



PIANO ANNUALE DELLE ATTIVITÀ

2022

SOMMARIO

Premessa	pag. 3
Obiettivi e finalità del Piano annuale delle attività	“ 3
1. Presentazione dell’ente	“ 4
1.1 Missione	“ 4
1.2 Assetto funzionale e organizzativo	“ 4
1.3 Governance	“ 7
2. Contesto di riferimento	“ 9
2.1 Tendenze recenti del mercato del lavoro regionale	“ 9
2.2 Obiettivi definiti dalla Regione Umbria attraverso il DEFR 2022-2024	“ 12
3. Obiettivi 2022	“ 13
3.1 Obiettivi generali e strategici	“ 13
3.2 Azioni verso l’interno: consolidamento risultati e nuove attività	“ 14
3.3 Azioni verso l’esterno: consolidamento risultati e nuove attività	“ 18

Premessa

Obiettivi e finalità del Piano annuale delle attività

Come previsto dalla legge istitutiva, al fine dell'efficace svolgimento delle proprie funzioni e del perseguimento dei propri compiti istituzionali, l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Umbria - elabora e implementa un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici che si concretizza annualmente nel Piano annuale di attività. Ciò nel rispetto della programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, incluse le politiche formative, di orientamento e di apprendimento permanente. Il Piano annuale di attività esprime gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale dell'Agenzia, indicandone gli strumenti e le azioni con i relativi destinatari e indicatori di monitoraggio. Esso, pertanto, è finalizzato a consolidare il sistema dei servizi per il lavoro, della formazione e delle politiche attive, ottimizzandone l'integrazione e, conseguentemente, migliorandone le performance attraverso investimenti che intervengono sulle infrastrutture, sul capitale umano, sull'innovazione digitale degli strumenti di lavoro così da raggiungere contestualmente l'efficientamento dei servizi alle persone, alle imprese e del modello organizzativo a essi collegato.

Il Piano annuale di attività di ARPAL Umbria è adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore, entro sessanta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, prevedendo in particolare gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare nell'anno di riferimento. La delibera del Consiglio di amministrazione del Piano di attività viene trasmessa dal Presidente alla Giunta regionale ai fini della sua approvazione. Le attività realizzate, i risultati conseguiti e il grado di efficienza sulla base degli indicatori definiti in sede di pianificazione sono oggetto della Relazione annuale sulle attività, approvata con deliberazione del Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore. In particolare, a mente dell'art. 18 bis, comma 4, della legge istitutiva, il Consiglio di amministrazione, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi assegnati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi dell'Agenzia e delibera su proposta del Direttore il Piano annuale delle attività.

Il Piano è redatto sulla base degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 1 del 31 gennaio 2022, tenendo conto delle linee di indirizzo politico espresse dalla Giunta regionale.

1. Presentazione dell'ente

1.1 Missione

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con Legge regionale n. 1 del 14/2/2018, modificata dalla Legge regionale n. 11 del 7 luglio 2021, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale. L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento, svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria anche dalla programmazione regionale. La missione dell'Agenzia, pertanto, si sintetizza:

- nello sviluppare e attuare un modello sistemico di rete regionale dei servizi attraverso la sinergia tra i centri per l'impiego e tutti i soggetti, istituzionali e non, operanti nel settore delle politiche attive per elevare lo standard qualitativo dei servizi verso livelli di eccellenza nazionale;
- nel garantire e promuovere l'erogazione di efficaci servizi per il lavoro, misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e di inserimento e reinserimento lavorativo a tutte le persone in cerca di occupazione, con particolare riguardo ai giovani, alle donne, ai disabili, alle categorie svantaggiate, ai lavoratori espulsi a seguito di procedure di licenziamento collettivo e ai beneficiari di ammortizzatori sociali;
- nel sostenere la formazione e l'apprendimento permanente per il potenziamento e la valorizzazione delle competenze lungo tutto l'arco della vita;
- nel coordinare la raccolta, l'aggiornamento e l'analisi di dati sull'andamento del mercato del lavoro e del sistema regionale del lavoro e della formazione, anticipando la lettura dei fabbisogni delle imprese e facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

1.2 Assetto funzionale e organizzativo

La legge istitutiva attribuisce ad ARPAL Umbria il compito principale di erogare i servizi per l'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone disoccupate o a rischio di disoccupazione, dei lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza

di rapporto di lavoro e occupati in cerca di nuova occupazione. Nel dettaglio, le funzioni fondamentali di ARPAL Umbria sono:

