

Allegato A)



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2025

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

INDICE

PRESENTAZIONE	Pag. 1
SEZIONE 1 – IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	Pag. 3
1.1 Il contesto esterno	Pag. 4
1.2 Il contesto interno: assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria	Pag. 20
SEZIONE 2 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ARPAL UMBRIA: DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLA RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI	Pag. 29
SEZIONE 3 – GLI OBIETTIVI 2024 E I RISULTATI DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Pag. 33
SEZIONE 4 – REPORT RISULTATI	Pag. 41
4.1 Attuazione obiettivi 2025 – Commissario straordinario	Pag. 41
4.2 Attuazione obiettivi 2025 Dirigenti	Pag. 42

PRESENTAZIONE

La Relazione annuale sulla performance, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. e del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Giunta regionale e adottato da ARPAL Umbria (D.G.R. n. 69 del 31.01.2024), è il documento, attraverso il quale l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti con le relative cause.

La Relazione, approvata dall'organo di indirizzo politico entro il 30 giugno di ogni anno e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, costituisce atto conclusivo del *Ciclo della performance* sviluppato annualmente dall'Amministrazione, mediante il quale viene dato conto, all'esito di un articolato processo di misurazione e valutazione, del livello di conseguimento degli obiettivi di valore pubblico e strategici definiti attraverso il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e dei conseguenti obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati alle unità organizzative o aree di responsabilità e ai singoli dipendenti.

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

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

In particolare, con il presente documento, ARPAL Umbria rendiconta, con l'utilizzo di appositi indicatori, il livello di *performance* raggiunto nel 2025, attraverso un confronto tra *target* e *output* prefissati per ciascun obiettivo di *performance* organizzativa e individuale assegnato ai Dirigenti e formalizzato nei rispettivi *patti di servizio* e nell'Allegato operativo al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 e i risultati ottenuti al 31 dicembre.

Con l'individuazione di obiettivi di *performance* coerenti con le linee di valore pubblico e con gli obiettivi strategici dell'Agenzia definiti all'interno del PIAO, in continuità con gli obiettivi regionali stabili nel DEFR, viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione; appare dunque utile, ai fini di una più facile lettura e comprensione della Relazione, riportare una sintetica descrizione del contesto all'interno del quale si sono sviluppate le attività di ARPAL Umbria.

La Relazione è così articolata:

- **nella prima sezione** viene riportata una sintetica analisi del contesto socio-economico e del mercato del lavoro in Umbria nel 2025 (contesto esterno) e dell'assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria (contesto interno);
- **nella seconda sezione** viene descritto il ciclo della *performance* dell'Agenzia, dalla pianificazione strategica alla rendicontazione dei risultati oggetto della Relazione;
- **nella terza sezione** vengono riportati gli obiettivi strategici ed operativi di ARPAL Umbria 2025 - da cui consegue l'individuazione degli obiettivi di *performance* per i dirigenti formalizzati attraverso la sottoscrizione dei relativi Patti di servizio – e i risultati della valutazione e viene descritta l'attività di monitoraggio effettuata rispetto al processo di conseguimento degli obiettivi;
- **nella quarta sezione**, vengono riportate le tabelle riepilogative e le relazioni consuntive che illustrano i risultati conseguiti dai Servizi, rispetto agli obiettivi assegnati.

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Al fine di fornire un quadro più comprensibile dell'operato di ARPAL Umbria nell'anno di riferimento della presente Relazione e dei risultati maturati nonché per una valutazione complessiva del relativo livello di *performance*, è opportuno premettere alla rendicontazione sul grado di conseguimento degli obiettivi di valore pubblico e strategici definiti attraverso il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, in ossequio agli obiettivi regionali definiti dal DEFR, e dei conseguenti obiettivi di *performance* organizzativa e individuale assegnati alle unità organizzative e ai singoli dipendenti, una sintetica rappresentazione del contesto esterno e interno nel quale l'Amministrazione ha operato, rendendo concretamente apprezzabile il contributo della stessa rispetto alla missione istituzionale e ai fabbisogni della collettività.

L'analisi dei risultati in relazione al contesto assolve anche ad una funzione strategica di orientamento nella definizione della successiva programmazione, consentendo l'individuazione dei punti di forza e delle criticità che caratterizzano il quadro generale di riferimento in cui si colloca l'azione amministrativa. La Relazione rappresenta, inoltre, anche uno strumento di *accountability* nei confronti degli *stakeholder* dell'Agenzia.

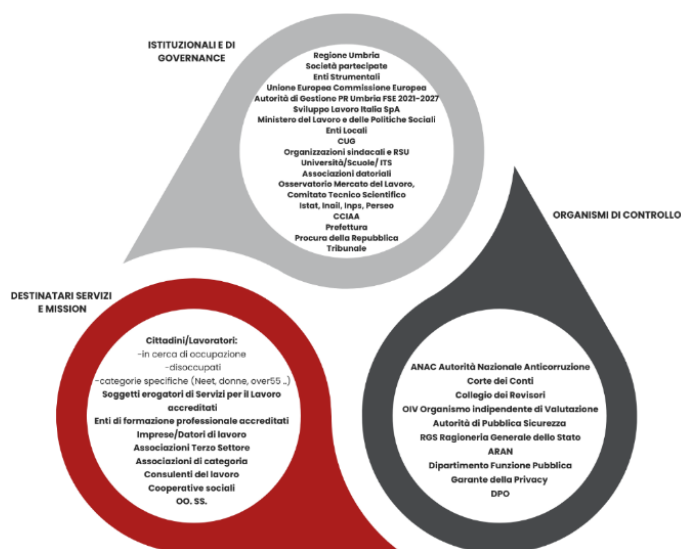


Fig 1 Stakeholders di ARPAL Umbria

1.1. Il contesto esterno

Il quadro economico-produttivo regionale

Nel 2025 l'economia umbra ha confermato il suo *trend* di crescita moderata che aveva già contraddistinto il 2024.

Il PIL, attestato secondo le stime più aggiornate disponibili tra lo 0,5% (Centro Studi Sintesi per CNA Umbria – dicembre 2025) e lo 0,6% (Banca d'Italia *Aggiornamento congiunturale* – novembre 2025), risulta in linea con la media nazionale, mentre l'attività del settore industriale, ha registrato volumi di fatturato e ordinativi minimamente positivi con incidenza anche sulla componente estera.

Nonostante un recupero nell'ultimo trimestre dell'anno, le esportazioni nel 2025 hanno registrato una diminuzione pari al -1% rispetto all'anno precedente, in controtendenza, come certifica l'Istat, rispetto al dato dell'Italia, che chiude in positivo del +3,3% e soprattutto rispetto al dato delle regioni del Centro, che nel complesso fanno registrare una media del +13,2%.

Complessivamente le aziende umbre hanno esportato all'estero beni e servizi per 5.810 milioni di euro contro i 5.867 dell'anno prima.

Il calo è da imputare, in particolare, al partner commerciale più importante della Regione, la Germania, che attraversa una delle fasi economiche più complesse degli ultimi anni e nei cui confronti il valore dell'*export* si è ridotto dai 973 milioni di euro del 2024 agli 882 del 2025, con un'incidenza soprattutto nel settore dei macchinari.

Nessuna variazione di rilievo si registra invece nei confronti degli altri Paesi UE, se non in positivo verso la Spagna, dove il balzo in avanti delle vendite, concentrato nel settore alimentare, è notevole e passa da 355 a 446 milioni. Nel complesso la diminuzione dell'*export* verso l'Unione si attesta al -1,4%, mentre verso i Paesi extra UE è pari al -0,4%.

Di rilievo, fuori dal mercato Europeo, la flessione generalizzata verso la Cina (-30 milioni) e il calo degli acquisti di prodotti della metallurgia dal Messico.

Per quanto riguarda gli USA, invece, dopo un andamento altalenante nel corso dell'anno a causa dei dazi imposti dall'amministrazione Trump, il 2025 si è chiuso sugli stessi livelli del 2024: il valore delle merci è stato pari a 734 milioni di euro appena 4 in meno rispetto all'anno prima.

Per quanto riguarda i settori, il quadro si presenta variegato. Da un lato emergono contrazioni rilevanti per settori quali l'agricoltura (-4,6% a fronte di una crescita delle regioni del Centro di +7,5 punti percentuali, con conseguente quota sul totale dell'*export* nazionale scesa sotto il 2%), la farmaceutica e la chimica medicinale (-13% contro il +43,8% complessivo del Centro), la produzione di metalli, con l'acciaio ternano che registra un calo del -7,5%, la produzione di macchinari e altre apparecchiature (-9,5%), la chimica contiene le perdite al -3,5%.

Dall'altro lato si registra la corsa continua del tessile e abbigliamento che supera il +9%, raggiungendo quasi il 3,5% del totale nazionale; la crescita dei prodotti in carta e della stampa (+15,5%) e del legno (+9,5%), mentre il settore dei mobili (+1%) mantiene la sua quota di mercato; l'alimentare cresce del +3%, mentre la produzione di autoveicoli raggiunge quasi il +10%.

L'incertezza alimentata dall'elevata instabilità geopolitica e dalle crescenti tensioni commerciali non ha frenato la propensione delle imprese umbre all'attività di investimento che, partita prudentemente, è cresciuta nel corso dei mesi su livelli sostenuti, fino a raggiungere, come attestato dalla della ricerca pubblicata a febbraio 2026 dal *Centro Studi Sintesi per CNA Umbria*, una variazione in termini reali rispetto all'anno precedente del +3,7%, nettamente superiore alla media nazionale del +2,4%.

Quanto sopra, nonostante la perdurante contrazione dei prestiti erogati al comparto produttivo regionale, in atto ormai da un triennio.

Negli ultimi dodici mesi il valore dei prestiti alle imprese umbre è diminuito, secondo quanto rilevato dallo stesso *Centro Studi Sintesi*, di 4,1 punti percentuali, attestandosi a 8.844 milioni di euro. La contrazione ha interessato soprattutto le imprese di piccola dimensione -7,2%, mentre per le medio grandi è stata del -3,3%.

Per quanto riguarda i settori, le aziende attive nell'edilizia sono state quelle maggiormente interessate dalla stretta -6,2%, seguite da quelle dei servizi -5,3% e dall'industria -3,3%, seppure dai dati provvisori della Banca d'Italia a fine anno risulterebbe un'inversione di tendenza nei confronti delle aziende manifatturiere.

Un fattore rilevante nella spinta agli investimenti è da individuarsi, al contrario, nella riduzione del costo del credito, connessa all'allentamento della politica monetaria avviato dalla metà del 2024: il tasso medio applicato ai finanziamenti connessi alle esigenze di liquidità, a giugno 2025 è sceso, infatti, di ulteriori 0,5 punti percentuali al 5,6%.

Il quadro di incertezza ha condizionato, invece, la ripresa dei consumi privati.

Dopo l'accelerazione rispetto al primo semestre del 2024, con la spesa delle famiglie a valori costanti cresciuta dell'1,2% (0,7 in Italia), i valori sull'intero anno hanno confermato le stime di Confcommercio, riportate dalla Banca d'Italia nell'*Aggiornamento congiunturale* di novembre, di una lieve espansione, in linea con quella del Paese, calcolata dal *Centro Studi Sintesi* nel +0,6%.

Nonostante la crescita del reddito nominale delle famiglie registrata nel primo semestre dell'anno, favorita dalla prosecuzione della fase espansiva dell'occupazione, (+3,6% rispetto al 2024 il valore dell'indicatore del reddito disponibile elaborato dalla Banca d'Italia), la dinamica del potere d'acquisto ha visto una leggera attenuazione rispetto al 2024, riflettendo un andamento dei prezzi più sostenuto, con lo stesso indicatore ITER-red cresciuto in termini reali dell'1,5%, a fronte del 1,7% nella media del 2024 (1%, nel complesso del Paese).

Dopo il deciso calo del biennio precedente, infatti, l'inflazione è tornata ad aumentare nei primi mesi del 2025, per poi stabilizzarsi. A settembre la variazione dei prezzi sui dodici mesi, misurata dall'indice

nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), si è collocata in Umbria all'1,6%, (in linea con il dato nazionale) contro lo 0,9% alla fine del 2024. La crescita è riconducibile essenzialmente ai rincari dei beni alimentari (3,1%) e dei servizi (2,7%), in particolare quelli ricettivi e della ristorazione (+3,6%).

L'andamento dei prezzi in Umbria tra il 2023 e il 2025 rilevato dal *Centro Studi Sintesi* ha fatto segnare un incremento medio del 2,5%, che arriva al 6% per servizi ricettivi e ristorazione, ma anche una diminuzione del 10,4% per le comunicazioni.

Il clima di fiducia, comunque, non sembra esserne stato particolarmente influenzato infatti almeno nei primi sei mesi del 2025, la crescita dei prestiti alle famiglie si è intensificata al 2,5% su base annua, in crescita di 1,5 punti percentuali rispetto alla fine del 2024.

Sul dato ha influito la ripresa dell'erogazione dei mutui per l'acquisto di abitazioni, cresciuta del 40,5% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, rafforzando la tendenza avviatasi nel secondo trimestre del 2024, che aveva consentito di chiudere l'anno con un +0,3 di compravendite, rispetto all'anno prima (fonte CCIAA).

Vi ha contribuito anche la ripresa dei prestiti personali per il credito al consumo che è cresciuto ancora di un ulteriore 5,5%. Le relative condizioni di indebitamento sono rimaste stabili e prossime alla media nazionale, con un costo pari all'8,6%.

Anche il clima di fiducia delle imprese rilevato dall'Istat è rimasto nel complesso stabile sui livelli pre-pandemia, nonostante prevalga la quota di aziende manifatturiere che dichiarano un livello di commesse "basso" piuttosto che "alto", per le componenti sia domestica sia estera e nonostante le attese su ordini e produzione facciano registrare un progressivo peggioramento.

L'analisi degli andamenti settoriali fa riferimento all'*Aggiornamento congiunturale* di novembre 2025 del *Rapporto sull'Economia dell'Umbria* della *Banca d'Italia* ed evidenzia preliminarmente come il settore delle costruzioni, nella prima parte dell'anno, abbia registrato un ristagno dell'attività edilizia. Sul risultato ha influito l'esaurimento degli effetti legati agli incentivi fiscali per la riqualificazione degli immobili residenziali (i limiti imposti per beneficiare del *Superbonus* fino alla fine dell'anno hanno incontrato le crescenti difficoltà delle famiglie ad accollarsi parte degli oneri di ricostruzione), associato al rallentamento dei lavori di ricostruzione degli edifici danneggiati dal sisma del 2016 (in particolare per quelli relativi ai danni di lieve entità, che vanno ad esaurirsi) e al rallentamento degli investimenti degli enti locali in opere pubbliche con l'approssimarsi della fine del PNRR. Questi ultimi nel primo semestre del 2025 hanno continuato a crescere, ma solo del 12% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (a fronte di un +35% circa del 2024 sul 2023).

Conseguentemente, dopo un lungo periodo di espansione le ore lavorate sono diminuite per il secondo semestre consecutivo. Secondo i dati dell'osservatorio statistico della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE), nella prima metà del 2025 la flessione è stata pari al 7,4% rispetto allo stesso periodo del 2024; il calo è stato molto più marcato che nella media nazionale (-0,7%).

Sono peggiorate, quindi, anche le aspettative delle imprese sui volumi di produzione per il 2025. Il ridimensionamento riguarda in particolare il comparto dei lavori pubblici.

Il mercato immobiliare ha mostrato, invece, segnali di ripresa: le contrattazioni di abitazioni sono aumentate del 14,8% rispetto al volume del primo semestre del 2024; quelle degli immobili non residenziali del 7,3%. La dinamica dei prezzi per le abitazioni ha registrato una crescita di 3,4 punti percentuali.

Nel terziario l'andamento è rimasto sostanzialmente positivo. Il settore, infatti, ha risentito in misura meno marcata della debolezza congiunturale, traendo beneficio dalla tenuta dei consumi (*infra*) e dal contributo fornito dal turismo, che ha confermato la fase di robusta espansione avviatasi dopo la fine della crisi pandemica.

Secondo i dati di Sondtel per Banca d'Italia, nei primi nove mesi dell'anno quasi quattro imprese su dieci hanno rilevato un aumento delle vendite a fronte di poco più di un quarto che ne ha indicato un calo. Nello stesso periodo oltre il 40% delle aziende ha registrato un incremento delle ore lavorate, seppure di lieve entità; le rimanenti hanno segnalato una stabilità.

Nei primi nove mesi dell'anno le presenze turistiche sono aumentate del 10% rispetto allo stesso periodo del 2024 (+2% in Italia), a conferma di una tendenza più vivace rispetto a quella osservata a livello nazionale.

La crescita ha continuato a interessare tutto il territorio regionale e a essere più marcata per i turisti stranieri e per le strutture extralberghiere (rispettivamente +17,4 e +12,2).

Nel complesso, nel 2025, le condizioni economiche e finanziarie del sistema produttivo regionale si sono confermate positive. In base ai dati di Sondtel, la quota di aziende che ritengono di chiudere in utile l'esercizio è rimasta stazionaria, a fronte di un calo dell'incidenza di quelle che prevedono una perdita.

Positivi e con una tendenza al consolidamento sono anche i dati riguardanti la demografia di impresa che evidenziano nel 2025 un aumento del numero di imprese, con un tasso di natalità netto (saldo fra iscrizioni e cessazioni in rapporto alle imprese attive) tornato positivo per la prima volta dopo oltre due anni (+273). L'andamento è imputabile sia alla crescita delle iscrizioni sia alla diminuzione delle cessazioni, con il divario rispetto ai tassi registrati nel Centro e nel complesso del Paese che si riduce. Il miglioramento ha interessato sia le società di capitale, in costante crescita di un ulteriore 3,3% nel saldo tra iscrizioni e cessazioni, che le altre forme giuridiche, in cui tuttavia continuano a prevalere le cessazioni.

Come emerge dai dati *Movimprese di Infocamere*, il numero di imprese umbre iscritte al Registro della Camera di Commercio a dicembre 2025 è pari a n. 90.231, con un tasso di crescita nell'anno (calcolato come rapporto percentuale tra il saldo tra iscrizioni e cessazioni nel periodo e lo *stock* delle imprese registrate ad inizio periodo) del +0,30%.

In termini assoluti il dato evidenzia ancora una riduzione di n. 740 unità rispetto all'anno precedente, ma più contenuta rispetto alle circa n. 2.000 unità perse annualmente sia nel 2024 che nel 2023.

Il dato più rilevante riguarda, tuttavia, il numero delle imprese attive che a dicembre 2025 inverte la tendenza e torna a crescere di oltre n. 200 unità rispetto alla fine dell'anno precedente, con un tasso di crescita dello 0,35%. Sono n. 77.777 le imprese attive in Umbria al 31.12.2025.

Di queste, n. 19.335 sono costituite nella forma giuridica della società di capitale e rappresentano il 24,9% del totale, una percentuale ancora lontana rispetto 34,9% della quota nazionale, ma in costante crescita negli ultimi dieci anni: era il 17% nel 2015, è salita al 21,1 nel 2020, ed era al 23,1% ancora nel 2023.

La forma giuridica di impresa individuale (n. 43.457 aziende attive, pari al 55,8% del totale) resta la spina dorsale dell'economia regionale e la microimpresa il modello prevalente.

Il 23% delle imprese opera nel commercio, mentre il 19,6% in agricoltura, una percentuale, quest'ultima di oltre 8 punti superiore alla media delle regioni del Centro e di oltre il 6% rispetto all'Italia. Nei servizi alle imprese opera in Umbria il 14,4% delle aziende, nelle costruzioni è attivo il 13,8% e nel turismo il 7,3%.

La tendenza al consolidamento delle imprese umbre, in un'ottica di maggiore competitività nazionale e internazionale - nella consapevolezza che un sistema produttivo troppo polverizzato tende a investire meno, innovare con più difficoltà e resistere meno alle crisi - emerge oltre che dalla maggiore propensione verso la forma giuridica della società di capitale anche da altri fattori, rilevati dai dati del Sistema camerale italiano, come, in particolare, la crescita dimensionale misurata in termini di addetti.

In Umbria nel 2025 la media del numero di addetti per impresa sale, infatti, a 3,7 rispetto al 3,5 del 2019 (+5,7, superiore al +5,0 dell'Italia e al +4,9 del Centro) e al 3,4 del 2015. In valori assoluti si passa da n. 279.220 nel 2019 a n. 287.471 oggi (+3,0%), restando sotto i livelli medi (Italia 4,3, Centro 4,5).

A trainare l'aumento sono soprattutto le piccole e medie imprese: nel decennio 2015-2025 le medie tra n. 100 e n. 249 addetti segnano un +35,8% di occupati; quelle tra n. 50 e n. 9 addetti +16,2%. Le piccole crescono con +18,2% (10-19 addetti) e +16,5% (20-49 addetti). Soffrono, invece le micro, mentre le grandi crescono, in media intorno al 6%.

Relativamente alla distribuzione degli addetti all'interno delle tipologie dimensionali delle imprese, si rileva che, nello stesso arco temporale 2015-2025, le micro scendono dal 40,7% al 34,7% degli occupati; le piccole salgono dal 23,2% al 26,1%; le medie dal 12,1% al 14,6%; le grandi dal 13,7% al 14,4%.

La tendenza al consolidamento emerge, infine, da un elemento di qualità: la maggiore crescita di dipendenti non familiari (+7,9% dal 2019 al 2025; in Italia +6,2%; al Centro +2,0%).

