

Allegato A)



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

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

INDICE

PRESENTAZIONE	Pag. 1
SEZIONE 1 – ANALISI DEL CONTESTO	Pag. 3
1.1 L’analisi di contesto esterno	Pag. 3
1.2 L’analisi del contesto interno	Pag. 10
SEZIONE 2 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE DI ARPAL UMBRIA: DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLA RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI	Pag. 17
SEZIONE 3 – GLI OBIETTIVI 2023 E I RISULTATI DELL’ATTIVITA’ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Pag. 23
SEZIONE 4 – REPORT RISULTATI	Pag. 31
4.1 Attuazione obiettivi 2023 Direttore	Pag. 33
4.2 Attuazione obiettivi 2022 Dirigenti	Pag. 41

PRESENTAZIONE

La Relazione annuale sulla performance è il documento da adottare entro il 30 giugno di ogni anno, attraverso il quale l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e delle relative cause.

La Relazione, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., è il documento che conclude il ciclo annuale della performance con l'obiettivo di rappresentare in modo chiaro e immediato la performance attesa ed effettivamente realizzata dall'Amministrazione.

Essa rappresenta anche 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 2023, attraverso un confronto tra *target* e *output* prefissati per ciascun obiettivo di performance organizzativa e individuale - definito nella sezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e nei *patti di servizio* di Direttore e Dirigenti - e i risultati ottenuti al 31 dicembre.

Con l'individuazione degli obiettivi di performance all'interno del PIAO 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 economico e del mercato del lavoro in Umbria nel 2023 (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 2023 - da cui consegue l'individuazione degli obiettivi di performance per direttore e dirigenti – 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 dalla Direzione e dai Servizi, rispetto agli obiettivi assegnati.

1. ANALISI DEL CONTESTO

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 fissati dalla sezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023, 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.

1.1. L'analisi di contesto esterno

Il quadro economico-produttivo regionale

Il 2023 dell'economia umbra, così come di quella italiana, si è caratterizzato per un rallentamento della crescita per effetto delle dinamiche del contesto economico internazionale che, in uno scenario globale dominato da un'elevata inflazione e da politiche monetarie restrittive nei principali Paesi, congiuntamente all'elevata incertezza sull'evoluzione della guerra tra Russia e Ucraina, hanno visto indebolirsi l'industria europea (a cominciare da quella tedesca), con il calo della produzione manifatturiera e una decisa contrazione del commercio mondiale.

Dopo un inizio d'anno caratterizzato da segnali di moderata ripresa, a partire dal secondo trimestre la crescita economica del Paese ha subito un'importante inversione di tendenza, sulla quale ha influito principalmente il processo inflazionistico e il conseguente rialzo dei tassi di interesse messo in atto dalle istituzioni finanziarie, da cui sono conseguiti l'erosione del potere di acquisto delle famiglie e l'aumento del costo del credito, con una maggiore difficoltà di accesso prestiti per le famiglie stesse e per le imprese, che hanno frenato l'effetto espansivo del rimbalzo post-pandemia attraverso la contrazione di investimenti e consumi.

Le previsioni dell'Istat per l'Italia danno una crescita del Pil dello 0,7 per cento sia per il 2023 sia per l'anno successivo. Per quanto riguarda l'Umbria, le stime più recenti prefigurano un quadro di sostanziale allineamento al quadro nazionale: secondo l'Agenzia Umbria Ricerche il tasso di crescita reale nel 2023 dovrebbe aggirarsi intorno allo 0,6 per cento, secondo Svimez allo 0,5 per cento.

I dati disponibili diffusi da fonti ufficiali (AUR *Relazione economico sociale gennaio 2024*; Banca d'Italia *L'economia dell'Umbria – aggiornamento congiunturale novembre 2023*, integrati con i risultati del *Monitoraggio trimestrale dell'economia regionale* commissionato dalla CNA Umbria al Centro studi Sintesi) evidenziano come per la regione il rallentamento della crescita abbia risentito, in particolare, della contrazione dell'export che, nei primi nove mesi del 2023 rispetto allo stesso intervallo temporale dell'anno precedente, ha registrato un calo nominale del 4,5 per cento (in Italia il fatturato ha registrato un aumento dell'1 per cento), scontando soprattutto la recessione della Germania, primo partner commerciale dell'Umbria, e la conseguente diminuzione di circa un terzo della vendita di prodotti metallurgici.

In termini reali, l'andamento tendenziale delle esportazioni regionali ha fatto registrare una contrazione pari a -8,6 per cento (a fronte di un -3,3 per cento a livello nazionale), risultato di performance territoriali contrapposte: le imprese della provincia di Perugia hanno realizzato un incremento del proprio fatturato all'estero pari al +3,7 per cento, quelle della provincia di Terni una contrazione di circa 392 milioni di euro corrispondente ad un -29,6 per cento.

La performance negativa riscontrata a Terni è da attribuirsi esclusivamente al calo delle esportazioni relative ai due settori strategici per la provincia, ovvero: metalli e sostanze e prodotti chimici che nel 2022, cumulativamente hanno assorbito circa l'81,4 per cento delle esportazioni realizzate nel ternano per una somma complessiva superiore a 1,6 miliardi di euro.

Una maggiore diversificazione si riscontra nelle esportazioni provenienti dalla provincia di Perugia, ove molti settori hanno palesato nei primi nove mesi del 2023 una crescita delle proprie vendite all'estero, ad eccezione dei prodotti agricoli, dei prodotti in legno, articoli farmaceutici, metalli e apparecchi elettrici.

L'Europa, principale mercato di sbocco dei prodotti made in Italy, registra una decrescita rispetto ai primi nove mesi del 2022 del suo peso sull'export Umbro: la quota di fatturato realizzata con i paesi europei passa infatti dal 73,8 per cento al 71,4 per cento.

Di contro, aumenta, sia in valore che come quota, l'export verso il continente americano, con un incremento del fatturato pari al +2,0 per cento in termini nominali e in forte sviluppo risulta anche il mercato di sbocco asiatico, all'interno del quale l'Umbria ha visto crescere, in misura maggiore rispetto al resto d'Italia, le proprie esportazioni per un volume d'affari del 7,9 per cento superiore a quello del periodo gennaio-settembre 2022.

Il saldo commerciale regionale nonostante il suddetto calo dell'export beneficia tuttavia della riduzione della spesa per le importazioni (in particolare dei prodotti energetici) e si conferma in positivo, superando i 581 milioni di euro.

Sul fronte della domanda interna, gli investimenti non hanno esercitato un effetto propulsivo significativo.

L'aumento del costo del denaro per le politiche finanziarie cui sopra si è fatto cenno, unitamente ad un indebolimento della domanda sia interna che estera hanno deteriorato il clima di fiducia delle imprese, che hanno assunto atteggiamenti prudenti nell'attività d'investimento, determinando un calo della spesa relativa da +8,7% del 2022 a +0,9% nel 2023.

A ciò va aggiunto che il settore costruzioni ha iniziato a scontare il progressivo esaurimento dell'impetuoso stimolo derivante dagli incentivi fiscali che ha trainato la crescita degli anni scorsi, mentre ancora non si percepiscono appieno gli effetti benefici derivanti dal PNRR, la cui attuazione risulta limitata rispetto alle previsioni originarie.

L'unica variabile che ha contribuito, seppur debolmente, alla crescita del Pil nel 2023 è stata la spesa per consumi finali delle famiglie le quali, pur dovendo fare i conti con l'indebolimento del reddito reale e con l'innalzamento dei costi del credito, come effetto diretto e indiretto delle dinamiche inflattive, hanno preferito diminuire la propensione al risparmio e sostenere il livello di spesa, in attesa di recuperare il potere d'acquisto nel 2024 a seguito del previsto rafforzamento della dinamica salariale.

Nonostante la sostanziale stabilità degli ultimi mesi, considerando il livello medio dell'andamento dei prezzi tra gennaio e settembre, l'inflazione in Umbria nel 2023 ha fatto segnare un +7,9% nettamente superiore rispetto alla media del Paese (+7,3%). I rialzi hanno riguardato, in particolare i beni energetici (+17,3%) e gli alimentari e bevande (+11,3%). Da notare come l'andamento dei prezzi in Umbria tra il 2021 e il 2023 sia stato pari al +15,9%.

Ne è conseguito un notevole rallentamento della crescita dei consumi rispetto all'anno precedente, che a fine anno dovrebbe attestarsi a +1,3 rispetto a +4,3 del 2022.

L'analisi di settore evidenzia, in generale, come il 2023 abbia continuato a registrare l'espansione dell'attività edilizia - seppure con un'intensità inferiore al quella del biennio precedente - grazie alla maggiore spesa effettuata dai Comuni nei progetti PNRR, che compensa l'attenuazione dell'effetto stimolo dei bonus fiscali. Anche il mercato immobiliare conosce una fase di rallentamento, registrando nei primi sei mesi dell'anno un calo delle compravendite di abitazioni del 19,1%.

L'attività manifatturiera ha scontato la contrazione dell'export, soprattutto dei prodotti metallurgici, mentre la meccanica e il "made in Italy" hanno continuato a fornire un contributo positivo al sistema. Nello stesso periodo il settore terziario ha continuato a beneficiare del buon andamento del comparto turistico, a cui si contrappone il rallentamento registrato nel commercio al dettaglio connesso con la perdita del potere di acquisto delle famiglie. Nel complesso, comunque, il 19,4% delle imprese dei servizi non finanziari dichiara un aumento del fatturato in termini reali.

Il dato è particolarmente favorevole per le aziende turistiche. Prosegue, infatti la fase di marcata espansione dei flussi turistici che nei primi nove mesi dell'anno registra un aumento di presenze del 9,5% rispetto allo stesso periodo del 2022, segnando il nuovo record storico.

L'andamento continua ad essere molto migliore rispetto a quello registrato in Italia e ha interessato tutte le tipologie recettive segnando una crescita più marcata per la componente straniera.

Anche il traffico dell'aeroporto di San Francesco ha continuato a espandersi registrando tra gennaio e settembre un numero di transiti aumentato del 53,7% rispetto all'anno precedente, toccando un massimo di due volte e mezzo superiore a quello del 2019.

La dinamica demografica delle imprese continua ad evidenziare l'onda lunga della diminuzione del saldo fra iscrizioni di nuove attività e cessazioni, conseguente alla crisi pandemica.

Nel III trimestre 2023 il saldo tra iscrizioni e cessazioni registra un dato minimo (+19 imprese), mantenendo pressoché inalterato lo stock di imprese attive (+0,02 per cento). Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le iscrizioni aumentano del 4,1 per cento (+0,7 per cento in Italia) e le cessazioni del 27,6 per cento (-3,6 per cento a livello nazionale).

Il numero delle imprese attive in Umbria sembra essersi stabilizzato negli ultimi anni intorno alle 80 mila unità: sono 79.326 a fine dicembre, con un calo dello 0,6% rispetto al 2019, che in termini assoluti vuol dire – 515 imprese in quattro anni (Dati *Centro studi Sintesi* per la prima indagine CNA 2024 "Le imprese in Umbria").

Tuttavia, si osservano dinamiche notevolmente differenziate tra i settori economici, che evidenziano una crescita significativa nei servizi tradizionali, in quelli innovativi e nei servizi alla persona, oltre che, ovviamente, nelle costruzioni, settore che ha beneficiato degli effetti espansivi degli incentivi fiscali nell'edilizia. Di contro, la contrazione più rilevante si registra nel commercio, nell'agricoltura e nel manifatturiero.

La contrazione dello stock imprenditoriale che caratterizza gli ultimi anni si affianca tuttavia all'interessante fenomeno dell'irrobustimento medio delle imprese sia dal punto di vista della configurazione societaria che nel numero degli addetti.

Nel corso del 2023 sono nate in Umbria quasi 4 mila imprese (circa 900 in meno rispetto al 2019), di cui 2.437 sono ditte individuali. Si osserva però un incremento della quota delle nuove società di capitale (1.174) che rappresentano oggi il 30%.

La crescita degli addetti riguarda tutti i settori, con particolare riferimento alle costruzioni, che registrano un aumento del 15,9% in quattro anni e, a scendere, ai trasporti e logistica, ai servizi, alla manifattura.

In particolare, la manifattura, che rappresenta circa il 9,7% del totale delle imprese umbre, occupa ben il 24,5% dei lavoratori. Il commercio, con il 23,7% delle imprese, conta il 19,4% degli occupati e, a seguire, costruzioni, alloggio-ristorazione e servizi tradizionali registrano il 10%.

Nel 2023 le microimprese sono circa 75 mila e, seppure in calo, rappresentano ancora il 94,7% del totale regionale, occupando quasi 121 mila addetti, pari al 42,3% del totale (la quota supera il 77% se si includono anche le piccole imprese).

Le piccole imprese (10-49 addetti) superano la quota del 10% solo nel manifatturiero (14,1% a fronte di 83,4% di micro) e nel settore alloggio-ristorazione (10,1% contro 89,5% di micro).

La crescita degli addetti negli ultimi anni ha riguardato tutte le classi dimensionali, anche se per le micro si registra una sostanziale invarianza. Tuttavia, in Umbria il 65% delle imprese non ha dipendenti.

Relativamente al valore aggiunto, nel 2023 le attività manifatturiere hanno ulteriormente rafforzato il loro peso nell'economia regionale raggiungendo la quota del 22,2% mentre i settori legati ai servizi in generale ancora rappresentano il 69,8%.

In conclusione dell'analisi sopra riportata, occorre comunque evidenziare come le condizioni economiche generali del sistema produttivo regionale siano, comunque, di segno positivo nel 2023, tanto che circa il 90% delle aziende industriali e dei servizi prevede di chiudere l'esercizio 2023 con un utile.

Ciò, grazie all'ampliamento dei margini reddituali, al quale ha contribuito una dinamica salariale ancora modesta, le minori pressioni sui costi energetici e delle materie prime, la migliore capacità di autofinanziamento.

Il quadro sul mercato del lavoro

A fronte del deciso rallentamento dell'economia, il 2023 si caratterizza in Umbria per un'importante ripresa dell'andamento del mercato del lavoro.

Secondo i dati riportati dall'Agenzia Umbria Ricerche nella *Relazione Economico Sociale* di gennaio 2024, nei primi nove mesi dell'anno trascorso gli occupati in Umbria raggiungono mediamente le 359 mila unità, facendo registrare un aumento di quasi 10.000 unità rispetto allo stesso periodo del 2022. La variazione tendenziale è stata del 2,8%, decisamente più marcata rispetto al dato dell'Italia (2%), del Nord (1,8%) e del Centro (1,5%).

L'impennata ha una spiccata connotazione di genere: quasi tutto l'incremento ha coinvolto la componente maschile, interessata da un tasso di crescita (+4,5 per cento tendenziale, il valore più alto delle aree benchmark) molto più sostenuto di quello femminile (+0,8 per cento, non ancora sufficiente per far tornare le donne occupate ai livelli pre-pandemici).

Al consistente aumento degli occupati si accompagna la crescita della partecipazione al mercato del lavoro, con una sostenuta ripresa delle forze lavoro (+1,8% tendenziale), determinata essenzialmente da un assottigliamento degli inattivi (-10 mila unità circa rispetto allo stesso periodo del 2022) e in particolare delle forze di lavoro potenziali (quasi 5 mila unità in meno).

Tuttavia, le 384 mila forze di lavoro attuali sono inferiori alle 390 mila del 2019, perché le dinamiche positive legate all'aumento degli occupati e della partecipazione al mercato del lavoro non riescono a compensare gli effetti dovuti al progressivo e sostenuto calo demografico che la regione sta vivendo (in un anno le persone con oltre 14 anni sono diminuite di 3 mila unità).

Anche il tasso di occupazione mostra una lieve crescita tendenziale, raggiungendo, nella fascia 15-64 anni il 65,0% (61,6% è il nazionale), in aumento rispetto a quello del terzo trimestre 2022 pari al 63,8%, senza però toccare i livelli delle regioni benchmark del Centro (66%). Anche in questo caso l'aumento è spinto esclusivamente dalla componente maschile (72,3%), mentre quella femminile rimane stazionaria (57,9%).

In parallelo si assiste a una sostenuta contrazione delle persone in cerca di occupazione che, rispetto al terzo trimestre dello scorso anno, evidenzia un calo complessivo di 3 mila unità per un tasso del -10,9% (-4,2% nazionale), dovuto soprattutto alla forte diminuzione delle persone che avevano perso un lavoro (i disoccupati veri e propri). Il tasso di disoccupazione si porta, così, al 6,5% (era pari dell'8,6% un anno prima), a fronte del 7,4% nazionale.

La disoccupazione, però, cala soltanto con riferimento alla componente maschile, che scende al 4,6%, mentre fa registrare un aumento tendenziale tra le donne, con un tasso che si attesta al 8,7% in linea con il dato nazionale.

Le donne in cerca di lavoro sono poco meno di 15 mila unità con un aumento del 11,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. L'aumento della disoccupazione femminile, in Umbria come nel Centro Italia, si può imputare alla ripresa post pandemia dell'impegno delle donne al reinserimento sul mercato del lavoro alla ricerca di un impiego, contribuendo in buona parte alla ripresa delle forze lavoro e alla forte riduzione degli inattivi.