- la gestione dei Centri per l'Impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e dei procedimenti relativi allo stato di disoccupazione, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2015;
- l'individuazione e la diffusione delle opportunità di lavoro, anche mediante il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro, rilevate dai Centri per l'Impiego e dalla rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro costituita dai soggetti individuati dalla Legge 1/2018, incluse quelle ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione dei disabili di cui alla L. 68/1999;
- la gestione dei servizi per il collocamento dei disabili di cui alla L. 68/1999, nonché attuazione del Programma annuale delle iniziative da finanziare mediante l'impiego delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva, ivi compresi i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo di cui alla L. 68/1999, delle persone con disabilità, finanziati con il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'avviamento a selezione nella Pubblica amministrazione nei casi previsti dall'articolo 16 della L. 56/1987;
- la pianificazione operativa ed l'erogazione delle misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e inoccupati, agli apprendisti e agli altri occupati, nonché nell'ambito del Sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale di cui all'articolo 2 della legge regionale 23 dicembre 2013, n. 30 (Disciplina del sistema regionale di istruzione e formazione professionale), definite dalla programmazione regionale e dagli interventi promossi ai sensi della programmazione statale per il lavoro;
- il raccordo tra i soggetti della rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro e i soggetti delle reti territoriali per l'apprendimento permanente alla stessa connesse;
- l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale dell'orientamento e dell'apprendimento permanente e l'erogazione delle misure di orientamento e di apprendimento a supporto delle politiche attive;

- l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi;
- l'attuazione delle disposizioni regionali in tema di tirocini, di apprendistato e delle ulteriori forme di inserimento lavorativo, con particolare riguardo alle categorie di soggetti che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro;
- l'individuazione di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2015 e la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo; la Giunta regionale può poi coinvolgere l'ARPAL Umbria nell'affiancamento alle misure di politica del lavoro connesse ai processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale oltre che nella gestione delle crisi aziendali;
- l'offerta e l'organizzazione di servizi e misure di politica attiva del lavoro di competenza;
- la promozione e la gestione delle attività connesse alle politiche attive del lavoro di competenza, previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale, in coerenza con le azioni previste per le politiche di genere, per le politiche a favore dei giovani e di altri destinatari individuati dalla medesima programmazione regionale;
- l'attività di scouting con le imprese del territorio regionale, al fine di raccogliere le vacancy, facilitare l'inserimento lavorativo anche attraverso servizi di consulenza specialistici;
- la stipula e la gestione delle convenzioni con soggetti pubblici e privati nelle materie di competenza.

ARPAL Umbria, inoltre:

- supporta la Giunta regionale nell'attività di elaborazione normativa, di programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, collaborando con le strutture regionali competenti per l'integrazione delle politiche del lavoro, dello sviluppo economico e sociale, della formazione e dell'apprendimento;
- collabora con ANPAL, con le altre agenzie regionali, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con altri enti pubblici e con gli organismi privati interessati dalle materie di sua competenza e supporta i lavori del Comitato regionale per i servizi e le politiche per il lavoro istituito ai sensi dell'articolo 8 della L.R. 1/2018;
- gestisce e sviluppa il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro e cura il sistema di analisi, monitoraggio e valutazione dei servizi e interventi

di politica attiva, realizzando la funzione di Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e il raccordo dello stesso con le competenti strutture nazionali;

- coordina e favorisce l'integrazione operativa e strategica del sistema pubblico e privato e definisce i meccanismi di vigilanza posti in essere al fine di verificare l'efficacia dell'attività del privato in termini di soddisfacimento dell'interesse generale;
- gestisce il Centro di Formazione Professionale Regionale articolato nelle sedi di Terni, Orvieto e Narni, che detiene un ruolo centrale, anche al fine di realizzare il raccordo con il sistema di formazione professionale e le reti territoriali per l'apprendimento permanente.

1.3 Governance

Al fine di rendere più incisiva e tempestiva l'azione dell'Agenzia, la revisione della legge è intervenuta anche a modificare il sistema di governance, istituendo i seguenti organi:

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

- b) dispone l'utilizzo del personale, emana le direttive e verifica il conseguimento dei risultati, l'efficienza e l'efficacia dei servizi nonché la funzionalità delle strutture organizzative;
 - c) cura le relazioni sindacali;
 - d) coordina l'attività dei dirigenti ed esercita poteri sostitutivi in caso di ritardo o inerzia degli stessi, qualora risulti necessario per evitare un grave pregiudizio all'ARPAL;
 - e) formula proposte al Consiglio di amministrazione per gli atti di competenza;
- **il Collegio dei revisori** con funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria di ARPAL Umbria con la medesima composizione di quello della Giunta regionale.