In Umbria al quarto trimestre 2025 si contano n. 19.687 imprese femminili attive pari al 25,3% del totale, una percentuale più alta rispetto alla media delle regioni dell'area Centro (24,1%) e a quella italiana (22,7%).

Rispetto al 2019 si registra una diminuzione di n. 881 unità (erano 20.568), pari a un calo del 4,3% più marcato rispetto al -1,7% nazionale. Tuttavia nello stesso arco temporale il numero degli addetti cresce complessivamente di +185 unità, pari al +0,4%. Conseguentemente sale anche la dimensione media delle imprese femminili umbre da 2,6 a 2,7 addetti per impresa, con un aumento del 4,8% sostanzialmente in linea con il dato nazionale del +4,9%. Crescono in particolare i dipendenti non familiari, che passano da n. 33.362 a n. 35.637 con una crescita del +6,8%, mentre gli addetti familiari scendono del -10,8% a un totale di n. 17.254.

Le imprese giovanili, quelle cioè in cui la partecipazione di persone “under 35” risulta complessivamente superiore al 50%, rappresentano il 7% del totale di quelle attive (5.439 in termini assoluti), una percentuale inferiore rispetto alla media delle regioni del Centro (7,7%) e a quella del Paese (8,5%).

Il numero delle imprese artigiane, secondo le rilevazioni della Camera di Commercio dell’Umbria su dati Unioncamere-Infocamere, continua a calare in Umbria con un impatto maggiore rispetto al resto d’Italia anche per effetto delle difficoltà di adattarsi a un mercato in cui tecnologia, formazione e nuove competenze sono ormai imprescindibili e non risulta agevole l’accesso a strumenti finanziari o reti di collaborazione.

Dal 2015 le imprese artigiane umbre sono scese da n. 21.948 a n. 19.365, con un calo del 11,8% rispetto al 8,5% medio italiano. Dal 2019 la riduzione è del 5,4% contro il 3,5 nazionale.

Calano, in particolare, i mestieri più tradizionali, come i falegnami, che nel biennio 2022-2024 passano da n. 279 a n. 263 (-5,7%) o gli elettricisti (da n. 862 a n. 820, -4,9%); mentre nello stesso periodo aumentano gli estetisti (da n. 579 a n. 615, +6,2%), i serramentisti (da n. 281 a n. 312, +11%), i tassisti (da n. 78 a n. 80, +2,6%).

Nello stesso biennio 2022-2024, mentre le imprese artigiane ICT in Italia sono aumentate del 5,4%, in Umbria sono rimaste nello stesso numero di 5.

Il quadro demografico

La dinamica demografica che ha interessato l’Italia e l’Umbria nei recenti anni post-pandemici è proseguita per molti versi in continuità anche nel biennio 2024-2025, confermando le maggiori criticità che caratterizzano la Regione rispetto al Paese.

Sulla base dei dati più aggiornati resi disponibili da Istat a marzo 2026, l’Italia nel suo complesso registra, insieme a un ulteriore calo della popolazione residente, che peraltro continua a invecchiare, la conferma di una dinamica naturale fortemente negativa - solo in parte attenuata da una politica migratoria in positivo - e la progressiva contrazione della dimensione media delle famiglie. A questi fattori si aggiungono il minimo storico di fecondità, un’ulteriore crescita della speranza di vita, l’aumento degli espatri dei cittadini italiani e il nuovo massimo di acquisizioni della cittadinanza italiana.

Relativamente alla regione Umbria, al 30 novembre 2025, la popolazione residente ammonta a n. 850.956 unità, in diminuzione di un ulteriore migliaio di residenti rispetto all'inizio dell'anno (851.954). Gli uomini sono n. 413.856 (48,5%), le donne n. 437.100 (51,5%).

I nati nel 2025, da gennaio a novembre, sono stati n. 4.053, in calo di qualcosa più di n. 300 unità rispetto allo stesso arco temporale del 2024, con un tasso di natalità che, se il trend fosse confermato sull'intero anno, scenderebbe di un ulteriore 0,7 rispetto al 5,5 per mille residenti del 2024, in linea con la diminuzione a livello nazionale (dal 6,3 al 5,5).

Il calo delle nascite si riflette, ovviamente, anche sulla dinamica naturale (saldo tra nascite e decessi) ma non ne determina un andamento negativo per effetto di un'ulteriore diminuzione del numero di decessi di oltre n. 300 unità. Il saldo naturale nel periodo gennaio-novembre 2025 risulta, quindi, in miglioramento rispetto all'anno precedente, passando da -5.351 del periodo gennaio-novembre 2024 (-5.861 sull'intero anno) a -5.249 unità nello stesso periodo del 2025.

Anche i saldi migratori registrano un ulteriore miglioramento nel 2025 (+4.657 residenti nel periodo gennaio-novembre) rispetto alla tendenza dell'anno precedente (+4.368 residenti nello stesso periodo 2024).

Vi ha influito in maniera determinante il saldo migratorio con l'estero, che ribalta l'andamento in diminuzione fatto segnare nel 2024 registrando +4.441 unità nei primi 11 mesi, rispetto a +3.756 dello stesso arco temporale del 2024. In particolare, a fronte di un numero di nuove iscrizioni in anagrafe sostanzialmente stabile intorno alle n. 6.500 unità, si registra un numero di emigrati per l'estero che scende di oltre n. 700 unità, passando da n. 2.790 di gennaio-novembre 2024 a 2.090 dello stesso periodo 2025.

Il dato è particolarmente significativo se considerato in raffronto al *boom* delle emigrazioni verso altri paesi che nel 2024 ha investito l'Italia intera, con un incremento del 20,5% rispetto al 2023 (pari a 191.000 unità), di cui l'82% ha riguardato cittadini italiani. Per l'Umbria il dato 2024 era valso n. 508 unità e un aumento del 22,3%, di cittadini umbri interessati dal fenomeno.

Il saldo migratorio interno, cioè quello con Comuni di fuori regione, pur restando in segno positivo evidenzia una riduzione di circa n. 400 unità (+216 nel periodo gennaio-novembre 2025).

Ulteriori indicatori demografici sono disponibili con l'aggiornamento al 1 dicembre 2025 e vengono di seguito riportati così come tratti dal DEFR della Regione Umbria 2026-2028 su dati Istat.

Nel 2024, l'aspettativa di vita alla nascita è cresciuta ancora rispetto al 2023 (83,7) e ha raggiunto 83,9 anni (82 per gli uomini e 85,9 per le donne), contro 83,4 della media italiana.

Tale fattore, in combinazione con il regime di denatalità e bassa fecondità di cui si è detto, continua a determinare il progressivo invecchiamento della popolazione e ad acuire ulteriormente lo squilibrio intergenerazionale (aumento del numero di anziani e contemporanea riduzione del numero dei più giovani).

Al 1° gennaio 2025, la popolazione over 65 ammonta a n. 232.730 persone (il 27,3% del totale; in aumento rispetto al 2024 di n. 2.056 unità, +0,9%), con n. 415 ultracentenari. Gli individui in età lavorativa (15-64 anni) sono n. 524.839 (il 61,6%; -758 umbri, -0,1%), mentre i minori di 14 anni sono n. 94.385 (11,3%; -2.412 giovani; -2,5% rispetto all'anno precedente).

Conseguentemente, l'indice di vecchiaia, l'indicatore che quantifica il numero di anziani presenti ogni 100 bambini, sale al 246,6% (era 238,3% al 1° gennaio 2024), a fronte del valore medio nazionale del 207,6% e del Centro del 220,1%. Questo significa che vivono in Umbria quasi 25 over 65 ogni 10 bambini tra 0 e 14 anni, collocando la Regione al quinto posto tra le più "anziane" d'Italia (preceduta da Liguria, Friuli Venezia Giulia, Molise e Sardegna).

Si registra inoltre l'ulteriore crescita dell'età media della popolazione in Umbria (48,4) come in Italia (46,8).

L'inasprimento degli squilibri generazionali (aumento del numero di anziani e contemporaneamente riduzione del numero dei più giovani), sta producendo effetti significativi sul valore aggiunto regionale e sul sistema previdenziale, mettendo sempre più in difficoltà la sostenibilità del sistema socio-economico umbro.

Infatti, l'indice di dipendenza strutturale della popolazione (ovvero il carico sociale ed economico della popolazione non attiva - 0/14 anni e over 65 - su quella attiva - 15/64 anni) ha raggiunto il 62,3% (in Italia è del 57,8%): il che significa che 100 persone potenzialmente occupabili dovrebbero sostenere, oltre loro stesse, più di 62 persone in età non lavorativa.

L'indicatore di dipendenza degli anziani rispetto alle persone in età lavorativa è salito, invece, al 44,3%, con una crescita di un ulteriore 0,5% rispetto al 2024 (in Italia è al 39%).

Tab. 1 Indicatori di struttura della popolazione – valori al 1° gennaio 2025

		2022	2023	2024	2025*
Indice di dipendenza strutturale (%): rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e ≥65 anni) e la popolazione in età attiva (15-64 anni)	Italia	57,5	57,4	57,6	57,8
	Centro	58,4	58,2	58,2	58,3
	Umbria	62,6	62,3	62,3	62,3
Indice di dipendenza degli anziani (%): rapporto percentuale tra la popolazione ≥ 65 anni e più e la popolazione in età attiva (15-64 anni)	Italia	37,5	37,8	38,4	39,0
	Centro	38,8	39,0	39,5	40,1
	Umbria	43,2	43,4	43,9	44,3
Indice di vecchiaia (%): rapporto percentuale tra la popolazione ≥65 anni e oltre e la popolazione di età 0-14 anni	Italia	187,6	193,1	199,8	207,6
	Centro	197,9	204,1	211,7	220,1
	Umbria	222,8	229,8	238,3	246,6
Età media della popolazione (anni): età media della popolazione detenuta a una certa data espressa in anni e decimi di anno	Italia	46,2	46,4	46,6	46,8
	Centro	46,8	47,0	47,2	47,5
	Umbria	47,8	48,0	48,2	48,

(*) valori provvisori

Fonte: Istat

Il Benessere equo e sostenibile dei territori (BesT) in Umbria

Lo scorso dicembre l'Istat ha diffuso la terza edizione dei report regionali sul benessere equo e sostenibile dei territori (BesT), l'indagine volta ad approfondire le conoscenze sulla distribuzione del benessere nelle diverse aree del Paese, valutandone le disuguaglianze in relazione a specifici profili.

Il report analizza le condizioni di regioni e province, con riferimento a diversi domini (salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione dei tempi di vita; benessere economico; condizioni economiche degli individui, relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; innovazione, ricerca e creatività; qualità dei servizi; reti di aiuto, percezione di sicurezza, soddisfazione per la vita) e relativi indicatori, in relazione ai quali evidenzia i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, oltre alle evoluzioni recenti.

Per quanto riguarda l'Umbria, il quadro d'insieme del report BesT 2025 evidenzia che su n. 60 indicatori analizzati, il maggior numero di valori colloca la regione in una posizione di vantaggio, ovvero su livelli di benessere significativamente superiori alla media nazionale, mentre meno numerosi sono quelli che segnalano svantaggi.

Le differenze tra le due province sono contenute: entrambe hanno lo stesso numero di indicatori in svantaggio (n. 15) e anche il numero di indicatori in vantaggio è simile n. 31 Perugia, n. 32 Terni; per entrambe i vantaggi più significativi sono n. 14.

Focalizzando l'attenzione sui domini riconducibili all'ambito di competenza di ARPAL Umbria, emerge che le *performance* migliori continuano ad osservarsi nel dominio *Istruzione e formazione*, nel quale tutti i n. 9 indicatori presentano per l'Umbria risultati migliori rispetto a quelli della media delle regioni italiane e in 8 casi su 9 anche migliori della media delle regioni del Centro. Anche nelle due province i risultati dei diversi indicatori non scendono mai al di sotto dei livelli di benessere rilevati dalla media nazionale.

Nel confronto territoriale, i risultati migliori, senza rilevanti differenze tra le province, si osservano per la quota di persone con almeno il diploma (25-64 anni), che nel 2024 nella regione è pari al 75,9% (+9,2 punti percentuali in confronto all'Italia, +3,7 rispetto al Centro), in ulteriore aumento rispetto alla rilevazione sul 2023 del report BesT precedente (73,7).

Un risultato significativo si osserva anche per il passaggio all'università, con il 59,8% dei neodiplomati che nel 2022 si sono iscritti all'università (51,7 in Italia, 57 al Centro).

Anche la quota di giovani che non lavorano e non studiano (NEET), pari al 10,1% nel 2024 (10,5% nel 2023) posiziona la regione in ampio vantaggio rispetto al 15,2% dell'Italia e al 12,9% del Centro.

Risultati più contenuti, ma significativi, con apprezzabili differenze tra le province, si registrano per la quota di laureati (25-39 anni) che nel 2024 in Umbria è pari al 35,3 % (Italia 30,9%) e per la partecipazione alla formazione continua (11,7% in Umbria e 10,4% in Italia). Per queste due misure, la

provincia di Perugia registra i risultati migliori, mentre quella di Terni non si discosta significativamente dalla media italiana.

Per quanto riguarda l'indicatore relativo alla *Partecipazione alla formazione continua* è importante evidenziare tuttavia come in Umbria, quanto sul territorio nazionale, si sia registrata una contrazione considerevole rispetto al 2023 (Umbria -2,5%), un dato da tenere sotto osservazione rispetto ad un'eventuale tendenza, anche in considerazione dell'importanza della *life long learning* nella mitigazione degli impatti delle transizioni in atto sul mercato del lavoro.

Nel dominio *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, tre indicatori del mercato del lavoro, nel 2024, collocano la Regione in posizione migliore rispetto alla media italiana, senza differenze di rilievo tra le province: si tratta in particolare, del tasso di occupazione (20-64 anni) che è pari a 73,4% (+6,3 punti percentuali rispetto all'Italia, +1,5 rispetto al Centro); del tasso di mancata partecipazione al lavoro, che è pari all'8,2% (Italia 13,3%, Centro 9,5%) e del tasso di mancata partecipazione al lavoro dei giovani (15-29 anni) che si attesta al 17,1% (Italia 25,7%, Centro 20,3%), che, come avremo modo di vedere nel prosieguo, risultano, insieme ad altri, in ulteriore miglioramento nel 2025. Mentre la Regione non si discosta in maniera significativa dall'Italia per il tasso di occupazione giovanile (35,6% l'Umbria, 34,4 l'Italia, 35,7 il Centro).

Si registra una situazione di forte svantaggio rispetto all'Italia per l'indicatore del tasso di infortuni mortali e inabilità permanente riferiti al 2023, ultimo anno preso in esame, pari a 17,8 infortunati per 10 mila occupati in Umbria a fronte degli 11,0 dell'Italia.

La generale tendenza negativa della Regione rispetto agli infortuni sul lavoro è ribadita dal "Rapporto annuale regionale 2024 Umbria" dell'INAIL che evidenzia come in Umbria siano state rilevate complessivamente n. 10.465 denunce di infortuni, in aumento del 3,69% rispetto al 2023, molto di più rispetto alla crescita dello 0,42% del dato nazionale (n. 592.882).

Si registra, inoltre, che nell'ultimo anno le denunce di infortuni con esito mortale non sono aumentate, attestandosi a n. 25 (1 caso in più rispetto al 2022 e 1 in meno rispetto al 2023), di cui n. 21 avvenuti in occasione di lavoro (+3 casi rispetto al 2022, -1 rispetto al 2023) e n. 4 in itinere (-2 rispetto al 2022, lo stesso numero del 2023). A livello nazionale le denunce di infortuni con esito mortale sono state n. 1.202, 91 in meno rispetto al 2022 e 1 in più rispetto al 2023. Con riferimento alla modalità di accadimento, sono state n. 894 le denunce di infortuni in occasione di lavoro (-55 casi rispetto al 2022, -29 rispetto al 2023) e n. 308 quelle in itinere (-36 casi rispetto al 2022, +30 rispetto al 2023).

Gli indicatori provinciali del dominio *Innovazione, ricerca e creatività* confermano il quadro critico del Report 2023 attestandosi più di frequente al di sotto della media italiana: in particolare la propensione alla brevettazione e gli addetti nelle imprese culturali sono significativamente inferiori rispetto alla media nazionale in entrambe le province.

Relativamente all'ambito di competenza dell'Agenzia, si registra un tasso migratorio dei giovani laureati (25-39 anni) che conferma la bassa capacità dell'Umbria di attrarre e trattenere capitale

umano giovane e qualificato. Dopo il -12,2 per mille del 2022, anche nel 2023 il saldo è fortemente negativo e registra una perdita di 14,7 giovani laureati ogni mille residenti di pari età e livello di istruzione per trasferimento all'estero o in altra regione italiana. Il tasso della provincia di Terni scende ulteriormente a -23,5 per mille.

Rispetto all'anno precedente il Report registra nel 2023 un peggioramento di questo indicatore, seppure in misura molto più contenuta, anche per l'Italia (da -4,5 a -6,2) e per la ripartizione Centro (da +4,3 a -0,1).

I nuovi dati Istat evidenziano che in Umbria nel 2024 hanno scelto di cancellare la residenza per stabilirsi definitivamente all'estero n. 722 laureati (in misura maggiore, pari a 165, nella fascia 25-39 anni), contro i n. 446 del 2023. Un incremento del 61,9% che spazza via il precedente massimo di 522 del 2020. Il dato nazionale è altrettanto impressionante n. 48.086 laureati italiani hanno lasciato definitivamente il Paese contro i n. 37.114 del 2023, un aumento del 29,5%.

Contestualmente i laureati rientrati in Umbria dall'estero nel 2024 sono stati solo n. 174 contro i n. 202 del 2023, un saldo negativo, quindi, di 548 unità: per ogni quattro laureati umbri che partono, uno soltanto rientra.

In Italia le iscrizioni dall'estero sono state n. 13.083, con un calo del 13,4% rispetto all'anno precedente, con un saldo negativo di -35.003.

I dati cumulati del periodo 2015-2024 per l'Umbria parlano di n. 4.380 uscite e n. 1.760 ingressi per un saldo di n. 2.620 laureati, in Italia il saldo negativo è stato di -179.177.

Per quanto riguarda il dominio *Benessere economico*, nel 2023 ultimo anno disponibile, un solo indicatore posiziona la regione in svantaggio rispetto all'Italia. Si tratta della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti che si attesta sui 20.993 euro contro i 23.630 euro della media nazionale e i 22.987 della media del Centro, facendo registrare un allargamento del divario rispetto all'anno precedente. Tutte le altre misure non si discostano significativamente dalla media nazionale: l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici nel 2023 raggiunge in regione i 21.683 euro, un livello comunque inferiore a quello del Centro (22.852 euro), ma la quota di pensionati con reddito pensionistico di basso importo (8,7%) resta in linea con entrambe le medie di confronto, così come il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (0,5% in regione, nel Centro e in Italia nel 2024).

Povertà e disagio economico sociale

L'ultimo report dell'Istat sulla povertà in Italia pubblicato il 14 ottobre 2025, con riferimento all'anno 2024, certifica che la percentuale delle famiglie in condizione di povertà nel nostro Paese è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2023.

Il dato riguarda sia le condizioni di povertà assoluta, che accerta l'incapacità di una famiglia di sostenere una spesa minima mensile ritenuta necessaria per l'acquisto di beni e servizi essenziali ed evitare gravi forme di esclusione sociale (la soglia varia, per costruzione, in base alla dimensione della famiglia, alla sua composizione per età, alla regione e dimensione del comune di residenza), che quelle di povertà relativa, che considera, invece, lo stato di una famiglia che, pur avendo accesso ai beni e servizi essenziali, può condurre un tenore di vita significativamente inferiore rispetto a quello della maggior parte delle famiglie italiane e sostenere una spesa mensile pari o inferiore al valore della soglia di povertà relativa, che si differenzia per numero di componenti (spesa media per persona nel Paese, ovvero spesa pro-capite, che si ottiene dividendo la spesa totale per consumi delle famiglie per il numero totale dei componenti).

Per quanto riguarda la povertà assoluta, l'Istat fissa la soglia per un nucleo con un solo componente in Umbria nel 2024 a € 817,51 in un grande comune, che sale a € 834,41 in uno piccolo (rispettivamente € 820 e € 840 nel 2023), mentre fornisce i dati sul numero di famiglie in questa condizione per macro aree del Paese. Il Centro Italia si conferma la zona geografica con l'incidenza più bassa di povertà assoluta, che affligge comunque 349.000 famiglie, pari al 6,5% (2,2 milioni è il dato complessivo del Paese, pari al 8,4% di quelle residenti).

Relativamente alla povertà relativa (soglia per una famiglia composta da una sola persona pari a € 730,84, da due persone € 1.218,06 e via a crescere), in uno scenario di sostanziale stabilità nel Paese, l'Istat certifica un peggioramento per l'Umbria. Nel 2024, infatti, l'incidenza di povertà relativa familiare è aumentata di 0,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente attestandosi all'8,4%, percentuale inferiore rispetto alla media dell'Italia, pari al 10,9% (in crescita dello 0,3%), ma superiore alla media del Centro (6,5%).

Anche l'Incidenza di povertà relativa individuale, ossia di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti, è cresciuta rispetto al 2023, arrivando al 10,7% dal 9,9%. Una crescita di 0,8 punti percentuali, maggiore di quella del Centro, che con una crescita pari allo 0,2% raggiunge il 9,6%, e anche dell'Italia, in cui l'incidenza della povertà relativa individuale cresce dello 0,4% e arriva al 14,9%.

