementazione del portale tematico "Lavoro per Te Umbria",

diventato da Settembre 2019 il principale canale di comunicazione dell'attività dell'agenzia e di promozione delle politiche attive del lavoro e della formazione. L'approccio ad un'erogazione dei servizi digitalizzata, che alla fine del 2019 aveva portato allo sviluppo dell'applicazione per smartphone del portale Lavoro per Te, con accesso ai servizi dei CPI per l'incontro domanda/offerta, il rilascio di certificati, la messaggistica personalizzata, ha consentito nel periodo di sospensione dei servizi in presenza di mantenere attiva l'informazione e la comunicazione con gli utenti e di continuare ad erogare a distanza alcuni servizi fondamentali.

La gestione a distanza del rapporto con l'utenza affrontata in questo frangente, seppure di complessa gestione, è stata quindi l'occasione per ripensare l'intera organizzazione dei servizi agli utenti con modalità decentrate e online anche nell'ottica di un loro mantenimento e perfezionamento nel futuro attraverso lo sviluppo di nuovi servizi online e con il rafforzamento della comunicazione digitale, con particolare riferimento all'incontro tra domanda e offerta di lavoro e all'accompagnamento al lavoro.

Inoltre, particolare rilevanza verrà data al potenziamento del servizio di intermediazione lavorativa, con l'obiettivo di costruire un rapporto costante e strutturato con le imprese del territorio, offrire strumenti innovativi per rispondere con efficacia e tempestività alla domanda di lavoro delle imprese e garantire maggiori e più qualificate opportunità occupazionali ai disoccupati.

4.2 Gestione delle attività in corso

Un secondo ambito di intervento è individuato nella gestione delle attività programmate e avviate nelle precedenti annualità e in corso di realizzazione, con interventi di politica attiva e formativi finanziati con le risorse del POR FSE 2014-2020 (Asse I "Occupazione" e Asse III "Istruzione e Formazione"), con le risorse del MLPS per l'apprendistato e con le risorse del Piano Attuativo Regionale di Garanzia Giovani.

In tale ambito Arpal opera come Organismo Intermedio delegato dall'Autorità di gestione del POR Umbria FSE 2014-2020 con responsabilità nella programmazione attuativa, selezione, gestione, monitoraggio, rendicontazione, controllo e attestazione di alcuni interventi specifici declinati nel D.I.A (Documento di indirizzo attuativo) approvato con DGR 430/2015 e rivisto con DGR 231 del 1.04.2020 con una dotazione finanziaria per le annualità 2018, 2019, 2020 e 2021 di 72.847.922,89 euro (comprehensive delle risorse della performance riconosciute a seguito del raggiungimento dei target di spesa). Inoltre, con l'Addendum alla Convenzione in essere tra ANPAL e Regione Umbria siglato il 14 Gennaio 2019 Arpal è subentrato alla Regione nel ruolo di Organismo Intermedio per l'attuazione di Garanzia Giovani in Umbria.

Il quadro delle attività in corso di realizzazione nel 2020 è così sintetizzabile:

Misure per giovani disoccupati under 30	Destinatari
Voucher formativi	747 assegnati e 684 avviati
Tirocini extracurricolari	324 assegnati e 284 finanziati
Percorsi formativi biennali per giovani 15-18 anni in assolvimento diritto-dovere per i bienni 2018-2020 e 2019-2021	51 progetti e 534 partecipanti
Incentivi all'assunzione per tirocinanti e per assegnatari di voucher	71
Misure per adulti disoccupati over 30	Destinatari
Voucher formativi	860 assegnati e 790 avviati
Tirocini extracurricolari	475 assegnati, 293 finanziati
Incentivi all'assunzione per tirocinanti e assegnatari di voucher	64
Misure per diplomati e laureati	Destinatari
Percorsi formativi integrati Smart a supporto della Specializzazione e dell'Innovazione del Sistema Produttivo Regionale	451
Tirocini per laureati nell'ambito della ricostruzione post sisma	11
Misure per imprese	Destinatari
Avviso C.r.e.s.co I edizione– Erogazione di servizi integrati (formazione, tirocini, incentivi all'assunzione e formazione continua) per imprese con piani di sviluppo occupazionale	845 disoccupati 239 imprese 849 lavoratori occupati 392 assunzioni realizzate
Avviso C.r.e.s.co II edizione– Erogazione di servizi integrati (formazione, tirocini, incentivi all'assunzione e formazione continua) per imprese con piani di sviluppo occupazionale	1.455 disoccupati 322 imprese 1.887 lavoratori 257 assunzioni realizzate
Formazione per lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante	14.868 apprendisti
Formazione continua in complementarietà con fondi paritetici interprofessionali per lavoratori occupati	10 progetti per 519 lavoratori e 20 imprese
Interventi per il reimpiego dei lavoratori	Destinatari
Politiche attive per lavoratori percettori di NASPI a seguito di licenziamenti collettivi ex L. 233/91 e per lavoratori cassaintegrati a forte rischio di disoccupazione	11 agenzie per il lavoro ammesse all'erogazione dei servizi di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro 152 disoccupati