L'analisi elaborata dall'AUR sulla tipologia di lavoro e sull'andamento settoriale evidenzia come l'aumento dell'occupazione abbia interessato esclusivamente il lavoro alle dipendenze, cresciuto in un anno di 14.300 unità, mentre prosegue l'assottigliamento, in controtendenza rispetto alle aree di riferimento, dei lavoratori autonomi, che calano di 4.500 unità, per una riduzione al 21,2 per cento della quota sugli occupati, allineandosi alla media nazionale. Si assiste, dunque a una trasformazione dell'occupazione nella regione, che va perdendo la sua tradizionale maggiore presenza di lavoratori autonomi (-13 mila unità rispetto al 2019) a favore invece del lavoro alle dipendenze (+16,2 mila).

Tra i settori, continuano a crescere l'industria e le costruzioni (+5,3 per cento e +6,0 per cento rispettivamente), con intensità molto più elevate di quelle delle aree di riferimento.

Mentre l'agricoltura fa segnare un ulteriore contrazione del 3,4% su base annua, con la perdita di oltre mille occupati.

Tra i servizi, continuano a perdere unità lavorative quelli commerciali, di alloggio e ristorazione, che registrano 2.800 occupati in meno rispetto a un anno prima e 7.500 rispetto allo stesso periodo del 2019; viceversa, il complesso degli altri servizi presenta un aumento tendenziale sostenuto (+5,1 per cento, pari a 8.300 unità in più rispetto all'anno prima), ma non riesce a recuperare i livelli pre-Covid.

L'esito delle dinamiche settoriali sta trasformando l'allocazione degli occupati dell'Umbria, ove va crescendo il ruolo dell'industria, si rafforza la strutturale specializzazione nelle costruzioni e, di contro, diminuisce la tradizionale maggiore incidenza dei servizi e del settore primario.

E' in tale contesto che si è sviluppata l'attività di ARPAL Umbria nel 2023, nel quadro di una strategia di azione più ampia volta, da un lato, al sostegno dell'occupazione, con politiche e azioni attuate in sinergia con l'intero sistema degli attori pubblici e privati delle politiche attive del lavoro, finalizzate a garantire pari opportunità di accesso al mercato del lavoro per i disoccupati, in particolare, attraverso il Programma GOL, con il quale vengono disegnati percorsi di accompagnamento e inserimento lavorativo personalizzati coerenti con i reali fabbisogni delle imprese, offrendo interventi di *upskilling* e *reskilling* volti a favorire la transizione occupazionale verso i settori più performanti dell'economia regionale.

Da un altro lato, l'attività di ARPAL si è orientata verso il sostegno alla competitività delle imprese, anche grazie allo 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, e in grado di innalzare il livello qualitativo del mercato del lavoro e ad accompagnare le imprese locali nei processi di crescita e internazionalizzazione, valorizzando la collaborazione avviata con l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) nel 2022. Anche in tale ambito il Programma GOL si è rilevato strategico, in particolare con l'attivazione dei percorsi per la qualificazione delle figure professionali maggiormente richieste dal sistema locale, individuate sulla base dei fabbisogni delle imprese e attraverso le indicazioni dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro.

Per il perseguimento di tali finalità l'Agenzia, dopo la definizione del nuovo modello organizzativo e della relativa articolazione degli assetti interni e delle strutture territoriali messi a punto nel 2022, è intervenuta attraverso il rafforzamento della dotazione organica nell'ambito del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, di cui si dirà più ampiamente al punto successivo.

1.2. L'analisi del contesto interno

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è stata istituita con la legge regionale n. 1 del 14 febbraio 2018, che la individua quale ente strumentale della Regione Umbria dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L'Agenzia organizza e svolge le proprie attività, 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 - a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) - costituendo un sistema integrato che persegue obiettivi di gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, erogando servizi a tutti i cittadini e ai soggetti pubblici e privati nel rispetto dei principi di partecipazione, integrazione, trasparenza, informazione, efficacia, economicità, semplificazione delle procedure, uguaglianza di trattamento e pari opportunità.

Le **funzioni fondamentali** di ARPAL Umbria, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale, così come esplicitate nell'art. 14 della legge regionale istitutiva, sono incentrate sul governo e direzione dei servizi pubblici per l'impiego e sul coordinamento della rete regionale delle politiche per il lavoro e della formazione, attraverso interventi destinati a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e ad 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 poi 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 DGR n. 1318 del 14.12.2022, in continuità con la programmazione del POR FSE 2014-2020 e in qualità di organismo intermedio del Programma Nazionale "Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027". Ricopre, inoltre, il ruolo di soggetto delegato all'attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) e chiamato, pertanto, a realizzare a livello territoriale, in stretta sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL nazionale, azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del PNRR e a contribuire al raggiungimento dei *milestones* e *target* nazionali concordati con la Commissione europea per l'Italia entro il 31.12.2025.

ARPAL Umbria ha visto definitivamente consolidato il proprio ruolo con la Legge Regionale 10 luglio 2021 n. 11, di revisione della L.R. n. 1/2018, che segna un passo di maturazione dell'Agenzia sia in

ordine alle attribuzioni e attività svolte sia nella direzione della piena autonomia gestionale nell'alveo regionale, introducendo modifiche importanti all'assetto di governance e organizzativo, al fine di rendere più incisiva e tempestiva l'azione volta allo svolgimento delle azioni ad essa attribuite.

Ne è conseguito un modello di agenzia caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi della *governance*, che concentra in capo al Direttore la responsabilità delle scelte gestionali in tutti gli ambiti di operatività dell'ente, riservando al Consiglio di Amministrazione gli atti fondamentali di indirizzo politico-amministrativo e di macro-organizzazione, quali espressamente tipizzati dall'art. 18-bis, comma 4, della legge oltre che un compito di verifica dei risultati conseguiti dal Direttore nell'esercizio della propria discrezionalità gestionale e manageriale.

Il nuovo **sistema di governance** individua, quindi, quali organi istituzionali:

- 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 della L.R. n. 1/2018 si avvale inoltre dell'**Organismo Indipendente di Valutazione**, della Regione Umbria.

Il **Regolamento organizzativo** adottato dal Consiglio di Amministrazione all'indomani dal proprio insediamento e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, riflette pienamente tale assetto di *governance* e ridisegna il sistema organizzativo dell'Agenzia, 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, perseguendo efficienza, semplificazione, trasparenza e standardizzazione dei processi e dei servizi erogati.

In attuazione del regolamento organizzativo, lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha operato (Deliberazione n. 5 del 8.4.2022) una incisiva revisione dell'**articolazione organizzativa** delle strutture dirigenziali, approvata dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022.

L'organizzazione, che conserva il dimensionamento con 5 strutture dirigenziali (*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*), è stata significativamente modificata alla luce degli indirizzi strategici e dei nuovi compiti e funzioni dell'Agenzia, in ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, è stata unificata sotto un unico Servizio la gestione dei Centri per l'impiego, al fine di creare una struttura competente a fornire in modo omogeneo e integrato tutti i servizi per il lavoro, attraverso l'adozione di strumenti e tecnologie adeguate e standardizzate a livello regionale e il potenziamento delle funzioni di presidio e coordinamento territoriale.

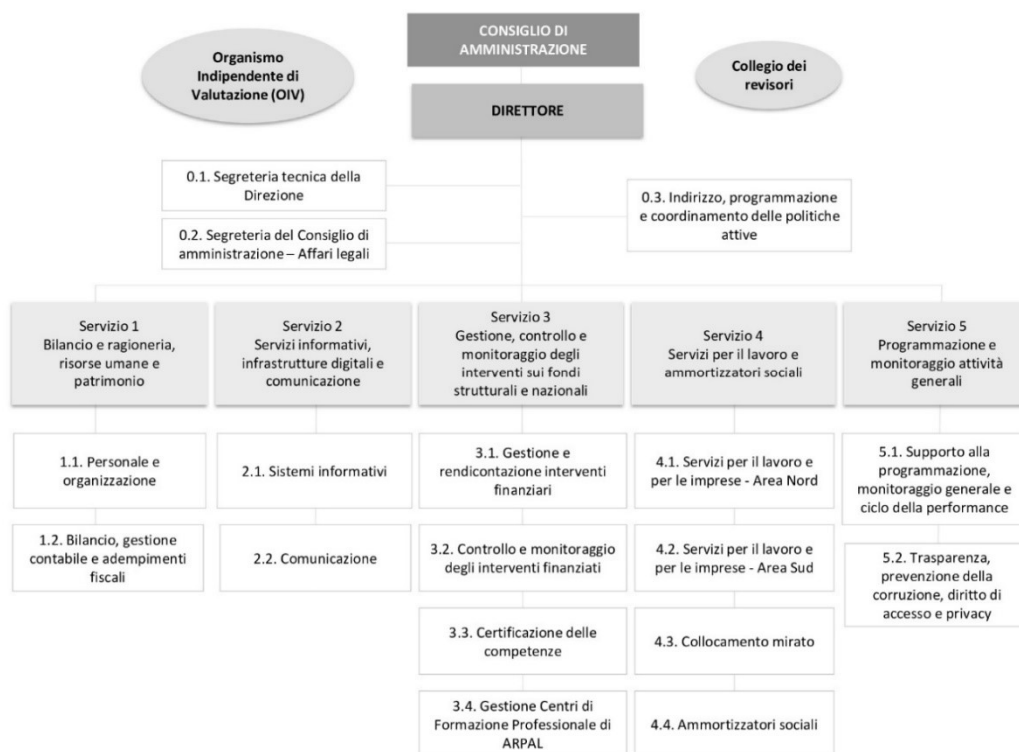
Con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01.06.2022 si è provveduto, quindi, alla completa definizione del modello anche per gli assetti organizzativi di II° livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative e dei criteri per il conferimento degli incarichi.

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 nel corso del 2023 con Determinazioni Direttoriali n. 952 e n. 953 del 30.06.2023 e n. 2085 del 5.12.2023.

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.

La completa revisione dell'organizzazione, peraltro, è ancora in corso e necessariamente in fase di assestamento, con conseguenti ricadute anche sull'attività ordinaria.

Di seguito la rappresentazione del **modello organizzativo dell'Agenzia** risultante dalle modifiche istituzionali sopra citate.



L'articolazione territoriale rispecchia il modello organizzativo sopra descritto prevedendo:

- *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 fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.



Sedi ARPAL Umbria

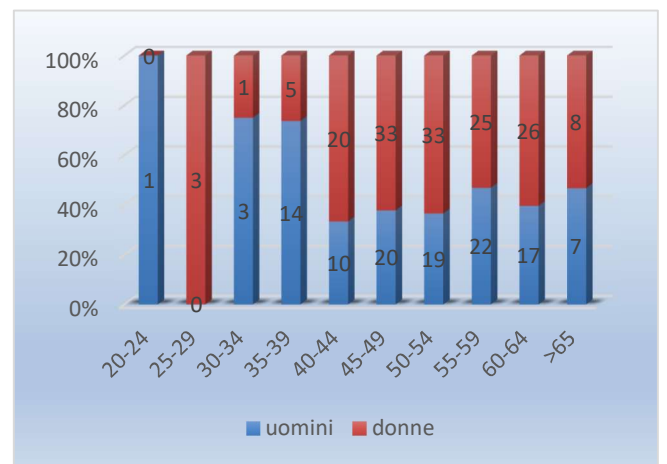
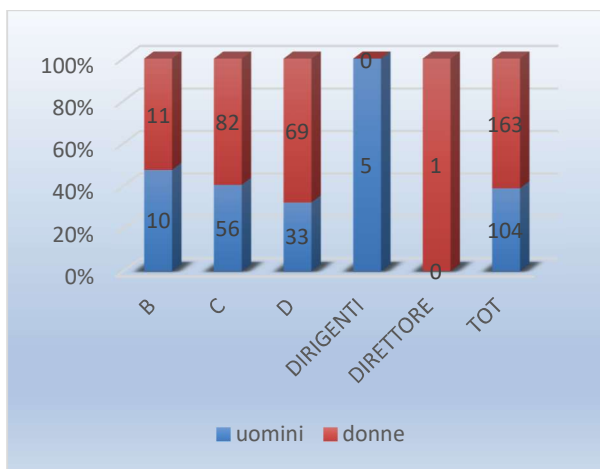
Il percorso finalizzato al rafforzamento della **dotazione organica** dell’Agenzia - avviato nel 2021 nell’ambito del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, di cui alla D.G.R. n. 715/2020 e ai sensi della D.G.R. n. 325 del 6.4.2021 di approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2021-2023 – si è concretizzato nel corso del 2023 all’esito delle due procedure concorsuali bandite nel dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse distribuite in 6 diverse aree professionali, di cui 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.

Tra novembre 2022 e gennaio 2023, infatti, sono state pubblicate le graduatorie di merito per tutte le aree concorsuali e si è proceduto conseguentemente, a decorrere dal 1° Dicembre 2022, alle relative assunzioni per i vincitori di concorso, anche attraverso lo scorrimento delle graduatorie stesse, fino a loro completo esaurimento.

Nel corso del 2023 sono state altresì realizzate - in attuazione della D.G.R. n. 156 del 15.02.2023 di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 e sulla base del relativo Regolamento adottato dall’Agenzia nel novembre 2022 - 17 progressioni verticali nella categoria superiore (n. 11

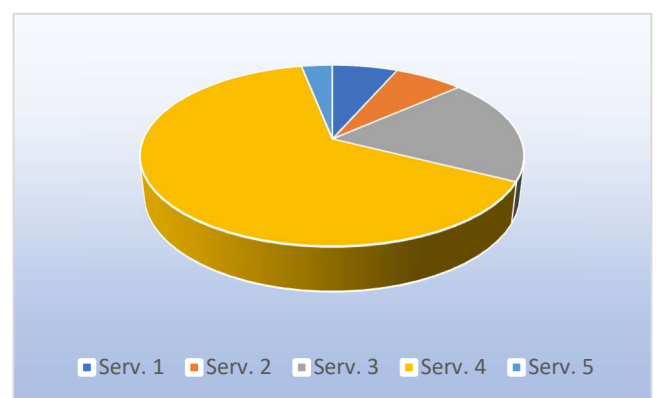
cat. D, n. 16 cat. C) riservate al personale interno, di cui 7 relative a profili professionali della famiglia professionale politiche attive.

Tenendo in conto le mobilità e i pensionamenti intervenuti nel corso dell'anno, il personale in servizio presso ARPAL Umbria alla data del 31 dicembre 2023 è pari a **267 unità** comprensive di 1 Direttore, 5 dirigenti, 3 comandati all'esterno, n. 2 unità comandate da altri enti. Il personale che opera nei servizi per il lavoro, presso i CPI e gli Sportelli del Lavoro ammonta complessivamente a n. 167 unità. Di seguito si riporta la distribuzione del personale al 31.12.2023 per genere, categoria, fascia d'età, tipologia del rapporto di lavoro e Servizio di appartenenza.



Distribuzione del personale per categoria

Distribuzione del personale per ogni fascia di età



Distribuzione percentuale del personale per tipologia del rapporto di lavoro

Distribuzione percentuale del personale per Servizio

Nella gestione del personale, ARPAL Umbria promuove azioni volte all'innovazione organizzativa e alla modernizzazione dei processi così come alla conciliazione vita-lavoro, in particolare attraverso l'implementazione dell'utilizzo del **lavoro agile**.

Con l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, l'Agenzia ha, infatti, approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), intervenendo sulla relativa disciplina nell'ottica di trasformare, al pari delle altre amministrazioni pubbliche, lo *smart working* da modalità sperimentale per fronteggiare la situazione di emergenza della pandemia da Covid-19 a modalità ordinaria di lavoro flessibile. L'Ente ha così delineato tale forma di prestazione lavorativa come strumento di integrazione e incremento dell'organizzazione del lavoro, finalizzato a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento dei risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività e alle economie di gestione nonché alla semplificazione dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e reti di comunicazione.

La disciplina adottata con la Determinazione del Direttore n. 980 del 3 agosto 2022 è stata confermata nell'applicazione anche per il 2023 e comunque fino a nuova specifica regolamentazione, attraverso proroghe specifiche disposte dai dirigenti di Servizio sulla base di accordi individuali sottoscritti con le unità di personale ammesse allo svolgimento dello *smart working*, riconoscendo la valenza della modalità di lavoro agile quale utile strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in coerenza con le finalità che in materia ispirano il nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, nel frattempo intervenuto a seguito della sottoscrizione in data 16 novembre 2022.

La vigente organizzazione del lavoro agile all'interno dell'Agenzia risulta, infatti, perfettamente aderente alle finalità prefissate e potrà essere perfezionata con la puntuale mappatura dei processi di lavoro che descrivono l'azione della stessa e della conseguente definizione delle attività lavorabili in modalità agile demandata ai Dirigenti.

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.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte 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*), adottando un apposito *Sistema* di procedure e strumenti adeguati 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 (D.G.R. n. 69 del 31.01.2024), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia, anche relativi all’attività di monitoraggio, disciplinata da apposite Linee Guida interne. Si avvale, altresì, dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria.