In questo quadro, come rilevato dalla Banca d'Italia nell'*Aggiornamento congiunturale Economia dell'Umbria* dello scorso novembre, nel 2025 sono state intensificate a livello nazionale le misure di sostegno alle famiglie.

La legge di bilancio per il 2025, infatti, ha allentato i criteri di accesso e di calcolo dell'assegno di inclusione (AdI) e del supporto per la formazione e il lavoro (SFL), innalzando le soglie ISEE e di reddito familiare. Queste variazioni normative hanno contribuito all'ampliamento della platea dei beneficiari e all'incremento degli importi medi erogati.

Nel giugno del 2025 l'AdI ha raggiunto circa n. 5.500 famiglie umbre e n. 10.500 individui, un decimo in più rispetto ai corrispondenti valori dello scorso anno; l'importo medio mensile erogato è stato di

661 euro (596 euro nel 2024). Nel primo semestre dell'anno, l'SFL è stato percepito per almeno una mensilità da n. 580 individui, lo 0,1% della popolazione di età compresa tra i 18 e i 59 anni.

L'assegno unico e universale (AUU), che in Regione ha raggiunto il 95% degli aventi diritto, tra gennaio e luglio, è stato corrisposto per almeno una mensilità a oltre n. 87.000 famiglie (relativamente a circa n. 134.000 figli con meno di 21 anni o con disabilità grave); l'importo medio mensile percepito per figlio è stato di 172 euro, un valore in linea con la media italiana.

Sicurezza e legalità

Secondo i dati del "Rapporto Annuale 2024" dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia, le segnalazioni di operazioni sospette (SOS), informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, ricevute nell'anno 2024, sono in linea con gli anni precedenti; la distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale novità. L'Umbria registra un totale di n. 1.366 segnalazioni con un in lieve aumento (+31) rispetto al dato del 2023, posizionandosi tra le regioni a più bassa incidenza (0,9% del totale).

Secondo i dati diffusi dall'Ufficio centrale di statistica del Ministero dell'Interno, sono n. 30.098 i delitti denunciati in Umbria dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante il 2024 (l'1% del totale nazionale), 1.004 in più rispetto all'anno precedente. Il tasso di delittuosità è di n. 3.401 denunce ogni 100.000 abitanti, inferiore al dato del Centro (4.547) e a quello nazionale (3.969), in aumento rispetto al 2022 del 4,5%. Le denunce per furto sono n. 11.054 e rappresentano il 36,7% del totale, seguono con il 16,1% le truffe e le frodi informatiche e i delitti informatici (4.848) e con il 12,3% i danneggiamenti.

In Umbria, secondo i dati Istat, nel 2024, ultimo dato disponibile, la durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i Tribunali ordinari è pari a 401 giorni, in diminuzione rispetto ai 449 del 2023, mentre la media italiana è di 447 e del Centro di 404.

Dagli ultimi dati di rilevazione Istat disponibili, i lavoratori non regolari in Umbria nel 2023 sono circa n. 37.000 con un tasso d'irregolarità nell'occupazione del 9,8% rispetto al 10,3% del Centro e al 10% dell'Italia. Il tasso d'irregolarità in Umbria è diminuito rispetto agli anni precedenti al 2020 ed è in linea con gli ultimi tre anni: 9,8% nel 2021, 9,5% nel 2022 e 9,8% nel 2023.

Il quadro sul mercato del lavoro

In un contesto di sostanziale stagnazione dell'economia regionale, fortemente condizionata dalla situazione di incertezza sugli scenari internazionali, il mercato del lavoro in Umbria nel 2025 ha proseguito con l'andamento positivo che aveva già contraddistinto l'anno precedente.

I dati riportati nella piattaforma *Istatdata* dell'Istituto nazionale di statistica evidenziano che nel corso dell'anno il numero di occupati è cresciuto di un ulteriore 1,3% sul 2024, in linea con la crescita

registrata nel Paese, ma molto più della media delle regioni del Centro (0,5%), raggiungendo quota 378.000 unità.

Tra i macro settori economici, l'aumento ha interessato in particolare l'agricoltura, dove si registrano nella media dell'anno 2mila occupati in più (+20%) e le costruzioni (+3.000 pari a +12,5%). È cresciuta del 2,6% anche l'industria in senso stretto, che raggiunge quota 78mila occupati.

Una riduzione del 1,1% ha riguardato, invece, il totale dei servizi privati, che registra complessivamente la perdita di circa 3mila unità, trainata in negativo dal comparto commercio e recettività che cede il 5%, lasciando per strada un totale di oltre 4mila lavoratori.

I servizi, comunque, con oltre 261mila occupati continuano a rappresentare di gran lunga il settore di riferimento del mercato del lavoro umbro.

Come l'anno 2024, l'incremento è stato più intenso per la componente femminile, che con +1,7% raggiunge quota 172mila unità e per i lavoratori autonomi, che arrivano a 89mila (+7,2%).

La componente dei lavoratori dipendenti, viceversa, segna il passo restando pressoché stabile a quota 289mila, con il dato rilevante, tuttavia, della crescita di 4mila assunzioni di tempi indeterminati (+1,6%), a scapito di altrettante assunzioni a termine. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono in totale di n. 245mila.

Continua il calo delle assunzioni in apprendistato che nei primi 9 mesi del 2025, secondo gli ultimi dati disponibili dell'*Osservatorio statistico sul mercato del lavoro* dell'INPS sono state soltanto 4.494, in calo di un ulteriore -6% rispetto allo stesso periodo del 2024.

I dati dell'Osservatorio aiutano anche a confermare la tendenza alla crescita del numero di occupati sopra evidenziata alla luce dell'andamento delle assunzioni e delle cessazioni relativamente ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo nel periodo gennaio-settembre. Si rileva un lieve aumento delle assunzioni (+0,6%) e una riduzione delle cessazioni (-0,7%) nel confronto con il medesimo periodo del 2024. Il saldo delle "assunzioni nette", depurate quindi da cessazioni e trasformazioni, è di circa 9.300 unità (di cui n. 5.500 assunzioni a tempo indeterminato e n. 1.400 a tempo determinato) ed è risultato in linea con l'anno precedente, seppur caratterizzato da un maggior ricorso alle trasformazioni di rapporti a termine. Il miglioramento è stato diffuso tra tutte le classi di età e le tipologie contrattuali, ad eccezione, come detto, dell'apprendistato; alla crescita delle assunzioni nette per le imprese fino a 15 addetti si è contrapposto il calo per quelle di maggiori dimensioni.

Il tasso di occupazione (15-64 anni) ha raggiunto il 69,1% (dal 68% del 2024), un valore superiore alla media delle regioni italiane (62,5%) e, in particolare, anche di quelle del Centro (66,9%) dove cresce soltanto di qualche decimale.

Anche la partecipazione al mercato del lavoro ha registrato un ulteriore incremento sia in termini assoluti che per quanto riguarda la fascia 15-64 anni. In quest'ultima, le forze lavoro, infatti, sono cresciute di 4.000 unità e raggiungono quota 378.000 (+1,1%); anche in questo caso più intensamente

di quanto si registra in Italia e nel Centro dove sono rimaste sostanzialmente stabili. Conseguentemente il tasso di attività (15-64 anni) segue la stessa dinamica e in Umbria aumenta al 72,5% (+1%), mentre resta al 70,5% al Centro e al 66,7% in Italia.

L'incremento è trainato esclusivamente dalla maggiore partecipazione dell'universo femminile (+4.000 unità, pari a un +2,4%), con un tasso di attività in crescita del 1,8%, fino a raggiungere il 66,8%, mentre quello maschile, al 78,2%, risulta stabile.

Il numero di persone attivamente in cerca di occupazione (15-64 anni) rimane stabile in totale a 18mila (le donne sono 10.000), diminuendo di circa mille unità rispetto al 2024 soltanto tra gli uomini.

Ne deriva una riduzione del tasso di disoccupazione di due decimali di punto rispetto al 2024, leggermente meno dello 0,3% della media delle altre regioni italiane e della ripartizione Centro, attestandosi comunque ben al di sotto dei relativi valori medi (4,7% contro il 6,3% dell'Italia e il 5,1% del Centro).

Il tasso di disoccupazione riferito esclusivamente alla componente femminile, tuttavia, va nella direzione opposta e nella regione cresce al 5,7% (+0,3% rispetto al 2024), mentre cala tra lo 0,6 e lo 0,7 per cento nelle altre ripartizioni, nelle quali, comunque, il valore non è in definitiva migliore di quello umbro (Italia 6,9%, Centro 5,7%). Il tasso di disoccupazione maschile è del 3,7% (-0,8%).

Contemporaneamente, sono diminuiti di circa 3 mila unità in un anno anche gli inattivi, che in media nel 2025 si attestano a 356.000. Il dato evidenzia la maggiore propensione alla ricerca attiva del lavoro da parte delle donne e si lega a quello in crescita riferito al tasso di disoccupazione tra queste ultime: infatti, la diminuzione riguarda esclusivamente la componente femminile (sono 207.000 in media le donne in condizione di inattività, 5.000 in meno rispetto al 2024) mentre il numero degli inattivi tra gli uomini cresce di mille unità a quasi 149mila.

I dati sull'andamento complessivo del mercato del lavoro sopra illustrati per il 2025 non sono altrettanto positivi per quanto riguarda i giovani, in Umbria come nell'intero Paese.

I giovani occupati della fascia 15-24 anni aumentano in regione di mille unità rispetto al 2024 (+6,6%) e raggiungono quota 16mila, con un tasso di occupazione del 19,4% (+0,1%) nettamente superiore al 17,3% della media delle regioni del Centro e al 17,9% dell'Italia, in cui cala rispettivamente del 3,2% e del 1,8%.

Tuttavia, se l'analisi si allarga alla fascia 15-34 anni l'andamento diventa negativo anche in Umbria, dove gli occupati si riducono di 2mila unità (-2,5%) scendendo a quota 76mila, mentre in Italia la riduzione è del -2% e al Centro del -4,2%.

Il tasso di occupazione relativo, scende quindi di un punto percentuale sia in regione che per quanto riguarda l'Italia, attestandosi rispettivamente al 46,7% e al 43,9%, mentre al Centro si riduce del -2,1% al 45,3%.

Il tasso di attività segue lo stesso andamento aumentando di mezzo punto percentuale tra 15 e 24 anni fino a raggiungere quota 23,8%, superiore di oltre un punto rispetto al dato italiano e di 2,5 punti

rispetto al Centro. Diminuisce, viceversa, di quasi un punto nella fascia più ampia 15-34 anni, fermandosi al 51,6% contro il 50,5% del Centro e il 49,6 dell'Italia.

Aumentano i disoccupati, con un tasso di disoccupazione che raggiunge il 18,7% (+1,6%) nella fascia 15-24 e il 9,6% (+0,5%) fino ai 34 anni, valori che si avvicinano sensibilmente a quelli delle *aree benchmark*.

Nonostante questo, il numero degli inattivi rimane stabile a 61.000 di media nella fascia 15-24 anni, equamente ripartiti tra maschi e femmine, mentre cresce di 2.000 unità e raggiunge quota 79.000 se la fascia si allarga fino a 34 anni. Il dato è sostanzialmente coerente con la tendenza registrata in Italia.

Particolarmente positivo è, invece, il dato sui giovani non impegnati in alcuna attività lavorativa, di istruzione o formazione (**NEET**), che calano di oltre 2mila unità nella fascia 15-29 anni attestandosi attorno a quota 10.000 (-16,6%). La percentuale di NEET sul totale della popolazione residente della fascia 15-29 anni scende dal 10 al 8%.

Il ricorso agli **strumenti di integrazione salariale** è tornato a diminuire. Nel corso del 2025 sono state autorizzate circa 5,6 milioni di ore tra Cassa integrazione guadagni (CIG), in calo del 12,3% rispetto all'anno precedente. La riduzione della CIG è stata particolarmente marcata nel comparto dell'alimentare (-83%), del legno (-74%), della chimica, della gomma e della plastica (-47%), a fronte degli aumenti registrati per l'industria dell'abbigliamento (49%), il commercio in generale (26,4%) e l'edilizia (9,6%). Tra gennaio e agosto sono state presentate circa n. 18.600 domande di indennità di disoccupazione (nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpI), un valore sostanzialmente in linea con quello rilevato nello stesso periodo del 2024.

1.2. Il contesto interno: assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria

Ruolo e funzioni

L'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) è stata istituita con legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1, modificata dalla L.R. 10 luglio 2021 n. 11, quale ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L'Agenzia opera quale centro di competenza tecnica, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e gli standard di servizio e secondo gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale e compone un sistema integrato finalizzato alla gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione e all'erogazione delle relative prestazioni a cittadini e imprese.

Le funzioni fondamentali dell'Agenzia, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale, sono incentrate, quindi, sul governo e la direzione dei servizi pubblici per l'impiego e sul coordinamento della rete regionale delle politiche per il lavoro e della formazione, attraverso la pianificazione e attuazione di interventi destinati a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, al fine di assicurare ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze e ai lavoratori il sostegno all'inserimento e al reinserimento lavorativo.

L'Agenzia svolge inoltre le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa anche dalla programmazione regionale. In tale ambito ricopre un ruolo strategico nel sistema di governo regionale in qualità di Organismo intermedio delegato dall'Autorità di Gestione per l'attuazione del PR Umbria FSE+ 2021-2027, ai sensi della D.G.R. n. 1318 del 14.12.2022 e in qualità di Organismo Intermedio del Programma Nazionale "Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027".

Di particolare rilevanza, altresì, il ruolo di soggetto delegato all'attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) nell'ambito della Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la gestione come soggetto attuatore, insieme alla Regione, dell'Investimento Piano di Potenziamento Centri per l'Impiego nell'ambito della Missione 5, Componente 1 Investimento 1.1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'attività di ARPAL Umbria è regolata dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale - a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) - e dai propri organi interni, oltre che dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

Governance

La legge istitutiva prevede, agli artt. 18-20, i seguenti organi istituzionali dell’Agenzia:

- **il Presidente** che ha la rappresentanza legale di ARPAL Umbria e presiede il Consiglio di amministrazione;
- **il Consiglio di amministrazione** composto dal Presidente e due componenti che, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi di ARPAL Umbria e delibera su proposta del Direttore i seguenti atti: il regolamento di organizzazione, il piano annuale di attività in coerenza con la programmazione regionale, la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale, l'articolazione organizzativa, il regolamento di contabilità, il bilancio preventivo e il relativo assestamento, il conto consuntivo e la relazione annuale sulle attività svolte;
- **il Direttore**, al quale compete la responsabilità della realizzazione degli obiettivi di ARPAL Umbria, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione. Il Direttore esercita anche i poteri di direzione e controllo interno dell’Agenzia con la relativa responsabilità dell'organizzazione e della gestione.
- **il Collegio dei revisori**, il medesimo nominato per la Giunta regionale, con funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria di ARPAL Umbria.

L’Agenzia, ai sensi dell’art. 23, della L.R. n. 1/2018, si avvale inoltre dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria.

Commissario Straordinario

Con Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 la Giunta regionale ha disposto la revisione della L.R. n. 1/2018, con particolare riguardo alla definizione di un nuovo assetto istituzionale, organizzativo e delle funzioni di ARPAL Umbria. A tal fine, per garantire il regolare funzionamento dell’Agenzia, nelle more del completamento del processo di riforma, ha nominato, ai sensi della ai sensi dell’art. 17-bis della L.R. 11/95, quale Commissario Straordinario, il Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura e Agenda Digitale al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, altresì, il mandato di predisporre una proposta della riforma suddetta, dell’articolazione organizzativa dell’Ente e del relativo Regolamento di organizzazione¹. L’incarico è stato conferito con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025 e alla data del 31.12.2025 è ancora in essere per effetto di atto di proroga disposta con Deliberazione della

¹ La proposta di Disegno di legge di revisione della L. n. 1/2018 era ancora in corso di adozione da parte della Giunta Regionale, una bozza di proposta è stata infatti illustrata alla delegazione trattante di parte sindacale di ARPAL ed ai Dirigenti in data 24.11.2025; con deliberazione del Consiglio regionale del 23.04.2026 è stata definitivamente approvata la riforma della L. 1/2018.

Giunta Regionale n. 948 del 23 settembre 2025 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 73 del 30 settembre 2025².

Struttura organizzativa

Il Regolamento organizzativo attualmente vigente è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 6 del 30.12.2021 e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022.

Il Regolamento delinea il sistema di organizzazione e funzionamento dell’Agenzia alla luce dell’assetto di *governance* ridisegnato dalla legge di riforma (L.R. n. 11/2021) e in coerenza con le caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni attribuite alla stessa e nell’ottica di assicurare in modo efficace l’uniformità dell’azione amministrativa dell’Ente con la capillare diffusione dei servizi sul territorio.

L’**articolazione organizzativa** delle strutture dirigenziali - adottata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, con Deliberazione n. 5 dell’8.04.2022 e approvata dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 ha mantenuto il dimensionamento con 5 strutture dirigenziali, individuandone le competenze come segue:

- *Bilancio e ragioneria, Risorse umane e patrimonio;*
- *Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione;*
- *Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali;*
- *Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali;*
- *Programmazione e monitoraggio delle attività generali.*

Con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01.06.2022 e successiva, parziale revisione, ai sensi della D.C.S. n. 1361 dell’8.07.2024, si è provveduto, quindi, alla completa definizione del modello anche per gli assetti organizzativi di II° livello e all’approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative e dei criteri per il conferimento degli incarichi. L’assetto organizzativo dell’Agenzia, alla data del 31 dicembre 2025, alla luce della richiamata revisione organizzativa e della nomina commissariale, è riportato nella rappresentazione di seguito riportata.

² Al momento della redazione della presente Relazione, l’incarico di Commissario Straordinario è stato prorogato, da ultimo, con deliberazione della Giunta Regionale n. 302 del 30.03.2026 e conseguente Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 9 del 31.03.2026, fino alla data del 31.05.2026.

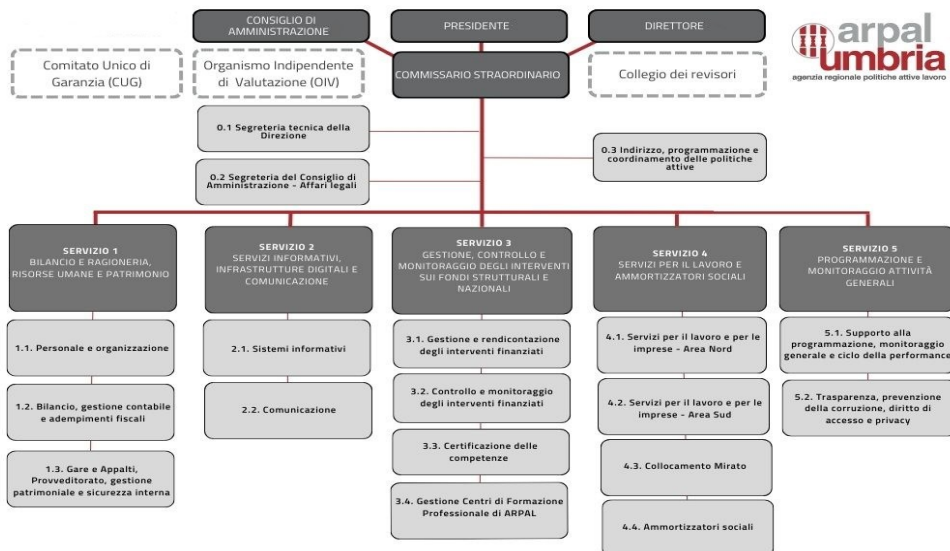


Fig.2 Organigramma di ARPAL Umbria

Gli incarichi dirigenziali previsti nel modello organizzativo, già attribuiti con Determinazione Direttoriale n. 490 del 27.04.2022 e successiva modifica ai sensi della D.D. n. 946 del 27.07.2022, sono stati ulteriormente modificati con Determinazioni Direttoriali n. 952 e n. 953 del 30.06.2023, n. 2085 del 5.12.2023 e Determinazione del Commissario Straordinario n. 224 del 28.02.2025.

Gli incarichi di posizione organizzativa, attribuiti con Determinazioni Direttoriali n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 sono stati ridefiniti con D.D. n. 1087 del 24.07.2023 e successivamente aggiornati con D.D. n. 881 del 21.06.2023, D.C.S. n. 1361 del 08.07.2024, D.C.S. n. 755 del 14.05.2025 e n. 757 del 15.05.2025.

In coerenza con l'attuale regime di proroga della gestione commissariale dell'Agenzia anche tutti i suddetti assetti organizzativi di I e II livello sono stati poi prorogati con la citata D.C.S. n. 224 del 28.02.2025 e successiva D.C.S. n. 1689 del 29.09.2025.

Articolazione territoriale

L'articolazione territoriale rispecchia il modello organizzativo sopra descritto e prevede:

- *una struttura centrale*, in cui si svolgono le funzioni amministrative generali, i processi trasversali finalizzati al funzionamento dell'Agenzia e le attività inerenti alla programmazione attuativa e la gestione delle politiche attive del lavoro e della formazione;
- *19 strutture dislocate nel territorio* (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro) nelle quali si erogano i servizi previsti dall'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 16 della L.R. 1/2018, incluso il collocamento mirato dei disabili di cui alla L. 68/1999, secondo un piano approvato dalla Giunta regionale, in una logica di decentramento e di integrazione, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.