Le nomine dei nuovi organi sono intervenute nel corso dell'ultimo trimestre del 2021 con appositi decreti della Presidente della Giunta regionale qui di seguito enucleati:

- il Decreto della Presidente della Giunta regionale del 20 ottobre 2021, n. 41 con il quale è stato conferito l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione al Prof. Avv. Stefano Giubboni;
- il Decreto della Presidente della Giunta regionale del 21 ottobre 2021, n. 42 con il quale è stato conferito l'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione all'Avv. Alessandro Ferretti e alla dott.ssa Anita Gentile;
- il Decreto della Presidente della Giunta regionale del 27 ottobre 2021, n. 43 con il quale è stato conferito l'incarico di Direttore di ARPAL Umbria all'Avv. Paola Nicastro.

La revisione della legge istitutiva dell'Agenzia operata con L.R n. 11 del 7 luglio 2021, ha consentito un rafforzamento dell'alleanza tra pubblico e privato, in un'ottica di sussidiarietà, una gestione del mercato del lavoro maggiormente partecipata e condivisa e, di conseguenza, con più opportunità di lavoro per i cittadini in cerca di occupazione. L'istituzione dell'Osservatorio Regionale per le competenze del Lavoro è un tassello essenziale verso la definizione di politiche formative mirate e rispondenti alle necessità del territorio, tenuto conto che all'Osservatorio partecipano quali stakeholders le associazioni datoriali e sindacali. Si realizza anche in Umbria un sistema di collocamento multicanale dando piena attuazione a un percorso di riforma che ha avuto inizio già da diversi anni.

2. Contesto di riferimento

2.1 Tendenze recenti del mercato del lavoro regionale

La dinamica occupazionale, in ripresa già dalla fine di aprile 2021, si è nettamente rafforzata nei due mesi successivi, favorita dai progressi della campagna vaccinale e dalla conseguente graduale rimozione dei vincoli alle attività economiche.

In Umbria, nei primi dieci mesi del 2021, sono stati creati oltre 6.700 posti di lavoro, il 30,3% in più rispetto allo stesso periodo del 2019, a fronte del 46,6% su base nazionale. Il mercato evidenzia un segnale inequivocabile: la crescita delle assunzioni al netto delle cessazioni è attribuibile esclusivamente ai contratti a termine, che hanno più che coperto i cali occorsi sul fronte soprattutto dei tempi indeterminati (si veda in dettaglio l'analisi contenuta nella prima parte del "Piano annuale di attività 2021" dell'Agenzia, nonché la pubblicazione di AUR, "L'Umbria che riparte - Relazione economico-sociale dicembre 2021"). Le assunzioni nette con contratto a tempo indeterminato in Umbria praticamente si dimezzano e in Italia diminuiscono del 44,4%. L'effetto positivo sui saldi, dovuto al blocco dei licenziamenti per motivi economici fino al 30 giugno 2021, è stato così fortemente controbilanciato dall'estrema debolezza delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato. Continuano a diminuire i contratti di apprendistato, che pure sono tecnicamente una tipologia contrattuale a tempo indeterminato. Pertanto, se l'anno dello scoppio della pandemia aveva penalizzato i rapporti a tempo determinato e l'apprendistato, la ripresa del mercato del lavoro nei primi dieci mesi del 2021 si basa in forte prevalenza proprio sull'attivazione di contratti a termine, segno che il mercato si sta muovendo ancora con estrema cautela.

Secondo le prime informazioni disponibili sull'andamento a livello settoriale, nel primo trimestre 2021 gli addetti nelle imprese umbre sarebbero nel complesso calati del 3,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. La variazione negativa sarebbe comunque più contenuta di quanto avvenuto a livello nazionale (-4,1%). È bene precisare che si tratta di stime preliminari sulla dinamica congiunturale dell'occupazione nelle imprese, desunte dalle elaborazioni inserite nel cruscotto di indicatori pubblicato dalla Camera di Commercio dell'Umbria, ottenute incrociando i dati INPS con quelli del Registro delle imprese e riferite al sottoinsieme delle imprese del territorio compresenti. Il settore maggiormente colpito, sia nella nostra regione che a livello nazionale, è di gran lunga il turismo, che avrebbe perso oltre un quarto degli addetti, seguito dall'agricoltura (-7,8% in Umbria, -11,3% in Italia). L'unico comparto in crescita ovunque è quello delle

costruzioni, mentre la regione mostra una controtendenza positiva, ancorché limitata, nel commercio e nei trasporti. Accomuna i livelli regionale e nazionale la concentrazione del calo occupazionale nelle microimprese al di sotto dei 10 addetti, mentre le medie e le grandi – peraltro scarsamente presenti in Umbria – si irrobustiscono.