Il Ciclo della Performance è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, evidenziando, ove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si esplicita a partire dagli obiettivi

strategici, definiti in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione pluriennale e annuale del ciclo regionale e con il bilancio di previsione.

2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia l'attivazione di eventuali interventi correttivi mediante *report* di monitoraggio.

3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti.

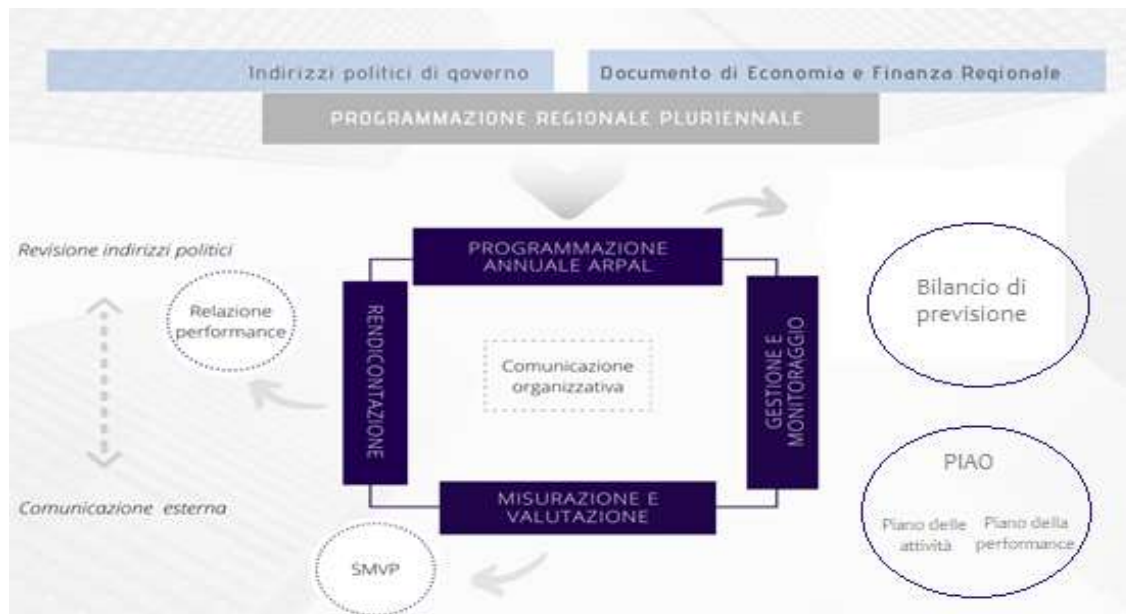
4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance.

All'interno della fase di Programmazione la declinazione degli obiettivi strategici si riflette su un livello più di dettaglio attraverso l'adozione del Piano della Performance, il documento programmatico triennale, redatto annualmente ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., che individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi dell'ente e costituisce la base per la definizione, "a cascata" - dal Direttore ai dirigenti, fino alle categorie professionali - dei relativi obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale, indicandone fasi, tempi e indicatori utili alla misurazione e valutazione dei risultati.

Con l'approvazione della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, e l'individuazione del PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) quale nuovo documento unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni, in sostituzione e accorpamento dei diversi piani che le stesse erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, il Piano della Performance non si configura più come documento autonomo, costituendo oggi un'apposita sezione dello stesso PIAO, con il quale condivide l'illustrazione del contesto economico-sociale e istituzionale di riferimento e il relativo quadro strategico con l'individuazione dei relativi indirizzi, degli obiettivi strategici generali e di quelli operativi annuali, delle azioni previste sul versante interno ed esterno.

Il PIAO delinea il processo di programmazione di una pubblica amministrazione in una dimensione di Valore Pubblico, inteso come *il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders* (definizione del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarita da Formez PA). In accezione ampia, esso rappresenta il volano per mettere a sistema le *performances* di un Ente, governandone il perseguimento in modo equilibrato e funzionale per il miglioramento del benessere dei cittadini nella prospettiva dello Sviluppo Sostenibile.

Il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance in termini di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.



Ciclo della performance di ARPAL Umbria

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria sopra rappresentato la fase di programmazione, in particolare, si caratterizza per la peculiarità del sistema di *governance* dell'Agenda:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale ed in particolare del DEF, definisce, in coerenza con il bilancio di previsione, gli obiettivi strategici generali e assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che integrano il Piano della performance nella relativa sezione del PIAO, attraverso la formalizzazione di uno specifico *Patto di servizio*;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali ai dirigenti, attraverso l'approvazione di successivo *Allegato operativo* al PIAO contenente i relativi Patti di servizio;
- per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio, debitamente sottoscritto tra le parti, avviene mediante determinazione dirigenziale o direttoriale se assegnato direttamente al Direttore;
- per il personale appartenente alle categorie professionali il patto di servizio viene formalizzato attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente o Direttore di appartenenza.

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

In questo quadro la **performance organizzativa** si articola in:

1. *obiettivi operativi di Ente*, intesi, a seconda del livello di responsabilità, come gli obiettivi complessivi dell'ente ARPAL Umbria nel suo insieme (per il Direttore e per i Dirigenti) e complessivi di Servizio (per i titolari di posizione organizzativa e per il comparto);
2. *obiettivi operativi trasversali* comuni a tutti.

La **performance individuale** è, invece, intesa come il contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia ai risultati dell'azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto del risultato di ciascuno sia rispetto agli obiettivi di amministrazione, declinati in coerenza con le responsabilità e le funzioni esercitate (area dei risultati) sia con riferimento al contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

Gli obiettivi strategici generali definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione rappresentano, quindi, la declinazione dei principali impatti in termini di creazione del valore pubblico che la Regione persegue attraverso il DEFR, strettamente connessi alle attività di ARPAL Umbria.

Costituiscono, altresì, la base sulla quale viene definito il Piano della performance dell'Ente, con la determinazione dei relativi obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati al Direttore e conseguentemente tradotti negli obiettivi per i dirigenti e il personale del comparto.

All'interno del Ciclo della performance, dal 2023 ARPAL Umbria ha implementato anche la fase di gestione e monitoraggio, mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, mediante specifici report di monitoraggio semestrali finalizzati anche ad accertare l'eventuale intervento di situazioni di criticità o scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione.

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 impreviste con la sostituzione/modifica, previo passaggio con l'OIV, di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target. Con il report di monitoraggio finale al 31 dicembre i dati vengono raccolti, in relazione agli indicatori di performance, al fine di quantificare il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali (in termini di performance organizzativa e individuale) e dare corso alla conseguente erogazione delle premialità.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria, adottato anche da ARPAL Umbria, collega strettamente il processo di erogazione 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 categoria D con incarico di posizione organizzativa; il personale del comparto di categoria D, C e B.

La funzione di valutatore è svolta:

1. dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del Direttore, sulla base degli elementi forniti dall'OIV;
2. dal Direttore con riguardo ai Dirigenti di Servizio e al personale assegnato direttamente alla Direzione;
3. dai Dirigenti di Servizio per la valutazione del personale loro 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, quindi 30% per i risultati di performance organizzativa e 70% per i risultati di performance individuale, mentre 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.

I dati raccolti con il monitoraggio al 31 dicembre costituiscono, altresì, il riferimento per la stesura della Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che sviluppa la fase della rendicontazione chiudendo 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.

La Relazione rappresenta, quindi, uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta, attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa, agli *stakeholder*

esterni e interni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, i risultati ottenuti nel periodo considerato.

3. GLI OBIETTIVI 2023 E I RISULTATI DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Sulla base degli obiettivi strategici indicati dal DEFR 2023 e riferibili ad ARPAL Umbria e in continuità con il quadro programmatico in essere, il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia ha definito gli obiettivi di carattere strategico e generale per il 2023 con Deliberazione n. 1 del 30.01.2023, riservando al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) l'articolazione operativa degli stessi, attraverso la fissazione di obiettivi di dettaglio e lo sviluppo unitario e sinergico dei medesimi, funzionali all'assegnazione degli obiettivi annuali al Direttore e alla conseguente definizione del Piano della performance.

Gli Obiettivi generali strategici definiti dal CdA con la richiamata Deliberazione n. 1/2023 e di seguito riportati fanno riferimento alle due essenziali finalità di Valore Pubblico che ARPAL Umbria persegue per il 2023 attraverso la propria attività: il *sostegno all'occupazione* e il *sostegno alla competitività delle imprese*.

Obiettivo 1 – Completamento del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio "*digital first*"; integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia garantendo alti livelli di benessere organizzativo, in una logica attenta ad assicurare la migliore attuazione delle azioni di politica attiva in funzione di una riorganizzazione territoriale mirata alla più efficace erogazione dei servizi sull'intero territorio regionale con una particolare attenzione a garantire la prossimità dei servizi ai cittadini; collaborazione con i competenti organi regionali per la realizzazione del piano di potenziamento infrastrutturale e strumentale, attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento di due sedi per i Centri dell'impiego di Perugia e Terni e la stipula di convenzioni con i Comuni per la messa a disposizione e adeguamento delle altre sedi dei CPI e degli sportelli per il lavoro, al fine di dotarsi di strutture idonee in termini di accessibilità e prossimità dei servizi e di accoglienza dell'utenza, nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari stabiliti.

Obiettivo 2 – Completamento, a seguito del processo di revisione e *assessment* effettuato, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche al fine di continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL. Implementazione 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 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, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999.

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, sulla base del ruolo baricentrico e strategico dei Centri per l’impiego nella erogazione delle politiche attive del lavoro. Sostenere il sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività anche 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 del mismatch, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti nell’ambito dell’Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione, rafforzando la collaborazione con l’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, avviata nel 2022, ai fini dell’utilizzo della *Labour Market Intelligence* nell’analisi della domanda e dell’offerta di lavoro.

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, rivedendo in tale ottica il Catalogo dell’offerta formativa. Progettare e proporre una revisione dei sistemi di accreditamento (formazione e lavoro) della Regione.

Tenendo conto degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione, ipotizzare un nuovo modello di “diritto-dovere”, che superi l’attuale sovrapposizione con il sistema della leFP, finalizzato al collocamento in tempi brevi, dei giovani ricompresi nella fascia d’età 18-29 che non studiano, non lavorano e che non sono in possesso di diploma di scuola superiore, al fine di superare il gap strutturale tra la carenza di competenze e le esigenze delle imprese (*skill mismatch*).

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 dalla Regione, della nuova programmazione PR Umbria FSE Plus 2021-2027, operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l’efficacia degli interventi.

Il PIAO 2023-2025 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 3 del 6 febbraio 2023 e successivamente approvato dalla Giunta Regionale, ai sensi dell’art. 14 comma 4-bis della L.R. n. 1/2018, con Deliberazione n. 353 del 5.4.2023.

In esso, gli obiettivi strategici sopra riportati vengono declinati in una dimensione più prettamente operativa con l'individuazione di una serie di interventi che l'Agenzia era chiamata a realizzare, tanto con riguardo al proprio sistema organizzativo e di funzionamento quanto nell'ottica dell'erogazione dei servizi e che hanno costituito il presupposto per l'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale al Direttore (Deliberazione CdA n. 2 del 30.1.2023 – Allegato A del PIAO) e ai Dirigenti (D.D. n. 206 del 27.2.2023 – Allegato Operativo al PIAO) e, conseguentemente, al restante personale del comparto, definendo il Piano della performance dell'Agenzia per il 2023.

Sul versante interno le azioni hanno riguardato:

- il 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;
- il completamento dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia, anche a seguito dell'integrazione dei nuovi organici, in un'ottica di innovazione, competitività, valorizzazione delle risorse umane, integrazione di rete e benessere organizzativo;
- l'adozione del PIAO quale unico strumento integrato di pianificazione;
- il completamento, a seguito del processo di revisione e assessment effettuato, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro;
- l'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;
- l'implementazione del sistema di certificazione delle competenze anche attraverso la valorizzazione della rete regionale e la sperimentazione di un nuovo catalogo dell'offerta formativa;
- l'individuazione, sulla base degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione dei giovani, di un nuovo modello di formazione in "*diritto-dovere*" che superi l'attuale sovrapposizione con il sistema dell'IeFP;
- l'implementazione e il potenziamento della strategia di comunicazione dell'Agenzia, di cui al Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti;
- il contemporaneo avvio della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, unitamente alla chiusura delle attività del POR FSE 2014-20.

Sul versante esterno le azioni hanno riguardato:

- lo 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 rafforzando la collaborazione sperimentale con l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico);

- l'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;
- lo sviluppo di azioni mirate a favorire l'occupazione femminile, anche attraverso interventi di conciliazione;
- la 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;
- il 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;
- 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.

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 2023-2025 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 e avere una situazione aggiornata sull'andamento dei processi e delle attività pianificate anche ai fini di un eventuale e tempestivo riallineamento delle stesse.

La raccolta delle informazioni necessarie al monitoraggio si è attivata mediante la messa a punto di un documento "Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio" e di appositi Report di monitoraggio, 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. Il report al 30 giugno restituito dalla Direzione evidenzia come, rispetto ai 6 obiettivi operativi (2 trasversali riferiti alla performance organizzativa e 4 di performance individuale-area dei risultati),

assegnati dal Consiglio di Amministrazione al Direttore con la richiamata Deliberazione n. 2/2023 e misurati attraverso altrettanti indicatori, la programmazione sia stata centrata in coerenza con le potenzialità e le risorse umane, strumentali e finanziarie dell’Agenzia, non essendo emerse particolari criticità nella realizzazione degli stessi.

La percentuale degli indicatori che procedono “secondo le aspettative” è risultata, infatti, la più alta con un valore medio del 66,7%, con un andamento perfettamente in linea con il target pianificato per gli ultimi mesi dell’anno, mentre un solo obiettivo risultava ancora “da iniziare”, in coerenza, comunque, con il target di *output* al 30 novembre.

Il Report ha evidenziato, tuttavia, anche la necessità di ridefinire, mantenendo invariato il valore *target*, la formulazione dell’indicatore di risultato di un obiettivo trasversale e di due obiettivi individuali, il conseguimento dei quali dipendente da adempimenti propedeutici da parte di soggetti esterni ad ARPAL Umbria, ancora in corso al momento della rilevazione.

La mancata o non puntuale risposta da parte di altri soggetti coinvolti è stata, infatti, l’unica criticità segnalata.

Conseguentemente, anche alla luce degli sviluppi nel corso dell’anno delle attività dell’Agenzia in raccordo con quelle della Regione Umbria, il CdA ha ritenuto necessario procedere con Deliberazione n. 7/2023 a un aggiornamento degli Obiettivi del Direttore, che non ha impattato, tuttavia, sugli obiettivi di performance dei Dirigenti dei Servizi.

L’analisi dei risultati del monitoraggio semestrale intermedio sui *report* restituiti dai Dirigenti evidenzia come, anche per i Servizi, la fase di programmazione del ciclo della performance sia stata pienamente coerente nella definizione degli obiettivi da raggiungere e calibrata in relazione alla disponibilità delle risorse.

Rispetto ai 27 obiettivi operativi complessivamente assegnati dal Direttore (7 trasversali riferiti alla performance organizzativa e 20 di performance individuale-area dei risultati), misurati attraverso n. 38 indicatori, si riscontrano, infatti, percentuali di realizzazione dei *target* prefissati molto alte, considerato che ben 14, pari al 36,8%, risultavano già “realizzati” nei termini previsti e un ulteriore 57,9% vede le attività avviate e in fase di realizzazione “secondo le aspettative”.

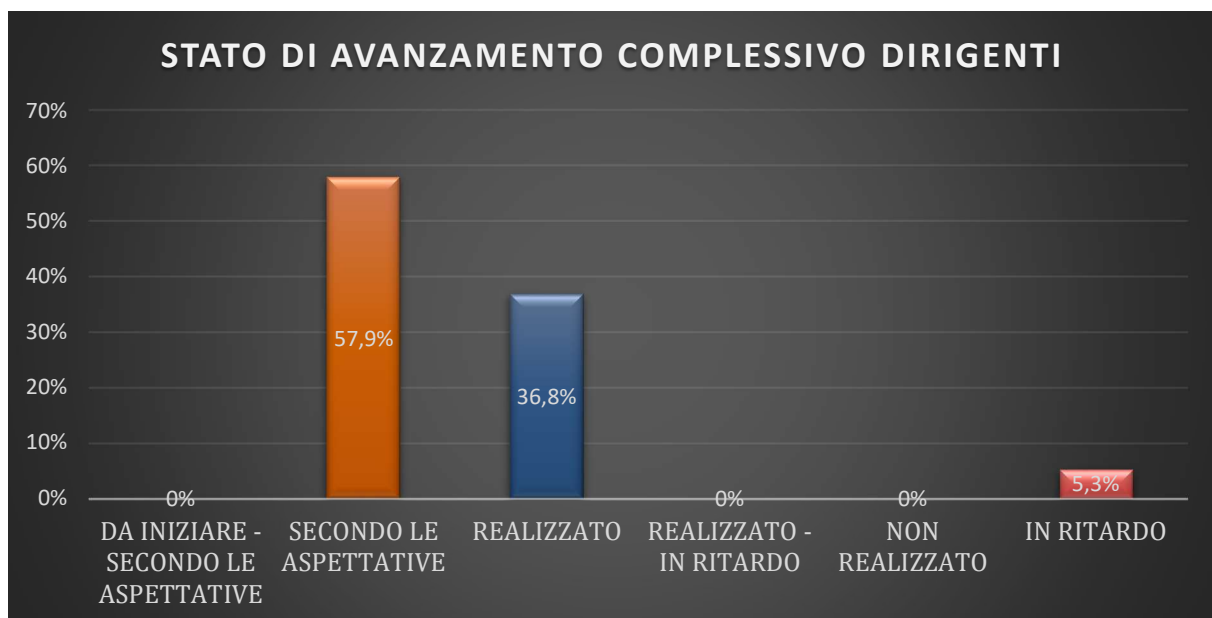
Al 30 giugno, quindi, il 94,7% degli indicatori di risultato appariva perfettamente allineato al proprio valore *target* mentre soltanto il 5,3% delle attività risultava “in ritardo” rispetto agli indicatori programmati, lasciando comunque ipotizzare fino al termine un andamento in linea con quanto pianificato e coerente con le tempistiche della programmazione.