Fig. 3 sedi di ARPAL Umbria

Risorse Umane

Il percorso finalizzato al rafforzamento della dotazione organica dell’Agenzia, avviato nel 2021 nell’ambito del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, di cui alla D.G.R. n. 715/2020 e successivo aggiornamento con D.G.R. n. 115 del 14 febbraio 2024, ha visto giunte a definitiva conclusione - dopo le due procedure concorsuali bandite nel dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse (n. 55 unità di categoria C per il profilo di Operatore del mercato del lavoro e n. 37 di categoria D per il profilo di Esperto del mercato del lavoro) distribuite in 6 diverse aree professionali - anche l’ulteriore procedura di reclutamento indetta a febbraio 2024, tramite due avvisi per la copertura di n. 18 unità di personale dell’Area degli istruttori, di cui n.12, a valere sulle risorse del Piano stesso, per il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro e n. 6 per il profilo di Istruttore Amministrativo Contabile con risorse proprie dell’Ente.

Infatti, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027, approvato nell’ambito del PIAO con DCS n. 157 del 12.02.2025 e DGR n. 121 del 21.02.2025, a dicembre 2025 sono state perfezionate le ultime assunzioni consentite tramite scorrimento della graduatoria a valere sui due avvisi suddetti, per un totale, al 31 dicembre, di n. 23 inserimenti in organico, di cui n. 17 a valere sulle risorse del Piano di potenziamento dei CPI.

Alla stessa data sono, quindi, complessivamente n. 126 le unità di personale assunte da ARPAL Umbria in applicazione del D.L. 4/2019 attraverso diverse procedure (mobilità, stabilizzazione, avviamento numerico, concorsi), di cui n. 102 ad oggi in pianta organica, a valere sulle risorse del Piano di potenziamento suddetto.

Tenendo in conto le mobilità e i pensionamenti intervenuti nel corso dell'anno, il personale di ARPAL Umbria alla data del 31 dicembre 2025 è pari a n. **268 unità** comprensive di cinque dirigenti (di cui 1 in aspettativa e uno in comando da altro Ente), n. 2 unità delle categorie professionali in aspettativa al 100% e n. 1 unità in comando in uscita. Il personale che opera nei Servizi per il lavoro, presso i CPI e gli Sportelli del Lavoro, ammonta complessivamente a n. 155 unità effettive, compreso il dirigente.

La **ripartizione del personale in servizio effettivo** (n. 264 unità) presso le n. 5 strutture dirigenziali rappresentata nel grafico seguente evidenzia, come la percentuale maggiore di dipendenti si registri proprio nel Servizio 4 "Servizi per il lavoro ed ammortizzatori sociali", con il 59% del personale (n. 155 unità), a seguire il Servizio 3 "Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali" con il 19% (n. 52 unità), il Servizio 1 "Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio" con il 10% (n. 26 unità), il Servizio 2 "Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione" con il 6% (n. 17 unità), il Servizio 5 "Programmazione e monitoraggio attività generali" con il 3% (n. 7 unità) e la Direzione con il 3% (n. 7 unità).

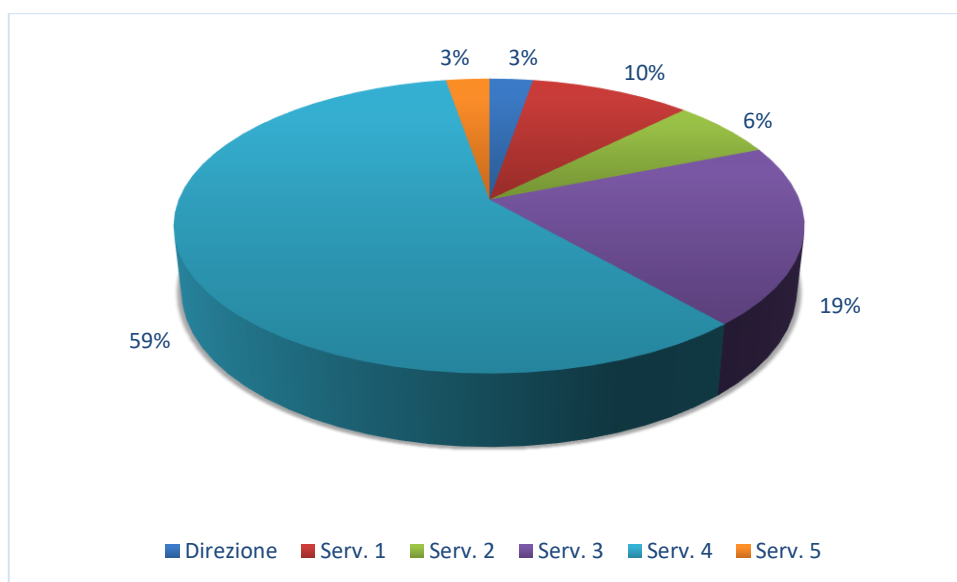


Fig. 4 Ripartizione del personale in servizio effettivo

Per quanto riguarda la **distribuzione del personale per area professionale**, si rileva una prevalenza di dipendenti nell'Area degli Istruttori con un valore del 53%, seguita dall'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni con il 35%.

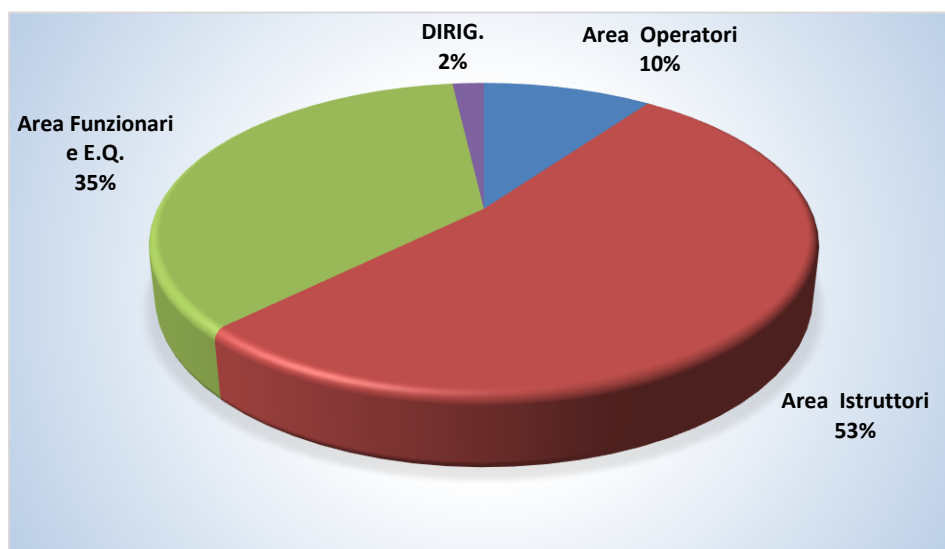


Fig.5 Ripartizione del personale per area professionale

Le rilevazioni che seguono sono effettuate sulle n. 268 unità complessive in pianta organica ed evidenziano per quanto riguarda il dato di **genere** come le donne rappresentino il 61% del totale (n. 163).

La tabella e il grafico sottostanti rappresentano la distribuzione tra uomini e donne all'interno delle categorie professionali, dalla quale emerge come aspetto di maggiore rilevanza che le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini, mentre su un totale di n. 18 posizioni organizzative il 50% (9) sono di donne.

Genere	Area degli Operatori		Area degli Istruttori		Area dei Funzionari e dell'E.Q.		Dirigenti		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Uomini	15	9%	52	51%	33	36%	5	2%	105
Donne	10	6%	91	54%	62	38%	--	---	163
Totale	25		143		95		5		268

Tab. 2 Ripartizione uomini e donne per area professionale

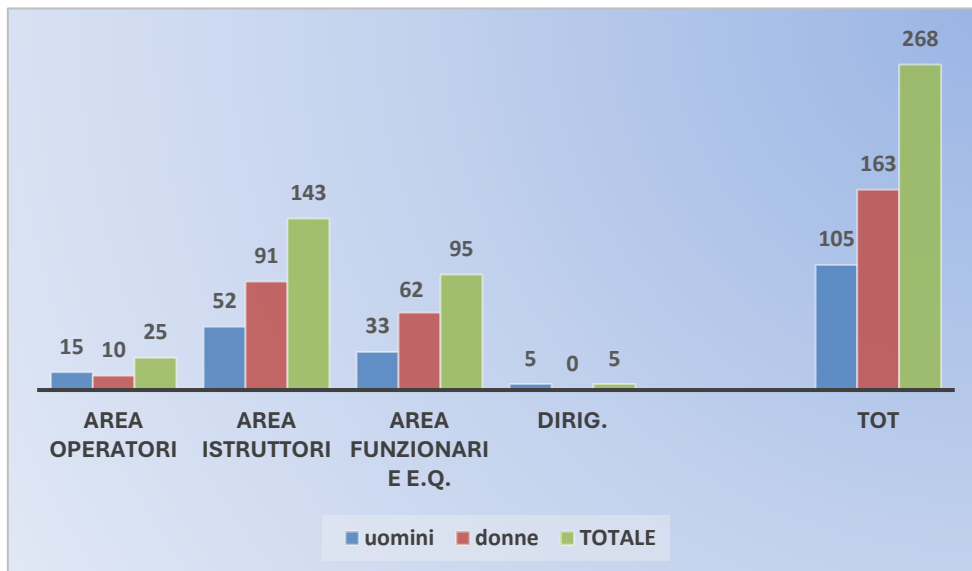


Fig.6 Ripartizione uomini e donne per area professionale

L'analisi della **distribuzione del personale per età** al 31.12.2025 evidenzia che, nonostante il rafforzamento degli organici operato nell'ambito del PNRR attraverso il Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, la fascia degli over 50 rappresenta il 65% dei dipendenti, mentre gli under 30 sono solo l'1% e, addirittura, non è presente personale con età inferiore ai 25 anni.

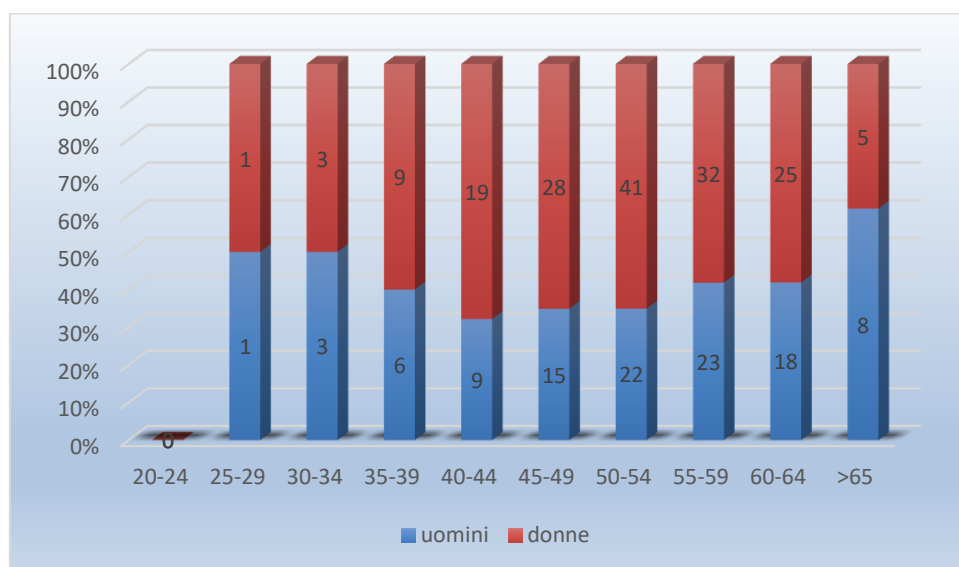


Fig.7 Distribuzione personale per età

Per quanto riguarda i **titoli di studio**, i laureati rappresentano la percentuale assolutamente maggiore dei dipendenti. In particolare, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca in prevalenza, come è ovvio rispetto al ruolo ricoperto, nell'Area dei Funzionari e Dirigenti, ma una quota rilevante è presente anche in quella degli Istruttori.

	Scuola dell'obbligo	Qualifica professionale triennale	Scuola Media Superiore	Laurea triennale	Laurea magistrale/specialistica
Area Operatori	10	3	11	---	2
Area Istruttori	---	---	60	14	69
Area Funzionari e E.Q.	---	---	12	6	76
Dirigenti	---	---	---	---	5
Totale	10	3	83	20	152

Tab. 3 Distribuzione personale per titolo di studio

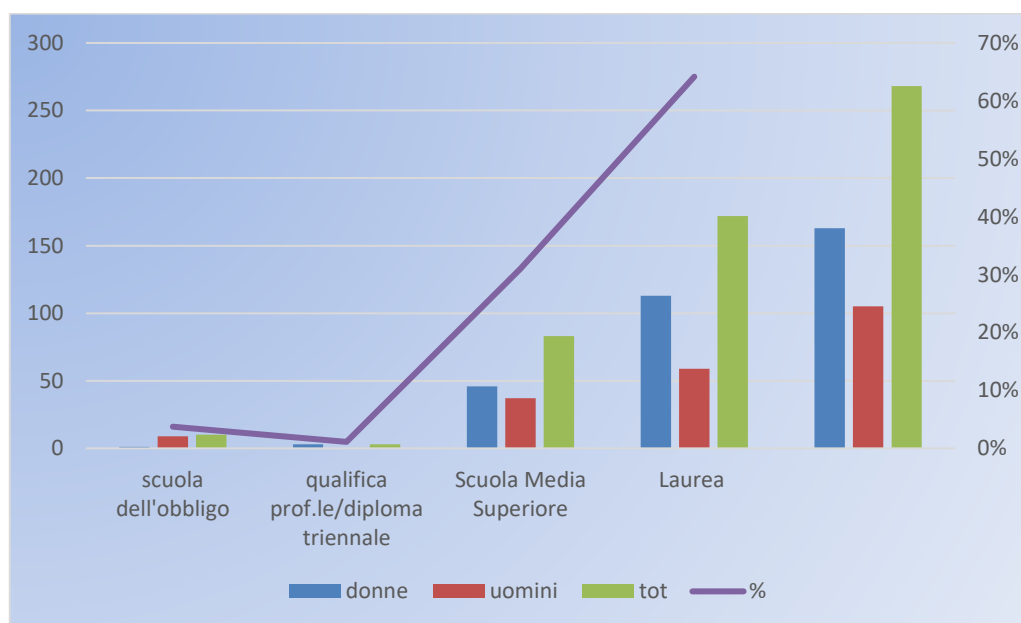


Fig. 8 Distribuzione personale per titolo di studio

I dipendenti con rapporto di lavoro *part-time* nel 2025 sono 12 (pari al 4% del totale), di cui 7 donne. Mentre i dati riportati nella tabella che segue si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e area professionale, che al 31.12.25 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

Area professionale	Donne	Uomini	Totale
Area degli Operatori	8	9	17
Area degli Istruttori	33	15	48
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	18	11	29
Dirigenti	0	0	0
Totale	59	35	94

Tab. 4 Ripartizione dei fruitori della Legge 104/92

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

Ai sensi del D.lgs. 150/2009, come ogni amministrazione pubblica, ARPAL Umbria è tenuta a misurare e a valutare la *performance* della propria azione, al fine di un costante miglioramento degli standard qualitativi ed economici del servizio reso, in un'ottica di Valore Pubblico, inteso come l'incremento, rispetto a determinate condizioni di partenza, del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi.

In questo senso il Valore Pubblico misura l'impatto positivo che l'Amministrazione si propone di creare a favore di persone, imprese e territorio, ponendo attenzione anche al benessere organizzativo delle risorse umane che lavorano all'attuazione delle politiche pubbliche. Rappresenta inoltre punto di riferimento per la pianificazione e attuazione degli obiettivi strategici che definiscono le finalità dell'azione pubblica.

La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte, dunque, alla valorizzazione dei risultati dell'attività dell'Amministrazione nel suo complesso e alla crescita delle competenze professionali in seno all'organizzazione, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In quest'ottica, l'Amministrazione è chiamata quindi a misurare e a valutare la *performance* con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (*performance organizzativa*) e ai singoli dipendenti (*performance individuale*), attraverso un sistema di procedure e strumenti appositamente definiti e sviluppando, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione strategica generale, finanziaria e del bilancio, uno specifico *Ciclo della performance* sulla base delle indicazioni contenute nel decreto legislativo.

È tenuta, altresì, a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che monitora il funzionamento complessivo del Sistema e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione intervenendo nel processo di valutazione dei dirigenti di vertice.

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

Il SMVP vigente è stato approvato con D.G.R. n. 69 del 31.01.2024.

Il **Ciclo della performance** si sviluppa in coerenza con il ciclo della programmazione strategica, finanziaria e di bilancio, in un'ottica di valore pubblico ed è articolato nelle seguenti fasi:

- **programmazione**, afferente alla declinazione degli obiettivi di valore pubblico e degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, con l'individuazione delle relative linee di intervento, dei risultati attesi e degli indicatori di misurazione, evidenziando ove possibile, il collegamento con le risorse disponibili; per tali finalità in questa fase viene adottato il *Piano della performance*, il documento programmatico triennale, redatto annualmente ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., oggi integrato all'interno Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- **gestione e monitoraggio**, finalizzata alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e alla misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno e all'eventuale attivazione di azioni correttive; l'attività di monitoraggio svolta nell'ambito del ciclo della performance rappresenta anche una parte essenziale dell'intero sistema integrato di monitoraggio del PIAO, di cui si dà conto nella sezione ad esso dedicata del presente documento;
- **misurazione e valutazione**, volta a quantificare il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, sulla base degli indicatori definiti in fase di programmazione, per l'applicazione dei criteri di premialità;
- **rendicontazione**, finalizzata alla rappresentazione dei risultati conseguiti, da condividere mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo; per tali finalità la fase si conclude con l'adozione e pubblicazione della *Relazione annuale sulla performance*, redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i.

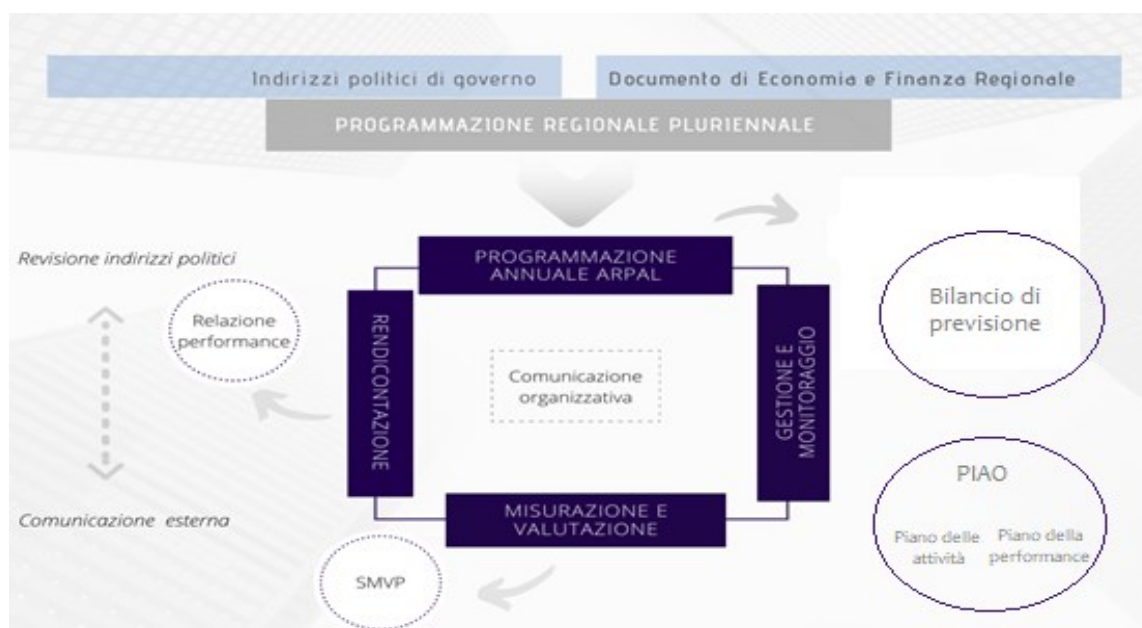


Fig. 9 Ciclo della performance di ARPAL Umbria

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria sopra rappresentato, la **fase di programmazione** è attualmente caratterizzata dall'assetto transitorio della *governance* definito dalla richiamata D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 e dai successivi provvedimenti di proroga.

Con l'assegnazione, infatti, al Commissario Straordinario di tutte le attribuzioni del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore previste dalla L.R. n. 1/2018, compete a quest'ultimo la definizione, *ex art. 18-bis* della citata legge 1/2018, degli obiettivi di valore pubblico e strategici dell'Ente e la conseguente adozione del PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno, costituendo, altresì, riferimento per l'assegnazione ai dirigenti dei rispettivi obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Nei termini previsti dal SMVP, questi vengono formalizzati, quindi, con la stipula da parte del Commissario stesso dei relativi patti di servizio e con la conseguente adozione di uno specifico *Allegato operativo* al PIAO, trasmesso anche all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il processo si sviluppa, quindi, con la successiva assegnazione da parte dei dirigenti degli obiettivi di *performance* individuale al personale titolare di incarico di elevata qualificazione e al restante personale del Comparto, secondo un modello c.d. "a cascata" delineato dallo stesso SMVP.

La fase di **gestione e monitoraggio** è stata implementata dall'Agenzia attraverso la messa a punto di un proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, sulla base di specifici report semestrali finalizzati anche ad accertare l'eventuale intervento di situazioni di criticità o scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione.

Allo scopo è stata adottata, da ultimo, la D.D. n. 110 del 31.01.2025 con la quale sono stati definiti gli strumenti e le modalità del sistema di monitoraggio.