La maggior parte di queste attività sono state interessate, a partire da Marzo 2020, da provvedimenti di adeguamento delle modalità gestionali ed operative alle disposizioni approvate dal Governo a seguito della diffusione del COVID-19 e finalizzate al distanziamento sociale e al contenimento della diffusione del virus, portando alla temporanea sospensione dell'erogazione delle misure che prevedevano un'attività in presenza, al potenziamento della formazione a distanza e al differimento dell'avvio di nuove attività. I provvedimenti sono stati emanati nella

direzione di un progressivo ritorno alle modalità ordinarie di erogazione, nell'ottica della necessaria sicurezza e, al tempo stesso, con attenzione alle esigenze di disoccupati ed imprese e agli obiettivi di avanzamento fisico e finanziario delle attività concordati con la Commissione Europea in sede di programmazione.

Nel corso del 2020 si procederà anche all'avvio e alla gestione di nuove attività approvate a valere su Avvisi già emanati:

- 29 progetti finanziati nei primi mesi del 2020 nell'Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di formazione continua in complementarietà con i Fondi Paritetici Interprofessionali "Formazione continua";
- oltre 1000 tirocini finanziati nell'Avviso pubblico Umbriattiva 2018 Catalogo Unico Regionale Apprendimenti (C.U.R.A.) Categoria 'Tirocini extracurriculari';
- circa 80 nuovi progetti finanziati negli ultimi mesi del 2019 nell'Avviso pubblico Cre.s.co per l'erogazione di strumenti integrati alle imprese con piano di sviluppo occupazionale;
- le azioni formative programmate per l'annualità 2020-21 relative a 25 piani progettuali per l'offerta formativa regionale per l'apprendistato professionalizzante inserita nel Catalogo Unico Regionale per l'apprendimento (CURA) e rivolta a lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, finanziati con risorse del MLPS;
- l'erogazione dei servizi di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e incentivi all'assunzione per i beneficiari dell'Avviso Reimpiego.

Nel corso del 2020 Arpal proseguirà anche la gestione delle attività legate alla certificazione delle competenze; ad oggi risultano avviate tutte le procedure che hanno portato alla creazione e all'implementazione delle tre sezioni dell' "Elenco pubblico degli operatori abilitati all'esercizio delle funzioni a presidio dell'erogazione dei servizi di individuazione e validazione, riconoscimento dei crediti formativi e certificazione delle competenze"; in particolare, nell'anno in corso, con l'implementazione della Sezione 3 relativa alla "Realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale" si procederà alla sperimentazione dell'espletamento delle commissioni di esame per due tipologie di professioni, una del settore meccanica e l'altra del settore cucina; si procederà inoltre alla manutenzione evolutiva, all'aggiornamento e all'implementazione informatica alla messa online del sistema regionale degli standard professionali e formativi che entro l'anno sarà disponibile per gli utenti.

Sul fronte dei servizi per il lavoro si procederà infine alla manutenzione evolutiva e all'aggiornamento dei sistemi informativi per il lavoro dell'Agenzia.