L’analisi delle “note di monitoraggio”, riportate nell’apposito campo del *report*, evidenziava, inoltre, come le “criticità” riscontrate nel perseguimento di alcuni *target* fossero riconducibili essenzialmente ad una mancata o tardiva risposta da parte dei soggetti coinvolti sia interni che esterni

all'amministrazione o a ritardi nella approvazione, anche normativa, di documenti propedeutici alle attività da realizzare.

Nel complesso, rispetto alla totalità dei 38 indicatori, soltanto per 3 di essi sono state segnalate criticità, pari al 7,9% dei casi.

Dalle suddette criticità non è emersa tuttavia la necessità di procedere con la richiesta di riesame dell'obiettivo e con la conseguente rinegoziazione del patto di servizio.



La Relazione di monitoraggio semestrale dell’Agenzia al 30.06.2023 è stata, quindi, adottata con Determinazione del Direttore n. 1369 del 14.09.2023 e sottoposta all’esame dell’OIV, che ha espresso giudizio positivo nella seduta del 27 ottobre 2023.

Con il **monitoraggio finale** al 31 dicembre sono stati raccolti i dati definitivi sui risultati raggiunti dal direttore e dai dirigenti con riferimento ai rispettivi obiettivi di performance 2023.

Il monitoraggio è stato sviluppato attraverso appositi *report*, con i quali i risultati e il relativo livello di conseguimento degli obiettivi sono stati misurati sulla base degli indicatori e dei valori di output predefiniti in fase di programmazione.

Come previsto dal SMVP, direttore e dirigenti hanno quindi integrato i *report* di rispettiva competenza, con una Relazione illustrativa finale sull’attuazione dei processi e delle attività programmate, volta ad illustrare i risultati raggiunti e ad 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.

Con Deliberazione n. 5 del 22.03.2024 il Consiglio di Amministrazione, preso atto degli elementi forniti dall’OIV nella seduta del 19 febbraio, ha formalizzato la valutazione positiva della performance del Direttore di ARPAL Umbria per il 2023, evidenziando il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati. Con successiva Determinazione del Commissario Straordinario n. 926 del 14.05.2024 è stata invece formalizzata la valutazione della performance della dirigenza, cui hanno fatto seguito gli adempimenti necessari per la valutazione del comparto, con i quali si è concluso il processo valutativo 2023.

A proposito dei dirigenti, l’analisi dei risultati del monitoraggio finale evidenzia come, anche per i Servizi, la fase di programmazione del ciclo della performance sia stata pienamente coerente nella definizione degli obiettivi da raggiungere e calibrata in relazione alla disponibilità delle risorse.

Infatti, tutti i *target* prefissati risultano realizzati nei termini previsti con un andamento perfettamente in linea con quanto pianificato e coerente con le tempistiche della programmazione.

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, con leggere differenziazioni riferite all’area dei comportamenti.

Per quanto riguarda la valutazione del personale del Comparto si evidenzia complessivamente 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 80 dipendenti, pari al 30,19% del totale e per tutti gli altri un punteggio comunque riconducibile alla fascia massima (95<100), tranne uno che si colloca nella fascia immediatamente inferiore (90<95).

I *report* e le relative relazioni del monitoraggio al 31 dicembre rappresentano anche il nucleo essenziale della presente Relazione sulla Performance, che chiude il ciclo della performance di ARPAL Umbria per l'annualità 2023 e le cui finalità sono state illustrate nella sezione di Presentazione.

Le relazioni, riportate nella sezione seguente, intendono dar conto in modo chiaro e immediato del livello di conseguimento degli obiettivi di performance di direttore e dirigenti in un'ottica di *accountability* dell'azione dell'Agenzia.

4. REPORT DEI RISULTATI

L'illustrazione del quadro dei risultati di performance raggiunti dai responsabili delle strutture di ARPAL Umbria nel 2023 non può prescindere da una valutazione complessiva sull'azione dell'Agenzia nel corso dell'anno e sui risultati conseguiti, di cui il Consiglio di Amministrazione ha dato conto nella relazione di presentazione degli obiettivi strategici 2024, approvati con Deliberazione n. 1 del 25.01.2024.

Il CdA evidenzia come in attuazione degli obiettivi strategici 2023 dallo stesso elaborati, l'Agenzia abbia svolto nel corso dell'anno un'intensa attività su tutti i fronti della propria azione pubblica, conseguendo risultati ragguardevoli soprattutto sul versante della erogazione delle politiche attive del lavoro.

I notevoli risultati conseguiti in questo cruciale ambito dall'Agenzia - in particolare nella *performance* attuativa del programma GOL - sono stati istituzionalmente riconosciuti sia dall'ANPAL (oggi soppressa a seguito della riforma attuata con Dpcm 22 novembre 2023, n. 230) che dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e vengono positivamente sottolineati nello stesso DEFR 2024 della Regione Umbria, nel quale si legge che il governo regionale «continuerà il massimo supporto all'operatività di ARPAL Umbria oggi *case history* di successo nazionale per quanto concerne l'efficacia delle politiche del lavoro regionali».

In effetti, l'azione messa in campo dall'Agenzia nell'ambito del *programma GOL* (un'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale che si inserisce nell'ambito della *Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1.* del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, finanziato con i fondi europei di Next Generation EU) ha certamente influito sulla positiva situazione del mercato del lavoro regionale di cui si è dato conto in un'altra sezione della presente relazione.

Come già evidenziato, la finalità del programma GOL è quella di ridisegnare i servizi per il lavoro per migliorare l'inserimento lavorativo delle persone, offrendo percorsi personalizzati di ingresso o reingresso al lavoro e innalzando le competenze attraverso percorsi di riqualificazione o aggiornamento professionale. Elemento costitutivo della riforma, da cui dipendono i finanziamenti europei, è la definizione di *milestone* e *target*: traguardi quali-quantitativi da raggiungere che rappresentano gli impegni concordati con l'UE o a livello nazionale.

Il Piano Regionale di attuazione del Programma è stato avviato nel luglio del 2022, conseguendo una performance notevole già per il target 31.12.2022, che ha determinato l'assegnazione all'Umbria di una quantità di risorse per il 2023 pari a 17.400.000,00, con un incremento di oltre il 50% della dotazione 2022, proprio in virtù dei positivi risultati conseguiti, in particolare nel numero di beneficiari preso in carico dai Centri per l'Impiego (11.373 soggetti a fronte di un target di 7.680, con una performance del 148% che colloca la regione al terzo posto nella classifica italiana).

La valutazione del Consiglio di Amministrazione sottolinea come la positiva *performance* registrata nella fase iniziale del Programma si sia consolidata nel corso del 2023, evidenziata dai dati pubblicati da ANPAL al 30.11.2023: 29.745 beneficiari presi in carico, il 71,5% dei quali con una politica attiva proposta e/o avviata, rispetto a una media nazionale del 50%; considerando i beneficiari presi in carico da almeno 6 mesi, il 46,9% risulta aver avuto almeno un movimento lavorativo, rispetto a una media nazionale del 41%.

I dati sopra riportati illustrano a livello macro i risultati più significativi che hanno caratterizzato l'attività dell'Agenzia nel corso del 2023 con riguardo ai destinatari dei servizi oggetto della propria *mission* istituzionale.

Ma il modello organizzativo attuato, anche attraverso l'applicazione regolamentata del **lavoro agile**, ha garantito, come riferito nel capitolo precedente e di seguito meglio evidenziato, *performances* significative nelle tempistiche e nei risultati in tutte le attività e procedure nelle quali le strutture sono state coinvolte, assicurando il conseguimento degli obiettivi previsti anche in una dimensione di valore pubblico, in perfetta coerenza con le finalità alle quali il modello stesso si ispira:

- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività, permettendo economie di gestione;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e delle reti di comunicazione;
- agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- migliorare il benessere organizzativo;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- favorire l'accrescimento professionale in materia di competenze digitali;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e di inquinamento.

Nelle fasi di organizzazione interna del lavoro, infatti, l'approccio dei dirigenti è sempre stato particolarmente attento a promuovere soluzioni organizzative flessibili che favorissero lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività.

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

4.1 ATTUAZIONE OBIETTIVI 2023 DIRETTORE

Approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30.01.2023

Obiettivo trasversale n. 1:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione dei sistemi informativi e della strategia di comunicazione

PESO OBIETTIVO: 60

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Efficace integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia. Potenziamento e sviluppo del sistema informativo del lavoro e di supporto alla gestione degli interventi di politica attiva e degli strumenti di comunicazione e informazione (rebranding, social media, aggiornamento del sito web, eventi informativi, carta dei servizi) nell'ottica della massima accessibilità e trasparenza. (Entro il 31 dicembre 2023) <i>Indicatore rinegoziato con Delibera CDA n. 7 del 30/06/2023</i>	100	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	31.12.2023 100%

A seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, al 1° marzo 2023 è stato completato l'iter di assunzione dei vincitori di concorso con l'utilizzo, anche mediante scorrimento, delle graduatorie adottate con D.D. n. 25 del 12.01.2023 e n. 164 del 16.02.2023. Il personale assunto è stato assegnato ai Servizi dell'Agenzia con determinazioni direttoriali n. 99 del 31.01.2023, n. 162 del 15.02.2023 e n. 216 del 28.02.2023.

Con riferimento al potenziamento e sviluppo del sistema informativo del lavoro (SIL) e di supporto alla gestione degli interventi di politica attiva, nel corso del 2023 sono state rilasciate le diverse funzionalità che sono state oggetto di relativo collaudo. In particolare: il 18.05 relativamente all'accesso al sistema, alla profilazione utenti, al flusso SAP, all'estrazione dati e alla gestione documenti; il 22.06 alla configurazione e utilizzo dell'agenda; il 2.08 alla DID, alla profilazione qualitativa e ai patti di servizio; il 18.12 alla verifica di conformità delle analisi funzionali, all'accreditamento aziende, all'invio e ricezione delle CO, all'invio e ricezione dei PID, alla gestione eventi, al cruscotto di riconciliazione dei dati, alla gestione dei Cv e delle vacancies.

In data 19.06.2023 è stata avviata l'operatività del nuovo SIL attraverso l'utilizzo dello stesso da parte delle APL per la gestione della presa in carico e dei percorsi di politica attiva, in particolare dei beneficiari del Programma GOL. Successivamente, il 2.10.2023, è stata completata l'entrata in funzione del medesimo sistema anche per gli operatori dei Centri per l'Impiego di ARPAL.

La transizione al nuovo sistema è stata accompagnata da parte degli uffici competenti di ARPAL (Servizio 2- Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione e Direzione) da attività di supporto informativo e formativo al suo corretto ed ottimale uso, in coerenza con le indicazioni operative di carattere nazionale relative agli standard di servizio e all'alimentazione del SIU.

Con riguardo allo sviluppo e potenziamento degli strumenti di comunicazione sia destinati all'esterno sia di supporto all'organizzazione interna dell'Agenzia, nel corso dell'anno sono state implementate attività di aggiornamento e miglioramento del sito web, in particolare attraverso l'utilizzo di contenuti multimediali, infografiche e video per ampliare la presenza sui canali social e rendere le informazioni più accessibili.

Nel 2023 gli utenti che sono entrati almeno una volta nel sito sono stati oltre 523 mila, in significativa crescita rispetto ai 269 mila dell'anno precedente.

In data 27.10.2023 è stata attivata la Intranet di ARPAL Umbria. Questa nuova piattaforma web interna all'Ente è stata progettata per agevolare la collaborazione, la gestione delle attività e semplificare i processi organizzativi. La sua struttura prevede collegamenti con tutti gli applicativi attualmente in uso, offrendo una vasta gamma di servizi utili, accessibili in modo facile e sicuro.

Nel termine prefissato del 30.11.2023, infine, è stata formulata e condivisa con gli Uffici una proposta per la "Carta dei Servizi dell'Agenzia", focalizzata sui servizi e sulle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a cittadini, imprese e datori di lavoro, sia pubblici che privati, nell'ambito del territorio regionale. Tale documento mira a fornire un quadro chiaro delle modalità di accesso ai servizi offerti dall'Agenzia, rappresentando contemporaneamente uno strumento volto a promuovere accessibilità e trasparenza presso tutti i potenziali fruitori.

Obiettivo trasversale n. 2:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 40

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
<p>Sistema di certificazione delle competenze e adeguamento dell'offerta formativa. Proposta di revisione del sistema di accreditamento regionale del lavoro e della formazione e di un nuovo modello di formazione per il "diritto-dovere", tenendo conto e in coerenza con il confronto sui tavoli nazionali tra Regioni e Ministero competente. Integrazione della programmazione e attuazione del Programma GOL e del PR FSE 2021-2027</p> <p>(Entro il 31 dicembre 2023)</p> <p><i>Indicatore rinegoziato con Delibera CDA n. 7 del 30/06/2023</i></p>	100	<p>Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%</p> <p>Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%</p>	<p>31.12.2023</p> <p>100%</p>

Con riferimento al sistema di certificazione delle competenze è stata elaborata la proposta, approvata con D.G.R. n. 1023 del 4.10.2023, avente ad oggetto "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021".

Per quanto riguarda la revisione del sistema di accreditamento regionale del lavoro e della formazione, è stata proposta, ed approvata con D.G.R. n. 158 del 15.02.2023, una prima revisione dell'accREDITamento dei servizi per il lavoro, funzionale e rispondente ai bisogni dell'utenza, con particolare riguardo a quella beneficiaria degli interventi previsti dal PAR GOL Umbria.

In data 22.12.2023 è stata, inoltre, trasmessa all'Assessore competente la proposta di un nuovo modello di formazione per il "diritto-dovere", elaborata tenendo conto dell'iter del disegno di legge "Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale e revisione della disciplina in materia di valutazione del comportamento delle studentesse e degli studenti" in discussione nelle sedi parlamentari.

Con riferimento alla programmazione e attuazione del programma GOL, nel corso del 2023, sono stati approvati tre nuovi Avvisi:

- con determinazione direttoriale n. 553 del 27.04.2023, l'Avviso pubblico per la raccolta di candidature finalizzate alla costituzione di un elenco di Autoscuole autorizzate alla realizzazione dei

corsi di formazione propedeutici al conseguimento delle patenti C+CQC e D+CQC nell'ambito del Percorso 3 - Riqualificazione (Reskilling);

- con determinazione direttoriale n. 1462 del 26.09.2023, l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 4 – Lavoro e Inclusione;
- con determinazione direttoriale n. 2092 del 06.12.2023, l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5 – Ricollocazione collettiva.

Con D.G.R. n. 1129 del 31.10.2023 è stato, inoltre, approvato l'aggiornamento del PAR GOL Umbria, in particolare in merito al quadro finanziario allineato alla II° tranche di assegnazione di risorse finanziarie. Con Decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 24.08.2023, infatti, sono state assegnati alla Regione Umbria per il 2023 € 17.400.000, con un incremento di oltre il 50% della dotazione assegnata per il 2022, grazie alle positive performance effettuate dall'Agenzia. L'aggiornamento del Piano ha ricevuto esito positivo di valutazione da parte di ANPAL, con note trasmesse il 22.11.2023 e il 5.12.2023.

Con determinazione direttoriale n. 2007 del 29.11.2023, a seguito dell'aggiornamento del PAR GOL, è stata, quindi, inserita l'erogazione della formazione digitale per i beneficiari del Percorso 1.