La fase del monitoraggio garantisce, quindi, il controllo costante posto in essere dall'Amministrazione rispetto al quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance - in termini di coerenza, perseguibilità, livello di raggiungimento - e finalizzato ad individuare eventuali situazioni, connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività nel corso dell'anno, che richiedano azioni correttive sugli stessi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio al 30 giugno alimentano la Relazione semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del proprio Piano di Performance, consentendo agli attori del Sistema di intervenire sulle suddette situazioni eccezionali e imprevedute con la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target, di cui è tenuta ad informarne l'OIV.

Il monitoraggio finale al 31 dicembre incide, invece, sulla fase di **misurazione e valutazione** del ciclo, in quanto consente la raccolta dei dati utili a quantificare, sulla base degli indicatori predefiniti in fase di programmazione, gli obiettivi operativi raggiunti, in un processo di raffronto con i target prefissati nel Piano della performance. Il sistema di valutazione si fonda sul livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, determinando la conseguente applicazione dei criteri di premialità.

I dati raccolti attraverso il monitoraggio al 31 dicembre vengono, altresì, utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che conclude la fase della **rendicontazione** completando il Ciclo della performance.

Con la Relazione, che deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti con le relative cause.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria, adottato anche da ARPAL Umbria, collega strettamente il processo di erogazione delle premialità e degli incentivi alla valutazione sia della performance organizzativa che individuale e, pertanto, il risultato finale viene calcolato sulla base di entrambe le componenti. Principio cardine è che tutti contribuiscono al conseguimento dei risultati dell'Ente seppur con pesatura differente in base al proprio livello di responsabilità e al ruolo ricoperto all'interno.

I soggetti interessati alla valutazione sono quindi: il direttore, i dirigenti di servizio, il personale di area professionale con incarico di elevata qualificazione, il personale del comparto di area professionale funzionario, istruttore e operatore.

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

Con l'intervento della richiamata D.G.R. n. 51/2025 e della conseguente nomina del Commissario Straordinario, ai sensi del DPGR n. 5 del 24.1.2025 e successivi atti di proroga, a quest'ultimo sono attribuiti, quindi, anche i compiti di valutazione della dirigenza, cui adempie con il supporto dell'OIV, nonché del personale direttamente assegnato alla Direzione.

I Dirigenti dei Servizi provvedono alla valutazione del personale ad essi assegnato.

La valutazione viene espressa e si concretizza mediante l'utilizzo di una Scheda di valutazione in cui viene misurato il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati e vengono apprezzati i comportamenti agiti nello svolgimento delle attività e nel conseguimento degli obiettivi.

In particolare, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso la misurazione del risultato atteso, il cui livello di raggiungimento è verificabile mediante criteri di misura/valutazione (target/output) e avvalendosi degli esiti del monitoraggio.

La *performance* per il Direttore (come per tutte le figure apicali delle Agenzie/Enti strumentali della Regione Umbria), è ripartita nella stessa percentuale prevista per la dirigenza: per il 30% attiene, quindi, ai risultati di performance organizzativa e per il 70% ai risultati di performance individuale. Per il personale del Comparto il peso della *performance* organizzativa si riduce rispetto a quello della *performance* individuale con percentuali che variano a seconda del ruolo che ciascuno ricopre nell'organizzazione.

3. GLI OBIETTIVI 2025 E I RISULTATI DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il *valore pubblico*, nell'accezione illustrata nel capitolo precedente, rappresenta, dunque, il parametro di riferimento del processo di programmazione dell'ente pubblico e per l'individuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale definiti nell'ambito del PIAO.

Una programmazione costruita a partire dagli obiettivi di impatto, ovvero orientata verso la creazione di valore pubblico, indirizza, infatti, il miglioramento della *performance* della P.A., in termini di efficacia ed efficienza delle risorse impiegate, verso la massimizzazione del benessere della collettività amministrata.

ARPAL Umbria, in quanto ente pubblico strumentale della Regione Umbria, contribuisce alla creazione di valore pubblico nell'ambito della propria missione istituzionale, con riferimento all'attuazione delle politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione nel quadro degli indirizzi politici della Giunta regionale, definiti a partire dal DEFR, il Documento di Economia e Finanza Regionale che integra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria con gli obiettivi di valore pubblico, creando una forte correlazione anche con il sistema di valutazione della *performance*.

L'individuazione delle linee di valore pubblico alle quali collegare gli obiettivi strategici e la programmazione attuativa degli interventi evidenzia, dunque, attraverso quali misure l'Agenda intenda elevare la qualità della vita della collettività, incrementando il livello di benessere economico e sociale dei destinatari esterni e delle risorse interne.

Le linee di valore pubblico di ARPAL Umbria per il 2025, in coerenza con gli indirizzi della programmazione regionale tratti dal DEFR 2025 approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 422 del 22 ottobre 2024 e con le risorse economico-finanziarie disponibili, sono state individuate con la D.C.S. n. 157 del 12.02.2025 di adozione del PIAO 2025-2027 (successivamente approvato dalla Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 14 comma 4-bis della L.R. n. 1/2018, con Deliberazione n. 121 del 21.12.2025) e possono così sintetizzarsi:

- sostenere l'occupazione e l'apprendimento permanente, favorire l'inclusione sociale, promuovere le pari opportunità;
- sostenere la competitività delle imprese;
- potenziare il sistema di gestione delle politiche del lavoro;
- rafforzare la capacità amministrativa, l'accessibilità e la trasparenza dell'Ente e migliorare il benessere organizzativo.

Con riferimento alle linee di valore pubblico suddette, con il PIAO sono stati quindi definiti dal Commissario Straordinario, sulla base del mandato ricevuto ai sensi della richiamata D.G.R.

n. 51/2025, anche gli obiettivi strategici e le relative azioni prioritarie programmate dall'Ente per il 2025, così come di seguito individuati.

Obiettivi Strategici ARPAL Umbria 2025

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

Obiettivo 2 - Analisi delle funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL tra cui il sistema informativo del lavoro regionale al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL.

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

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

Obiettivo 4 - Consolidare la collaborazione pubblico/privato sotto la governance pubblica e sulla base del ruolo baricentrico dei CPI nell'erogazione delle politiche attive del lavoro, al fine di offrire servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare e formare i giovani e, più in generale, le persone in inserimento e reinserimento lavorativo al verso le occasioni di lavoro disponibili, evitando che posti di lavoro non vengano ricoperti.

Continuare a implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dagli attori economici del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mis-match; favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare, attraverso incentivi all'occupazione, l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne, in particolare immigrate; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro, finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l'adozione e l'implementazione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione

dello skill mismatch, tenendo conto delle direzioni e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione.

Obiettivo 5 - Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, aggiornando il catalogo dell'offerta formativa.

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

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

Obiettivo 8 - Elaborare una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale al fine di migliorare l'integrazione ed il raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale, previa necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'Agenzia, a partire dalla sua governance, mediante la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall'art. 17 della LR 1/2018 così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11. Tale proposta deve prevedere una forma di programmazione integrata che leghi le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo e la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili. A tal fine appare necessario valutare la necessità di ricollocare alcune attività proprie della Regione, attualmente previste tra le attività di cui all'art. 14 della LR.1/2018 e s.m.i. e pertanto delegate ad ARPAL, in seno alle strutture della Giunta regionale. La proposta deve inoltre valutare le possibili forme di integrazione delle politiche e delle funzioni dell'Agenzia con gli altri soggetti del sistema regionale a sostegno dello sviluppo economico con particolare riferimento a Sviluppumbria Spa e Gepafin Spa.

Obiettivo 9 – Migliorare il benessere organizzativo all'interno di ARPAL Umbria nell'ottica del rafforzamento della capacità amministrativa e dell'ulteriore innalzamento degli standard di servizio, puntando sullo sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale, sull'implementazione di strumenti organizzativi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - in particolare del lavoro a distanza – su una più efficace comunicazione esterna e interna.

Rafforzare, inoltre, le strategie di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione, con la pianificazione di azioni finalizzate a diffondere maggiormente la cultura della trasparenza e dell'imparzialità.

Da tali obiettivi sono state fatte discendere, quindi, sul piano più prettamente operativo ed attuativo, le **azioni programmate** con riguardo al sistema organizzativo e di funzionamento dell’Agenzia quanto nell’ottica dell’erogazione dei servizi.

Azioni verso l’interno

- elaborazione di una proposta di riforma dell’Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale che riveda gli atti di organizzazione dell’Agenzia in relazione alla coerenza degli stessi con la normativa nazionale e regionale di settore, anche in relazione alla nuova governance da ridisegnare con la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall’art. 17 della LR 1/2018, così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11;
- definizione di una proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell’Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell’ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;
- completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego, dando priorità all’approccio “digital first” e nell’ambito del rafforzamento organizzativo, strumentale e infrastrutturale, all’acquisizione delle due sedi dei CPI di Perugia e Terni attraverso una collaborazione con i competenti organi regionali;
- implementazione del PIAO quale unico strumento integrato di pianificazione anche alla luce delle novità legislative e regolamentari intervenute in materia di Performance e di regolamentazione del lavoro a distanza nell’ambito della definizione del POLA e nelle more della definizione dei CC.CC.NN.LL. 2022/2024 del Comparto e dell’Area Funzioni Locali;
- analisi puntuale della funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL ed in particolare del sistema informativo del lavoro e le eventuali evoluzioni;
- implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro in un’ottica qualitativa e di efficientamento delle attività svolte, uniformandole su tutto il territorio regionale;
- prosecuzione del processo di completamento del sistema di certificazione delle competenze anche attraverso la valorizzazione della rete regionale e la sperimentazione di un nuovo catalogo dell’offerta formativa;
- completamento del potenziamento della strategia di comunicazione dell’Agenzia, in attuazione del Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti;

- potenziamento dell'offerta formativa per tutti i dipendenti, nei limiti delle risorse a tal fine stanziato anche dal Piano regionale di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro e in coerenza con le disposizioni nazionali in materia;
- realizzazione di iniziative per sviluppare la cultura della trasparenza e dell'imparzialità all'interno delle strategie di prevenzione della corruzione e delle situazioni di cattiva amministrazione.

Azioni verso l'esterno

- attuazione della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, fermo restando eventuali modifiche al DIA "Documento di Indirizzo Attuativo" (D.I.A.) del PR Umbria FSE+ 2021-2027 approvato con D.G.R. n. 201 del 01.03.2023 e ss.mm.ii., che potranno essere apportate in attuazione di specifiche future indicazioni politiche nonché all'esito del Comitato di Sorveglianza congiunto FSE-FESR 21/27 programmato per giugno/luglio 2025.
- prosecuzione dello sviluppo di metodologie e strumenti di analisi basati sull'utilizzo del Labour Market Intelligence utili a massimizzare l'efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'analisi della domanda di competenze espressa dalle imprese, le competenze atte a sostenere i processi di internazionalizzazione, tenendo conto delle direttrici emerse in sede di Osservatorio regionale del mercato del lavoro e degli esiti del Rapporto OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) relativo all'"Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: approfondimenti di big data intelligence" anche con il coinvolgimento di Sviluppo Lavoro Italia;
- implementazione dell'attenzione per i bisogni dell'utenza, anche attraverso l'implementazione e l'uniformità degli standard dei servizi in ottica regionale, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999;
- sviluppo di azioni mirate a favorire l'occupazione femminile, anche attraverso interventi di conciliazione;
- piena attuazione del programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, previsto dalla Missione 5, Componente 1 del PNRR, mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale di una vasta platea di utenti, attraverso una pluralità di azioni attivate dalla rete regionale pubblico-privato, in considerazione della chiusura dello stesso alla data del 31.12.2025;
- supporto al sistema produttivo locale delle imprese, dei lavoratori autonomi e dei professionisti attraverso interventi atti a favorire e sostenere l'autoimprenditorialità, la formazione e l'inserimento lavorativo di nuovi organici tramite un sistema di aiuti specifici rivolto alle imprese umbre;
- transizioni occupazionali e ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla "Task force crisi d'impresa", con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali.

Nella logica di strumento programmatico integrato che caratterizza il PIAO, le linee di intervento operative riferite agli obiettivi di valore pubblico e all'azione strategica dell'Agenzia, mediante gli obiettivi strategici, costituiscono anche il nesso con la programmazione, per l'anno di riferimento, degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale con le finalità e alla luce del processo illustrato nel capitolo precedente.

Gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale associati agli interventi sopra elencati, come definiti nella fase di programmazione e declinati nello schema obiettivi/indicatori/target all'interno della sezione performance del PIAO 2025-2027 e del relativo *Allegato operativo*, sono stati oggetto dell'attività di **monitoraggio semestrale** intermedio al 30 giugno, prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), con l'obiettivo di monitorare il relativo livello di avanzamento e lo stato di attuazione della performance dell'amministrazione rispetto a quanto programmato e avere una situazione aggiornata sull'andamento dei processi e delle attività pianificate anche ai fini di un eventuale e tempestivo riallineamento delle stesse.

Il monitoraggio semestrale è stato realizzato sulla base del "Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio" adottato da ARPAL Umbria, attualmente nella versione 2025, aggiornata con D.D. n. 110 del 31.01.2025 e con l'utilizzo degli appositi Report con lo stesso approvati, che prevedono campi già precompilati e altri da compilare sulla base di specifiche opzioni predefinite e standardizzate, al fine di rendere omogenea e coerente la rilevazione delle informazioni e consentire l'elaborazione di un'analisi aggregata puntuale e trasparente, grazie all'utilizzo dello stesso linguaggio e metodo fra tutti gli attori coinvolti.

Gli esiti del monitoraggio sono stati riportati nella *Relazione semestrale al 30 giugno*, approvata con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1214 del 25.07.2025 e posta all'esame dell'OIV nella seduta del 28 luglio, dalla quale, allo stato dell'arte, emergeva la piena coerenza della fase di programmazione del ciclo della performance dell'Agenzia con le potenzialità e le risorse umane, strumentali e finanziarie della stessa, non essendo stata evidenziata alcuna particolare criticità nella realizzazione degli obiettivi pianificati, anche in funzione del conseguimento degli obiettivi di valore pubblico definiti dal PIAO.

Gli indicatori di risultato, riferiti ai n. 26 obiettivi operativi (n. 10 trasversali riferiti alla *performance* organizzativa e n. 16 di *performance* individuale-area dei risultati), assegnati dal Commissario Straordinario ai Dirigenti sono risultati, infatti, pienamente allineati ai rispettivi valori target per il 96,88% mentre soltanto per il restante 3,12% (riconducibile a un unico Servizio) presentavano un ritardo nell'attuazione connesso a fattori esogeni, per cui si rendeva necessaria l'adozione di misure correttive.

Con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1661 del 25.09.2025 è stato approvato, quindi, il relativo aggiornamento degli obiettivi del Dirigente del Servizio stesso e del patto di servizio nonché dell'Allegato Operativo al PIAO 2025-2027.

Con il **monitoraggio finale** al 31 dicembre, sviluppato sempre attraverso gli appositi *Report* adottati nell'ambito del "Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio (*Rev. anno 2025*)" sopra richiamato, sono stati raccolti i dati definitivi sui risultati raggiunti dai dirigenti con riferimento ai rispettivi obiettivi di performance 2025.

Come previsto dal SMVP, i dirigenti hanno altresì integrato i *Report* di rispettiva competenza, con una Relazione illustrativa finale sull'attuazione dei processi e delle attività programmate, al fine di rendicontare i risultati raggiunti ed evidenziare i fattori (interni ed esterni) che possano aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi, anche al fine di individuare eventuali azioni di miglioramento.

Sulla base dei *Report* e delle relazioni prodotte è stato, quindi, attivato il processo di valutazione della *performance*, in considerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali rispetto ai target/output prefissati e del giudizio sui comportamenti agiti, al fine di dare corso alla conseguente erogazione delle premialità.

La valutazione dei dirigenti è stata effettuata in considerazione di quanto previsto dalla richiamata D.G.R. n. 51/2025 e della conseguente nomina, ai sensi del Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24.1.2025 e successivi atti di proroga, del Commissario straordinario dell'Agenzia, con l'attribuzione allo stesso, tra gli altri, dei compiti di valutazione della *performance* dei dirigenti.

Il Commissario Straordinario ha assolto al compito con il supporto dell'OIV ai sensi dell'art. 8 del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV che, nella seduta del 27 marzo 2026, preso atto della proposta di valutazione formalizzata dal Commissario stesso e analizzata tutta la documentazione illustrativa dei risultati prodotta dai dirigenti, ha riscontrato il pieno raggiungimento degli obiettivi ad essi assegnati.

A seguito della sottoscrizione delle relative schede di valutazione, i cui modelli sono stati adottati con Determina Dirigenziale n. 1662 del 25.09.2025, il Commissario ha conseguentemente approvato la DCS n. 715 del 17 aprile 2026 avente ad oggetto "Attuazione del ciclo della performance di ARPAL Umbria – Formalizzazione della valutazione della dirigenza per l'anno 2025", cui hanno fatto seguito gli adempimenti necessari per la valutazione del personale appartenente al Comparto, con i quali si è concluso il processo valutativo 2025.

L'analisi finale dei risultati conseguiti dai dirigenti nell'arco dell'intero anno conferma quanto già era emerso in sede di monitoraggio semestrale circa l'assoluta coerenza della programmazione del ciclo della *performance* nella definizione degli obiettivi dei Servizi, considerata la disponibilità delle risorse.

Infatti, anche a seguito dell'aggiornamento del patto di servizio del Dirigente del Servizio Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali, ai sensi della DCS 1661/2025, di cui si è dato conto in precedenza, tutti i *target* prefissati risultano pienamente realizzati nei termini previsti.

Le relative schede di valutazione danno, conseguentemente, conto del pieno raggiungimento da parte di ogni dirigente degli obiettivi assegnati, con l'attribuzione per tutti di un punteggio complessivo di fascia massima e differenziazioni riferite all'area dei comportamenti.

Per quanto riguarda la valutazione del personale del Comparto si riscontra, come evidenziato nella tabella seguente, un apprezzamento molto elevato da parte dei dirigenti delle prestazioni e dei comportamenti di tutte le risorse umane ad essi assegnate: dall'analisi delle relative schede di valutazione è emersa, infatti, l'attribuzione del punteggio massimo di 100/100 per un totale di 81 dipendenti, pari al 33,47% del totale dei valutati e per tutti gli altri un punteggio comunque riconducibile alla fascia massima (95-100), tranne uno che si colloca in fascia inferiore (85<90).

<i>Area professionale</i>	<i>1^ fascia (cA) 95 - 100</i>	<i>2^ fascia (cB) 90 < 95</i>	<i>altre fasce</i>	<i>totale valutazioni</i>
Operatori esperti	24	0	1	25
Istruttori	143	0	0	143
Funzionari	74	0	0	74
Subtotale	241	1	0	242
Incarico di Elevata Qualificazione	18	0	0	18
Totale generale	259	1	0	260

Tab. 5 Riepilogo esiti valutativi

I report e le relazioni del monitoraggio al 31 dicembre e i risultati del processo di valutazione della dirigenza e del personale del Comparto alimentano, in un'ottica di *accountability*, la presente Relazione sulla Performance con la quale si chiude il ciclo della performance di ARPAL Umbria per l'annualità 2025.

4. REPORT DEI RISULTATI

Nei paragrafi seguenti viene rendicontato nel dettaglio il livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati ai Dirigenti responsabili delle strutture di ARPAL Umbria con riferimento agli obiettivi strategici fissati dal Commissario Straordinario.

4.1 ATTUAZIONE OBIETTIVI 2025 – COMMISSARIO STRAORDINARIO

L'attuazione della programmazione per l'anno 2025 risente dell'attuale fase di transizione e riordino dell'Agenzia, determinata dalla nomina di un Commissario straordinario con la D.G.R. n. 51/2025 e con i successivi provvedimenti di proroga. In questo contesto, il Commissario Straordinario ha assunto tutte le funzioni e i compiti attribuiti dalla L.R. n. 1/2018 agli organi di governance, provvedendo alla definizione degli indirizzi strategici. Tale percorso ha condotto all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento chiave per il perseguimento degli obiettivi istituzionali, da sottoporre successivamente all'approvazione della Giunta regionale. Nel PIAO 2025/2025, infatti, sono stati declinati, come obiettivi strategici di ARPAL Umbria, accanto agli obiettivi definiti nel DEFR 2025, anche gli obiettivi conferiti direttamente dalla Giunta Regionale al Commissario straordinario con la richiamata D.G.R. n. 51/2025 e con il DPGR n. n. 5 del 24.1.2025, declinati in obiettivi operativi trasversali per i Dirigenti, così come esplicitati *supra* al paragrafo 3.

4.2 ATTUAZIONE OBIETTIVI 2025 DIRIGENTI

Le Relazioni di seguito riportate rendicontano nel dettaglio il livello di conseguimento al 31 dicembre degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale assegnati ai Dirigenti responsabili delle strutture di ARPAL Umbria per il 2025 con riferimento agli obiettivi strategici fissati dal Commissario Straordinario.

SERVIZIO 1 - BILANCIO E RAGIONERIA, RISORSE UMANE E PATRIMONIO

Obiettivi approvati con DCS n. 255 del 17.03.2025

Obiettivo trasversale n. 1:

Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027.