4.3 Gestione della Cassa integrazione in deroga (Cigd)

Uno degli ambiti di intervento di Arpal, a partire dal periodo di emergenza coronavirus, è quello legato alle domande di accesso da parte delle imprese alla Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD). Il DL "Cura Italia" emanato dal Governo il 17.03.2020 e contenente "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" ha dettato i criteri su cui le Regioni - come già in passato - devono disciplinare, in accordo con il partenariato socio-economico, le modalità di fruizione della CIGD. Con DGR 212 del 25.03.2020 la Regione ha deliberato l'adesione all'accordo quadro con il partenariato circa le modalità di accesso alla CIGD e ha dato mandato ad Arpal della gestione delle istruttorie delle domande, delle relative autorizzazioni e dei rapporti con INPS, incaricato della liquidazione alle imprese e della costruzione dell'iter concessorio della misura di sostegno al reddito, che è stato regolato da circolari emanate dallo stesso INPS negli ultimi giorni del mese di Marzo. Arpal ha quindi proceduto all'adeguamento del sistema informativo, alla predisposizione della modulistica di presentazione delle domande, all'approvazione di apposite linee guida in merito alla fruizione della CIGD, alla previsione dell'assistenza tecnica informatica per l'accreditamento di imprese e consulenti e sulla compilazione e presentazione delle domande, al rafforzamento dell'organico impegnato nella gestione della misura, che ha consentito la costituzione di una task force di 43 persone che ha visto coinvolti anche 28 operatori dei centri per l'impiego ordinariamente impegnate in altre funzioni e che è stato necessario formare sia dal punto di vista informatico che normativo-procedurale.

La presa in carico delle domande è stata avviata nella prima settimana di Aprile e dopo un mese è stato esaurito lo stock di domande pervenute, procedendo nelle settimane successive all'esame e autorizzazione contestuale nello stesso giorno delle ulteriori domande pervenute. A fine Maggio sono state complessivamente lavorate quasi 11.500 pratiche, con oltre 10.000 autorizzazioni relative a più di 8.000 imprese e circa 24.000 lavoratori, ai quali sono state riconosciute 5,4 milioni di ore, esaurendo le risorse destinate alla Regione Umbria per il finanziamento della CIGG. Ciò ha portato allo stop temporaneo delle autorizzazioni con immediata richiesta al MLPS della possibilità di utilizzo delle risorse residue derivanti dalla gestione degli Ammortizzatori Sociali di cui all'art. n. 44, c. 6bis del D.Lgs. n.148/2015, già concordata con il partenariato, al fine di poter fornire una risposta ai lavoratori ancora in attesa.

A tal riguardo infatti va evidenziato che con D.G.R. n. 212/2020 la Giunta regionali ha modificato la destinazione di detti residui che ammontano ad oltre 20 milioni, rispetto a quanto già previsto dalla D.G.R. n. 563/2019, chiedendo al MLPS di poterli destinare al finanziamento della Cassa Integrazione in Deroga per far fronte alla crisi economica occupazionale in essere.

Tale attività, risolto il problema di disponibilità di finanziamenti adeguati dovrà continuare anche nei prossimi mesi tenuto conto che le domande di competenza regionale (le prime 9 settimane così come previsto dall'art. 70 del DL 34/2020) perverranno fino alla fine di settembre 2020. È inoltre previsto lo svolgimento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 relativo alle domande di cassa integrazione in deroga presentate ai sensi del DL 18/2020.

4.4 Programmazione e riprogrammazione FSE post COVID-19

La programmazione attuativa del FSE, principale fonte di finanziamento degli interventi in materia di politiche attive e formazione professionale, ha visto nei primi mesi del 2020 la pubblicazione di due Avvisi pubblici:

- Avviso "Skills – percorsi formativi per il potenziamento delle competenze e per l'occupazione" approvato con DD 175 del 24.02.2020 a valere sulle risorse dell'Asse I Occupazione - POR FSE 2014-20. Finalità dell'avviso è sostenere le aree strategiche del sistema produttivo umbro e i settori ad elevato potenziale occupazionale e promuovere la formazione e la qualificazione delle figure professionali più richieste e con elevati contenuti di specializzazione e innovazione, così da garantire elevati tassi di inserimento occupazionale di disoccupati umbri con particolare riguardo ai giovani diplomati e laureati. L'Avviso ha stanziato 2,9 milioni di euro per due tipologie di intervento, la prima relativa a percorsi formativi integrati di qualificazione e la seconda a piani progettuali di formazione specialistica integrata con tirocini curriculari. A completamento degli interventi formativi è prevista poi l'erogazione di incentivi a favore delle imprese che assumeranno i partecipanti al termine dei percorsi.