Riguardo alla programmazione FSE+ 2021-2027, a seguito dell'approvazione del Programma Regionale (PR) da parte della Commissione Europea nel novembre 2022, ARPAL Umbria è stata individuata con D.G.R. 1354 del 21.12.2022 quale Organismo Intermedio responsabile dell'attuazione di interventi nell'Asse Occupazione e Inclusione Sociale anche per il ciclo di programmazione 2021-2027, in continuità con la programmazione 2014-2020. L'agenzia nel 2023 ha individuato in sinergia, complementarietà ed integrazione con quelli in corso di attuazione nell'ambito del PNRR M5C1 Programma GOL, gli interventi prioritari che saranno realizzati a seguito della stipula della convenzione con l'Autorità di gestione e del trasferimento di fondi da parte della Regione necessario ad avviare operativamente la programmazione

Obiettivo individuale n. 1:

Implementazione del Sistema Informativo di supporto ai servizi per il lavoro e alle politiche attive del lavoro

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Implementazione del nuovo sistema di supporto alla gestione dei servizi del lavoro e delle politiche attive del lavoro erogate nell'ambito del Programma GOL. Monitoraggio della funzionalità del sistema, anche in termini di interoperabilità della rete pubblico/privata e interventi di adeguamento. (Entro il 30 novembre 2023)	100	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	30.11.2023 100%

Con riferimento al potenziamento e sviluppo del sistema informativo del lavoro (SIL) e di supporto alla gestione degli interventi di politica attiva, nel corso del 2023 sono state rilasciate diverse funzionalità oggetto di relativo collaudo. In particolare: il 18.05 relativamente all'accesso al sistema, alla profilazione utenti, al flusso SAP, all'estrazione dati e alla gestione documenti; il 22.06 alla configurazione e utilizzo agenda; il 2.08 alla DID, alla profilazione qualitativa e ai patti di servizio; il 18.12 alla verifica di conformità delle analisi funzionali, all'accreditamento aziende, all'invio e ricezione delle CO, all'invio e ricezione dei PID, alla gestione eventi, al cruscotto di riconciliazione dei dati, alla gestione dei CV e delle vacancies.

In data 19 giugno 2023, è stata avviata l'operatività del nuovo SIL attraverso l'utilizzo dello stesso da parte delle APL per la gestione della presa in carico dell'utenza e dei percorsi di politica attiva, in particolare dei beneficiari del Programma GOL. Successivamente, il 2 ottobre 2023, è stata completata l'entrata in funzione del medesimo sistema anche per gli operatori dei Centri per l'Impiego di ARPAL Umbria. La transizione al nuovo sistema è stata accompagnata, da parte degli uffici competenti dell'Agenzia (Servizio 2- Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione e Direzione), da attività di supporto informativo e formativo al suo corretto ed ottimale uso, in coerenza con le indicazioni operative di carattere nazionale relative agli standard di servizio e all'alimentazione del SIU. Si è quindi proceduto alla verifica della corretta implementazione dei dati nel sistema, con particolare riguardo alla gestione della Scheda Anagrafica e Professionale (SAP), in coerenza con gli indirizzi forniti da ARPAL, ANPAL e Unità di Missione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed eventuale trasmissione ai soggetti realizzatori e/o agli uffici interni dell'Agenzia delle eventuali misure correttive da adottare per l'allineamento alle indicazioni fornite.

Al fine di monitorare l'efficacia delle attività realizzate dalla rete dei soggetti erogatori dei servizi per il lavoro, pubblici e privati, come prevista dalle disposizioni della l.r.1/2018 e ss.mm.ii. e nell'ottica di

dare piena attuazione ai principi cardine del Programma GOL (prossimità e personalizzazione dei servizi in primis) è stata svolta una costante attività di monitoraggio della funzionalità del sistema attraverso estrazione e controllo dei dati a cadenza periodica e l'elaborazione di report dedicati ai servizi per il lavoro e per la formazione erogati e all'analisi dei target group coinvolti nei diversi percorsi GOL. Gli esiti dei monitoraggi sono stati periodicamente alle APL al fine di indirizzare, coordinare e allineare le attività di loro competenza.

Obiettivo individuale n. 2:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche Attive e Formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Proposta del nuovo Repertorio degli standard professionali e formativi e progettazione del Catalogo regionale dell'offerta formativa, anche in relazione agli esiti dell'indagine OCSE e alla sperimentazione del Catalogo dell'offerta formativa GOL. (Entro il 30 novembre 2023) <i>Indicatore rinegoziato con Delibera CDA n. 7 del 30/06/2023</i>	100	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	10.11.2023 100%

Con D.G.R. n. 1023 del 4.10.2023, è stata approvata la proposta di "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021".

In seguito, in data 10.11.2023, è stata predisposta e condivisa una proposta di miglioramento del processo di aggiornamento del Repertorio degli standard professionali e formativi e di revisione del Catalogo regionale dell'offerta formativa. Quest'ultima proposta è stata formulata, pure in considerazione della sperimentazione del Catalogo dell'offerta formativa GOL e degli esiti dell'indagine condotta da OCSE in collaborazione con ARPAL Umbria. Attraverso l'utilizzo dei big data e dell'Intelligenza Artificiale lo studio è diretto a ridurre il mismatch di competenze tra domanda ed offerta di lavoro anche attraverso l'analisi dell'allineamento dell'offerta formativa regionale alla domanda di lavoro. In data 20.11.2023 è stato pubblicato il relativo rapporto "Big Data intelligence on skills demand and training in Umbria", i cui sono stati tenuti in considerazione per gli aggiornamenti effettuati sul Catalogo dell'offerta formativa GOL.

Con l’inserimento dei corsi di Riqualficazione (Reskilling) avvenuto con determinazione direttoriale n. 18 del 10.01.2023 è stata ultimata la progettazione del Catalogo regionale dell’offerta formativa GOL. Ad inizio anno risultavano pertanto operative e disponibili on line tutte e tre le sezioni del catalogo: Upskilling, Reskilling e Competenze digitali. Con successive determinazioni direttoriali, nel corso del 2023, il Catalogo - strumento dinamico, flessibile e in continua evoluzione - è stato periodicamente aggiornato al fine di rendere l’offerta formativa rispondente alla domanda di lavoro espressa dai soggetti produttivi regionali, anche in considerazione del monitoraggio dell’andamento dei corsi e degli esiti occupazionali e delle raccomandazioni evidenziate da OCSE nel rapporto di ricerca sopra richiamato (determinazioni direttoriali n. 148 del 10.02.2023; n. 234 del 06.03.2023; n. 707 del 26 maggio 2023; n. 708 del 29 maggio 2023; n. 797 del 12 giugno 2023; n. 988 del 10 luglio 2023; n. 990 del 11 luglio 2023; n. 1359 del 13 settembre 2023; n. 1773 del 30 ottobre 2023).

Obiettivo individuale n. 3:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato. Sistema produttivo delle imprese.

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Interventi di politiche attive del lavoro anche attraverso l’incentivazione dell’occupazione e formazione mirata alla domanda espressa dal sistema economico regionale. (Entro il 30 novembre 2023) <i>Indicatore rinegoziato con Delibera CDA n. 7 del 30/06/2023</i>	100	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	30.11.2023 100%

Al fine di incrementare l’occupazione e favorire la crescita della qualità del lavoro nella regione, accompagnare la ripresa del mercato del lavoro e sostenere le imprese nell’investimento in risorse umane, è stato approvato con determinazione direttoriale n. 147 del 10.02.2023 l’Avviso pubblico “Incentivi 2023”. Tale Avviso detta disposizioni per la concessione ad imprese con unità produttive in Umbria di incentivi per assunzioni e stabilizzazioni in contratti a tempo indeterminato che interessano specifici target di soggetti anche nell’ottica di valorizzazione delle misure di politica attiva del lavoro erogate a livello regionale. Successivamente, con determinazione direttoriale n. 551 del 26.04.2023, è stato approvato l’esito dell’istruttoria di ammissibilità delle richieste di incentivo all’assunzione, assumendo contestualmente il relativo impegno di spesa.

Obiettivo individuale n. 4:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche Attive e Formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Implementazione del Programma GOL, con particolare riferimento all'avvio delle procedure per il Percorso 4. (Entro il 30 novembre 2023) <i>Indicatore rinegoziato con Delibera CDA n. 7 del 30/06/2023</i>	100	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	10.10.2023 100%

L'implementazione del Programma GOL regionale nel 2023 è avvenuta in stretta continuità con le azioni avviate nel 2022, arrivando nel corso dell'anno all'attivazione di tutti e cinque i percorsi previsti dal Programma. In considerazione dei target assegnati alla Regione Umbria, particolare attenzione è stata rivolta all'erogazione della formazione, anche digitale e al perfezionamento delle procedure di gestione, rendicontazione e controllo, nonché all'implementazione del Sistema Informativo Lavoro. Con determinazione direttoriale n. 1462 del 26.09.2023 è stato approvato l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 4 – Lavoro e Inclusione, che disciplina l'adesione delle Agenzie per il lavoro e degli Organismi di formazione quali soggetti realizzatori delle politiche attive volte a sostenere i percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo delle fasce più fragili e vulnerabili della forza lavoro, che presentano bisogni complessi.

Con determinazione direttoriale n. 1595 del 10.10.2023 si è quindi provveduto ad approvare l'elenco dei soggetti realizzatori delle misure attinenti ai servizi per il lavoro e tirocini e dei soggetti realizzatori delle misure di formazione, assegnando i beneficiari presi in carico dai CPI.

Con determinazione direttoriale n. 2007 del 29.11.2023, a seguito dell'aggiornamento del PAR GOL è stata inserita l'erogazione della formazione digitale per beneficiari del Percorso 1.

Con determinazione direttoriale n. 2092 del 06.12.2023 è stato adottato l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5 - Ricollocazione collettiva.

4.2 ATTUAZIONE OBIETTIVI 2023 DIRIGENTI

SERVIZIO 1 - Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27/02/2023

Obiettivo trasversale n. 1: *Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione dei sistemi informativi e della strategia di comunicazione.*

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Efficace integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia. Potenziamento e sviluppo del sistema informativo del lavoro e di supporto alla gestione degli interventi di politica attiva e degli strumenti di comunicazione e informazione (rebranding, social media, logo, sito web, app, eventi informativi, carta dei servizi) nell'ottica della massima accessibilità e trasparenza. (Entro il 31 dicembre 2023)	100	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	31/12/2023 100%

A seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali, completato al 1° marzo 2023, si è proceduto nel corso del 2023 all'assunzione dei vincitori di concorso con l'utilizzo, anche mediante scorrimento, delle graduatorie adottate con D.D. n. 25 del 12.01.2023 e n. 164 del 16.02.2023. Il personale assunto è stato assegnato ai Servizi dell'Agenzia con determinazioni direttoriali n. 99 del 31.01.2023, n. 162 del 15.02.2023 e n. 216 del 28.02.2023 predisposte dal Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Il personale del Servizio ha proceduto alla predisposizione e alla descrizione del contratto individuale di lavoro nonché all'illustrazione a tutti i neo assunti dell'insieme degli istituti contrattuali e del funzionamento della piattaforma INAZ, deputata al rilevamento delle presenze e alla gestione dei flussi di richiesta e autorizzazione degli istituti giuridici e del portale Edenred per la gestione dei buoni pasto. In data 27.10.2023 è stata attivata la Intranet di ARPAL Umbria. Questa nuova piattaforma web interna all'Ente è stata progettata per agevolare la collaborazione, la gestione delle attività e semplificare i processi organizzativi. Il servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha fornito supporto al Servizio servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione nella definizione della struttura e nella produzione dei primi documenti caricati nella piattaforma.

Obiettivo individuale n. 1:

L.R. 11/2021, art. 24, comma 2 - Rimborsi degli oneri sostenuti dal personale in missione. Recupero anni pregressi

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Completamento delle procedure di rimborso degli oneri sostenuti dal personale di ARPAL in missione relativi agli anni pregressi (dal 2019 al 2022). (100% delle richieste di rimborso)	100	100% delle richieste di rimborso pari al 100% Oltre 80% e meno del 100% delle richieste di rimborso pari all'80%	100% delle richieste di rimborso 100%

L'art. 24, comma 2 ultimo periodo della L.R. 07.07.2021 n. 11 stabilisce che *"La Regione assicura fino al 31 dicembre 2022 il necessario supporto per le attività dell'Agenzia relative alla gestione del personale."*

L'introduzione di tale disposizione ha fissato un limite temporale ben preciso della previsione dell'art. 14, comma 5 L.R. 14.02.2018, n. 1 in forza della quale *"ARPAL Umbria, per lo svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni amministrative relative ai servizi finanziari e di bilancio, alla gestione del personale, al provveditorato, agli appalti, ai servizi informatici e alla gestione dei beni mobili ed immobili, si avvale degli uffici e dei servizi regionali, nonché delle strumentazioni in uso alla Giunta regionale e messi a disposizione dalla medesima"*. Conseguentemente, la struttura competente in materia di personale della Regione Umbria ha, tra l'altro, curato direttamente, in raccordo con il competente Servizio di ARPAL Umbria, l'elaborazione delle buste paga del personale dell'Agenzia nonché in una prima fase le procedure di rimborso delle spese di missione.

In un'ottica di maggiore autonomia, a partire dal mese gennaio 2023 ARPAL Umbria cura direttamente l'elaborazione delle buste paga e più in generale tutta la gestione del personale compresa la parte economica e previdenziale e le procedure di rimborso delle spese per missioni che la Regione aveva interrotto dal 2019.

Nel corso del 2023, il personale del Servizio ha effettuato l'istruttoria di tutte le domande di rimborso delle spese di missione presentate dal personale di ARPAL dal 2019 al 2022, individuando per il 100% delle medesime l'importo liquidabile entro il 31 dicembre.

Obiettivo individuale n. 2: D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. – Monitoraggio e verifica dei documenti di valutazione dei rischi e relativi adempimenti connessi al CFP sede di Terni

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Sopralluoghi negli ambienti di lavoro, per verifica dell’attuazione delle misure di miglioramento individuate nel rispettivo documento di valutazione dei rischi e adempimenti per i sistemi di sicurezza del CFP sede di Terni. (Numero di sopralluoghi delle sedi di Arpal Umbria e adempimenti per i sistemi di sicurezza del CFP di TR)	100	Almeno 8 sopralluoghi e adempimenti CFP di TR 100% Tra 5 e 7 sopralluoghi 70% Meno di 5 sopralluoghi 0%	19 sopralluoghi e adeguamento CFP di TR 100%

Nel corso del 2023 il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio e, in particolare, il personale direttamente assegnato al dirigente che opera nell’ambito delle attività di prevenzione e sicurezza, ha dato seguito ad un corposo programma di sopralluoghi che hanno avuto per oggetto la verifica dello stato di avanzamento del programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e salute dei lavoratori contenuti nei vari Documenti di Valutazione dei Rischi redatti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di ARPAL Umbria e la verifica delle condizioni attuali e nello specifico: Luoghi di lavoro; Impianti di servizio; Apparecchi e dispositivi elettrici; Scariche atmosferiche; Segnaletica di sicurezza.

Nel corso dei sopralluoghi, i lavoratori sono stati sensibilizzati a prendere visione del materiale informativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pubblicato nell’area riservata dell’Agenzia.

A seguito dei sopralluoghi è stata inviata comunicazione ai proprietari degli immobili con la previsione degli adempimenti di loro competenza cui dovranno provvedere.

In particolare, nel corso del 2023, sono stati effettuati 19 sopralluoghi in varie sedi dei Centri per l’Impiego, degli Sportelli del lavoro e del Centro di Formazione Professionale di Terni.

Per quanto riguarda il Centro di Formazione professionale di Terni, con sede in località Pentima, dopo la chiusura del medesimo disposta da ARPAL nel mese di giugno 2023, dovuta all’assoluta e improcrastinabile necessità di provvedere all’attuazione di una serie di interventi per l’adeguamento dei locali ai fini del rilascio del “certificato di prevenzioni incendi” ex DPR 151/11, il servizio competente in materia di gestione del patrimonio della Regione Umbria ha affidato a un Ingegnere competente la redazione di una relazione dettagliata degli interventi da effettuare per assicurare la riapertura del Centro seppur con un dimensionamento massimo di 100 persone.

Nei mesi estivi il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha affidato e coordinato lo

svolgimento di tutti i lavori di adeguamento alla normativa antincendio a conclusione dei quali è stata redatta una relazione finale dall'Ingegnere incaricato che, previa verifica del rispetto della normativa antincendio, ha autorizzato la riapertura del centro nel mese di settembre 2023 garantendo la ripresa del nuovo anno scolastico in totale sicurezza.

Obiettivo individuale n. 3: Piano di Formazione dei dipendenti ARPAL

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Elaborazione del Piano di formazione dei dipendenti di ARPAL Umbria e svolgimento di iniziative formative per i neo assunti del Piano straordinario di potenziamenti dei centri per l'impiego (Piano di formazione e numero di iniziative formative)	100	Entro il 31 dicembre con almeno 2 iniziative per i neo assunti 100%	31/12/2023 adozione piano formativo e 2 iniziative formative per i neo assunti 100%

Nel corso del 2023 ARPAL Umbria ha provveduto alla sottoscrizione di apposita convenzione con il Consorzio Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra approvata con determinazione direttoriale n. 737 del 30.05.2023. Con tale convenzione si è proceduto a recepire le disposizioni di riferimento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 06.02.2023 e, in particolare, allo scopo di attivare corsi di formazione ed altri eventi scientifici, volti a garantire il perseguimento degli obiettivi e delle finalità istituzionali riferite allo sviluppo della formazione e alla promozione dell'innovazione tecnologica e delle competenze digitali per rispondere alle esigenze di innovazione e il miglioramento della qualità nella pubblica amministrazione e sviluppo delle risorse umane inserite negli appositi processi formativi.

