

## **ARPAL Umbria**

Agenzia Regionale per  
le Politiche Attive del Lavoro

### **Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **Premessa**

L'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro in Umbria è stata istituita con legge regionale n. 1 del 14.02.2018 "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" in applicazione delle disposizioni delle legge 205/2017, legge finanziaria per il 2018, che disponeva, entro il 30 giugno, il definitivo passaggio dei centri per l'impiego alle Regioni, lasciando alle stesse autonomia nell'individuazione della modalità gestionale ed organizzativa.

La Regione Umbria ha quindi optato per la creazione di un nuovo soggetto istituzionale, ARPAL Umbria, cui sono state trasferite, oltre alle funzioni relative ai centri per l'impiego ed i servizi per il lavoro già in capo alle province prima della riforma Delrio (legge 56/2014), anche le politiche attive del lavoro e la formazione professionale, così da costituire un polo specialistico che funga da perno dello sviluppo economico e delle possibilità di evoluzione sociale a livello territoriale.

#### **Ricognizione dello stato attuale**

La funzionalità di ARPAL Umbria decorre dal 30 giugno 2018 e svolge essenzialmente le seguenti funzioni:

- pianificazione operativa ed 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 agli apprendisti;
- gestione dei centri per l'impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e delle procedure relative allo stato di disoccupazione e alla attuazione dei meccanismi di condizionalità;
- individuazione delle potenzialità territoriali di impiego, anche attraverso i servizi di scouting della domanda di lavoro e diffusione delle opportunità rilevate dal portale dedicato, dal sistema dei centri per l'impiego e dalla rete dei servizi e delle politiche per il lavoro;
- gestione dei servizi per il collocamento dei disabili di cui alla l. 68/1999, dei percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro
- gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni l'ARPAL, come previsto nel Regolamento di organizzazione approvato con DGR 721/2018, ha cura di:

- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro e del sistema degli apprendimenti organizzando e valorizzando le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati;
- garantire il raccordo con l'Agenzia nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro (Anpal) e gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- attuare e gestire gli standard qualitativi regionali e proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai Lep;
- supportare la programmazione regionale nelle materie di competenza con l'ausilio di dati provenienti dall'osservatorio e con analisi dei fabbisogni e delle dinamiche del mercato del lavoro locale;
- gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali;
- promuovere gli strumenti di inserimento lavorativo, con particolare riferimento ai tirocini e all'apprendistato.

Con DGR 713/2018 si è provveduto alla ricognizione e al trasferimento del personale dipendente delle Province di Perugia e Terni già collocato fuori organico dalle stesse e gestito transitoriamente dalla Regione Umbria in regime convenzionale dal 1 gennaio 2016, oltre che alla ricognizione delle strutture organizzative e del personale dipendente della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale, attribuite ad ARPAL Umbria.

La stessa legge 1/2018, all'art. 49 c. 2, prevede l'attuazione, per le n. 47 unità di personale proveniente dalla Provincia di Perugia con contratto a tempo determinato, delle procedure di stabilizzazione previste dall'art. 20 del dlgs 75/2017 e la proroga dei contratti a tempo determinato fino al completamento delle stesse.

Pertanto, in fase di prima applicazione, la dotazione dell'Agenzia è rappresentata dall'insieme delle risorse umane addette alle funzioni trasferite in Arpal provenienti dalle province di Perugia e Terni e dalla Regione Umbria e la pianificazione dei fabbisogni, come riportato nella DGR 721/2018 ha semplicemente preso atto della situazione esistente, rimandando a successi atti una più compiuta programmazione, a seguito di analisi organizzative per la verifica delle priorità sia in termini quantitativi che qualitativi.

Infatti, con particolare riferimento alle funzioni ex provinciali, la situazione delle risorse umane ha raggiunto livelli di criticità tale da compromettere gravemente l'erogazione dei servizi. Gli enti provinciali sono stati impossibilitati, fin dal 2013, ad effettuare qualsiasi tipo di assunzione di personale e gli organici si sono sostanzialmente ridotti a causa dei pensionamenti e della mobilità in uscita.