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Divulgazione “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” mediante riunione di struttura o altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori: una riunione e/o una iniziativa (Entro il 30 settembre 2025)	100	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	30 settembre 2025 (RIS 100%)

Con determinazione n. 1022 del 28.05.2024 del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria è stata aggiornata la “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali”, già approvata nel 2022 con Determinazione direttoriale n. 1585 del 22.12.2022, a seguito del Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 e delle linee guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Per la gestione delle segnalazioni ARPAL Umbria già nel 2022 si è dotata di apposita piattaforma informatica che garantisce la gestione degli accessi e dei dati nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento tramite la separazione dell’identità del segnalante dal fatto segnalato, in modo che quest’ultimo possa essere conosciuto e valutato e possano essere messi in atto i necessari adempimenti con la garanzia della riservatezza del segnalante in tutte le fasi della procedura. La stessa è raggiungibile dalla home page del sito istituzionale dell’Agenzia, alla voce “Segnalazione illeciti”.

Al fine di creare un’opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute al whistleblower, nonché una cultura di integrità e responsabilità all’interno dell’Agenzia stessa, in data 30 settembre 2025 è stata realizzata un’iniziativa di sensibilizzazione e di formazione nei confronti del personale del

Servizio mediante illustrazione della normativa vigente e delle funzionalità della piattaforma informatica.

Obiettivo trasversale n. 2:

Contributo agli adempimenti di cui alla D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025.

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione contributo di competenza alla bozza di Regolamento di Organizzazione ARPAL ai sensi della D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025 (Entro 60 giorni dalla approvazione del DDL di riforma)	100	Entro le data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	29 dicembre 2025 (RIS 100%)

Nell'ambito degli obiettivi operativi di performance, ed in particolare relativamente alla performance organizzativa, relativamente agli "Obiettivi operativi trasversali" e in particolare all'obiettivo "Contributo agli adempimenti di cui alla D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025, al Servizio 1 è stato assegnato l'Obiettivo trasversale n. 2, che prevede la "Predisposizione contributo di competenza alla bozza di Regolamento di Organizzazione ARPAL ai sensi della D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025".

Occorre preliminarmente far presente che con la D.G.R. n. 51 del 22/01/2025 "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni", la Giunta regionale ha:

- nominato, al fine di garantire il regolare funzionamento dell'ARPAL nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo, ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95, il Commissario straordinario dell'Agenzia, per svolgere le funzioni del Direttore Generale assorbendo anche le funzioni del Presidente del CdA e del Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 17 e seguenti della l.r. 1/2018 come modificata dalla l.r. 11/2021;
- stabilito che il Commissario straordinario, oltre a garantire la funzionalità dell'ente nel rispetto delle funzioni allo stesso attribuite ai sensi degli artt.18, 18 bis e 19 della legge regionale 1/2018, dovrà predisporre:
 - a) una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale tenuto conto degli indirizzi contenuti nella premessa al presente atto;
 - b) una proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell'Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell'ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;
 - c) un'analisi sulla funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL;
- stabilito che il Commissario Straordinario svolgerà le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo

organo di amministrazione e comunque non oltre il 30.09.2025, fatte salve intervenute esigenze di proroga.

Alla DGR sopra richiamata ha fatto seguito il Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24/1/2025” Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 - Nomina del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17-bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11.” con il quale è stato nominato, conformemente alla D.G.R. n. 51 del 22/01/2025, Commissario straordinario di Arpal il Titolare della Direzione regionale “Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Cultura, Agenda digitale”.

Successivamente con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 948 del 23.09.2025 e successivo Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 73 del 30.09.2025 “Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 – Proroga del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17- bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11.”, ai sensi dell’art. 17 bis della L.R. 11/95, e al fine di garantire il regolare funzionamento dell’ARPAL, nelle more dell’approvazione del nuovo assetto organizzativo, il predetto incarico di Commissario straordinario dell’Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) è stato prorogato fino al 31 dicembre 2025..

Il Commissario straordinario con Determinazione n. 95 del 27/01/2025 “D.G.R. n. 51 del 22/01/2025. Determinazioni in ordine all’applicazione dell’art. 7, commi 6 e 7 del Regolamento di organizzazione di Arpal Umbria, adottato con D.G.R. n. 32 del 19/01/2022.”, prorogata con Determinazione n. 1689 del 29/09/2025, nelle more delle modifiche della governance complessiva dell’Agenzia e della conseguente revisione del regolamento di organizzazione, e al fine di garantire la piena operatività dell’ente e la speditezza della relativa azione amministrativa, ha stabilito di applicare i commi 6 e 7 dell’articolo 7 del vigente Regolamento di Organizzazione di ARPAL Umbria delegando ai dirigenti della stessa, tenuto conto delle competenze di cui alle declaratorie individuate nell’allegato A della D.G.R. 351 del 13.04.2022:

- l’adozione dei contratti e dei provvedimenti amministrativi conseguenti;
- l’adozione degli atti di rilevanza esterna e di quelli che impegnano l’amministrazione verso terzi a valere sui capitoli di spesa del bilancio di ARPAL.

La proposta di riforma dell’Agenzia, dovrebbe migliorare l’integrazione ed il raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale, previa necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell’Agenzia, a partire dalla sua governance, mediante la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall’art. 17 della LR 1/2018 così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11. Tale proposta deve prevedere una forma di programmazione integrata che leghi le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo e la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili. A tal fine appare necessario valutare la necessità di ricollocare alcune attività proprie della Regione, attualmente previste tra le attività di cui all’art. 14 della LR.1/2018

e smi e pertanto delegate ad ARPAL, in seno alle strutture della Giunta regionale. La proposta deve inoltre valutare le possibili forme di integrazione delle politiche e delle funzioni dell’Agenzia con gli altri soggetti del sistema regionale a sostegno dello sviluppo economico con particolare riferimento a Sviluppumbria Spa e Gepafin Spa.

Alla presentazione della proposta di Riforma dell’Agenzia è strettamente correlata la proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell’Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell’ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria.

La proposta di Disegno di legge di revisione della L. n. 1/2018 è ancora in corso di adozione da parte della Giunta Regionale, la bozza di proposta “rev2025-lr1_2018 Versione 11.11.2025 (POST LR 6/2025)” è stata infatti illustrata alla delegazione trattante di parte sindacale di ARPAL ed ai Dirigenti in data 24.11.2025.

Da queste prime indicazioni delle linee di Riforma di ARPAL, è emersa la previsione:

- di una Governance ripartita tra Amministratore Unico, organo politico e Direttore, organo tecnico-amministrativo;
- di un Revisore Unico, organo di controllo interno;
- di una rivisitazione delle funzioni di ARPAL Umbria;
- di una modifica dell’impianto organizzativo riguardante in particolare le attribuzioni dei Dirigenti di ARPAL Umbria, nell’ottica di un’implementazione dell’autonomia gestionale e delle correlate responsabilità;

La bozza di proposta di Regolamento di organizzazione:

- propone modifiche/integrazioni del Regolamento post applicazione dello stesso nel triennio;
- propone modifiche/integrazioni in applicazione delle linee di riforma contenute nella richiamata D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025 e nella proposta “rev2025-lr1_2018 Versione 11.11.2025 (POST LR 6/2025)” presentata in data 24.11.2025 alla delegazione trattante di parte sindacale ed ai Dirigenti di APAL Umbria.

Sono stati interessati dalla proposta di revisione diversi articoli come l’art. 1 “Oggetto e principi generali”, l’art. 19 “Dotazione organica”, l’art. 22 “Norme transitorie e finali”, al fine di adeguare gli stessi alla nuova Governance.

È stata proposta la riformulazione degli articoli 3 “Funzioni di vigilanza e controllo”, 4 “Organi”, 5 “Attribuzioni dell’Amministratore Unico”, 6 “Attribuzioni del Direttore”, 7 “Attribuzioni del Revisore Unico” al fine di adeguarli alla bozza di riforma della L.1/2018 sopra richiamata.

Sono state proposte le modifiche dell’art. 11 “Articolazione territoriale” e dell’art. 12 “Articolazione organizzativa” fotografando l’attuale assetto delle strutture ed in particolare registrando

l'organizzazione della struttura centrale nonché la ripartizione delle strutture territoriali in Area Nord e Sud.

È stata proposta l'implementazione delle funzioni e dei compiti dei "Dirigenti" di cui all'art. 13 in applicazione delle linee guida della Riforma nonché in applicazione della sperimentazione introdotta con le deleghe ai dirigenti di cui alla richiamata Determina del Commissario straordinario n. 95 del 27/01/2025 "D.G.R. n. 51 del 22/01/2025. Determinazioni in ordine all'applicazione dell'art. 7, commi 6 e 7 del Regolamento di organizzazione di Arpal Umbria, adottato con D.G.R. n. 32 del 19/01/2022.", prorogata con Determinazione n. 1689 del 29/09/2025. Alcune modifiche sono state proposte anche all'art. 14 denominato "Posizioni e Incarichi di Elevata Qualificazione" nonché all'art. 15 "Conferimento di incarichi dirigenziali" ed all'art. 18 "Uffici procedimenti disciplinari".

È stata proposta l'introduzione dell'articolo 9 "Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza" in quanto le funzioni erano previste in capo al Direttore nella precedente versione. E' stata altresì proposta l'introduzione degli articoli 10 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)", 17 "Codice di Comportamento", 21 "Beni mobili e immobili dell'ARPAL".

È stata infine proposta la revisione della numerazione complessiva nonché riformulata la denominazione di alcune rubriche degli articoli sopra richiamati.

Il testo formulato, alla luce di quanto precede, dovrà senz'altro essere rivisto a seguito della definitiva approvazione sia del DDL di Riforma di ARPAL ad opera della Giunta regionale e, a maggior ragione, a seguito della definitiva approvazione della legge di modifica della legge n. 1/2018 da parte del Consiglio regionale.

Obiettivo individuale n. 1:*Disciplinare delle Missioni e delle trasferte***PESO OBIETTIVO: 30**

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione proposta di disciplinare (Entro il 30 settembre 2025)	100	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 31gg di ritardo pari al 50%	30 settembre 2025 (RIS 100%)

Nell'ambito del completamento del percorso di autonomia dell'Agenzia, il Servizio 1 ha predisposto una proposta di Disciplinare delle Missioni e delle trasferte trasmesso al Commissario straordinario in data 30 settembre 2025.

Obiettivo individuale n. 2:*Attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.0.2025 in ordine alla valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione***PESO OBIETTIVO: 35**

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Abilitazione di tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus e svolgimento di almeno 2 iniziative formative per almeno l'80% dei dipendenti per lo sviluppo delle competenze digitali (Entro il 31 dicembre 2025)	100	Entro il 31 dicembre 2025 pari al 100%	31 dicembre 2025 (RIS 100%)

Il programma delle attività per la formazione del personale di ARPAL Umbria si incardina nel processo di crescita dell'Agenzia, avviato a seguito della revisione della legge istitutiva e che interessa l'ambito delle attribuzioni e delle attività di competenza, nella direzione della piena autonomia gestionale e nella funzionalità dell'assetto organizzativo, ridisegnato, anche alla luce del Piano di potenziamento dei CPI e del rafforzamento degli organici, nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La formazione e il costante aggiornamento delle competenze del personale assumono, infatti, anche all'interno dell'Agenzia, una rilevanza strategica per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività in termini di modernizzazione e semplificazione degli strumenti e dei processi di lavoro, in una prospettiva di valore pubblico orientata all'innovazione e al miglioramento dei servizi e dei rapporti con il cittadino e al miglioramento del benessere delle risorse umane, in coerenza con le disposizioni rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche, contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica

Amministrazione “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” del 14 gennaio 2025.

In considerazione della peculiarità dell’Ente, che vede impegnata la maggior parte dei dipendenti nell’erogazione di politiche attive del lavoro, le disposizioni del Contratto Collettivo Integrativo sono attuate all’interno dell’Agenzia primariamente nelle stesse materie previste dalla normativa europea, statale e regionale.

Con specifico riferimento alla formazione da erogarsi mediante l’utilizzo della piattaforma Syllabus, al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali nazionali e di secondo livello, in data 19/12/2023 l’Agenzia si è registrata sull’apposito portale per l’attivazione di percorsi formativi e di valorizzazione delle competenze. Syllabus è una piattaforma messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la crescita del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni. La piattaforma: offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni; garantisce una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese; supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i sistemi di Learning Management System (LMS) degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni; mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all’attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati. Con Direttiva del 23 marzo 2023 il Ministro della Funzione Pubblica ha impartito linee di indirizzo su “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.

Qui di seguito, viene illustrato il resoconto delle attività svolte sulla piattaforma Syllabus dal personale ARPAL Umbria nel corso dell’anno 2025, con i dati aggiornati al 31.12.25 elaborati dalla reportistica inviata da Sogei S.p.a. in data 02/01/2026:

254	Personale di comparto in servizio al 31 dicembre 2025, al netto di quello posto in aspettativa, in comando presso altro ente e neoassunti dicembre 2025	
249 dipendenti registrati	98%	Su 254 totali
238 dipendenti che hanno svolto almeno un’iniziativa formativa	93,7%	Su 254 totali
235 dipendenti che hanno svolto almeno due iniziative in ambito digitale	92,5%	Su 254 totali
4999 Corsi riconosciuti	21	Media dei corsi pro capite sui 238 attivi

- 607 corsi sono stati seguiti (anche per un numero di ore significativo) ma non è stato svolto il test finale, in buona parte sicuramente dovuto alle numerose difficoltà riportate dai colleghi a interagire con la piattaforma;
- il corso assegnato “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” è

stato completato da 222 persone (87,4% sui 254 totali);

- il corso assegnato “La cultura del rispetto” è stato completato da 210 persone (82,6% sui 254 totali);
- per il corso assegnato “RIFORMA Mentis” la piattaforma non fornisce alcun tipo di reportistica o estrazione massiva di dati, ma da un’analisi a campione risulta che la quasi totalità dei partecipanti attivi ha completato l’attività (18 su 20 esaminati).

Obiettivo individuale n. 3:

Disciplinare relativo all’assenza dei dipendenti per malattia e conseguenti visite fiscali

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione proposta di disciplinare (Entro il 31 ottobre 2025)	100	Entro il 31 ottobre 2025 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 31gg di ritardo pari al 50%	29 ottobre 2025 (RIS 100%)

Nell’ambito del completamento del percorso di autonomia dell’Agenzia, il Servizio 1 ha predisposto una proposta di Disciplinare relativo all’assenza dei dipendenti per malattia e conseguenti visite fiscali trasmesso al Commissario straordinario in data 29 ottobre 2025.

SERVIZIO 2 - SERVIZI INFORMATIVI, INFRASTRUTTURE DIGITALI E COMUNICAZIONE

Obiettivi approvati con DCS n. 255 del 17.03.2025

Obiettivo trasversale n. 1:

Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Divulgazione "Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" mediante riunione di struttura o altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori a una riunione e/o a una iniziativa	100	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	19 settembre 2025 (RIS 100%)

In relazione alla "Attuazione delle misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027" e ai fini della divulgazione della procedura di Whistleblowing il servizio ha predisposto un'apposita sezione formativa nell'area intranet accessibile al link <https://sites.google.com/arpalumbria.it/arpalumbria-intranet/info-utili/comunicazione/presentazione>.

Tale sezione ha offerto una serie di slide e di faq atte ad informare puntualmente il personale del servizio sulla normativa di riferimento con riguardo all'utilizzo delle procedure per la segnalazione degli illeciti.

Il personale del servizio è stato invitato - con comunicazione del 9 settembre 2025 – ad accedere alla sezione di cui sopra e a utilizzare la documentazione messa a disposizione nonché, al termine del percorso formativo, a effettuare una verifica finale.

L'accesso alla sezione, lo svolgimento della formazione e l'esecuzione della verifica finale sono stati effettuati singolarmente dal tutto il personale del servizio 2 (e servizio 3) entro la data del 19 settembre 2025. Il sistema di rilevamento approntato ha consentito ai servizi 2 e 3 di verificare la effettiva fruizione della formazione on demand da parte dei dipendenti.

Dato il riscontro positivo dell'utilizzo della predetta sezione da parte dei due servizi, la stessa è stata resa disponibile agli altri servizi di Arpal (comunicazione del 18 settembre 2025).

Obiettivo trasversale n. 2:*Contributo agli adempimenti di cui alla DGR 51/2025.***PESO OBIETTIVO: 50**

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione di una relazione sui sistemi informativi in uso in ARPAL	100	Entro il 31 agosto 2025 pari al 100%	28 agosto 2025 (RIS 100%)

In relazione agli adempimenti di cui alla DGR 51/2025, il servizio ha provveduto a redigere una puntuale “Relazione sullo stato dei sistemi informativi utilizzati da Arpal” (Ver.: agosto 2025). La relazione è stata trasmessa al Commissario straordinario con nota del 28 agosto 2025.

La relazione è stata elaborata per singoli sistemi informativi e ha riguardato, oltre la descrizione applicativa, anche lo status di utilizzo e di funzionalità, le criticità riscontrate, le soluzioni e gli aggiornamenti programmati e/o da programmare.

La relazione è stata oggetto di aggiornamento (ver.: settembre 2025) in base a successive risultanze concernenti l’affidamento del progetto SIL ad Almaviva. La nuova versione è stata trasmessa al Commissario straordinario con nota del 29 settembre 2025.

Obiettivo individuale n. 1:*Piano di potenziamento dei Centri per l’impiego. Sviluppo SIL con moduli per la gestione del flusso NASPI, SFL e Adl e per gli adempimenti legge L. 68/99***PESO OBIETTIVO: 30**

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Definizione del progetto di fattibilità tecnico-finanziaria ai fini dell’affidamento del servizio.	100	Entro il 30 giugno 2025 pari al 100%	26 giugno 2025 (RIS 100%)

A seguito di vari incontri tecnici con PuntoZero Scarl il Servizio ha definito, unitamente alla società, il progetto di fattibilità tecnico-finanziaria relativo ai servizi di conduzione applicativa e infrastrutturale, manutenzione correttiva e manutenzione evolutiva del Sistema Informativo Lavoro SIL.

In data 26 giugno 2025 è stato siglato, da ambo le parti, il resoconto della presentazione della proposta progettuale trasmessa dalla società in house.

Il progetto proposto prevede i seguenti quattro prodotti tra cui quelli interessati dall’obiettivo:

- Servizi di conduzione applicativa e infrastrutturale e manutenzione correttiva,
- Adeguamento agli standard tecnologici, interventi di ottimizzazione del sistema segnalati dagli utenti e inserimento politiche attive A01 e A05 nella SAP,
- Gestione Legge 68 e art. 16,
- Gestione flussi NASPI - SFL – ADI.

Con DD. 1992 del 29/10/2025, si è dato corso all'affidamento del progetto alla società in house PuntoZero.

Obiettivo individuale n. 2:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Funzionalità dominio

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Sincronizzazione password tra Google suite e dominio al fine di consentire un unico accesso ai sistemi ai dipendenti ARPAL	100	Entro il 31 maggio 2025 pari al 100%	20 maggio 2025 (RIS 100%)

Il Servizio ha attivato un sistema automatico che associa gli account Google a quelli di dominio di Arpal. Ciò ha consentito un'importante semplificazione nelle procedure di accesso agli strumenti digitali di lavoro.

In dettaglio la password di accesso al PC di lavoro è automaticamente sincronizzata a quella dell'account Google aziendale.

In data 20 maggio 2025 il Servizio ha comunicato a tutto il personale di Arpal l'attivazione della nuova funzionalità unitamente alle indicazioni operative di primo accesso.

Obiettivo individuale n. 3:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Diffusione delle informazioni sul mercato del lavoro sui servizi offerti dai CPI

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Realizzazione e pubblicazione di open data entro il 30 settembre	100	Pubblicazione di almeno 10 dataset pari al 100%	Al 23 maggio 2025 pubblicati tutti i 10 dataset individuati (RIS 100%)

A seguito di quanto disposto dal CAD (Codice Amministrazione Digitale) e da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale)

il Servizio ha provveduto alla individuazione di dieci *data set* - sulla base dei dati a disposizione di Arpal - da pubblicare come open data sulla Piattaforma dedicata della Regione Umbria (<https://dati.regione.umbria.it/>).

A far data 7 maggio 2025 sono stati pubblicati i primi *data set*. A seguire, l'ultimo, dei *data set* individuati, è stato pubblicato il 23 maggio 2025.

Nello specifico, i *data set* pubblicati riguardano quanto segue: prese in carico, DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) dati di flusso e di stock, prospetti informativi disabili (PID), comunicazioni

obbligatorie (CO) contratti di somministrazione Agenzie lavoro - trasformazioni rapporti di lavoro, cessazioni, avviamenti al lavoro fuori Umbria, avviamenti al lavoro con/senza tirocini.

Il servizio provvede annualmente all'aggiornamento di tutti i data set in pubblicazione.

Obiettivo individuale n. 4:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Potenziamento degli strumenti di comunicazione

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Immagine coordinata dell'ente. Installazione in tutti e 5 i CPI di totem, roll-up e serigrafie/insegna con brand ARPAL	60	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	2 settembre 2025 (RIS 100%)
Rilascio di nuove funzionalità nella intranet aziendale	40	Disponibilità della ricerca contatti ARPAL entro il 30 aprile 2025 pari al 100%	24 aprile 2025 (RIS 100%)

Indicatore 1:

Per tutti e cinque i Centri per l'Impegno dell'Umbria, il Servizio ha proceduto entro il mese di settembre 2025 alla installazione di totem, roll-up e serigrafie/insegna con brand ARPAL come da Certificato di regolare esecuzione del 2 settembre 2025 relativo ai servizi affidati alla ditta "eventuno srl" e corrispondente ai prodotti e servizi suddetti.