I corsi della Scuola di Villa Umbra hanno riguardato soprattutto le materie inerenti la cospicua attività di produzione normativa del legislatore nelle materie che interessano l'esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici locali, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento ed incremento delle competenze possedute dal personale.

Il Servizio ha attivato una gestione organizzata della formazione del personale riferita ai corsi a catalogo inseriti nella convenzione, che prevede una newsletter informativa dei corsi previsti, con le relative date e programma formativo, inviata con frequenza almeno mensile ai dirigenti dell'Agenzia per consentire una diffusa ed uniforme informazione delle occasioni formative a tutto il personale ARPAL. Nell'ambito di tale convenzione sono state effettuate più di 50 giornate di formazione, per un totale di quasi 280 ore di formazione e rivolte a circa 300 dipendenti dell'Agenzia, secondo le priorità espresse

dai dirigenti per il personale potenzialmente interessato in funzione dell'attinenza dell'attività svolta da ciascuno.

Nel corso del 2023, in particolare, sono state completate le procedure concorsuali e le assunzioni seguite ai bandi di concorso n. 1 e n 2 del 2021 in attuazione al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e servizi per il lavoro che prevedevano l'assunzione di complessive n. 97 unità, da inserire nei ruoli della categoria C (Istruttori) e D (Funzionari) per sei profili professionali diversi.

Le assunzioni effettuate sono state:

- n. 32 nell'Area degli Istruttori (ex cat. C)
- n. 42 nell'Area dei Funzionari (ex cat. D)

L'impatto numerico delle nuove assunzioni nella struttura organizzativa esistente è stato tale da considerare la necessità di rivedere i flussi documentali, con particolare riferimento ai documenti in entrata e in uscita dall'Ente attraverso il sistema di protocollazione Babel per il quale è stata erogata la seguente formazione, alla quale hanno partecipato, in particolare i dipendenti assunti a valere sulle risorse del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e Servizi per il Lavoro:

- corso "utente base" svolto a cavallo dei mesi di ottobre e novembre 2023, al quale hanno partecipato complessivamente n. 149 dipendenti per due ore cadauno;
- corso "protocollatore" svolto a novembre 2023 al quale hanno partecipato complessivamente n. 71 utenti per due ore cadauno.

Dall'analisi interna di rilevazione dei fabbisogni formativi di tale personale, in considerazione delle pregresse esperienze e delle attività da svolgere, (soprattutto riferita al Programma nazionale Garanzia Occupabilità Lavoro), sono stati attivati e conclusi i corsi nell'ambito del programma FORPLUS SERVIZI PER IL LAVORO – ForPlus Cpl ai quali hanno partecipato tutti gli addetti ai centri per l'impiego, compresi i vincitori di concorso.

Nello specifico la formazione ForPlus Cpl ha riguardato i corsi come di seguito illustrati:

Titolo	Durata in ore	N. Iscritti
Reinserimento lavorativo – Servizi verso la persona	10	54
Introduzione ai Servizi per il Collocamento Mirato	35	12
Il nuovo Assessment introdotto da GOL - I° - II° - III° edizione	5	148

Inoltre nell'annualità 2023 sono stati completati i seguenti corsi del programma, già iniziati nel corso del 2022, con la partecipazione anche dei nuovi assunti.

Titolo	Durata in ore	N. Iscritti
Il sistema dei Servizi per il Lavoro e delle Politiche Attive	8	113
Dall'Assessment alla stipula del Patto di Servizio personalizzato	3,30	91
Avviamento alla formazione – Upskilling e Reskilling	8	90
L'Orientamento specialistico in GOL	7	30

Con determinazione dirigenziale n. 2300 del 29 dicembre 2023 si è proceduto all'approvazione del Piano formativo dei dipendenti di ARPAL Umbria e del suo stato di attuazione.

Obiettivo individuale n. 4: *Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi*

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Valutazione/ trattamento del rischio corruttivo. (Valutazione/trattamento del rischio corruttivo per almeno un processo di competenza del Servizio)	100	1 processo 100% Nessun processo 0%	Valutazione di 1 processo 100%

Nel corso dell'esercizio è stata effettuata una valutazione del rischio corruttivo del processo relativo alla gestione dei compensi per omnicomprensività per la partecipazione alle Commissioni di selezione ed esame al personale di ARPAL Umbria sulla base delle disposizioni della disciplina per lo svolgimento di attività extra istituzionali e dell'omnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti regionali, approvato con DGR 773/2019 e applicabile anche per il personale di ARPAL Umbria.

SERVIZIO 2 - Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27 febbraio 2023

Obiettivo trasversale n. 1:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione dei sistemi informativi e della strategia di comunicazione.

PESO OBIETTIVO: 70

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Implementazione del sistema di autenticazione digitale SPID per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL (Entro il 31 marzo 2023)	50	Entro il 31 marzo 2023 pari al 100% Entro il 30 aprile 2023 pari al 70% Oltre il 30 aprile pari al 50%	29.03.2023 100%
Implementazione del sistema di autenticazione digitale per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL da parte delle imprese (SPID Aziendale). (Entro il 30 settembre 2023)	50	Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2023 pari al 70% Oltre il 31 ottobre pari al 50%	28.09.2023 100%

Implementazione del sistema di autenticazione digitale SPID per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL

Il nuovo Sistema Informativo Lavoro è stato integrato con la piattaforma regionale per l'identità digitale LoginUmbria; tutti gli adempimenti e le autorizzazioni necessarie all'implementazione del sistema di identificazione digitale SPID sono state necessariamente intermedie con i referenti di AGID (spid.tech@agid.gov.it e protocollo@pec.agid.gov.it) e con i colleghi dei sistemi informativi della Regione Umbria e della società PuntoZero Scarl che gestisce il Data Center regionale.

In data 29.03.2023 AGID ha comunicato l'esito positivo dei collaudi sui metadati e il relativo accreditamento dell'autenticazione mediante SPID per l'accesso al Sistema informativo lavoro.

Implementazione del sistema di autenticazione digitale per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL da parte delle imprese (SPID Aziendale)

A seguito dell'impossibilità rappresentata da Puntozero di poter modificare la piattaforma di autenticazione "loginumbria" per fornire il servizio di autenticazione al nuovo Sistema Informativo Lavoro attraverso SPID Professionale, si è convenuto (comunicazione del 5.09.2023) di non procedere con l'implementazione di quest'ultimo e di continuare lo sviluppo di quanto già alternativamente progettato. Le difficoltà nel realizzare lo SPID Professionale erano state già manifestate da Puntozero nella prima parte dell'anno; pertanto, parallelamente, il servizio ha operato per lo sviluppo di un apposito sistema all'interno del Sistema Informativo lavoro che consentisse, in ogni caso, la riconducibilità all'azienda di appartenenza dell'operatore che accede al SIL mediante il proprio SPID Individuale.

La realizzazione di tale sistema ha garantito l'accesso ai Servizi del nuovo SIL da parte delle imprese mediante SPID e ha consentito l'utilizzo del SIL stesso agli operatori delle APL già a partire dal mese di giugno e agli operatori dei CPI a partire dall'inizio di ottobre (comunicazione del 28.09.2023 al competente servizio). Le aziende interessate all'invio delle comunicazioni obbligatorie e dei prospetti informativi e alla segnalazione di *vacancies* potranno accedere al Sistema mediante la compilazione di un apposito form, che consente l'accreditamento in autonomia, che verrà pubblicato con la messa in produzione di dette funzionalità attualmente in collaudo.

Da ultimo si evidenzia che è stato realizzato anche l'accesso al Sistema Informativo Lavoro mediante autenticazione *Eidas* realizzando così nei termini il Progetto europeo Single Digital Gateway. Si precisa che tale Sistema di autenticazione facilita la mobilità dei lavoratori, consentendo l'accesso dei datori di lavoro di Paesi comunitari al Sistema Informativo Lavoro per l'invio delle comunicazioni obbligatorie.

Obiettivo trasversale n. 2:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro, politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Supporto al monitoraggio delle attività realizzate nell'ambito di GOL da parte dei CPI e delle APL. Supporto ai CPI per la redazione dei report periodici (Primo report al 31 marzo 2023)	100	Entro il 31 marzo 2023 pari al 100% Entro il 30 aprile 2023 pari al 70% Oltre il 30 aprile pari al 50%	31.03.2023 100%

E' stato sviluppato un sistema di monitoraggio delle attività in ambito GOL. Il sistema è predisposto su foglio elettronico "Riepilogo andamento GOL" della suite di google ed è visibile e condiviso in drive con gli uffici della Direzione, il dirigente del Servizio 4, i responsabili dei CPI e il personale dagli stessi indicato che si occupa dell'attuazione di GOL. Il sistema mostra report mensili a partire dal mese di marzo 2023 come da obiettivo e consente la verifica continua dell'avanzamento delle attività.

Obiettivo individuale n. 1:

Implementazione del Sistema informativo di supporto ai servizi per il lavoro e alle politiche attive del lavoro

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Sviluppo di un database a supporto dell'organizzazione del lavoro dei C.P.I. e dell'analisi dei dati. (Entro il 30 aprile 2023 prima realizzazione)	100	Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 31 maggio 2023 pari al 70% Oltre il 31 maggio 2023 pari al 50%	30.04.2023 100%

E' stato implementato un database e una prima release di un servizio applicativo gestionale di supporto agli operatori CPI per l'organizzazione del lavoro.

Nel database affluiscono dati da fonti differenti mediante una funzione di importazione (ETL) relativi a beneficiari di sostegno al reddito, i cui elenchi sono scaricati dal Sistema Myanpal.

L'applicativo consente ai responsabili dei CPI delle due aree di competenza (nord/sud) di elencare e filtrare i vari utenti che l'algoritmo implementato ha contrassegnato come convocabili ai fini dell'assegnazione degli stessi ai vari sportelli/operatori. La realizzazione di tale sviluppo nei termini previsti dall'obiettivo è stata comunicata alla Direzione per il suo eventuale utilizzo in produzione da parte del Servizio 4.

E' stato altresì realizzato nei medesimi tempi un sistema per il monitoraggio dell'avanzamento fisico e finanziario del programma GOL utilizzato dal servizio competente per le attività di gestione, rendicontazione e controllo della spesa.

Obiettivo individuale n. 2

Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Aggiornamento del sito internet con informazioni relative in particolare al programma GOL e alla nuova organizzazione dell'Agenzia. (Entro il 30 giugno 2023)	40	Entro il 30 giugno 2023 pari al 100%. Entro il 31 luglio 2023 pari al 70% Oltre il 31 luglio 2023 pari al 50%	15.06.2023 100%
Proposta di una carta dei Servizi dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale. (Entro il 30 novembre 2023)	60	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 15 dicembre 2023 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 50%	30.11.2023 100%

Aggiornamento del sito internet con informazioni relative in particolare al programma GOL e alla nuova organizzazione dell'Agenzia

E' stato realizzato l'aggiornamento dei contenuti del sito internet dell'Agenzia riorganizzando le informazioni sulla base della nuova organizzazione dell'Ente, con particolare riguardo ai riferimenti pubblicati per i vari uffici che erogano le prestazioni proprie di ARPAL. Sempre entro i termini previsti del 30.06.2023 è stata altresì aggiornata la sezione dell'amministrazione trasparente del sito.

E' stata realizzata anche una proposta di aggiornamento delle pagine del sito dedicate a GOL; tale proposta è stata inviata alla Direzione (in data 15.06.2023) sotto forma di pagine HTML, potenzialmente implementabili nel sito istituzionale, non disponendo di un ambiente di test per la sua visualizzazione.

Proposta di una carta dei Servizi dell’Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale.

E' stata realizzata nei termini previsti dall’obiettivo una proposta della "Carta dei servizi di ARPAL Umbria" . Tale proposta, che elenca i servizi erogati da ARPAL definendone finalità, target, contenuto, modalità e tempi di accesso, è stata oggetto di confronto con i colleghi dell’Agenzia che erogano i vari servizi elencati nella carta ed è stata inviata alla Direzione in data 30.11.2023.

Sono state altresì elaborate proposte grafiche (anche in versione digitale) da utilizzate anche per divulgare in maniera mirata le attività dei singoli servizi, in previsione di una possibile comunicazione degli stessi tramite canali social o altra modalità che si vorrà individuare. Tale proposta è stata oggetto di successiva apposita approvazione con determina direttoriale.

Obiettivo individuale n. 3:

Potenziamento comunicazione interna all’Agenzia

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Realizzazione di un canale di rete aziendale ARPAL riservata ai dipendenti per l’accesso a comunicazione interna e funzionalità intranet. (Entro il 31 ottobre 2023 prima realizzazione)	100	Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 30 novembre 2023 pari al 70% Oltre il 30 novembre 2023 pari al 50%	26.10.2023 100%

E' stata realizzata la Intranet di ARPAL Umbria facendo ricorso esclusivamente al personale assegnato alle due sezioni del Servizio ed utilizzando software e strumenti di produttività offerti da Google Workspace in uso.

L’accesso alla rete aziendale avviene mediante la medesima autenticazione utilizzata per l'accesso alla G-Suite che consente accesso sicuro alla Intranet sia dalla propria postazione presso la sede lavorativa sia da dispositivi esterni alla rete aziendale. La piattaforma è stata realizzata in ottica modulare con possibilità di ampliamento e di massima condivisione con i vari servizi di ARPAL Umbria. Tale rete è stata messa in produzione con comunicazione della Direzione a tutti i Servizi in data 26.10.2023.

Obiettivo individuale n. 4:

Verifiche sulle autocertificazioni ai sensi del DPR 445/2000 rilasciate ai CPI dai destinatari finali delle misure di politica attiva finanziate

PESO OBIETTIVO: 10

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Estrazione del campione dei destinatari finali dell'avviso "ReWork" ai fini delle verifiche delle informazioni dichiarate alla presa in carico da parte dei CPI e fornitura delle informazioni desumibili dai sistemi informativi di ARPAL al servizio competente per le verifiche. (Entro il 30 giugno 2023)	100	Entro il 30 giugno 2023 pari al 100% Entro il 31 luglio 2023 pari al 70% Oltre il 31 luglio 2023 pari al 50%	28.02.2023 (estrazione campione) 31.03.2023 (fornitura e notifica degli esiti e delle verifiche di sistema) 100%

Nel rispetto di quanto previsto dal SIGECO POR FSE di ARPAL Umbria si è proceduto in data 28.02.2023 all'estrazione del campione di destinatari dell'avviso ReWork ai fini delle verifiche sulle dichiarazioni rese ai sensi del DPR 445/2000. Tale campione è stato trasmesso al Servizio *Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali*. Si è poi proceduto alle verifiche di sistema - così come previsto dal modello di check list approvato (SIGECO) – relativamente alle informazioni già in possesso dell'Amministrazione, notificando gli esiti al Servizio competente in data 31.3.2023.

In particolare, si è proceduto ad effettuare sul campione estratto il riesame a sistema degli esiti dei controlli effettuati dagli operatori dei CPI sulle dichiarazioni rese, ai sensi del DPR 445/2000 e smi, dal cittadino ai fini della sua presa in carico finalizzata alla erogazione della politica attiva. Nello specifico il personale del Servizio ha verificato la correttezza delle dichiarazioni relative allo stato occupazionale e l'eventuale condizione dichiarata (es percettore di NASPI / Mobilità, NEET, L.68/99, lavoratore in CIGS) attraverso l'incrocio delle informazioni presenti nelle banche dati di ARPAL o accessibili (v. MyAnpal).

SERVIZIO 3 Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali
 Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27 febbraio 2023

Obiettivo trasversale n. 1:

Implementazione del Sistema di certificazione delle competenze

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Supporto amministrativo per l'adozione del regolamento di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. (Entro il 31 ottobre 2023)	70	Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 50 % Oltre il 31 dicembre 2023 pari a 0%	31.10.2023 100%
Approvazione delle modalità attuative finalizzate al popolamento del nuovo catalogo dell'offerta formativa ARPAL Umbria. (Approvazione modulistica per la predisposizione dei progetti formativi entro il 30 aprile 2023)	30	Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 30 giugno 2023 pari al 50 % Oltre il 30 giugno 2023 pari a 0%	30.04.2023 100%

Con D.G.R. N. 1023 del 04/10/2023 recante "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021" si è proceduto al raggiungimento del target.

Con l'adozione della D.D. n.402 del 30/03/2023 recante "CURA – Catalogo Unico Regionale dell'Offerta di Apprendimento: "Offerta formativa ad accesso individualizzato della regione Umbria" – Approvazione della modulistica per la presentazione dei progetti.", è stato raggiunto il secondo target dell'obiettivo.