Nello stesso periodo i servizi per il lavoro hanno visto aumentare in maniera considerevole il flusso di utenza e la complessità delle istanze cui rispondere, complice da un lato una congiuntura economica negativa dalla quale l'Umbria sta ancora faticando a risollevarsi e dall'altro l'applicazione delle procedure previste dal dlgs 150/2015..

Occorre inoltre considerare che l'Agenzia, in quanto ente di nuova istituzione, deve svolgere in autonomia alcuni servizi interni di carattere trasversale, seppur l'art. 14 c. 5 e 6 prevede che la stessa si avvalga degli uffici, dei servizi e delle strumentazioni regionali, rimangono comunque in capo al nuovo soggetto una serie di compiti per i quali si rendono necessarie professionalità amministrative attualmente non presenti in Arpal.

Tenendo conto che ARPAL ha iniziato la sua attività nel secondo semestre, la pianificazione annuale delle attività dell'Agenzia, prevista all'art. 19 della legge istitutiva è rappresentata, per il 2018, dal Piano del lavoro approvato con DGR n. 817 del 23/07/2018, che ha introdotto il Programma Lavoro Umbriattiva articolato in una serie di percorsi destinati sia a giovani e adulti disoccupati che alle imprese in crisi. L'elaborazione di tutti gli strumenti di programmazione generale e settoriali, compreso il piano delle performance, è rimandata al 2019 che rappresenta il primo esercizio intero di operatività dell'Agenzia.

## **Dati sul personale attuale – analisi di contesto e di genere**

### Dirigenza

Il personale dirigente attualmente in servizio in ARPAL corrisponde a n. 2 dirigenti trasferiti dalla Provincia di Perugia e da un dirigente regionale con funzioni di Coordinatore, cui è attribuita, ad interim fino al 30/06/2019, la responsabilità del Servizio Affari Amministrativi Finanziario e Controllo Strategico.

Considerando che nell'organigramma dell'Agenzia, approvato dapprima con DGR 366/2018 limitatamente alla macro organizzazione e successivamente con DGR 721/2018 con indicazione anche delle unità organizzative di base denominate Sezioni, sono previste le seguenti strutture dirigenziali:

- Servizio 1 - Affari amministrativi, finanziari e controllo strategico (*affidato ad interim al Coordinatore come previsto dalla DGR 366/2018*)
- Servizio 2 - Politiche integrate del lavoro (*affidato ad interim*)
- Servizio 3 - Offerta integrata delle misure di apprendimento
- Servizio 4 - Offerta politiche e servizi territoriali- Perugia
- Servizio 5 - Offerta politiche e servizi territoriali – Terni (*affidato ad interim*)

Al momento quindi i cinque Servizi sono ricoperti con ampio ricorso all'istituto dell'interim, il quale, per sua natura e secondo quanto dettato dalle disposizioni normative e della giurisprudenza in materia, ha un carattere eccezionale e può essere utilizzato solo in via transitoria .

Si pone quindi l'evidente necessità di prevedere l'implementazione delle figure dirigenziali a copertura delle strutture esistenti, anche in ottica del prossimo raggiungimento del limite pensionistico per una delle unità presenti.

### Categorie professionali

Come sopra accennato il personale di ARPAL risente, sia nella dimensione quantitativa che nella profilatura professionale, di quasi un decennio di mancato turn over e di blocco di ogni possibile evoluzione professionale, soprattutto per il personale proveniente dalle province che rappresenta, complessivamente il 78% del totale.

Un parziale sollievo è rappresentato dalle stabilizzazioni dei n. 47 precari storici dei servizi per l'impiego, attualmente in corso di svolgimento, in virtù dell'applicazione dell'art. 20 del dlgs 75/2017 che consente di valorizzare l'esperienza acquisita e consolidare la dotazione professionale più innovativa e motivata.

Tali stabilizzazioni, per espressa disposizione dei commi 796, 797 e 807 della legge 205/2017, sono effettuate in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con risorse stabili del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

D'altra parte una unità di categoria C è già stata collocata a riposo e si prevedono, nel corso del 2018, altri n. 3 pensionamenti per totale di n. 4 così suddivisi:

- n. 1 cat. A
- n. 1 cat. C
- n. 2 cat. D.