L'intera attività di potenziamento della comunicazione visiva e dell'immagine coordinata ha richiesto una fase preliminare di analisi logistica, concretizzatasi in una serie di sopralluoghi mirati effettuati presso 18 sedi territoriali. Questi sopralluoghi sono stati essenziali per lo studio e l'ottimizzazione del "percorso utente", ideato ad hoc per garantire ai cittadini e alle imprese un'esperienza di orientamento, accoglienza e fruizione degli spazi logica, intuitiva e funzionale in ogni specifico contesto architettonico. Alla luce delle installazioni completate in tutte le sedi, dell'attivazione dei nuovi presidi di comunicazione visiva e digitale, nonché della documentazione contabile e tecnica pienamente verificata, l'indicatore previsto dal Piano di potenziamento risulta interamente raggiunto. Nell'ambito del piano strategico di rafforzamento della brand identity dell'Agenzia, l'Ufficio Comunicazione ha coordinato un intervento capillare di riqualificazione visiva. L'intervento ha superato la semplice fornitura standard, delineando l'immagine coordinata sulle specifiche necessità dei vari Centri per l'Impiego e sportelli. Di seguito il dettaglio dei principali lavori eseguiti: **Sede Direzionale e CPI Perugia:** È stato effettuato l'intervento più massiccio, comprendente la fornitura di oltre 60 targhe per uffici, decorazione delle vetrine con opalino stampato, fornitura di 10 roll-up, riqualificazione dei totem esistenti con nuovo PVC plastificato, installazione di cartellonistica bifacciale, strisce adesive per il front

office, bacheche decorate e il wrapping di 4 automezzi aziendali. **CPI Foligno:** L'accoglienza è stata potenziata con l'installazione di nuovi totem autoportanti, strutture espositive A4, targhe in dibond, 24 tasche in plexiglass e l'applicazione di pellicole satinare per garantire privacy e decoro. **CPI Città di Castello:** È stata realizzata una struttura a muro dedicata in tubolari con dibond pressopiegato. L'allestimento ha incluso l'applicazione di opalini e loghi prespaziati per il bancone accoglienza, pannelli in falcon decorativi a tema "Immagini Umbria" e un ampio sistema di tasche trasparenti per espositori a parete. **CPI di Terni:** dato l'imminente trasferimento nella nuova sede qui ci si è limitati al collocamento di roll-up e totem in attesa di procedere nella nuova sede. **CPI Foligno:** Installazione di un totem autoportante, 4 strutture autoportanti formato A4, targhe in dibond, 24 tasche in plexiglass formato A4 e pellicole satinare per la privacy. **CPI Orvieto:** Fornitura di una struttura autoportante in alluminio formato A3, pannelli in Falcon serie "Immagine Umbria", targhe in forex per direzione/sala d'attesa, 5 targhe in plexiglass con numero stanza e fornitura di moquette grigia per bacheche. **CPI Spoleto:** Allestimento con targa in plexiglass con distanziali, targhe in dibond e forex, 24 tasche trasparenti verticali A4, e 6 cartellini nome completi di struttura. **Sportello Bastia Umbra:** Installazione di strutture espositive a parete con kit di tiranti in acciaio e 24 tasche in plexiglass A4, affiancate da una struttura autoportante in alluminio con 16 tasche. **Sportello Castiglione del Lago:** Fornitura di 3 tabelle bidirezionali su palo, targhe in dibond, pannelli in forex e cartonati per espositori da tavolo. **Centro di Formazione (CFP) Pentima - Terni:** Riquilificazione con nuova tabella su palo, pannelli in Falcon serie "Immagine Umbria", targa in dibond e adesivi in PVC specifici per laboratori. **Altri Sportelli Territoriali (Amelia, Bevagna, Città della Pieve, Gualdo Cattaneo, Marsciano, Massa Martana, Narni, Todi, Umbertide):** Le sedi sono state uniformate tramite l'installazione mirata di totem autoportanti A3 e A4, strutture in alluminio klik-klak, targhe in dibond e forex, pannelli decorativi Falcon "Umbria" e vetrofanie in opalino. A completamento di questa articolata fase di lavoro di comunicazione, nel mese di dicembre, in attuazione del progetto di modernizzazione e digitalizzazione dei servizi al cittadino, è stata portata a termine un'ulteriore attività: **l'installazione di n. 8 Totem Digitali Interattivi.** I dispositivi, progettati in conformità alle normative AGID sull'accessibilità, sono stati collocati nelle sedi dell'Area Nord (CPI Perugia, CPI Città di Castello, Sportelli di Bastia Umbra e Gubbio) e dell'Area Sud (CPI Terni, CPI Orvieto, CPI Foligno, Sportello di Spoleto)

Indicatore 2:

Il Servizio ha realizzato la nuova veste grafica della Intranet (vers.2/2025) con ulteriori funzionalità (tra cui un sistema di ricerca del personale con le relative info). Con comunicazione del 24 aprile 2025 ha comunicato a tutti i dipendenti di Arpal l'avvio nonché la possibilità di compilare un questionario di gradimento della nuova veste. L'email fornisce evidenza documentale sui seguenti punti chiave richiesti dall'obiettivo:

Rilascio di nuove funzionalità - Il testo conferma l'avvenuta messa online ("accesa") della nuova veste grafica della Intranet (identificata come *vers. 2/2025*), attestando l'effettiva implementazione e

attivazione del nuovo ambiente digitale a disposizione dei dipendenti.

Disponibilità della ricerca contatti ARPAL - L'obiettivo specifico di implementare una rubrica aziendale è stato soddisfatto. L'email menziona esplicitamente, tra le funzioni già attive, la presenza di "un sistema di ricerca del personale con le relative info".

Rispetto delle tempistiche (Scadenza 30 aprile 2025) - La data di invio della comunicazione (24 aprile 2025) dimostra che l'intero pacchetto di aggiornamenti, inclusa la funzione di ricerca contatti.

Elementi aggiuntivi di valore - Oltre a soddisfare i requisiti base dell'obiettivo, la comunicazione evidenzia ulteriori aspetti positivi legati al progetto: **Accessibilità multicanale** - È stata garantita e comunicata la fruibilità della Intranet anche da dispositivi mobili tramite autenticazione con account istituzionale (@arpalumbria). **Monitoraggio della User Experience** - È stato integrato un questionario di gradimento per raccogliere feedback immediati dall'utenza. **Proattività tecnica** - L'Ufficio ha gettato le basi per rilasci futuri ("altre che saranno presto implementate") e si è reso disponibile a raccogliere le nuove esigenze dei Servizi.

**SERVIZIO 3 GESTIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO DEGLI INTERVENTI SUI FONDI STRUTTURALI
E NAZIONALI**

Obiettivi approvati con DCS n. 255 del 17.03.2025 e aggiornati con DCS n. 1661 al 25.09.2025

Obiettivo trasversale n. 1: Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Divulgazione “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” mediante riunione di struttura o altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori a una riunione e/o a una iniziativa	100	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	19 settembre 2025 (RIS 100%)

È stata prevista la divulgazione della “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali”.

In data 09/09/2025 è stato trasmesso a tutti i dipendenti del Servizio 3 un link che permetteva la partecipazione ad un percorso formativo on-demand con specifici contenuti in relazione alla tematica in oggetto suddivisi in 12 schede.

Tale attività formativa era da completare entro e non oltre il 19 settembre 2025 e comprendeva la visualizzazione del materiale informativo inerente la normativa nazionale di riferimento.

La partecipazione al corso da parte del personale è stata verificata mediante un sistema di rilevamento di avvenuta effettuazione e l’apprendimento mediante un quiz finale per la verifica della comprensione.

Obiettivo trasversale n. 2:

Contributo agli adempimenti di cui alla DGR 51/2025

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione di una proposta di riorganizzazione dell’articolazione organizzativa di ARPAL per il servizio di competenza	100	Entro 60 giorni dall’approvazione del DDL di riforma pari al 100%	29 settembre 2025 (RIS 100%)

In merito alla predisposizione di una proposta di riorganizzazione dell’articolazione organizzativa di ARPAL per il servizio di competenza, si comunica che in data 29 settembre 2025, nelle more dell’adozione del DDL di riforma e della conseguente conclusione dell’iter legislativo, è stata tuttavia

presentata via e-mail alla Direzione di Arpal, una ipotesi di declaratoria del servizio 3 e una possibile riorganizzazione dello stesso in posizioni organizzative (e relative declaratorie).

Nella proposta di declaratoria si era tenuto conto delle varie attività di competenza del servizio 3 e della sezione 0.3., nonché di attività alle stesse connesse, ad oggi non attribuite ad alcuna sezione.

Obiettivo individuale n. 1:

Attuazione del PO FSE+ 2021-2027

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Controllo ai fini della attestazione di domande di rimborso per almeno 2 milioni per avvisi della programmazione FSE 21-27	50	Entro il 30 novembre 2025 pari al 100%	30 novembre 2025 (RIS 100%)
Approvazione della ammissibilità delle domande pervenute nell'ambito dell'avviso "Incentivi 2024"	50	Entro il 30 aprile 2025 pari al 100%	11 aprile 2025 (RIS 100%)

Indicatore 1:

- Nell'ambito dell'Avviso pubblico "Incentivi all'assunzione 2024" di cui alla DD. n. 554 del 11/04/2025, ai fini dell'attestazione di domande di rimborso, sono stati controllati un totale di € 1.862.012,94 in Coesi al 30 novembre 2025;
- Con riferimento alla DD n. 1247 del 27/10/2022 "Determina a contrarre per l'affidamento dei servizi di cloud computing, di sicurezza, di realizzazione di portali e servizi online e di cooperazione applicativa per le Pubbliche Amministrazioni (ID SIGEF 1403) in adesione all'accordo quadro "Lotto 3 – Servizi di Interoperabilità per i dati e di cooperazione applicativa" sottoscritto da Consip Spa con l'RTI Costituito Almagiva - The Italian Innovation Company S.p.A. - Almagiva S.p.A. - Indra Italia S.p.A. – Intellera Consulting Srl ed in relazione al progetto "Realizzazione del sistema informativo regionale per il lavoro (SIL) Struttura progetto Realizzazione del sistema informativo regionale per il lavoro (SIL)" sono stati controllati in Coesi DDR pari a € 330.908,05.

Al 30 Novembre 2025 sono pertanto stati controllati, ai fini dell'attestazione, domande di rimborso per complessivi € 2.192.920,99.

Indicatore 2:

Con Determinazione del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria n. 2334 del 08/11/2024 è stato approvato l'Avviso pubblico "Incentivi all'assunzione 2024" – PR Umbria FSE+ 2021-2027 – Asse I Occupazione Obiettivo specifico a) - Azioni di supporto alla creazione di nuova occupazione stabile attraverso l'incentivazione all'assunzione da parte delle imprese".

Con successiva DD. n. 160 del 13/02/2025 era stata disposta la proroga del procedimento di

approvazione degli esiti dell'attività istruttoria e, prevista la conclusione dello stesso, entro la data del 13/04/2025.

Con Determinazione Dirigenziale n. 554 del 11/04/2025 sono stati quindi approvati gli esiti dell'attività istruttoria delle domande pervenute, ovvero:

1. "Domande ammesse a finanziamento" n. 324 - allegati A) e A)1 (riserva GOL),
2. "Domande ammesse ma non finanziabili per insufficienza di fondi" n. 602;
3. "Domande non ammesse a finanziamento" n. 0.

Obiettivo individuale n. 2:

Attuazione del programma GOL

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Attestazione della spesa ammissibile sul sistema REGIS	50	Caricamento dei dati su REGIS relativi all'avanzamento della spesa sostenuta al 30.06.2025 entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	30 settembre 2025 (RIS 100%)
Controlli della documentazione ricevuta ai fini della liquidazione	50	Controllo di almeno il 90% delle DDR presentate al 30 giugno 2025 entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	25 luglio 2025 (RIS 100%)

Indicatore 1:

In merito all'attuazione del Programma GOL si comunica che l'importo con chek list firmate al 30.06.25 era pari a € 19.118.336,96 e che al 30 settembre 2025 erano state liquidate spese per un importo complessivo pari a € 20.198.138,98 caricando su Regis i relativi mandati quietanzati.

Indicatore 2:

In merito alle attività di controllo della documentazione ricevuta ai fini della liquidazione delle DDR presentate al 30 giugno 2025, alla data 25/07/2025, ampiamente entro i termini, erano già stati controllati nell'ambito del Programma GOL € 20.766.416,53, ovvero, il 90,1% di € 23.044.256,53 ossia del totale domande di rimborso pervenute al 30/06/25.

Obiettivo individuale n.3:

Attuazione del Dlgs 13/2013. Implementazione del sistema di certificazione e validazione delle competenze.

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Predisposizione dell'atto per la TITOLAZIONE DEI SOGGETTI IVC – Soggetti titolati all'erogazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC) e modalità di accertamento e verifica del mantenimento dei requisiti	100	Entro il 30 giugno 2025 pari al 100%	15 aprile 2025 (RIS 100%)

In data 15 aprile 2025 è stata presentata una proposta di atto riguardante i soggetti titolati all'erogazione dei servizi IVC, nonché le modalità di accertamento e verifica del mantenimento dei requisiti.

Le proposte presentate mirano a:

- definire un quadro regolamentare chiaro e uniforme per la valutazione e certificazione delle competenze in Umbria.
- garantire la qualità e l'aggiornamento degli standard professionali regionali.
- stabilire criteri trasparenti per la titolazione dei soggetti erogatori dei servizi IVC.
- fornire una guida pratica per l'attuazione dei processi di valutazione e certificazione.

Sono stati predisposti fac simile di modelli di candidatura per l'inserimento nell'elenco regionale dei soggetti titolati all'erogazione dei servizi IVC (un modello per soggetti privi di accreditamento regionale e un modello per soggetti con accreditamento regionale).

Come da e-mail del 20 giugno 2025 inviata alla Direzione, si precisa l'impossibilità di procedere all'adozione dell'atto in quanto si rende necessario attendere la modifica della LR 1/2018 e smi e della eventuale conseguente deliberazione della Giunta.

Per tale motivo l'obiettivo era già stato revisionato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1661 del 25/09/2025.

SERVIZIO 4 – SERVIZI PER IL LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Obiettivi approvati con DCS n. 255 del 17.03.2025

Obiettivo trasversale n. 1:

Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Divulgazione “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” mediante riunione di struttura o altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori a una riunione e/o a una iniziativa	100	Entro il 30.09.2025 pari al 100%	26 giugno 2025 (RIS 100%)

In data 26 maggio 2025 con mail delle ore 10:55 il sottoscritto dirigente ha inviato a tutto il personale del Servizio 4 (n. 158 operatori) la “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1022 del 28.05.2024, con invito ad acquisirne piena conoscenza.

In rapida successione, con mail del 27.05.2025 delle ore 9:57, il sottoscritto dirigente ha inviato a tutto il personale del Servizio un modulo Google contenente un questionario di n. 20 domande a risposta guidata sulle tematiche della Procedura in argomento, con invito a restituirlo entro il 30.06.2025, debitamente compilato, attraverso l’utilizzo dell’apposita funzione di invio prevista dal modulo e con avvertenza che, in caso di numero di errori superiore a 5 (cinque) il questionario sarebbe stato restituito agli eventuali interessati per una nuova elaborazione.

Posto che nessun operatore ha commesso più di 5 errori, si evidenzia che n. 155 operatori su n. 158 hanno restituito, entro il termine stabilito, il questionario compilato nella Piattaforma del modulo Google (l’ultimo dei quali il 26.06.2025), mentre n. 3 operatori non vi hanno provveduto per giustificati motivi di assenza.

Per quanto sopra, si allega al presente obiettivo (allegato n. 1) l’elenco nominativo del personale del Servizio 4 che evidenzia la data e l’ora di restituzione del questionario sulla piattaforma Google, unitamente al grafico che rappresenta la percentuale di partecipazione del personale al questionario.

Obiettivo trasversale n. 2:*Contributo agli adempimenti di cui alla Delibera di Giunta Regionale n. 51/2025***PESO OBIETTIVO: 50**

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Elaborazione di una proposta di riorganizzazione dei Centri per l'Impiego dell'Agenzia	100	Elaborazione proposta entro 60 gg dall'approvazione del DDL da parte della Regione pari al 100%	29 settembre 2025 (RIS 100%)

In data 29.09.2025, con mail delle ore 10:15 il sottoscritto dirigente ha trasmesso al Commissario Straordinario di ARPAL Umbria, all'indirizzo: direzione@arpalumbria.it la proposta di riorganizzazione dei Centri per l'Impiego dell'Agenzia.

Quanto sopra anche in assenza, alla data del 31.12.2025, dell'approvazione del DDL da parte della Regione Umbria.

Obiettivo individuale n. 1:*Presa in carico nell'ambito del Percorso 5 di GOL (Ricollocazione collettiva) dei lavoratori Cassaintegrati destinatari di politiche attive***PESO OBIETTIVO: 35**

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Presa in carico ed avvio ai percorsi di politiche attive, entro il 30.09.2025, dei lavoratori cassaintegrati destinatari di PAL relativi a tutti i verbali sottoscritti dalle parti alla data del 30.06.2025	65	Entro il 30.09.2025 pari al 100%	25 settembre 2025 (RIS 100%)
Monitoraggio ed esiti delle attività svolte nell'ambito del Percorso 5	35	Report entro il 30.09.2025 pari al 100%	29 settembre 2025 (RIS 100%)

Il patto di servizio relativo alla performance individuale sottoscritto per l'anno 2025 pone, per il Servizio del sottoscritto, uno specifico obiettivo relativo alla presa in carico nell'ambito del Percorso 5 di Gol dei lavoratori cassaintegrati destinatari di politiche attive. In particolare, si prevede la presa in carico e l'avvio ai percorsi di politiche attive, entro il 30.09.2025, del 100% dei lavoratori cassaintegrati destinatari di PAL relativi a tutti i verbali sottoscritti dalle parti alla data del 30.06.2025. Per data di avvio deve intendersi la data di assegnazione di una politica attiva.

Nel rispetto dell'obiettivo indicato, entro la data ultima prevista del 30.09.2025, sono stati convocati dai CPI territorialmente competenti, per la presa in carico e l'erogazione di un seminario informativo di gruppo, tutti i lavoratori delle aziende richiedenti un trattamento di CIGS per causali che prevedono l'erogazione di politiche attive. Successivamente, sempre restando nei tempi previsti, sono state

assegnate le misure di politica attiva, così come descritto nell'allegato prospetto "Programmazione e resoconto attività CPI PAL 2025", al quale si rinvia per il dettaglio degli interventi.

Le aziende, i cui dipendenti sono stati interessati dalle procedure di erogazione di politiche attive, sono state n. 7.

Complessivamente i lavoratori destinatari della CIGS da verbale sottoscritto entro il 30.06.2025 risultano essere n. 384, dei quali 359, dopo una valutazione aggiornata dello stato occupazionale, sono stati convocati. Di questi, 347 sono stati presi in carico e 12 risultano assenti giustificati.

Per quanto concerne le politiche attive erogate:

Seminario informativo di gruppo (A06)

Hanno partecipato al seminario informativo di gruppo n.303 lavoratori su n. 359 convocati.

Orientamento specialistico (A03)

Hanno ricevuto servizi di orientamento specialistico n. 347 lavoratori su n. 359 convocati

Accompagnamento al lavoro (B03)

Hanno ricevuto servizi di accompagnamento al lavoro n. 249 lavoratori su 359 convocati.

Corsi di formazione assegnati (C07 - C11 - C12)

Sono stati avviati ai corsi di formazione ricompresi nel Catalogo GOL n. 142 lavoratori su 359 convocati.

Obiettivo individuale n. 2:

Soluzione tecnico-organizzativa per l'attuazione di quanto previsto dagli articoli 25 e 26 del D.L. n. 60/2024 e del successivo D.M. n. 174/2024 in tema di gestione dei percettori di NASPI e DISCOLL alla luce dell'attivazione della Piattaforma SIISL

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Elaborazione di una procedura tecnico-gestionale finalizzata al trattamento dei beneficiari di NASPI e DISCOLL anche in relazione alle potenzialità del sistema informativo lavoro (SIL) della Regione Umbria	60	Elaborazione procedura entro il 30.04.2025 pari al 100%	29 aprile 2025 (RIS 100%)
Attuazione dell'elaborata procedura per il trattamento dei percettori NASPI e DISCOLL anche in relazione al principio di condizionalità di cui al D.LGS. n.150/2015	40	Avvio delle convocazioni dei percettori di NASPI e DISCOLL con le modalità previste dalla procedura entro il 31.05.2025 pari al 100%	29 maggio2025 (RIS 100%)

La finalità del presente obiettivo consiste nel convocare presso le sedi dei Centri dell'Impiego dell'Agenzia i percettori di NASPI e DISCOLL che, entro 15 giorni dalla presentazione all'INPS della domanda di ammortizzatore sociale, non hanno provveduto a prenotare un appuntamento presso i Centri pe l'Impiego sottraendosi, così, agli obblighi previsti dalla normativa vigente (sottoscrizione del Patto di servizio e avvio a percorsi di politiche attive finalizzati alla ricollocazione nel Mercato del

Lavoro) e con la prospettiva dell'applicazione delle sanzioni previste dal D.LGS n. 150/2015 in caso di assenza all'appuntamento fissato dalla convocazione del Centro per l'impiego.