Ad Agosto 2020 inizierà la fase valutativa dei progetti presentati, con avvio previsto delle attività nell'ultimo trimestre dell'anno.

- Avviso Post Voucher 2020 approvato con DD 446 del 27.04.2020 a valere sulle risorse dell' Asse I Occupazione - POR FSE 2014-20, per la concessione alle imprese di incentivi per l'assunzione di giovani e adulti che abbiano concluso corsi di formazione finanziati con i voucher del Programma Umbriattiva 2018. Le domande da parte delle imprese, che a Giugno erano 19, potranno essere presentate domanda fino ad esaurimento delle risorse disponibili, pari a complessivi 200 mila euro tra giovani e adulti.

A seguito dell'emergenza coronavirus si è reso necessario, in linea con le indicazioni della Commissione Europea, del Governo e della Conferenza Stato Regioni, procedere ad una riprogrammazione delle attività finanziabili con le risorse ancora disponibili del POR FSE 2014-20, che rappresentano un'importante fonte finanziaria per fronteggiare la crisi causata dalla diffusione del COVID-19 con riferimento sia alle spese per l'emergenza sanitaria, sia alle difficoltà

economiche di imprese e cittadini, pur nell'esigenza di salvaguardare alcune scelte d'intervento già effettuate e ritenute strategiche per il contesto regionale. In tale ottica la Regione Umbria ha approvato la DGR 348 del 8.05.2020 e la DGR 664 del 29.07.2020 nelle quali ha delineato le proposte di rimodulazione dell'utilizzo delle risorse del POR FSE 2014-20 ancora disponibili e non programmate, finalizzandole a misure di intervento in risposta all'emergenza e alla ripartenza del sistema economico-sociale dell'Umbria.

Alla luce di tali provvedimenti e nelle more dell'approvazione da parte della Commissione Europea delle modifiche proposte, la programmazione delle risorse POR FSE 2014-20 assegnate ad Arpal in qualità di Organismo Intermedio in base alla Convenzione stipulata con la Regione Umbria - oggetto di una necessaria revisione per la realizzazione di attività a valere sulla priorità 9.iv - sarà riorganizzata nelle seguenti misure:

- revisione e potenziamento dell' "Avviso Reimpiego" quale strumento di inserimento e reinserimento occupazionale post-emergenza, con una dotazione complessiva di 10 milioni di euro; l'Avviso, pubblicato da Arpal nel Giugno 2019 e ancora aperto, finanzia interventi di politica attiva per il reimpiego dei lavoratori percettori di NASPI fuoriusciti a seguito di licenziamenti collettivi e dei lavoratori cassaintegrati a forte rischio di disoccupazione, al fine di favorirne il reinserimento occupazionale, valorizzarne le competenze possedute verso i profili ricercati dal mercato del lavoro regionale. L'Avviso prevede una procedura già disponibile e testata che sarà ampliata in termini di destinatari, aprendo a beneficiari di ammortizzatori sociali covid19 oltre che di CIGS, a tutti i disoccupati ai sensi del dlgs 150/2015 inclusi beneficiari di NASPI e di RdC e ai giovani NEET, in termini di strumenti, introducendo i tirocini come possibile ulteriore alternativa formativa e in un'ottica di rafforzamento della rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro;
- previsione di una erogazione finanziaria a tantum di sostegno alla persona di importo fino ad un massimo di 3.000,00 euro destinato a lavoratori autonomi, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla gestione separata INPS e liberi professionisti iscritti alle Casse previdenziali private destinatari di provvedimenti di sospensione temporanea delle attività a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, DPCM o ordinanze del Presidente della Giunta Regionale, con uno stanziamento di 8,5 milioni di euro;
- interventi di formazione e aggiornamento per l'Upgrade delle competenze tecnologiche della popolazione, con uno stanziamento di 1 milione di euro;
- misure di tirocinio formativi nel settore della promozione e valorizzazione turistica e culturale del territorio, con uno stanziamento di circa 1,5 milioni di euro;
- finanziamento dei percorsi di qualificazione professionale biennali per giovani 16-18 anni finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere alla formazione e all'istruzione; la misura, nelle more della conclusione del processo di riforma della L.R. n. 30/2013, concernente la Disciplina del sistema regionale di istruzione e formazione professionale, verrà riproposta, in continuità con le