Sono inoltre in corso delle procedure di mobilità in uscita, sia per la trasferimento definitivo del personale che si trovava in comando al momento della costituzione di ARPAL (n. 1 cat D; n. 2 cat. C, n. 1 B) sia per mobilità volontaria presso altri enti del territorio per dipendenti che hanno richiesto il nulla osta.

Altra situazione in corso di definizione è rappresentata dall'estensione del part time del personale così assunto dall'ente di provenienza ma per il quale è prevista una trasformazione a tempo pieno non appena ciò sarà consentito dalle disposizioni normative in materia.

Allo stato attuale, come risulta dalla tabella sottostante, i fabbisogni sono previsti dall'allegato E della DGR 713/2018 e riapprovati dalla DGR 721/2018 che ha adottato, in sede di prima applicazione, la pianificazione dei fabbisogni ARPAL, stabilendo quanto segue:

1) di considerare, sulla base di quanto previsto della DGR 366/2018 e dell'allegato E della DGR 713/2018, che le posizioni dirigenziali non ricoperte ammontano a n. 3, di cui 1 ricoperta temporaneamente ad interim dal Coordinatore e due da conferire sulla base della modalità previste dall'art. 15 del regolamento di organizzazione dell'ARPAL Umbria;

2) di considerare in sede di prima applicazione, quale programmazione del fabbisogno del personale di comparto dell'ARPAL 2018/2020, l'allegato E della DGR 713/2018 relativo al personale trasferito in ARPAL Umbria ai sensi di commi 2 e 3 dell'art. 49 della LR 1/2018, cui si aggiungono le 5 posizioni ad oggi non ricoperte e considerate dal MLPS nei criteri di riparto (133 a tempo indeterminato e 47 a tempo determinato) delle risorse di cui al comma 807 dell'articolo unico della L. 205/2017 (cat. C);

3) di rimandare a successivo atto di integrazione del precedente punto, previa verifica degli effettivi fabbisogni a seguito della piena operatività dell'Agenzia stessa e di convenzioni con ANPAL in attuazione del "Piano di Rafforzamento dei Servizi e delle misure di politica attiva del lavoro" a valere sul PON Inclusion, mentre per quanto riguarda le risorse previste a valere sul POC SPAO si procederà alla stipula della relativa convenzione entro il 31/12/2018.

*Tabella 1. Fabbisogni previsti dalla DGR 721/2018*

Dirigenza (compreso il Coordinatore)	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 (ad esaurimento)	D		B3	B1		
5	5	63	119	32	9	2	<b>235</b>

Rispetto alla distribuzione di genere il personale ARPAL registra una netta preminenza di donne, che rappresentano oltre il 61 % del totale.

*Tabella 2. Analisi di genere (dati in percentuale)*

	Dirigenza	Categoria D	Categoria C	Categoria B		Categoria A
				B3	B1	
<b>M</b>	66,7	38,8	37,4	40,6	44,4	50,0
<b>F</b>	33,3	61,2	62,6	59,4	55,6	50,0

### **Esigenze immediate**

Allo stato attuale l'Agenzia sta vivendo una difficile fase di partenza, sia per la tempistica recentissima della sua costituzione, sia per la complessità dovuta all'unificazione in un unico ente

delle funzioni, delle strutture organizzative e del personale proveniente da tre percorsi diversi a cui si aggiungono le carenze di personale dedicato ai nuovi servizi amministrativi che l'autonomia implica. In tale situazione, a cui si aggiunge l'incertezza sul ruolo e sulle funzioni dei centri per l'impiego nell'ottica degli obiettivi di politica sociale nazionale, risulta pertanto impossibile effettuare una analisi dettagliata dei fabbisogni di personale con previsioni di lunga durata.

Con il presente piano l'Agenzia si pone l'esplicito proposito di far fronte, nell'immediato, alle situazioni più critiche con nuove professionalità di carattere tecnico amministrativo per le specifiche materie di competenza, rimandando ad una successiva e più articolata stesura del piano triennale dei fabbisogni del personale ad una fase più matura dell'esistenza della stessa.