Obiettivo individuale n. 1:*P.O. FSE 2014-2020. Attività di chiusura del programma***PESO OBIETTIVO: 40**

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Gestione e rendicontazione dei progetti finanziati con fonti P.O. F.S.E. (Espletamento di tutte le attività finalizzate alla chiusura del programma P.O. F.S.E. entro il 31 ottobre 2023)	40	Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 30 novembre 2023 pari al 70%	31.10.2023 100%
Monitoraggio sull'avanzamento della spesa P.O. F.S.E. e sulle attività quietanzate e determinazione di eventuali residui. (Produzione di Report 15 gg)	10	Ogni 15 gg Tutti i Report al 31.12.2023 pari al 100%	Ogni 15 gg Tutti i Report al 31.12.2023 100%
Attività di controllo delle DDR. (Controllo totale delle DDR alla data del 30 settembre 2023)	40	Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2023 pari al 70%	30.09.2023 100%
Controlli in loco. (Controllo totale delle DDR estratte da SIRU, con analisi del rischio)	10	Controllo totale al 31 ottobre 2023 pari al 100% Oltre il 31 ottobre 2023 pari a 0%	31.10.23 100%

In merito alla gestione e rendicontazione dei progetti finanziati con fonti P.O. F.S.E. 2014/20, ARPAL Umbria, in qualità di organismo intermedio, ha proceduto ad effettuare, entro il 31/10/23 e nel rispetto dei tempi del procedimento, tutte le attività necessarie alla chiusura dei progetti da attestare e certificare nel programma operativo tenendo delle modifiche della programmazione regionale connesse all'introduzione del programma operativo complementare al POR FSE 14/20.

In merito al secondo indicatore, si è provveduto alla produzione di report di avanzamento della spesa a valere su POR FSE 2014/20, ivi compresa lo stato del relativo quietanzamento, con cadenza quindicinale per tutto il 2023.

Per quanto concerne il terzo indicatore, entro il 30 settembre 2023 e nel rispetto dei tempi del procedimento, sono state completate tutte le attività di controllo sulle domande di rimborso presentate dai beneficiari relativi a progetti da attestare a valere sul programma operativo tenendo delle modifiche della programmazione regionale connesse all'introduzione del programma operativo complementare al POR FSE 14/20.

Relativamente all'ultimo indicatore, entro il 31 ottobre 2023 si è proceduto ad effettuare il controllo del 100% delle DDR campionate sulla base dell'analisi del rischio relativamente ai progetti da attestare e certificare a valere sul programma operativo tenendo delle modifiche della programmazione regionale connesse all'introduzione del programma operativo complementare al POR FSE 14/20.

Obiettivo individuale n. 2:
Programma Nazionale GOL

PESO OBIETTIVO: 30

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Gestione e rendicontazione delle misure previste dal programma GOL (Nel rispetto dei target previsti dal programma)	100	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	31.12.2023 100%

L'implementazione del Programma GOL regionale nel 2023 è avvenuta in stretta continuità con le azioni avviate nel 2022, arrivando nel corso dell'anno all'attivazione di tutti e cinque i Percorsi previsti dal programma.

In considerazione dei target assegnati alla Regione Umbria, particolare attenzione è stata rivolta all'erogazione della formazione, anche digitale e al perfezionamento delle procedure di gestione, rendicontazione e controllo, nonché all'implementazione del Sistema Informativo Lavoro.

Al 31 dicembre 2023, a livello regionale la Regione Umbria ha centrato il target con un tasso di conseguimento del 136,7%, anche grazie al completamento delle attività di competenza del servizio connesse alla gestione e rendicontazione delle misure previste dal programma PNRR.

Obiettivo individuale n.3:
Centro di Formazione Professionale di Terni

PESO OBIETTIVO: 15

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Proposta di revisione del modello di formazione del diritto-dovere (Entro il 31 dicembre 2023)	100	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	31.12.2023 100%

In data 22.12.2023 è stata trasmessa all'Assessore competente la proposta di un nuovo modello di formazione per il "diritto-dovere", elaborata tenendo conto dell'iter del disegno di legge "Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale e revisione della disciplina in materia di valutazione del comportamento delle studentesse e degli studenti" in discussione nelle sedi parlamentari.

Obiettivo individuale n. 4:
Apprendistato professionalizzante

PESO OBIETTIVO: 15

Indicatori e valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Programmazione e gestione apprendistato professionalizzante (Attribuzione risorse finanziarie agli enti gestori entro il 31 dicembre 2023)	100	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	31.12.2023 100%

Entro il 31.12.2023 si è proceduto alla concessione contributiva destinata al finanziamento degli interventi di apprendistato professionalizzante per il 2023 e al relativo impegno contabile a favore dei beneficiari che hanno ricevuto, sempre entro il 31.12.23 l'acconto previsto dal relativo circuito finanziario.

SERVIZIO 4 – Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27.02.2023

Obiettivo trasversale n. 1:

Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Organizzazione e integrazione dei nuovi organici nell'ambito delle attività del Servizio (Entro il 31 luglio 2023)	100	Entro il 31 luglio 2023 pari al 100% Entro il 31 agosto 2023 pari a 70% Entro il 15 settembre 2023 pari a 50% Oltre al 15 settembre pari a 0%	Attività conclusa al 21.06.23 100%

Le procedure concorsuali legate all'azione di rafforzamento dei Centri per l'Impiego hanno determinato il reclutamento di n. 74 unità di personale, n. 55 delle quali sono state assegnate a questo Servizio con determinazioni direttoriali n. 1209 del 13 ottobre 2022, n. 7 del 10 gennaio 2023, n. 99 del 31 gennaio 2023; n. 162 del 15 febbraio 2023, n. 164 del 16 febbraio 2023, n. 216 del 28 febbraio 2023. In tale contesto il Servizio ha supportato la Direzione di ARPAL Umbria in merito alla collocazione del suddetto personale nelle sedi dislocate sul territorio regionale con l'obiettivo di determinare un congruo potenziamento di ciascuna di esse.

Il Servizio ha inoltre interagito con il Servizio 2: "Servizi Informativi Infrastrutture Digitali e Comunicazione" affinché ciascuna unità di personale reclutata fosse equipaggiata tempestivamente della necessaria dotazione informatica al fine di rendere quanto prima operativo il personale reclutato. Detto personale è stato poi convocato per step dal Dirigente del Servizio per l'iniziale inquadramento nel corso del quale sono state puntualmente rappresentate le attività di competenza dell'Agenzia e l'intera gamma dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego a favore degli utenti e delle aziende del territorio.

Tutte le attività si sono concluse alla data del 21 giugno 2023.

Obiettivo trasversale n. 2:

Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato

PESO OBIETTIVO: 50

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Supporto al monitoraggio delle attività dei Centri per l'Impiego (Report trimestrale)	100	Tutti i Report al 31 dicembre 2023 pari al 100%	Report 1° Trimestre Estrazione SIL al 31.03.2023 Report 2° Trimestre Estrazione SIL al 30.06.2023 Report 3° Trimestre Estrazione SIL al 30.09.2023 Report 4° Trimestre Estrazione SIL al 31.12.2023 100%

L'attività dei Centri per l'Impiego nell'anno 2023 è stata quasi interamente focalizzata sulla gestione del Programma Nazionale GOL in considerazione dei target sfidanti da conseguire così come assegnati alla Regione Umbria dal MLPS.

Detto che i target del Programma GOL sono stati ampiamente conseguiti dai Centri per l'Impiego, si fa presente che il Servizio ha puntualmente redatto, con cadenza trimestrale, i Report di avanzamento della gestione del Programma, che sono conservati agli atti del Servizio.

Nei Report trimestrali sono evidenziati i dati, divisi per Centro per l'Impiego, relativi al numero degli utenti presi in carico nell'ambito del Programma, alla loro tipologia (NASPI, RdC. Legge n.68/99, disoccupati di lunga durata, donne, ecc.) ai percorsi di assegnazione delle politiche attive derivanti dagli *assessment* effettuati (accompagnamento al lavoro, avviamento alla formazione, percorso integrato per la presa in carico multidisciplinare, ecc.) e le azioni erogate nei loro confronti (patto di servizio, bilanci di competenze, consulenza ricerca impiego, ecc.).

Obiettivo individuale n. 1:

Attuazione del Programma Nazionale GOL

PESO OBIETTIVO: 55

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Attività di recall di tutti gli assegnatari del Cluster 1, 2,3 (Entro il 30 aprile 2023)	25	Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 15 maggio 2023 pari al 70% Entro il 31 maggio 2023 pari al 50%	Attività conclusa al 30.04.23 Estrazione SIL 100%
Presenza in carico e avvio alla formazione dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza. (Presenza in carico del 100% dei percettori RdC "occupabili" tra i n. 4.800 beneficiari) (Entro il 31 luglio 2023)	25	Entro il 31 luglio 2023 pari al 100% Entro il 31 agosto 2023 pari al 70%	Attività conclusa al 31.07.23 Estrazione SIL 100%
Attuazione del regime di condizionalità (Convocazione tramite raccomandata A.R./sms di n. 1395 assegnatari dei Cluster 2 e 3 assenti al colloquio presso il CPI alla prima convocazione) (Entro il 31 maggio 2023)	25	Entro il 31.05.2023 pari al 100% Entro 30.06.2023 pari al 70% Entro il 15.07.2023 pari al 50% Oltre 15.07.2023 pari a 0%	Attività conclusa al 31.05.23 Dati Sistema Poste italiane 100%
Raggiungimento dei target GOL 2023 (31 dicembre 2023)	25	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	Target raggiunti entro il 31.12.2023 Estrazione SIL 100%

In attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), approvato con Decreto Interministeriale del 5 novembre 2021, pubblicato in G.U. n. 306 del 27 dicembre 2021, la Giunta Regionale dell'Umbria ha adottato il Piano Attuativo Regionale (PAR) con D.G.R. n.149 del 25 febbraio 2022, approvato da ANPAL con nota protocollo n. 6389 del 13 maggio 2022.

Il PAR GOL Umbria è stato successivamente aggiornato a seguito dell'emanazione del Decreto di Riparto 2023 con D.G.R. n.1129 del 31 ottobre 2023, approvato da ANPAL con nota protocollo n. 17805 del 22 novembre 2023.

A livello operativo, l'attuazione del Programma GOL nei CPI di ARPAL Umbria ha avuto inizio nella seconda metà del mese di luglio 2022 con la profilazione quantitativa ed i colloqui di *assessment* per tutti gli aderenti al Programma ricompresi nei requisiti indicati dal Decreto Interministeriale (percettori di NASPI/Dis-coll, percettori RdC, disoccupati iscritti alla legge n. 68/99 articolo 8, giovani Neet, donne in condizioni di svantaggio, disoccupati over 55, disoccupati di lunga durata, lavoratori sotto-soglia, giovani, donne e lavoratori autonomi che hanno cessato l'attività).

Negli ultimi giorni del mese di novembre 2022 in concomitanza con l'attività di presa in carico dei nuovi beneficiari, ha avuto inizio la fase di erogazione dell'assegno (assegnazione delle misure di politica attiva del lavoro in rapporto all'esito della profilazione) ai soggetti profilati precedentemente.

Inizialmente la convocazione ha riguardato i soggetti assegnatari del cluster 2; dal mese di gennaio 2023 la convocazione ha interessato gli assegnatari del cluster 3 e, a seguire, il cluster 1 (dal mese di febbraio).

Dal marzo 2023 l'erogazione dell'assegno per i soggetti assegnatari del cluster 1, 2 e 3 è diventata contestuale alla fase di presa in carico.

Attività di recall di tutti gli assegnatari del Cluster 1, 2,3

Nel contempo è stata data attuazione all'attività di Recall nei confronti dell'utenza assegnataria dei cluster 1, 2 e 3, per i quali, nella fase iniziale di gestione del Programma erano state effettuate le sole azioni di *assessment* e del patto per il lavoro. L'attività di Recall è stata finalizzata al completamento del servizio e, dunque, al rilascio dell'assegno GOL con individuazione della specifica misura di politica attiva da assegnare ad ogni singolo utente.

Complessivamente, nei tempi previsti dall'indicatore, ovvero entro il 30 aprile 2023, sono stati richiamati n. 7.526 utenti di cui n. 3.700 dai Centri per l'Impiego dell'Area Nord e n. 3.826 dai Centri per l'Impiego dell'Area Sud.

Presa in carico e avvio alla formazione dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza

In merito all'attività di presa in carico dei soggetti percettori di RdC "occupabili", che ha interessato l'attività dei Centri per l'Impiego dal 5 giugno sino al 31 luglio 2023, è stata messa in campo un'intensa attività preparatoria relativa alla pianificazione delle convocazioni giornaliere distribuite per territorio (CPI e Sportelli del Lavoro) e singoli operatori, oltre alla predisposizione, di intesa con il Servizio 2 di ARPAL Umbria (servizi informativi), dell'appositivo file di registrazione dei dati.

L'attività di presa in carico posta in essere e l'eventuale erogazione dell'assegno, a seconda del percorso individuato dall'*assessment*, non ha subito variazioni rispetto agli altri target di riferimento; tuttavia, la presenza di una più diffusa situazione di fragilità in questo tipo di target ha spesso comportato per gli operatori l'esigenza di affrontare nuove situazioni e nuove problematiche.

Nello specifico l'attività ha riguardato:

- a) ripartizione puntuale dei beneficiari per territorio;
- b) individuazione del numero degli operatori e del numero delle convocazioni giornaliere necessarie per la presa in carico di tutti i beneficiari entro il 31 luglio 2023;
- c) convocazione dei beneficiari tramite sms con l'utilizzo della piattaforma Aruba; i beneficiari sono stati territorialmente distribuiti tenendo conto del luogo di residenza.

Complessivamente sono stati convocati per la presa in carico n. 5.661 percettori di RdC, di cui n. 2.622

convocati dai CPI dell'Area Nord e n. 3.089 convocati dai CPI dell'Area Sud (un numero maggiore rispetto all'iniziale universo di riferimento pari a n. 4.800 percettori).

A seguito della convocazione sono risultati occupabili n. 1.588 percettori di RdC; tra gli occupabili n. 1.244 sono stati avviati alla formazione (cluster 2: upskilling, cluster 3: reskilling). I rimanenti n. 344 sono stati avviati all'accompagnamento al lavoro: cluster 1.

Attuazione del regime di condizionalità

L'elenco nominativo dei n. 1.395 assegnatari dei cluster 2 e 3 assenti al colloquio presso i CPI alla prima convocazione è stato attentamente analizzato prima dell'invio delle raccomandate a/r finalizzate all'esercizio della condizionalità. Dall'iniziale elenco sono stati esclusi tutti colori nei confronti dei quali, nel frattempo, era stato attivato un contratto di lavoro (il dato relativo è stato determinato sulla base dell'analisi delle comunicazioni telematiche obbligatorie) e tutti colori che hanno prodotto un giustificato motivo di assenza, così come previsto dalla normativa vigente. Questi ultimi sono stati riconvocati in un momento successivo. In definitiva sono state inviate complessivamente n. 610 raccomandate a/r finalizzate all'esercizio della condizionalità.

A tal fine è stata sottoscritta una convenzione con le Poste italiane che ha consentito ai CPI di ARPAL Umbria di utilizzare un'apposita procedura per l'invio massivo delle raccomandate a/r.

In linea con l'indicatore tale attività si è conclusa entro il 31 maggio 2023.

I dati sono riscontrabili dal sistema delle Poste italiane.

Si aggiunge che tutti gli utenti di GOL raggiunti dalla raccomandata a/r che non si sono presentati all'appuntamento fissato dai CPI sono stati puntualmente sanzionati secondo le previsioni normative e successivamente segnalati ad ANPAL e all'INPS territorialmente competente.

Raggiungimento dei target GOL 2023

I target di GOL assegnati dal MLPS alla Regione Umbria per l'anno 2023 sono i seguenti:

- 1) beneficiari di GOL da prendere in carico: n. 14.500;
- 2) beneficiari da coinvolgere in attività di formazione (formazione in stato proposto: n. 3.587);
- 3) di cui da coinvolgere in formazione per il rafforzamento delle competenze digitali (formazione in stato proposto: n. 1.300).

L'intensa attività condotta dai Centri per l'Impiego di ARPAL Umbria nell'ambito del Programma GOL ha consentito non solo di raggiungere, ma anche di superare i target ministeriali fissati per la Regione Umbria. Infatti, gli utenti presi in carico sono stati n. 19.826 a fronte di un valore di target di n. 14.500. I beneficiari di GOL coinvolti in attività di formazione, con formazione in stato proposto, sono stati n. 5.666 a fronte del target ministeriale fissato a n. 3.537; mentre, tra questi ultimi, coloro che sono stati coinvolti in attività di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali, con formazione in stato proposto, assommano a n. 2.702, a fronte del target ministeriale fissato a n. 1.300.

Obiettivo individuale n. 2:*Trattamento dei percettori di ammortizzatori sociali***PESO OBIETTIVO: 15**

Indicatori e Valori target	Peso Indicatori	Valore Output	Risultati
Percorso 5 GOL (Proposta del percorso 5) (Entro il 31 marzo 2023)	50	Entro il 31 marzo 2023 pari al 100% Entro il 15 aprile 2023 pari al 70% Oltre il 15 aprile 2023 pari a 0%	Proposta percorso inviata 08.03.23 100%
Presenza in carico dei lavoratori cassaintegrati destinatari di misure di politiche attive (Verbali di esame congiunto anni 2022 e 2023 entro il 31 agosto e il 31 dicembre 2023)	50	100% dei lavoratori di cui ai verbali 2022 entro il 31 agosto 2023 pari al 100%. 100% dei lavoratori di cui ai verbali gennaio-settembre 2023 entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%	Verbali 2022 entro il 17.07.2023 Verbali 2023 entro il 21.12.2023 100%

Percorso 5 GOL

Con l'obiettivo di rendere operativa la gestione del percorso 5 di GOL (relativa alla presa in carico, da parte dei Centri per l'Impiego, dei lavoratori cassaintegrati destinatari di politiche attive), la Direzione di ARPAL Umbria ha commissionato alla Struttura la redazione di una proposta di Servizio che delineasse il percorso da mettere in campo per lo specifico target di utenza e individuasse gli strumenti di politiche attive erogabili.