azioni volte al contenimento della dispersione scolastica e formativa delle precedenti programmazioni; alla fine di Giugno è stato pubblicato l'Avviso "Integrazione Giovani 2020" con uno stanziamento di 2,6 milioni e con il quale 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'apprendimento, accompagnamento al lavoro e prevedendo al termine dei percorsi, incentivi all'assunzione a favore delle imprese che inseriranno nell'organico aziendale i giovani;

- interventi di formazione continua rivolta ai cassintegrati per l'acquisizione di competenze richieste dall'impresa beneficiaria dell'ammortizzatore, al fine del mantenimento dei livelli occupazionali e per favorirne il reinserimento nel ciclo produttivo, con uno stanziamento di circa 1 milione di euro;
- azioni formative di breve durata nei settori turismo, artigianato agricoltura e alle competenze chiave per l'aggiornamento tecnico-professionale della popolazione adulta delle Aree Interne in attuazione della Strategia Area Nord-Est con uno stanziamento di 350 mila euro.

A queste misure si aggiungerà anche l'implementazione di azioni di sistema indispensabili da un lato per la digitalizzazione dei servizi per il lavoro erogati dai CPI e dall'altro per l'innalzamento qualitativo dell'offerta formativa ad accesso individuale inserita nel Catalogo Unico Regionale dell'Offerta di apprendimento - CURA, con l'adeguamento e l'estensione dei Repertori regionali delle qualificazioni professionali e degli standard di percorso formativo, in correlazione con il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali costituito con il DM del 30.06.2015.

Per quanto riguarda gli interventi in attuazione della II fase del Programma Garanzia Giovani, che Arpal gestisce in qualità di Organismo Intermedio, in considerazione della particolare contingenza e tenendo conto che i giovani Neet potranno beneficiare delle misure previste dall'Avviso Reimpiego così come sopra rimodulato, si procederà a ridefinire le azioni realizzabili a fronte dello stanziamento di 1,6 milioni di euro per misure non ancora attivate unitamente alle economie derivanti dalla prima Fase del Programma.

Nel corso del 2020, così come espressamente previsto dalla DGR 348/2020, sarà necessario prevedere maggiori stanziamenti a favore di interventi di Assistenza Tecnica alla gestione delle misure del POR FSE 2014-2020 e dell'Apprendistato, motivati anche dall'attuale stato di carenza dell'organico di Arpal nelle more dell'attuazione del Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, di cui al successivo punto 3.4 e in previsione della possibilità di uno slittamento dei termini di chiusura della Programmazione 2014-20, al momento in fase di discussione in sede europea.

4.5 Sviluppo del Piano di potenziamento di cui al D.M. n. 74/2019

Il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro previsto all'articolo 12, del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e adottato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 74 del 28 giugno 2019 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 stanziata 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.

In particolare il Piano, sulla base delle risorse individuate all'art. 12 della L. 26/2019 prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le Regioni o le agenzie e gli enti regionali delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale - come nel caso di ARPAL Umbria - sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica e con la finalità di rafforzamento strutturale dei centri per l'impiego nell'erogazione dei servizi all'utenza, fino a complessive 10.600 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego nel triennio 2019-2021, compresa la stabilizzazione delle 1600 unità di personale, già reclutate con contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'accordo in Conferenza unificata del 21 dicembre 2017.

Con l'Intesa del 17 aprile 2019 è stato stabilito che le corrispondenti risorse saranno ripartite tra le Regioni con i criteri di riparto concordati nella Conferenza Unificata del 21 dicembre 2017.

In data 7 maggio 2020 è stata infine raggiunta l'Intesa in Conferenza Stato Regioni, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della Legge 5 giugno 2003, n. 131, sullo schema di decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenente le modifiche da apportare al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, nonché del decreto di adozione del medesimo del 26 marzo 2020, oltre alla modifica ai criteri di riparto delle risorse destinate al rafforzamento anche infrastrutturale per l'anno 2020 di cui all'articolo 1, comma 258 l capoverso della Legge 145/2018.