Considerando che all'Agenzia, in quanto ente di nuova istituzione si applicano le disposizioni dell'art. 9 c. 36 del decreto legge 78/2010 trasformato in legge n. 122/2010, alle necessità immediate si intende provvedere sia attraverso l'utilizzo di graduatorie esistenti della Provincia di Perugia per specifici profili professionali attinenti alla gestione delle politiche attive e all'inserimento nel mercato del lavoro, sia attraverso l'attivazione di nuove procedure concorsuali, rinviando a successivi atti la definizione dei parametri assunzionali da rispettare.

In particolare si fa riferimento alle risorse stanziare dal Piano nazionale di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, che prevede, per l'Umbria, l'aggiunta di n. 10 operatori con contratto a tempo determinato per tre anni, e l'attribuzione di risorse pari ad € 1.050.000. Ulteriore risorse pari ad € 948.589,44 destinati all'acquisizione di n. 8 operatori sono previste dal PON Inclusione.

*Tabella 3. Incrementi fabbisogni*

	Dirigenza	Categoria D	Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
				B3	B1		
Tempo determinato	0	8	15	0	0	0	23
Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0

A seguito dell'incremento sopra descritto la nuova pianificazione dei fabbisogni di personale 2018-2020 risulta composta come da tabella seguente:

*Tabella 4. Pianificazione fabbisogni 2018-2020*

Dirigenza (compreso il Coordinatore)	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 (ad esaurimento)	D		B3	B1		
5	5	71 (di cui n. 8 a tempo determinato)	129 (di cui n. 15 a tempo determinato)	32	9	2	253

Tutte le posizioni sono da intendersi a tempo pieno e gli incrementi dei fabbisogni previsti nel presente piano saranno acquisiti attraverso le seguenti procedure:

- utilizzo delle graduatorie in vigore, per gli specifici profili professionali riferiti alla gestione delle politiche attive del lavoro e all'inserimento lavorativo, previo esperimento dei necessari adempimenti;
- mobilità da altri enti, con particolare riguardo per i profili amministrativi da impiegare nei servizi trasversali;
- attivazione di procedure selettive per l'acquisizione delle specifiche professionalità.

### **Fonti di finanziamento**

La spesa per il personale ARPAL Umbria, allo stato, ammonta a € 9.194.800, comprensiva degli oneri riflessi e accessori.

Alle maggiori spese rispetto a quanto già previsto nella DGR 721/2018 si farà fronte, come sopra riportato, con:

- risorse previste dall'art. 1 c. 807 della legge 205/2017 per un importo totale di € 7.768.691 comprensive della quota destinata alla copertura delle spese di funzionamento dei servizi per l'impiego;
- risorse stanziare nel Piano nazionale di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro a valere sul POC SPAO per € 350.000 annui per la durata di tre anni ed un importo complessivo di € 1.050.000;
- risorse del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro a valere sul PON Inclusione per € 316.196,48 annui per la durata di tre anni ed un importo complessivo di € 948.589,44.

Al riguardo occorre precisare che:

- a) in relazione alle stabilizzazioni delle n. 47 unità di personale non si registrano incrementi sostanziali di spesa, essendo gli stessi già contrattualizzati a tempo determinato ed essendo previste le opportune coperture dai trasferimenti di cui al comma 807 dell'art. 1 della legge finanziaria per il 2018;
- b) i trasferimenti previsti dall'art. 48 c. 1 delle legge istitutiva di ARPAL Umbria (trasferimenti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasferimenti regionali) coprono, oltre all'eventuale turn over di pensionamenti, anche le ulteriori n. 2 posizioni dirigenziali e n. 5 unità di personale di cat. C già previste nella citata DGR 721/2018 ;
- c) per quanto riguarda le n. 10 unità previste dal Piano nazionale di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro POC SPAO con contratto a tempo determinato per la durata di tre anni, sono previsti complessivamente per il triennio € 1.050.000 ed essendo la relativa convenzione in avanzato stato di definizione, è possibile ipotizzarne la stipula entro il 31/12/2018 ed attuare il rafforzamento dei servizi anche mediante il ricorso alle graduatorie esistenti della Provincia di Perugia per l'acquisizione di specifici profili professionali richiesti dalle convenzioni con Anpal e con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.