Le assunzioni programmate dalle imprese umbre (escluso il settore agricolo) per il periodo novembre 2021-gennaio 2022 ammontano a 16.610, il 28% in più rispetto allo stesso periodo di due anni fa, prima della pandemia (si fa qui riferimento alle previsioni tratte dal Bollettino di novembre 2021 del sistema informativo Excelsior realizzato da Unioncamere e ANPAL). Il 57% delle entrate previste è concentrato nei servizi e, in particolare, un quarto nel commercio, ristorazione e turismo e il 31% nell'industria manifatturiera e public utilities. Oltre un quinto delle assunzioni programmate proviene dai servizi alle imprese. La domanda di lavoro prevista proviene dal 10% delle imprese totali e, per oltre due terzi, da quelle con meno di 50 addetti. Nel solo mese di novembre le entrate programmate (pari a 4.650) si configurerebbero come contratti a tempo indeterminato solo nel 26% dei casi, confermando la tendenza già in atto; per quasi un terzo interessano giovani con meno di 30 anni e per il 10% laureati. Continua a essere fortemente sottodimensionata la richiesta di figure di dirigenti, specialisti e tecnici, in Umbria più che in Italia (15 contro 19%). Si aggrava progressivamente il problema del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, presente in Umbria più che in Italia: 45 aziende su 100 (38 in Italia) prevedono difficoltà nel reperire sul mercato le competenze richieste.

Anche se le restrizioni alla mobilità, che nel 2020 e in minor misura nel 2021, hanno comportato la sospensione o forti riduzioni dell'attività lavorativa, sono state progressivamente allentate, la prosecuzione dell'emergenza pandemica ha reso necessarie le misure governative straordinarie di sostegno alle imprese in materia di trattamento di integrazione salariale. Tra cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga e fondi di solidarietà, nel periodo gennaio-ottobre 2021 sono state autorizzate in Umbria complessivamente oltre 33 milioni di ore, gran parte delle quali con causale "emergenza sanitaria COVID-19". Un numero ancora consistente, che si ripercuote necessariamente sulla capacità produttiva del sistema economico, anche se va ricordato che le ore effettivamente fruite dalle imprese sono sistematicamente inferiori rispetto a quelle autorizzate, in genere oscillando tra il 40 e il 50%. Questa quota è rimasta sostanzialmente invariata anche nella situazione pandemica, nonostante i diffusi timori di un "tiraggio" più elevato. Probabilmente le imprese hanno via via riaggiustato le aspettative di CIG in corrispondenza del progressivo miglioramento della situazione economica, consentendo una distribuzione delle risorse su periodi più lunghi.

L'incidenza sul totale italiano delle ore autorizzate in Umbria nel biennio 2020-2021 rimane stabile all'1,3%, lasciando intendere un ricorso alla CIG non particolarmente più esteso rispetto al contesto nazionale.

Sostanzialmente analoga alla situazione italiana si presenta anche l'entità della progressiva riduzione del ricorso alla cassa integrazione da parte delle imprese umbre, con un complessivo decremento intorno al 30% delle ore autorizzate nei primi 10 mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Simile è anche l'andamento mensile lungo tutta la fase pandemica, con l'esplosione registrata ad aprile 2020 e un secondo picco raggiunto a luglio, seguito da una progressiva riduzione nella stagione invernale e dalle due successive fiammate di marzo e giugno 2021. Se l'entità del ricorso alla cassa integrazione può essere considerato un indizio della gravità con cui la crisi pandemica ha colpito il sistema economico (naturalmente escludendo le attività che non hanno la possibilità di usufruire di questo istituto di protezione), possiamo avere un'idea di come i singoli settori stiano affrontando la ripartenza attraverso la comparazione della mole di ore autorizzate nei primi dieci mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Tra i 20 settori che maggiormente hanno utilizzato la cassa integrazione nel 2020 in Umbria (i quali complessivamente assommano il 91% delle ore autorizzate totali), il comparto manifatturiero appare avviato verso un recupero più celere rispetto al terziario, avendo praticamente dimezzato nel suo complesso il volume della cassa integrazione nei primi dieci mesi dell'anno (-46%). Tra i settori che si sono rimessi in moto più rapidamente troviamo l'industria chimica (-69%) e quella metallurgica (-71%), insieme al comparto dell'arredamento (-79%). Anche la lavorazione dei minerali non metalliferi, di pari passo con le costruzioni (-63%), ha recuperato gran parte dell'intensità produttiva, facendo leva soprattutto sull'impulso fornito dalle forti agevolazioni fiscali concesse per i lavori edili, da poco prorogato con la legge di bilancio 2022. Rispetto al 2020 all'interno del comparto della moda le industrie tessili hanno più che dimezzato il ricorso alla cassa integrazione (-54%), quelle dell'abbigliamento lo hanno ridotto ma in misura inferiore (-11%) mentre le industrie delle calzature, alle prese con persistenti difficoltà, ne hanno incrementato l'utilizzo (+25%). Hanno stentato a uscire dallo stallo soprattutto alcuni segmenti del terziario, a partire da quelli legati al turismo come l'alloggio e ristorazione (+30%), ancora molto frenati nel primo semestre del 2021, ma in rapido miglioramento nella seconda parte dell'anno anche i servizi pubblici, sociali e personali (+3%). Anche il commercio ha continuato a subire nel 2021 gli strascichi delle contrazioni del 2020 (-14%).

