



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
RISULTATI DELLA GESTIONE ANNO 2020

1. Presentazione ARPAL Umbria

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

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

L'attività di ARPAL Umbria è regolata, oltre che dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale e dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia.

Gli organi dell'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 e delle DDGGRR n. 366/2018 e n. 721/2018, sono i seguenti: Giunta Regionale, Direttore, Coordinatore, Organismo Indipendente di Valutazione, Collegio dei Revisori e Conferenza dei Dirigenti.

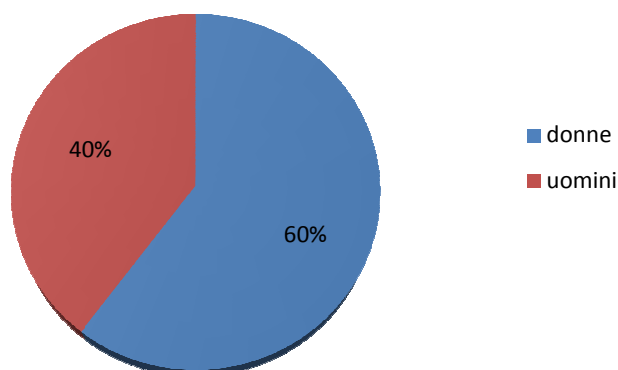
Il modello organizzativo ARPAL, approvato con determinazione direttoriale n. 352 del 06.05.2019, prevede una Sezione e una P.O. di staff al Coordinatore e 5 Servizi:

- Servizio 1 Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali;
- Servizio 2 Politiche Integrate del Lavoro;
- Servizio 3 Offerta Integrata delle misure di apprendimento;
- Servizio 4 Offerta Politiche e Servizi Territoriali – Perugia;
- Servizio 5 Offerta Politiche e Servizi Territoriali – Terni.

2. Risorse umane

Al 31 dicembre 2020 i dipendenti risultano complessivamente pari a 219 unità, incluse 3 unità dirigenziali, di cui 18 unità a tempo determinato, 4 unità in comando presso altro Ente e 1 unità collocata in aspettativa. Le donne sono 132, pari al 60% del totale dei dipendenti.

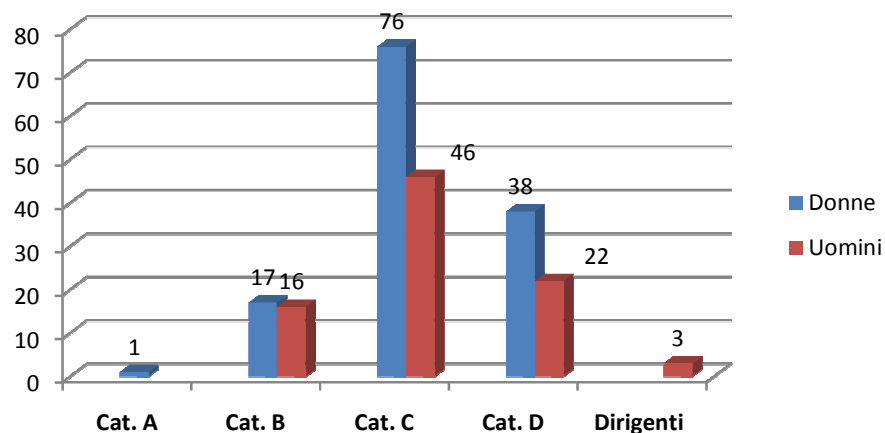
Fotografia del personale al 31/12/2020



Personale per genere e categoria di appartenenza

La successiva tabella ci mostra che la popolazione maschile e femminile si concentra per il 56% circa nella Cat. C, mentre le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	
Genere						Totale
Donne	1	17	76	38		132
Uomini		16	46	22	3	87
Totale	1	33	122	60	3	219



Personale per fascia d'età, genere e categoria di appartenenza

La successiva tabella ci mostra che la fascia d'età prevalente della popolazione di Arpal è tra i 50 e 59 anni e complessivamente circa il 61% circa dei dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni.

Si tenga in considerazione che nel corso del 2021 sono previsti ulteriori pensionamenti per raggiungimento del limite d'età o altre cause di cessazione.

	Donne				Uomini				Tot.
	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60	
Cat. A				1					1
Cat. B		5	10	2		6	5	5	33
Cat. C	13	33	20	10	6	17	13	10	122
Cat. D		4	23	11		1	10	11	60
Dir .						1	1	1	3
Tot.	13	42	53	24	6	25	29	27	219

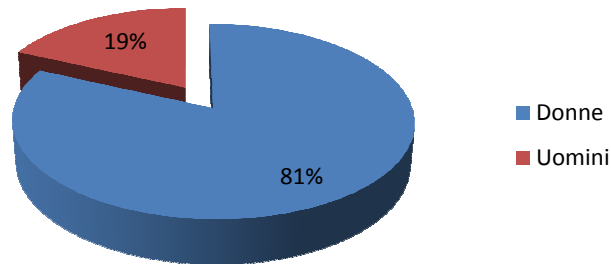
Personale per genere e posizioni organizzative

Sono attualmente attribuiti n. 22 incarichi di Posizione Organizzativa, dei quali 10 a titolarità femminile e 12 maschile, con una percentuale di incidenza femminile pari a circa il 45,5%.