Indicatore 1

Con rispetto dei termini previsti dall'indicatore 1 del presente obiettivo individuale, il sottoscritto dirigente con mail del 29.04.2025, ore 12.11, ha trasmesso al Commissario Straordinario di ARPAL Umbria all'indirizzo: direzione@arpalumbria.it la procedura tecnico gestionale finalizzata al trattamento dei percettori di NASPI e DISCOLL anche in relazione alle potenzialità del sistema informativo lavoro (SIL) della Regione Umbria.

La suddetta procedura tecnico-gestionale è conservata agli atti della scrivente struttura.

Indicatore 2

I Centri per l'Impiego di ARPAL Umbria hanno dato attuazione alla procedura di cui all'indicatore n. 1 nel rispetto dei termini previsti (entro il 31.05.2025). Infatti, come risulta dalle mail inviate al sottoscritto dai titolari di elevata qualificazione della Sezione 4.1: "Servizi per il lavoro e per le imprese- Area Nord" e 4.2: "Servizi per il lavoro e per le imprese – Area Sud" sono stati convocati presso le sedi dei Centri per l'Impiego n. 116 percettori di NASPI/DISCOLL che non avevano provveduto a prenotare l'appuntamento entro 15 giorni dalla domanda di ammortizzatore sociale.

Le convocazioni a mezzo dei percettori NASPI/DISCOLL convocati presso i Centri per l'Impiego, sono state effettuate dai titolari di elevata qualificazione delle Sezioni 4.1 e 4.2.

Obiettivo individuale n. 3:

Efficientamento dell'attività di incrocio domanda/offerta finalizzato al rafforzamento dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità iscritte alle liste della L. n. 68/99PESO

OBIETTIVO: 30

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Definizione di un partenariato di rete finalizzato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità iscritte alle liste della L. n. 68/99	100	Definizione del partenariato di rete entro il 30.09.2025 pari al 100%	29 settembre 2025 (RIS 100%)

Nel rispetto del valore di output previsto dall'indicatore del presente obiettivo il sottoscritto dirigente, con mail del 29.09.2025 ha inviato al Commissario Straordinario di ARPAL Umbria la definizione del Partenariato di rete finalizzato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità iscritte alle liste della L. n. 68/99.

SERVIZIO 5 – Programmazione e monitoraggio attività generali
Obiettivi approvati con DCS n. 255 del 18.03.2025

Obiettivo trasversale n. 1:

Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2025-2027

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Divulgazione “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” mediante riunione di struttura o altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori a una riunione e/o a una iniziativa	100	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	Attività realizzata in data 24 settembre 2025 (RIS 100%)

In attuazione di quanto previsto nel PIAO 2025-2027, le attività di sensibilizzazione e diffusione dei contenuti della *“Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali”* sono state effettuate nell’ambito di una riunione svoltasi il 24 settembre 2025, convocata con e-mail del 25.08.2025 e integrata con successiva e-mail del 15.09.2025, con l’invito a prendere visione del materiale informativo predisposto dalla Sezione “Comunicazione” del Servizio “Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione” a completare il relativo quiz finale.

L’incontro ha affrontato i contenuti fondamentali della normativa che regola l’istituto del *whistleblowing*, con particolare attenzione alle novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 e recepite da ARPAL Umbria con Determinazione del Commissario Straordinario n.1022 del 28.05.2024

Alla riunione hanno partecipato tutti i dipendenti del Servizio e si è proceduto alla raccolta delle firme di attestazione della presenza.

Il materiale informativo utilizzato dal personale assegnato al Servizio è stato pubblicato in un’apposita sezione della *Intranet* dell’Agenzia e messo a disposizione di tutti i dipendenti.

La verifica circa l’ottemperanza alla presa visione del materiale informativo messo a disposizione ed al completamento del quiz, da parte di tutto il personale assegnato al Servizio, è stata anche oggetto di un apposito Report elaborato sempre dalla “Sezione Comunicazione” del Servizio “Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione” e trasmesso al Servizio “Programmazione e Monitoraggio delle attività generali” in data 03.12.2025.

Obiettivo trasversale n. 2:

Contributo agli adempimenti di cui alla D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Predisposizione contributo di competenza alla bozza di Regolamento di Organizzazione ARPAL ai sensi della D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025	100	Entro 60 giorni dalla approvazione del DDL di riforma pari al 100%	Invio proposta di Regolamento di Organizzazione e Relazione di accompagnamento con mail del 27 novembre 2025 (RIS 100%)

Con Deliberazione n. 51 del 22.01.2025, la Giunta regionale ha disposto la revisione della L.R. n. 1/2018 e s.m.i., *“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”*, con particolare riguardo alla definizione di un nuovo assetto istituzionale, organizzativo e delle funzioni di ARPAL Umbria.

Per garantire il regolare funzionamento dell’Agenzia, nelle more del completamento del suddetto processo di riforma, con la stessa D.G.R. ha nominato, ai sensi dell’art. 17-bis della L.R. 11/95, un Commissario Straordinario, al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati, ai sensi degli artt. 18, 18 bis e 19 della legge, al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, inoltre, il mandato di predisporre:

- a. una proposta di riforma dell’Ente in raccordo con le strutture della Giunta regionale tenuto conto degli indirizzi contenuti nella premessa della Deliberazione stessa;
- b. una conseguente proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa al fine di consentire la piena operatività dell’Agenzia una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;
- c. un’analisi sulla funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi della stessa.

Ha stabilito, inoltre, che il Commissario Straordinario svolgerà le sue funzioni fino all’insediamento del nuovo organo di amministrazione e comunque non oltre il 30.09.2025, fatte salve intervenute esigenze di proroga.

Alla D.G.R. sopra richiamata ha fatto seguito il Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24.1.2025 con il quale è stato nominato, conformemente alla D.G.R. n. 51/2025, Commissario straordinario di ARPAL Umbria il Titolare della Direzione regionale “Programmazione, Bilancio, Risorse

umane, Cultura, Agenda digitale”.

L’incarico è stato quindi prorogato fino al 31.12.2025 giusta D.G.R. n. 948 del 23.09.2025 e conseguente D.P.G.R. n. 73 del 30.09.2025 e ulteriormente prorogato fino al 31.03.2026 con D.G. R. n. 1375 del 30.12.2025 e D.P.G.R. n. 82 del 31.12.2025.

Quale primo atto di organizzazione, il Commissario straordinario, nelle more delle modifiche della *governance* complessiva dell’Agenzia e della conseguente revisione del regolamento di organizzazione e al fine di garantire la piena operatività dell’ente e la speditezza della relativa azione amministrativa, ha adottato la D.C.S. n. 95 del 27.01.2025 con la quale ha assunto determinazioni in ordine all’applicazione dell’art. 7, commi 6 e 7 del vigente Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria, stabilendo di delegare ai Dirigenti dell’Agenzia, tenuto conto delle competenze di cui alle declaratorie individuate ai sensi della D.G.R. 351 del 13.04.2022:

- l’adozione dei contratti e dei provvedimenti amministrativi conseguenti;
- l’adozione degli atti di rilevanza esterna e di quelli che impegnano l’amministrazione verso terzi a valere sui capitoli di spesa del bilancio di ARPAL.

Il Commissario Straordinario ha quindi adottato con D.C.S. n. 157 del 12.02.2025 il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 dell’Agenzia e ha conseguentemente assegnato ai Dirigenti i rispettivi obiettivi di performance, formalizzati con D.C.S. n. 255 del 17.03.2025 di approvazione dell’apposito *Allegato Operativo* al PIAO.

Nell’ambito dei suddetti obiettivi di performance e in particolare relativamente all’obiettivo operativo trasversale di performance organizzativa *“Contributo agli adempimenti di cui alla D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025”*, al Servizio 5 è stata richiesta la *“predisposizione del contributo di competenza alla bozza di Regolamento di Organizzazione ARPAL ai sensi della D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025”* sopra indicato, da formalizzare entro 60 giorni dall’approvazione del Disegno di Legge di riforma da parte della Giunta regionale.

Alla data del 31.12.2025 il DDL in questione risultava ancora in corso di adozione da parte della Giunta Regionale, essendo stata approntata soltanto la bozza di proposta *“rev2025-Ir1_2018 Versione 11.11.2025 (POST LR 6/2025)”*, illustrata alla delegazione trattante di parte sindacale di ARPAL ed ai Dirigenti in data 24.11.2025.

Sulla base delle indicazioni delle linee di riforma presentate, vale a dire:

- di una Governance ripartita tra Amministratore Unico, organo politico e Direttore, organo tecnico-amministrativo;
- di un Revisore Unico, organo di controllo interno;
- di una rivisitazione delle funzioni di ARPAL Umbria;
- di una modifica dell’impianto organizzativo riguardante in particolare le attribuzioni dei Dirigenti dell’Agenzia, nell’ottica di un’implementazione dell’autonomia gestionale e delle correlate

responsabilità;

nelle more della conclusione dell'iter legislativo, ad ogni buon conto, il Servizio ha comunque elaborato, per quanto di propria competenza, una prima serie di proposte di modifica al vigente Regolamento di Organizzazione di ARPAL Umbria, adottato con DGR n. 32 del 19.01.2022, in ogni caso utili al fine di emendare lo stesso dai refusi presenti, proponendo altresì la modifica/integrazione delle parti che, dopo più di un triennio di applicazione, necessitano di opportuni aggiustamenti.

La bozza della proposta del nuovo Regolamento, con le relative modifiche suggerite è stata trasmessa al Commissario Straordinario con nota del 27.11.2025 quale allegato dell'apposita "Relazione di accompagnamento alla bozza di proposta Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria)".

Obiettivo individuale n. 1:

Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro – Implementazione rendicontazione

PESO OBIETTIVO: 35

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio periodico di rendicontazione del Piano Straordinario di potenziamento dei CPI per il conseguimento del target M5C1-7 - Implementazione, predisposizione e trasmissione bozza reportistica alla Direzione	100	Entro le date stabilite del 10 giugno 2025 e 10 agosto 2025 pari al 100%	Invio documentazione con mail del 9 giugno e del 7 agosto 2025 (RIS 100%)

Il Servizio si occupa del monitoraggio e della rendicontazione del Piano regionale per l'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro, previsto dai Decreti Ministeriali MLPS n. 74 del 28 giugno 2019 e n. 59 del 22 aprile 2020 e successivamente incluso come progetto in essere all'interno della Missione 5, Componente 1 del PNRR - Investimento 1.1.

Le attività di monitoraggio e rendicontazione si svolgono seguendo procedure e regole definite dal Decreto del Segretario Generale (DSG) del Ministero n. 123 del 4 settembre 2020. Tale decreto impone agli Enti attuatori del Piano di redigere e trasmettere - con cadenza trimestrale - alla Direzione Generale competente del Ministero, al Segretariato Generale e all'Unità di Missione del PNRR una relazione sullo stato di avanzamento degli interventi programmati. La relazione deve essere integrata con report specifici, compilati sulla base di modelli predefiniti, che attengono alle spese sostenute, alle modalità di affidamento degli interventi, all'avanzamento della spesa per il personale assunto con le risorse del Piano e a una suddivisione delle spese per area di intervento e per CPI.

Accanto all'attività di monitoraggio trimestrale sopra descritta il Servizio cura anche il monitoraggio e la rendicontazione nell'ambito del Sistema messo a punto dall'Unità di Missione per il PNRR e

finalizzata ad assicurare il conseguimento dei target nazionali per l'Investimento "Potenziamento dei Centri per l'Impiego al 31.12.2025 (M5C1-7) e al 30.06.2026 (M5C1-7bis).

Il Sistema in questione attiene ai dati sullo stato di avanzamento fisico del Piano di Potenziamento e richiede la compilazione di specifici *format*, appositamente predisposti dalla stessa UdM, per l'acquisizione di informazioni aggiuntive sulle attività svolte rispetto a quelle previste per il monitoraggio di cui sopra, includendo dettagli come la tipologia della procedura di affidamento del servizio e la percentuale di realizzazione dell'attività programmata. I termini per l'invio dei report in questione, hanno avuto cadenza trimestrale (seppure sfalsata rispetto a quella del DSG 123/2020).

A partire dal 2025, l'invio dei report, è diventato bimestrale, al fine di consentire all'Unità di Missione un controllo più puntuale dello stato di avanzamento del Piano, a garanzia del conseguimento dei *target* comunitari. Inoltre, per la stessa finalità, l'UdM ha messo a punto anche ulteriori *format* di rilevazione, tra cui un cronoprogramma mensile dell'avanzamento delle attività e, in particolare, un modello di "*sampling*" per il controllo delle attestazioni di completamento degli interventi programmati.

Il Servizio gestisce, quindi, tutto il processo di acquisizione delle informazioni e trasferimento dei dati connesso alle attività di monitoraggio e rendicontazione sopra descritte attraverso procedure e modelli di reportistica condivisi con le altre strutture dell'Agenzia coinvolte nell'attuazione del Piano, al fine della trasmissione della documentazione alle competenti strutture del Ministero nel rispetto dei termini previsti dal sistema nazionale di monitoraggio anche all'interno dell'apposito *Manuale Operativo per i soggetti attuatori*.

Nel 2025, con particolare riferimento ai *target* connessi all'**obiettivo di performance**, il Servizio ha così predisposto e trasmesso direttamente all'Unità di Missione PNRR, su mandato del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria e in quanto Servizio competente, tutta la documentazione prevista dal Manuale suddetto per le scadenze del 10 giugno e 10 agosto (Modello di rendicontazione delle attività aggiornato, Check list per la verifica delle attività completate e Cronoprogramma), rispettivamente con **e-mail del 09 giugno e 7 agosto**.

L'attività sopra descritta, tuttavia, è proseguita per tutto il corso dell'anno fino all'invio della documentazione di rendicontazione conclusiva al 31.12.2025 (mail del 9.1.2026) con la quale ARPAL Umbria ha attestato per tutti i 5 Centri per l'Impiego regionali il completamento al 100% di tutte le n. 63 azioni di propria competenza previste dal Piano, consentendo all'Umbria di contribuire, insieme ad altre 10 regioni, al raggiungimento del primo target nazionale PNRR M5C1-7 ("entro la fine del 2025 almeno 500 CPI a livello nazionale devono aver completato la totalità delle attività previste dai propri Piani di potenziamento").

Il Piano prosegue fino al 30 giugno 2026 per il completamento delle azioni previste all'interno della linea d'intervento adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi e il conseguimento del relativo *target* nazionale PNRR M5C1-7bis che, ai sensi del D.M. 192/2025, prevede per l'Umbria il

completamento di tutte le attività per almeno 4 dei cinque CPI regionali. Dovrà pertanto proseguire, nel corso del 2026, anche tutta l'attività di monitoraggio e rendicontazione sopra descritta e implementata nel corso dell'anno 2025 a cura del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali, con il coinvolgimento anche della Regione Umbria quale soggetto attuatore delle azioni relative all'acquisizione e adeguamento infrastrutturale delle sedi dei CPI.

Obiettivo individuale n. 2:

Implementazione procedure a supporto del RPCT nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

PESO OBIETTIVO: 40

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Analisi modalità applicative dell'istituto del <i>Pantouflage</i> di cui all'art. 53 co. 16-ter D.lgs.165/2001, sulla base delle Linee Guida n. 1 di ANAC approvate con Delibera n. 493 del 25.09.2024 e predisposizione di una bozza di circolare per la disciplina delle misure interne	50	Entro il 31 agosto 2025 pari al 100%	Trasmessa al RPCT una Relazione illustrativa dell'attività di analisi svolta e una proposta di Circolare informativa per la disciplina delle misure interne in data 24 luglio 2025 (RIS 100%)
Monitoraggio obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 al 1° semestre 2025, con definizione di un nuovo schema dei flussi informativi contenente l'indicazione dei termini di scadenza per la pubblicazione dei dati	50	Entro il 31 luglio 2025 pari al 100%	Esiti del monitoraggio al 1° semestre inviati ai dirigenti responsabili con e-mail del 9 luglio 2025 e al RPCT con e-mail del 14 luglio 2025. La proposta del nuovo schema dei flussi informativi inviata al RPCT con e-mail del 18.07.2025 (RIS 100%)

In relazione al 1° indicatore, a seguito di un approfondimento della normativa relativa all'istituto del *pantouflage* (art. 53 co. 16-ter D.lgs.165/2001), delle indicazioni interpretative e operative fornite da ANAC nel PNA 2022 e, da ultimo, nelle Linee Guida n. 1 approvate con Delibera n. 493 del 25.09.2024, si è proceduto ad un'analisi delle modalità applicative dell'istituto all'interno dell'Agenzia e all'elaborazione di una proposta di Circolare informativa, trasmessa via e-mail al RPCT il 24 luglio 2025. La proposta è stata altresì trasmessa in data 25.09.2025 al dirigente del Servizio "Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio" ai fini di una condivisione sui contenuti e sui risvolti applicativi dell'istituto.

La Circolare è stata approvata con Determinazione del Commissario Straordinario n. 2467 del 19.12.2025 e trasmessa via e-mail il 22.12.2025 ai dirigenti di ARPAL Umbria, al personale, al CUG, alle OO.SS. e alla RSU nonché successivamente pubblicata nella Intranet dell'Agenzia e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

L'attività realizzata ha altresì dato attuazione alla Misura di prevenzione della corruzione n. 9 "La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)" programmata nell'ambito del PIAO 2025-2027 approvato con D.C.S. n. 157 del 12.02.2025 e con D.G.R. n. 121 del 21.02.2025.

In relazione al 2° indicatore, nel corso del 2025, in attuazione di quanto previsto nel PIAO 2025 -2027, è stata realizzata l'attività di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013, quale fase di fondamentale importanza per il funzionamento dell'intero sistema di programmazione della prevenzione, per la cui attuazione il RPCT si avvale del supporto del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali. Il monitoraggio è stato svolto con cadenza semestrale secondo lo Schema dei flussi informativi allegato al PIAO e tenendo conto anche delle ultime indicazioni di ANAC riportate nell'Allegato 4 della Delibera ANAC 495/2024 "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013". In particolare, in relazione al 1° semestre si è proceduto ad un monitoraggio di primo livello i cui esiti sono stati trasmessi ai dirigenti responsabili con e-mail del 9 luglio 2025 e al RPCT con e-mail del 14 luglio 2025, con l'indicazione di eventuali criticità o necessità di implementazioni o aggiornamenti.

Ai fini di una migliore definizione e di un più puntuale rispetto degli obblighi di pubblicazione e in attuazione delle indicazioni di ANAC, è stata definita una proposta di un nuovo Schema dei flussi informativi con l'indicazione puntuale dei termini di scadenza per la pubblicazione dei dati. La proposta è stata trasmessa via e-mail al RPCT il 18 luglio 2025 e successivamente a tutti i dirigenti responsabili per una verifica di sostenibilità dal punto di vista organizzativo delle scadenze proposte. In occasione dell'adozione del PIAO 2026-2028, adottato con D.C.S. n. 166 del 30.01.2026 e con D.G.R. n. 123 del 12.02.2026, è stato allegato allo stesso il nuovo Schema dei flussi informativi.

Obiettivo individuale n. 3:*Miglioramento della gestione del Ciclo della Performance***PESO OBIETTIVO: 25**

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Revisione schede di valutazione del personale del Comparto – Adozione del nuovo modello	100	Entro il 30 settembre 2025 pari al 100%	Nuovo modello adottato con D.D. n. 1662 del 25.09.2025 (RIS 100%)

In ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, l’Agenzia disciplina il proprio sistema di performance ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, in coerenza con le “Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”, approvate con D.G.R. n. 1198/2018 e attraverso l’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in vigore per la Giunta Regionale, con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia. Il SMVP vigente è stato approvato con D.G.R. n. 69 del 31.01.2024.

In considerazione di quanto sopra, ARPAL Umbria ha implementato le fasi di gestione, monitoraggio e valutazione del Ciclo della performance mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi operativi annuali e dei risultati raggiunti, sulla base di standard predefiniti in termini di performance organizzativa e individuale e di appositi sistemi per la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

Al fine del costante perfezionamento di tale processo, sia in termini di efficienza che di trasparenza, è impegnata altresì nello sviluppo di aggiornamenti continui dei relativi strumenti di rilevazione e misurazione e delle loro modalità applicative, in coerenza con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nelle more della valutazione circa la possibilità di acquisizione o sviluppo di un sistema software di ausilio alla gestione completa del Ciclo.

In attuazione dell’obiettivo operativo di performance individuale sopra indicato, formalizzato attraverso l’Allegato operativo al PIAO 2025-2027 dell’Agenzia di cui alla DCS n. 255 del 17.03.2025, con Determina Dirigenziale n. 1662 del 25.09.2025 sono stati pertanto approvati i nuovi modelli delle schede di valutazione della performance del personale del Comparto, distinti per aree professionali ed è stato, altresì, approvato il nuovo modello della scheda di valutazione della Dirigenza, reso conforme a quelli del Comparto per una migliore gestione del sistema, nelle more della valutazione circa la possibilità di acquisizione di un sistema *software* di ausilio alla gestione del Ciclo della performance nella sua interezza.

Le schede sono generate e prevedono la compilazione mediante l’utilizzo del programma *Excel* del sistema operativo Windows di Microsoft, sulla base di formule predefinite in coerenza con il citato SMVP.

La Determina Dirigenziale n. 1662 del 25.09.2025 è stata trasmessa alla Segreteria dell'OIV, alle OO.SS. ed ai Dirigenti in data 25.09.2025.

Nel corso dell'anno è stata altresì prevista e realizzata una specifica attività formativa tesa a rendere edotto tutto il personale di ARPAL Umbria delle novità introdotte con le nuove schede di valutazione nonché sull'intero ciclo della performance.