2.2 Obiettivi definiti dalla Regione Umbria attraverso il DEFR 2022-2024

Il Documento di Economia e Finanza Regionale - DEFR - individua le priorità strategiche per l'anno di riferimento, articolate in macro Aree d'intervento e ricondotte a Missioni e Obiettivi strategici. Di seguito, viene riportata l'articolazione delle Missioni e degli Obiettivi strategici limitatamente alla competenza di ARPAL Umbria, così come contenuta nel DEFR 2022- 2024:

- MISSIONE 04: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO
Obiettivo strategico 1: incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione.
- MISSIONE 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
Obiettivo strategico 1 – Rilanciare l'occupazione regionale dopo l'emergenza COVID19.
Obiettivo strategico 2 - Favorire l'occupazione attraverso adeguate misure in ambito formativo.
Obiettivo strategico 3 - Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro.

3. Obiettivi 2022

3.1 Obiettivi generali e strategici

Sulla base dell'analisi del mercato del lavoro presentata in questo piano e in ragione delle priorità individuate dal DEFR 2022-2024, il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria, nella seduta del 31 gennaio 2022, ha definito gli obiettivi generali e strategici e le priorità di intervento dell'Agenzia per l'anno in corso, evidenziando in particolare:

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

Obiettivo 2 – Revisione e implementazione di un efficace sistema informativo regionale in grado di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche in vista della piena attuazione del Programma GOL. Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti e agenzie della Regione e gli stakeholders territoriali.

Obiettivo 3 – Proposta di revisione dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i CPI, potenziati in sede di attuazione del Piano straordinario, devono garantire a utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo, uniformandolo su tutto il territorio regionale.

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

Obiettivo 5 – Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto a obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, rivedendo in tale ottica il “catalogo dell’offerta formativa”. Progettare e proporre una revisione dei sistemi di accreditamento (formazione e lavoro) della Regione.

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

Il presente Piano Annuale delle Attività ha il compito di individuare gli obiettivi operativi e le azioni concrete finalizzate al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici così come definiti dal CDA di ARPAL Umbria.

3.2 Azioni verso l’interno: consolidamento risultati e nuove attività

Il 2022 deve rappresentare per ARPAL Umbria un anno di stabilizzazione e rafforzamento organizzativo con la definitiva affermazione di un modello di agenzia flessibile, operativa in una rete regionale in cui pubblico e privato sono fortemente integrati, capace di leggere in maniera tempestiva le dinamiche del mercato del lavoro e realizzare un più efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro. La principale azione funzionale alla realizzazione di tale obiettivo è quella connessa all’attuazione del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l’Impiego che si sviluppa sui tre ambiti fondamentali del rafforzamento degli organici, dell’adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI e dei sistemi informativi. Per quanto concerne il rafforzamento degli organici si procederà all’espletamento dei due concorsi pubblici e la conseguente immissione in ruolo, a tempo indeterminato, di 92 unità di personale di cui 37 nel profilo di “Esperto del mercato del lavoro” (categoria professionale D) e 55 nel profilo di “Operatore del mercato del lavoro” (categoria professionale C).

Sul versante dell’adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI è prevista l’acquisizione e il relativo ammodernamento, da parte della Regione Umbria, di due sedi per i Centri dell’impiego di Perugia e Terni. Tale operazione prevede il supporto di ATER Umbria incaricata di curare le fasi tecniche di predisposizione e gestione del bando esplorativo per la ricerca di immobili nonché lo svolgimento dei necessari lavori di adeguamento. Accanto al tale linea principale è prevista la realizzazione di interventi di

adeguamento delle sedi di dimensioni minori messe a disposizione dai Comuni mediante la stipula di apposite convenzioni.