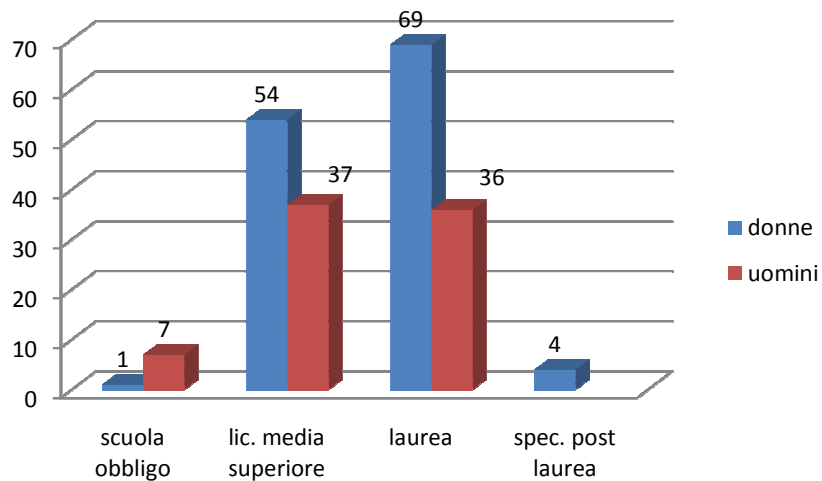
Genere	PO
Donne	10
Uomini	12
Totale	22

Personale per genere e fruizione del rapporto di lavoro part time

Usufruiscono del part time 21 dipendenti, di cui 17 donne e 4 uomini, con una percentuale di incidenza femminile pari a circa l'81%.



Personale per genere e titolo di studio



3. Risultati ottenuti

L'anno 2020 ha visto da un lato il consolidarsi dei processi organizzativi interni e dall'altro un forte impegno verso l'utenza, entrambi pesantemente condizionati dall'emergenza Covid-19 che ha fortemente vincolato la programmazione delle politiche in materia di lavoro e formazione professionale, richiedendo una messa in campo di misure straordinarie volte a contrastare la conseguente crisi occupazionale da un lato e le crescenti difficoltà economiche delle imprese dall'altro, con l'obiettivo di favorire la ripresa del sistema economico regionale.

Nel periodo di emergenza Covid-19 un fondamentale ambito di intervento di Arpal a sostegno delle imprese in difficoltà è stato la gestione delle istruttorie delle domande per l'accesso alla Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) e delle relative autorizzazioni e dei rapporti con INPS. Ciò ha comportato, in coerenza con la normativa nazionale e gli indirizzi della Giunta regionale, la revisione dell'iter concessorio, l'adeguamento del sistema informativo, la predisposizione della modulistica di presentazione delle domande e la fornitura di assistenza tecnica alle aziende, sia informatica che contenutistica. Delle n. 11.760 domande pervenute ne sono state autorizzate 10.264, che hanno riguardato 8.324 aziende e 23.355 lavoratori interessati.

Nell'ambito della riprogrammazione del POR FSE a seguito dell'emergenza Covid-19, ex DGR 348/2020 e DGR 664/2020, ad Arpal Umbria sono stati inoltre assegnati quattro interventi specifici per oltre 21 milioni di euro, relativi al sostegno una tantum per lavoratori autonomi, al rafforzamento delle competenze tecnologiche della popolazione adulta, al reimpiego di lavoratori licenziati o a rischio di espulsione e di disoccupati, al sostegno dei settori della cultura e del turismo con misure di formazione e di tirocinio anche a favore dei Comuni umbri.

L'obiettivo di favorire il reimpiego dei lavoratori oggetto di licenziamenti collettivi e percettori di Naspi e dei lavoratori in CIGS a forte rischio di disoccupazione, attraverso l'erogazione di specifici strumenti di politica attiva e la sperimentazione di rete di collaborazione pubblico-privata tra i servizi per il lavoro, è stato perseguito con l'Avviso "*Umbriattiva Reimpiego*", che alla fine del 2020 ha fatto registrare 334 adesioni (di cui 155 lavoratori in CIGS e 179 percettori di NASPI) e l'erogazione di 213 buoni reimpiego.