Tali risorse sono destinate al rafforzamento dei servizi per il lavoro sia attraverso il finanziamento di nuove assunzioni di personale con corrispondente ampliamento della dotazione organica, sia con risorse "una tantum" da destinare anche ad investimenti strutturali riferibili a immobili, sistemi informativi e reti di comunicazione, spese correnti collegate all'ammodernamento dell'intero sistema ed investimenti per la crescita quantitativa e lo sviluppo qualitativo delle risorse professionali.

Le risorse assegnate alla Regione Umbria dal DM 74 del 28 Giugno 2019, così come modificate a seguito dell'Intesa raggiunta in Conferenza Stato Regioni il 7 maggio 2020 sullo schema di decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenente le modifiche da apportare al Piano

straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, nonché del decreto di adozione del medesimo del 26 marzo 2020 (risorse previste dall'art. 2, c.1 let. a) relativamente all'annualità 2020, risultano così ripartite:

RIPARTIZIONE RISORSE	2019	2020	2021 e successivi
L. 145/2018, art. 1, c. 258: 3 capov. DM 74 del 28062019 art 2 c 1 let c Assunzione fino a 4000 unità di personale per anno 2019 e a decorrere dall'anno 2020, con analogo capitolo di spesa istituito nello stato di previsione del MLPS	1.347.473,49	1.796.631,32	1.796.631,32
L. 26/2019, art. 12, c. 3bis DM 74 del 28062019 art 2 c 1 let D Assunzione a decorrere dal 2020 fino a 3.000 unità di personale e a decorrere dal 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione dei 1600		1.328.859,06	3.376.370,65
L. 145/2018, art. 1, c. 258: 1 capov. DM 74 del 28062019 art 2 c 1 let a Potenziamento anche infrastrutturale dei cpi (per anno 2019 e per 2020)	5.246.163,44	4.514.720,00	
L. 26/2019, art. 12, c. 3 DM 74 del 28062019 art 2 c 1 let b Potenziamento infrastrutturale dei centri per l'impiego per l'erogazione RdC (per anni 2019; 2020 e 2021 solo per navigator di ANPAL Servizi)	775.167,79		
Totale DM 74 del 28.06.2019	7.368.804,72	7.640.210,38	5.173.001,97

Per l'Umbria il Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro, approvato con DGR 1311 del 27.12.2019, ha preso atto della previsione nazionale delle risorse complessive ai fini dell'assunzione stabile di 45 unità di personale dal 2019, 33 unità a decorrere dal 2020 e di altre 33 unità dal 2021, oltre alla stabilizzazione dal 2021 delle 18 unità oggetto del Piano di rafforzamento di cui al dicembre 2017, di cui 10 a valere sulle risorse del POC SPAO e 8 su quelle del PON Inclusione, che sono state assunte da Arpal nel corso del 2019.

L'articolazione per categoria e profilo professionale delle complessive 111 unità destinate al potenziamento, così come le modalità di acquisizione delle stesse, verrà successivamente dettagliata nel piano triennale dei fabbisogni che sarà elaborato tenendo conto, oltre che del turn over generazionale e degli obblighi di cui alla L.68/99, della necessità di una revisione organizzativa nell'ottica della digitalizzazione dei processi e dell'ammodernamento complessivo della struttura.

Le risorse complessive da destinare al rafforzamento degli organici per l'anno 2020 ammontano a € 3.125.490,38, mentre a partire dal 2021 ammonteranno a € 5.173.001,97.

Le risorse “una tantum” destinate al potenziamento anche infrastrutturale dei cpi ammontano er il 2019 e 2020 complessivamente ad € 10.536.051,23.

Il Piano sarà oggetto di una prossima revisione che tenga conto delle modifiche apportate al Piano Nazionale dall'Intesa in Conferenza Stato Regioni del 7 Maggio 2020 sopra richiamata.

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

Nel corso del 2020 l'attività di Arpal sarà prioritariamente orientata alla piena attuazione del piano nazionale di potenziamento, così come declinato nel documento approvato dalla Giunta regionale, che prevede una articolazione di stanziamento, diversificato per annualità e per destinazione.