Il terzo ambito del piano di potenziamento, relativo ai sistemi informativi, prevede il completamento di progetti a sostegno del nuovo modello dell'Agenzia tra i quali, la transizione a un dominio indipendente da quello della Regione Umbria per accesso alla rete, posta elettronica e sistema di collaborazione e il completamento dell'implementazione della piattaforma di gestione del sistema di gestione documentale.

Nel corso del 2022 si procederà, sulla scia di quanto già previsto con il nuovo regolamento di organizzazione adottato dal Consiglio di amministrazione e approvato dalla Giunta regionale, all'adozione dei provvedimenti generali legati al passaggio alla nuova governance dell'Agenzia mediante l'approvazione del regolamento di articolazione organizzativa, così come previsto dall'art. 18bis, comma 4 della legge istitutiva dell'Agenzia, con particolare riferimento alla riorganizzazione territoriale di ARPAL e a una migliore erogazione dei servizi. La nuova articolazione organizzativa deve perseguire le seguenti finalità generali: a) realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni dell'Agenzia e alle specifiche attribuzioni dei suoi organi, onde garantire la piena attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dall'organo di direzione politica; b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema organizzativo, anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni operanti nel mercato del lavoro; c) realizzare prestazioni e servizi nell'interesse degli utenti; d) assicurare l'economicità, la tempestività e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa; e) realizzare un ottimale impiego e valorizzazione delle risorse umane nel rispetto delle pari opportunità.

Inoltre, al fine di rafforzare la capacità amministrativa dell'Agenzia, si procederà all'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), di durata triennale, strumento programmatico introdotto dal D.L. n. 80/2021, che convoglia in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, tra cui il Piano della Performance e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT), attuando la necessaria correlazione con gli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza e gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Il progressivo rafforzamento dell'Agenzia non può prescindere da una verifica e implementazione delle funzionalità del Sistema Informativo Lavoro – SIL finalizzate ad assicurare una più efficiente erogazione delle politiche attive del lavoro, in vista anche dell'attuazione del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL. Tale

azione – di prioritario rilievo strategico e operativo – appare infatti indispensabile per proseguire il percorso di digitalizzazione dei servizi, nella consapevolezza che questa operazione richiede di investire non solo sulle tecnologie, ma anche sulle competenze organizzative necessarie per garantire il cambiamento. Progettare un servizio digitale significa ridisegnare l'intero servizio, definendo in modo chiaro i processi e i centri di competenza. Nell'implementazione del SIL saranno garantiti il coinvolgimento e la formazione degli operatori dei servizi.

Si procederà, altresì, in collaborazione con i competenti servizi regionali, a una attività di analisi e verifica per la semplificazione del sistema regionale della gestione delle attività formative (SIRU).

Un'azione di particolare rilevanza riguarda la revisione dei livelli essenziali delle prestazioni – LEP. Il decreto ministeriale n. 4 dell'11 gennaio 2018 ha approvato i “Livelli essenziali delle prestazioni” da erogare su tutto il territorio nazionale, sia alle persone che cercano lavoro sia alle imprese. Con l'espressione “Livelli essenziali delle prestazioni” (LEP) si fa come noto riferimento a specifici servizi e attività finalizzati a soddisfare l'interesse o il bisogno di un soggetto titolare di un diritto. Oltre a definire quale sia il contenuto di tali servizi e attività, il decreto ha definito i requisiti qualitativi e quantitativi che li devono caratterizzare specificandone le prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale. Per ciascuna prestazione, il decreto indica e descrive analiticamente le attività da svolgere e i risultati attesi (*output* e *outcome*).

La revisione dei LEP, che sarà attuata (per quanto ovviamente di competenza) a livello regionale nel 2022, consentirà di elevarne il livello qualitativo, uniformandolo su tutto il territorio umbro (e di nuovo una specifica attenzione sarà dedicata al profilo attuativo del programma GOL in Umbria). ARPAL, in linea con gli indirizzi strategici del CdA, elaborerà nel corso dell'anno una proposta di revisione da sottoporre all'attenzione della Giunta Regionale.

Sempre nella direzione di accrescere e migliorare i servizi ai cittadini e alle imprese oltre al grado di efficacia delle politiche, ARPAL elaborerà nel corso dell'anno una proposta di revisione dei sistemi di accreditamenti alla formazione e al lavoro da sottoporre alla Giunta regionale anche in ottica di semplificazione dei processi, introducendo nuovi standard e strumenti per la rilevazione della qualità percepita.