Nell'ambito di intervento destinato alle imprese rientrano le azioni programmate con l'Avviso pubblico "*Formazione continua*" per sostenere progetti di formazione per i lavoratori, in complementarietà con i Fondi Interprofessionali, anche al fine di sensibilizzare le imprese umbre sull'importanza degli investimenti per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano come volano per la crescita e la competitività, con cui sono stati finanziati 40 progetti per 189 imprese e oltre 2.000 lavoratori.

Tra i compiti di ARPAL Umbria vi è anche la costituzione dell'offerta formativa pubblica per i lavoratori assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante finalizzata al conseguimento di una qualificazione professionale, applicabile, di norma, ai lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni. Per consentire l'accesso all'offerta ad imprese e apprendisti è stata costituita un'apposita sezione "Apprendistato" all'interno del Catalogo Unico Regionale per l'Offerta di Apprendimento (CURA), nella quale sono inseriti, a seguito di valutazione, i Piani formativi proposti dagli enti specificamente accreditati per la formazione in apprendistato; un sistema innovativo che ha consentito un consistente avanzamento della spesa e la formazione di circa 13.500 apprendisti nell'ultimo biennio 2018-2019. Al riguardo le attività formative sono proseguite a pieno regime anche nel periodo di emergenza pandemica.

Anche nel 2020 sono poi proseguite le attività gestite da ARPAL a favore dei giovani ricompresi nella fascia 15-18 anni. A seguito dell'avvio alla sperimentazione del modello duale nel sistema leFP, prevista dalle recenti modifiche della L.R. 30/2013, le azioni di contrasto alla dispersione scolastica e formativa sono state potenziate attraverso l'offerta regionale di percorsi formativi di durata triennale da svolgere presso gli organismi di formazione professionale accreditati, con il conseguimento dell'attestato di qualifica professionale rilasciato al termine del 3° anno, oltre alle attività relative ai percorsi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. Nonostante le difficoltà legate all'erogazione in presenza e a distanza dell'attività, sono quasi un migliaio i giovani che stanno accedendo a questa doppia tipologia di offerta formativa.

Sul fronte dei servizi per l'impiego va sottolineato come la Giunta Regionale, con deliberazione n. 715 del 5.08.2020, abbia riapprovato il Piano di attuazione regionale del piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di cui al DM 74 del 28 giugno 2019, in adeguamento ai contenuti del DM n. 59 del 22/05/2020, procedendo pertanto alle necessarie integrazioni e alle conseguenti riallocazioni di risorse di quanto già approvato dalla Giunta Regionale con DGR 1311 del 27.12.2019 di prima approvazione del Piano. Il Piano è finalizzato a dotare i CPI delle risorse umane e strumentali necessarie a dare piena attuazione agli obiettivi e funzioni di ARPAL, anche attraverso interventi sinergici e innovativi nel prossimo triennio che, nel rispetto delle previsioni del Dlgs 150/2015, saranno indirizzati verso una gestione integrata dei servizi per il lavoro e dell'offerta della PAL anche a carattere formativo, al fine di favorire l'inserimento occupazionale dei disoccupati iscritti ai CPI e più in generale di aumentare l'occupabilità e le competenze dei vari utenti. Le risorse stanziare dal DM 74/2019 per il potenziamento dei CPI, secondo quanto previsto dalla Giunta Regionale, saranno destinate ai seguenti ambiti di intervento: rafforzamento degli organici e assunzione stabile del personale necessario a soddisfare il fabbisogno di risorse umane di ARPAL; acquisto nuove sedi e manutenzione anche straordinaria delle sedi esistenti; ammodernamento degli arredi e delle strumentazioni delle sedi dei CPI; sviluppo dei sistemi informativi in uso presso ARPAL Umbria e implementazione dei servizi digitali on line;

adeguamento informatico delle postazioni di lavoro di tutti gli operatori dei CPI; comunicazione e sviluppo di una immagine coordinata dei centri per l'impiego per far conoscere a cittadini e imprese i servizi offerti dalla rete; formazione del personale dei CPI; contratti di servizi e assistenza tecnica.

Nel 2020 va anche evidenziato il particolare impegno dei CPI sul versante dell'utenza; nonostante la pandemia e le misure restrittive, anche grazie al rafforzamento delle misure digitali, sono stati infatti erogati oltre 17.400 servizi, che si aggiungono alle 9.384 convocazioni di titolari di Reddito di cittadinanza e ai 3.067 patti per il lavoro sottoscritti con i medesimi titolari di reddito, secondo quanto stabilito dal D.L 4/2019 anche con l'ausilio dei navigators all'uopo destinati da Anpal Servizi.

Con riferimento infine alle persone disabili e appartenenti alle categorie protette che hanno usufruito dei servizi specialistici previsti dalla Legge 68/99, nonostante i provvedimenti adottati nel corso del 2020 a livello nazionale a contrasto del Covid-19 che hanno anche sospeso sia gli obblighi che le procedure di assunzione, risultano 239 avviamenti lavorativi in favore di persone disabili e appartenenti alle categorie protette.