E' evidente che una tale capacità finanziaria presuppone una visione prospettica dell'Agenzia ed un impegno a tutti i livelli amministrativi, dalla programmazione di dettaglio, che sarà operata con gli strumenti rispettivamente previsti, all'attuazione vera e propria con l'acquisizione delle unità di personale, dei servizi e degli strumenti indicati.

Prioritaria sarà, a tal fine, l'implementazione dei servizi trasversali a fondamento dei processi di supporto – come rappresentati nella catena del valore di Fig. 2 - per una piena operatività dell'Agenzia, che soffrono attualmente di una ridotta qualificazione organizzativa e di una assoluta carenza di risorse umane.

Il percorso di elaborazione si sviluppa a partire dall'analisi delle esigenze di contesto che si vanno delineando e tenendo in considerazione il ruolo strategico che Arpal dovrà giocare nella ripresa economica del territorio per definirne l'ottimale assetto strutturale e quindi gli ambiti specifici nei quali si esplica il potenziamento.

In particolare, si raffigura per il 2020 una successione di attività che dispiega nelle seguenti fasi:

- lettura delle necessità del territorio: analisi dei principali indicatori e delle dinamiche economiche e sociali del contesto territoriale in cui opera Arpal, con l'ausilio dell'Osservatorio per il mercato del lavoro, per attualizzarne la conoscenza e per misurare l'impatto della crisi epidemiologica in ciascuna realtà economica, al fine di progettare la nuova Arpal;
- definizione degli strumenti e dei servizi da attivare: da una lettura interpretativa dei dati raccolti dovranno scaturire le linee strategiche di indirizzo e le azioni di sistema, da parte dei competenti organi e con il supporto degli stakeholder, per meglio rispondere alle nuove esigenze del contesto ottimizzando le risorse materiali e immateriali di Arpal, differenziando le modalità operative d'azione nei singoli territori;
- analisi delle professionalità, competenze e strumenti interni: l'analisi delle competenze interne è la base di conoscenza fondamentale per programmare l'acquisizione delle necessarie professionalità, servizi e strumentazioni per un più efficace potenziamento;
- azioni di riqualificazione: dalla lettura incrociata dell'analisi delle competenze e delle disponibilità attuali con le necessità operative legate al futuro assetto di Arpal si evidenziano le azioni da mettere in atto. In particolare, si definiscono le strategie per la digitalizzazione dei servizi supportati, oltre che da adeguati strumenti hardware e software, da interventi formativi mirati alla riqualificazione del personale e da campagne di comunicazione istituzionale rivolte all'utenza attuale e potenziale.

Il momento attuale dell'emergenza e la crisi economica che ne sta conseguendo rimette in discussione le priorità individuate anche in riferimento all'avvio e al funzionamento del reddito di cittadinanza rendendo necessaria l'implementazione di servizi altamente qualificati, con l'ausilio di molteplici professionalità. Risulta pertanto importante conoscere e valorizzare il know-how organizzativo esistente, dal momento che il nuovo sistema di servizio pubblico per l'impiego dovrà svolgere un ruolo fondamentale per promuovere l'occupazione e offrire consulenze alle imprese e ai giovani che entrano nel mondo del lavoro.

Allo stato attuale, nelle more di più specifiche indicazioni circa le tipologie di spesa finanziabili con le risorse del piano di potenziamento che dovrebbero pervenire dal livello nazionale, occorre ponderare il piano regionale umbro in funzione del mutato assetto organizzativo e funzionale di Arpal nella fase di superamento dell'emergenza.

4.6 Reimpostazione dell'assetto organizzativo a seguito dell'emergenza COVID-19 e del Piano di potenziamento

Oltre all'impatto che il Piano straordinario di potenziamento sopra descritto produrrà sul piano strutturale, delle risorse professionali e sul piano tecnologico, ARPAL dovrà necessariamente tenere conto dell'impatto organizzativo legato all'attuale fase emergenziale COVID-19.

L'attuale fase di emergenza epidemiologica ha infatti costretto la società contemporanea a correggere in maniera improvvisa e radicale i propri stili di vita: il distanziamento sociale per impedire la diffusione del contagio ha inciso in tutte le attività quotidiane e soprattutto nel mondo del lavoro, mettendo in discussione modelli culturali e produttivi considerati finora universali ed unici.