Nel corso del 2022 è altresì prevista la realizzazione di uno studio e un'analisi della normativa regionale relativa all'Istruzione e Formazione Professionale - IeFP ed eventuale proposta di modifica del sistema. Il sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale, istituito ai sensi della L.R. n. 30/2013, trova attuazione in Umbria principalmente attraverso due linee di intervento: diritto-dovere all'istruzione e formazione e Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), che sulla base della evoluzione normativa nazionale e regionale sta acquisendo ogni anno maggior rilievo.

Un'ulteriore azione di particolare rilevanza riguarda l'adeguamento e il potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia riguardo 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 e agenzie della Regione e gli *stakeholders* territoriali. Particolare attenzione sarà rivolta all'uso del social networking al fine di aumentare la visibilità delle attività, promuovere la condivisione di iniziative, informare sui servizi offerti e sulle modalità di fruizione. In particolare, l'Agenzia curerà la comunicazione adottando un'immagine coordinata in tutte le sedi, a partire dal CFPI di Terni, tutti i CPI e sportelli sul territorio, una grafica comune in modo da rendere immediatamente riconoscibile l'appartenenza all'Agenzia di tutte le sedi e strutture collegate anche eventualmente con la creazione di un nuovo logo.

L'Agenzia proseguirà le attività previste e finanziate dai Programmi europei, rispetto alle quali è in corso da parte dell'Autorità di gestione della Regione un'attività di riprogrammazione.

Sempre in linea con la strategia regionale, particolare attenzione verrà dedicata al target dei giovani anche attraverso il Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani. In questo ambito verranno promossi e attivati percorsi mirati al potenziamento delle opportunità di autoimpiego/autoimprenditorialità. Saranno realizzate azioni rivolte a supportare lo *start-up* e il consolidamento della *business activity* mediante l'erogazione di un servizio mirato all'esplicitazione della business idea, all'erogazione di formazione e consulenza per la redazione del *business plan*, all'assistenza alla costituzione dell'impresa, all'elaborazione della domanda di accesso alle agevolazioni e ai finanziamenti e, infine, al supporto nel periodo successivo allo *start-up*.

3.3 Azioni verso l'esterno: consolidamento risultati e nuove attività

Nel 2022 l'Agenzia deve potenziare le attività rivolte a cittadini e imprese, con particolare riguardo allo sviluppo e all'utilizzo di metodologie e strumenti utili a massimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Oltre a ciò, l'anno in corso, rappresenta la sfida iniziale per la progettazione e la messa a punto di alcuni degli strumenti messi a disposizione dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR. Tra le principali azioni, particolare rilevanza assume l'individuazione e implementazione di strumenti per l'analisi della domanda di competenze nel mercato del lavoro locale anche attraverso l'utilizzo di *big data* e metodologie di *machine learning*.

A tal fine, ARPAL ha stipulato un accordo di collaborazione con l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico – OCSE. Tale collaborazione consentirà di comprendere e analizzare le nuove dinamiche del lavoro con alto livello di granularità attraverso nuovi sistemi di monitoraggio della domanda di competenze sul territorio che sfruttino strumenti digitali di ultima generazione e l'utilizzo di algoritmi di machine learning per l'analisi semantica dei *big data*; inoltre di elaborare il catalogo dell'offerta formativa di ARPAL Umbria con metodologie di machine learning che permettano di analizzare i grandi volumi di informazioni in essi contenuti. L'obiettivo è quello di identificare aree di ulteriore sviluppo e rafforzamento della proposta di *training*; creare un ponte tra offerta formativa e domanda di competenze nel territorio, attraverso l'allineamento del catalogo dell'offerta formativa di ARPAL in conseguenza dell'utilizzo di motori di "matching semantico" tra offerta e domanda.

Altre azioni di particolare rilevanza sono legate all'attuazione dei programmi SKILLS, UPGRADE e TECHNE riguardando l'obiettivo di fornire al mercato del lavoro risorse umane dotate di competenze in grado di supportare il sistema produttivo in un contesto di ripresa ma anche di forte cambiamento. A tale riguardo, si ricorda che SKILLS ha l'obiettivo di sostenere le aree strategiche del sistema produttivo umbro e i settori a elevato potenziale occupazionale, di promuovere la qualificazione dei disoccupati umbri, in particolare dei giovani diplomati e laureati, verso i profili professionali più richiesti e con elevati contenuti di specializzazione e innovazione al fine di un loro inserimento lavorativo. UPGRADE è mirato allo sviluppo di una cultura digitale e a un approccio proattivo al cambiamento tecnologico, favorendo la partecipazione delle persone in cerca di occupazione o inattive e di quelle tradizionalmente meno coinvolte nei percorsi di apprendimento e per questo a maggiore rischio di obsolescenza delle competenze e di marginalizzazione sociale. Infine, TECHNE è realizzato per l'aggiornamento e il

trasferimento di competenze nell'ambito del settore delle produzioni artistiche, particolarmente colpito dalla pandemia.