Arpal, adeguandosi alle misure introdotte dal governo nazionale ha emanato una serie progressiva di disposizioni che hanno imposto dapprima la chiusura al pubblico degli sportelli e la sospensione delle attività di formazione da parte dei soggetti promotori, fino ad arrivare allo smart working generalizzato quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" come suggerito dalle circolari ministeriali e poi disposto dal decreto legge n. 18 del 17.03.2020.

In una seconda e attuale fase, a seguito dei numerosi provvedimenti normativi che hanno consentito il riavvio progressivo per settori delle attività economiche e sociali e grazie all'approvazione di un apposito Protocollo di Sicurezza condiviso con OO.SS. e R.S.U, gli uffici dell'Agenzia hanno ripreso le attività di apertura al pubblico e di servizio all'utenza, attraverso una organizzazione che vede insieme attività in presenza e a distanza dei dipendenti.

Alla luce delle trascorse settimane di esperienza in cui, oltre a dare continuità all'erogazione dei servizi ordinari, si è affrontata la grande mole delle istanze di cassa integrazione in deroga, lo scenario che si è delineato con la situazione emergenziale rappresenta un'occasione utile per individuare gli aspetti organizzativi da ripensare in ottica di digitalizzazione dei processi e del rinnovamento della strumentazione informatica, anche approfittando della concomitanza con il piano di potenziamento di cui al precedente punto.

In questo senso Arpal, ente di recentissima istituzione e con i dettagli dell'assetto organizzativo e dei flussi procedurali in via di definizione, riassume le condizioni ideali di una realtà in cui progettare e sperimentare modalità innovative di realizzazione delle attività amministrative e di erogazione dei servizi all'utenza interna ed esterna.

Anche in questo caso l'attività di Arpal per il 2020 si incentrerà su un percorso di analisi dei servizi e dei processi aziendali per arrivare, esaminando i dati storici relativi agli accessi per tipologia di canale e di esigenza, ad una riprogettazione dei singoli procedimenti individuando ogni misura utile a consentirne la dematerializzazione e lo snellimento dei vari iter, rafforzando i servizi digitali e puntando alla promozione e all'erogazione di politiche attive del lavoro 4.0.

Per questo motivo sarà necessario elaborare un nuovo modello organizzativo che coniughi la dimensione territoriale dell'agenzia con una forte flessibilità operativa modulare che consenta di combinare dinamicamente progettualità, metodologie e servizi all'utenza, anche di fronte ad un eventuale riaccutizzarsi dell'emergenza COVID-19.

In tale ottica è pertanto necessario sviluppare azioni di analisi organizzativa, di monitoraggio e di semplificazione delle procedure, oltre a quelle di investimento nelle tecnologie informative legate anche al VOIP e di sviluppo delle competenze, nell'ottica di accelerare l'innovazione organizzativa come presupposto per l'introduzione di nuove modalità di erogazione dei servizi, di utilizzo degli spazi e delle strumentazioni di lavoro e per valorizzare il ricorso al lavoro agile nella fase successiva all'emergenza.

Lo smart working, infatti, non è solo una trasposizione del luogo di lavoro, ma è un nuovo modello che impone una revisione dei ruoli manageriali, degli assetti e vincoli organizzativi, delle strumentazioni utilizzate e della relazione con l'utenza, sia essa interna che esterna. Un modello che in particolare offre l'occasione per una evoluzione dalla tradizionale centralità posta sugli adempimenti verso un lavoro per obiettivi e risultati, mettendo a punto degli strumenti nuovi di programmazione e di monitoraggio delle attività rivedendo anche alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro.

È inoltre fondamentale la programmazione delle attività formative per accompagnare il personale nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In sintesi, la necessità di coniugare e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale con le possibilità offerte dal Piano straordinario di potenziamento, costituiscono la vera sfida per Arpal verso una amministrazione "smart", che sia da un lato in grado di potenziare i suoi servizi e rendere gli strumenti di politica attiva sempre più fruibili e accessibili all'utenza, e dall'altro possa costituire un supporto fondamentale per le politiche che la Regione metterà in campo a sostegno dei disoccupati, dei lavoratori e delle imprese dell'Umbria.