Di particolare importanza anche l'attuazione del programma RE WORK, mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale di una vasta platea di utenti (disoccupati, Neet, percettori di NASPI, percettori di mobilità in deroga, ex lavoratori autonomi che hanno cessato attività per la pandemia COVID; iscritti alle liste di cui alla L. 68/1999 e lavoratori in CIG di imprese localizzate in Umbria). Ciò attraverso una pluralità di azioni (orientamento, formazione, tirocini, accompagnamento al lavoro, incentivi per assunzioni a tempo indeterminato) attivate dalla rete pubblico-privata (CPI e ATI/ATS tra agenzie per il lavoro e organismi di formazione in grado di garantire un'adeguata prossimità ai destinatari nell'erogazione dei servizi). Strumento essenziale per la realizzazione del programma rimane il Buono Umbro per il Lavoro (B.U.L.), che rappresenta in tale ambito lo strumento prioritario sostenuto dalla Regione, quale programma di inserimento e reinserimento occupazionale, basato su un modello di accompagnamento al lavoro che integra servizi al lavoro e interventi per la crescita delle competenze personalizzati, erogati dalla rete pubblico-privata che opera in stretta sinergia, insieme a incentivi all'assunzione graduati sulla base del livello di occupabilità, con un forte orientamento al risultato. Si tratta di strumento innovativo, che ha in certa misura anticipato talune linee politiche riprese a livello nazionale, rispetto al quale l'Agenzia rimarrà fortemente impegnata anche per il 2022.

Come indicato in precedenza, l'anno 2022 è connotato dalla partenza del PNRR che vede l'Agenzia protagonista nell'ambito delle missioni istituzionali con la predisposizione dello schema di piano di attuazione regionale e l'avvio delle attività del programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, previsto dalla Missione 5, Componente 1 del Piano, in coerenza con le direttive nazionali e i fabbisogni del mercato del lavoro locale, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti risultanti dagli studi e analisi dell'Osservatorio regionale. Nell'ambito di GOL, sarà importante sviluppare una rete diffusa di punti informativi come supporto all'accesso al programma anche al fine di arrivare a quelle fasce di popolazione che rimangono estranee ai servizi al lavoro quali gli inattivi in genere, i giovani NEET, le fasce di fragilità. Tali punti di contatto potranno essere attivati coinvolgendo Comuni, Terzo settore, servizi del patronato. Questi punti di contatto garantiranno un primo orientamento-informativo e daranno visibilità alla rete di servizi del Programma. Dovrà quindi essere approntato un sistema di profilazione degli utenti, a supporto della capacità di agire in modo informato da parte della persona e dei servizi. La profilazione, utilizzando sistemi di *data* e *skill intelligence* che possono

operare su basi dati amministrative e statistiche, integrando fonti di analisi della domanda di lavoro, permette di restituire, anche in fase di fruizione autonoma dei servizi, informazioni sul profilo di occupabilità della persona, supportandone le scelte rispetto all'intraprendere la ricerca autonoma di lavoro o alla possibilità di accesso al servizio di orientamento specialistico. A tutti coloro che accederanno al programma GOL, dovranno essere garantiti dei servizi di base costituiti da orientamento specialistico, accompagnamento e tutoraggio. In accordo con il quadro di riferimento nazionale, dovrà essere definito un sistema di cluster che rappresentino un'aggregazione di bisogni ai quali corrisponde un insieme di servizi a cui accede la persona. In raccordo con il cluster di riferimento il cittadino, dopo avere usufruito del servizio di orientamento specialistico, potrà accedere ai servizi di inserimento lavorativo o di formazione.

In linea con la strategia regionale, ARPAL si propone azioni di supporto al sistema produttivo locale (imprese e lavoratori autonomi) con particolare riguardo ai processi di internazionalizzazione e alla competitività sui mercati globali del sistema Umbria. A questo scopo, a seguito della pubblicazione di un avviso pubblico e all'esito del processo di valutazione delle manifestazioni di interesse acquisite dall'Agenzia, sarà stipulato nei primi mesi dell'anno in corso un accordo con un'Università e/o una business school, finalizzato alla realizzazione di percorsi di formazione manageriale specialistici.

Particolare attenzione, infine, ma certo non da ultimo in termini di importanza anche gestionale della missione, verrà riservata alle transizioni occupazionali e alla 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.