Il Servizio ha assolto al compito affidatogli trasmettendo alla Direzione, a mezzo mail, in data 8 marzo 2023, la proposta di Servizio per gestione del percorso 5 di GOL.

Presenza in carico dei lavoratori cassaintegrati destinatari di misure di politiche attive

Nel corso del 2023 i Centri per l'Impiego territorialmente competenti hanno preso in carico, entro le date previste, i lavoratori delle aziende richiedenti un trattamento di CIGS per le causali che prevedono l'erogazione di politiche attive. Le aziende interessate sono state complessivamente 8, mentre per altre 3, la particolarità delle situazioni di crisi in atto e la carenza, alla data fissata per la presa in carico, di uno strumento operativo in grado di offrire ai lavoratori anche misure formative ha orientato su diverse soluzioni per la gestione dei lavoratori.

Agli atti del Servizio sono conservati i seguenti prospetti, che consentono l'analisi di dettaglio delle procedure poste in essere per ciascuna azienda:

- Prospetto aziende CIGS PAL;
- Programmazione e resoconto delle attività dei CPI 2022 e 2023.

Obiettivo individuale n. 3:*Riorganizzazione dei servizi relativi al collocamento mirato***PESO OBIETTIVO: 15**

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Superamento delle liste provinciali degli iscritti e implementazione degli Elenchi unici regionali (disabili, categorie protette, centralinisti non vedenti). (Entro il 30 settembre 2023)	60	Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 15 ottobre 2023 pari a 70% Oltre il 15 ottobre 2023 pari a 0%	Proposta D.G.R. inviata il 18.07.2023 100%
Elaborazione e pubblicazione sul portale istituzionale, a beneficio di utenti e di aziende del territorio, di schede informative sintetiche inerenti alle procedure adottate e ai servizi erogati. (Elaborazione schede entro il 30 settembre 2023)	40	Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 15 ottobre 2023 pari al 70% Oltre il 15 ottobre 2023 pari a 0%	Approvazione schede con DD n. 1066 del 20.07.2023 Pubblicazione schede il 27.7.2023 100%

Superamento delle liste provinciali degli iscritti e implementazione degli Elenchi unici regionali (disabili, categorie protette, centralinisti non vedenti)

Con mail del 18 luglio 2023 il Servizio ha inviato alla Direzione di ARPAL Umbria la proposta di deliberazione di Giunta regionale relativa al superamento delle liste provinciali degli iscritti con conseguente implementazione degli elenchi unici regionali.

In allegato alla proposta di delibera è stato inoltrato anche il relativo documento istruttorio.

Elaborazione e pubblicazione sul portale istituzionale, a beneficio di utenti e di aziende del territorio, di schede informative sintetiche inerenti le procedure adottate ed i servizi erogati.

Le complesse procedure da attuare per la gestione degli strumenti previsti dalla Legge n. 68/99 in tema di collocamento obbligatorio dei disabili e delle altre categorie protette hanno suggerito al Servizio l'opportunità di predisporre alcune schede informative sintetiche, destinate sia agli utenti che alle aziende obbligate, con l'obiettivo di semplificare l'accesso alle procedure e rendere quanto più fruibili i servizi disponibili.

A tal fine sono state elaborate le seguenti schede informative:

- 1) **iscrizione degli utenti negli elenchi della Legge n. 68/99**, che ha illustrato i requisiti da possedere per iscriversi negli elenchi e la necessaria documentazione da allegare a corredo della domanda di iscrizione;
- 2) **assunzione aziende private UTENTI**, che ha rappresentato alle persone iscritte negli elenchi le diverse modalità di assunzione presso le aziende obbligate del territorio regionale;
- 3) **assunzione aziende private IMPRESE**, che ha elencato e illustrato gli strumenti normativi di cui i datori di lavoro privati possono disporre al fine di ottemperare agli obblighi di assunzione;

- 4) **assunzione P.A. disabili e categorie protette**, che ha illustrato le modalità di assunzione presso le Pubbliche Amministrazioni;
- 5) **graduatorie, criteri e calcolo punteggi**, che ha illustrato le modalità di partecipazione dell'utenza ai procedimenti di avviamento con graduatoria, gli elementi che concorrono alla determinazione dei punteggi e le modalità di calcolo del conteggio complessivo.

In linea con il valore di output dell'indicatore, il Servizio ha approvato le schede suindicate con determinazione dirigenziale n. 1066 del 20 luglio 2023.

In data 27 luglio 2023 dette schede sono state pubblicate sul sito istituzionale.

Obiettivo individuale n. 4:

Verifiche autocertificazioni dei destinatari finali di misure di PAL finanziate

PESO OBIETTIVO: 15

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORE	Valore Output	Risultati
Verifiche con le Autorità preposte, sulla base del campione al 5% estratto dal Servizio di ARPAL competente, delle dichiarazioni sugli status rilasciate ai CPI ai sensi del DPR 445/2000 dai destinatari di misure di politiche attive finanziate con FSE (Verifiche sul campione estratto entro il 30 giugno 2023)	100	Entro il 30 giugno 2023 pari al 100% Entro il 31 luglio 2023 pari al 70% Oltre il 31 luglio 2023 pari al 50%	Verifiche concluse il 28.06.2023 100%

RE-WORK e TIROCINI TURISMO E CULTURA sono gli avvisi pubblici che, nel corso del 2023, hanno previsto l'erogazione, ai disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego di ARPAL Umbria e ai lavoratori cassaintegrati, di strumenti di politiche attive finanziati con risorse POR-FSE. All'atto dell'adesione ai programmi era richiesto all'utenza, ai sensi del DPR n. 445/2000, il rilascio di una dichiarazione attestante il possesso dei requisiti richiesti dagli avvisi, condizione necessaria per poter beneficiare dell'erogazione delle misure di politiche attive previste dai due avvisi pubblici.

Con l'obiettivo di procedere alle verifiche delle autodichiarazioni rilasciate dall'utenza all'atto dell'adesione, il Servizio ha richiesto al Servizio "Servizi Informativi Infrastrutture Digitali e Comunicazione" l'estrazione del campione del 5% (come previsto dalla normativa vigente) dei destinatari dell'Avviso Re-work presi in carico dai CPI e dei destinatari aderenti all'Avviso Tirocini nei settori Cultura e Turismo di cui alla D.D. n.754/2021 e ss.mm.ii. (I° ed) e di cui alla D.D. n.741/2022 (II° ed.).

A cura del Servizio i campioni estratti sono stati successivamente trasmessi, a mezzo PEC, alla Direzione Generale dell'Umbria dell'Agenzia delle Entrate affinché procedesse con le verifiche di competenza in merito alla sussistenza dei requisiti di accesso.

Alla luce dei riscontri dati dall'Agenzia delle Entrate si è reso necessario, relativamente all'Avviso RE-WORK, chiedere ulteriori approfondimenti in relazione alla verifica della sussistenza dei requisiti in capo a taluni destinatari finali.

I riscontri dell'Agenzia delle Entrate hanno avuto esito positivo, atteso che i requisiti di accesso agli avvisi di che trattasi sono stati riconosciuti in capo tutti i nominativi ricompresi nei verbali di campionamento.

SERVIZIO 5 – Programmazione e monitoraggio attività generali

Obiettivi approvati con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27.02.2023

Obiettivo trasversale n. 1:

Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego

PESO OBIETTIVO: 100

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio periodico del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego (Monitoraggio trimestrale entro 30 aprile, 31 luglio, 31 ottobre 2023)	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al pari al 70 % Con 30 gg di ritardo pari al 50%	Predisposizione Relazione e allegati in data 28.4.2023 (1° step) 28.7.2023 (2° step) 27.10.2023 (3° step) 100%

Il Servizio gestisce tutta l'attività connessa al monitoraggio e alla rendicontazione del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro, di cui ai Decreti Ministeriali MLPS n. 74 del 28.06.2019 e n. 59 del 22.04.2020, successivamente individuato come progetto in essere nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR.

Tale attività si sviluppa, in particolare, con riferimento alle procedure e agli adempimenti previsti dal Decreto del Segretario Generale (DSG) del Ministero n. 123 del 4 settembre 2020, che prescrive agli Enti attuatori del Piano la predisposizione - sulla base di modelli predefiniti - e l'invio alla competente Direzione Generale del Ministero, al Segretariato Generale e all'Unità di Missione del PNRR di una relazione di monitoraggio trimestrale sullo stato di avanzamento degli interventi programmati, corredata di elenchi e quadri riepilogativi sulle spese sostenute, sulle modalità di affidamento degli interventi stessi, sull'avanzamento della spesa per i costi del personale assunto a valere sulle risorse del Piano, sulla ripartizione di tutte le spese suddette per area di intervento e per CPI.

A tal fine il Servizio, nel corso del 2023, ha implementato appositi sistemi informatici di reportistica e operato nell'intento di mettere a punto con il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio un processo di condivisione delle informazioni e trasferimento dei dati tra gli uffici competenti dei due Servizi, utile a consentire la stesura della relazione suddetta e la definizione dei relativi allegati, da trasmettere alla Direzione di ARPAL Umbria per l'invio agli uffici del Ministero nei termini previsti dal DSG e riportati nell'obiettivo di performance di cui sopra.

Al processo di condivisione di dati e informazioni attinenti alle attività in essere sul Piano partecipano anche gli uffici competenti degli altri Servizi e soggetti esterni all'Agenzia, in diverse forme coinvolti nell'attuazione degli interventi programmati.

Un fattore di criticità relativo all'attività in questione, già evidenziato nella Relazione di monitoraggio semestrale al 30 giugno, è connesso alle difficoltà di ricevere dai soggetti esterni al Servizio coinvolti

nel processo, ogni volta e nei termini, tutte le informazioni e i dati necessari per il puntuale completamento del monitoraggio.

Il Servizio ha comunque predisposto per la Direzione, nei termini previsti dall'obiettivo di performance per ogni trimestre (in data 28.4.2023, 28.7.2023 e 27.10.2023), la bozza di Relazione e gli allegati relativi sulla base delle informazioni e dei dati di cui era nella disponibilità.

L'attività di monitoraggio in questione consiste altresì nel trasferimento, a fronte di specifiche richieste da parte della Direzione Generale Politiche Attive del Lavoro del Ministero, di dati e informazioni relative, in particolare, alle unità di personale assunte a valere sul Piano e in servizio presso l'Agenzia e alla rendicontazione delle spese relative nonché su richiesta dell'Unità di Missione PNRR di dati e informazioni relative allo stato di avanzamento delle attività riconducibili alle aree di intervento previste dall'Investimento M5C1-1.1 del PNRR stesso sul Potenziamento dei CPI.

Con riferimento al presente obiettivo di performance, il 2023 ha visto il Servizio fortemente impegnato, in collaborazione in particolare con il Servizio *Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione*, anche nella rendicontazione delle attività realizzate riconducibili all'Investimento PNRR "Potenziamento dei Centri per l'Impiego", per il contributo della regione Umbria al conseguimento del relativo target nazionale di dicembre 2022 (M5C1-6).

A tal fine, con mail della Direzione in data 21.03.2023, è stata inviata alla Unità di Missione PNRR del MLPS la rendicontazione delle attività in oggetto, predisposta su apposito format messo a disposizione dalla stessa UdM e contenente informazioni ulteriori in ordine alle attività stesse rispetto a quelle previste per il monitoraggio trimestrale, quali ad esempio la tipologia della procedura di affidamento del servizio e la percentuale di realizzazione sul programmato.

Ad essa ha fatto seguito l'invio di ulteriori informazioni e dell'attestazione di completamento delle attività rendicontate riferibili ai CPI di Foligno e Terni, con riferimento all'attività di campionamento di 60 CPI italiani le cui attività risultano completate al 100% promossa dalla Commissione Europea.

Una delle suddette attività è stata, altresì, oggetto di campionamento da parte della Corte dei Conti Europea per la verifica delle procedure di affidamento e gestione degli interventi finanziati a valere sul Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e sottoposta a relativo *audit* di controllo in data 16.10.2023, che ha impegnato il Servizio a cavallo dei mesi di settembre e ottobre nella predisposizione di tutta la documentazione probatoria, garantendo l'esito totalmente positivo della verifica.

In parallelo il Servizio ha curato, in stretta interlocuzione con la stessa Unità di Missione PNRR e in collaborazione con i Servizi Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio e Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione, la predisposizione della bozza di "Aggiornamento del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego" e dei relativi allegati, con le modalità e sulla base degli appositi format adottati dall'UdM.

La bozza definitiva dell'“Aggiornamento” e degli allegati è stata trasmessa alla Direzione e al Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio per la verifica di conformità da parte dell'Unità di Missione PNRR e della DG Politiche Attive del Lavoro MLPS in data 7 dicembre 2023.

Obiettivo individuale n. 1:

Redazione del Piano integrato delle attività (PIAO) in raccordo con la Direzione e i Servizi di Arpal

PESO OBIETTIVO: 40

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Predisposizione bozza di PIAO 2023-2025. (Entro 31 gennaio 2023)	100	Entro 31 gennaio 2023 pari al 100% Entro 15 febbraio 2023 pari al 70% Entro 28 febbraio 2023 pari al 50%	Bozza PIAO inviata il 25.01.2023 100%

Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, ARPAL Umbria supera la fase, per così dire, sperimentale oggetto della prima elaborazione riferita al triennio 2022-2024 e consolida la nuova modalità di programmazione introdotta dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, finalizzata a dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance che sostituisca e raccolga, secondo una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo, una serie di piani che le stesse erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente.

Pur in una logica di continuità con il precedente, il PIAO 2023-2025 si caratterizza per una maggiore evidenziazione delle finalità di Valore Pubblico perseguite dall'Agenzia attraverso i nuovi obiettivi programmatici e strategici definiti dal CdA e per una rappresentazione più chiara del proprio circuito di programmazione, che associa alla dimensione di valore pubblico e agli obiettivi suddetti gli obiettivi operativi di performance, di Ente e individuali del direttore e dei singoli dirigenti.

Il PIAO 2023-2025 rappresenta anche un innovativo strumento di semplificazione e miglioramento del processo di pianificazione e programmazione in materia di politiche per il lavoro e della formazione e di governo del Sistema regionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive delineato dalla L.R.14 febbraio 2018 n. 1.

L'art. 14, comma 4 *bis* della legge regionale, come modificata ai sensi della L.R. n. 11 del 10.07.2021, prevede infatti che ARPAL Umbria elabori, in coerenza con la programmazione regionale, un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici che, attraverso un Piano annuale di attività, definisca in particolare gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare nell'anno di riferimento.

Il medesimo art. 14 prevede che il Piano venga adottato dalla Giunta regionale, nell'ambito del più generale esercizio delle competenti funzioni di vigilanza e controllo di cui all'art. 23 della stessa legge. Elaborato sulla base degli obiettivi strategici generali dell'Agenzia per il 2023, definiti dal Consiglio di Amministrazione, in attuazione del DEFR 2023-2025, con Deliberazione n. 1 del 30.1.2023 e tenendo

conto del quadro delle risorse delineato dal bilancio preventivo, il PIAO 2023-2025 di ARPAL Umbria contiene quali parti integranti e sostanziali la Deliberazione del CdA n. 2 del 30.01.2023 avente ad oggetto “Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2023 del Direttore di ARPAL Umbria”; le Schede di Misura di prevenzione della corruzione; lo Schema dei flussi informativi; la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Approvato, su proposta del Direttore, con Deliberazione dello stesso CdA n. 3 del 6 febbraio 2023, il PIAO, strutturato e perfezionato come sopra illustrato, rappresenta, quindi, sul piano operativo anche lo strumento per la pianificazione annuale delle attività dell’Agenzia, integrando le finalità, gli obiettivi e i contenuti del Piano annuale di cui all’art. 14 comma 4 bis della L.R. n. 1/2018, da sottoporre all’approvazione della Giunta regionale.

Il PIAO 2023-2025 di ARPAL Umbria è stato quindi approvato dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 353 del 5.4.2023.

La bozza di PIAO è stata predisposta dal Servizio 5 e trasmessa alla Direzione il 25 gennaio 2023, quindi entro la data del 31 gennaio prevista dall’obiettivo di performance, nonostante la proroga dei termini per l’adozione del Piano stesso da parte delle pubbliche amministrazioni al 31 marzo, approvata dal Consiglio ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, recepita dal Ministro per la pubblica amministrazione con comunicato del 10 febbraio.

Obiettivo individuale n. 2:

Gestione e monitoraggio del ciclo di performance (in raccordo con il Servizio 1)

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio del ciclo della performance 2023 (Entro il 30 giugno 2023 (intermedio) e al 31 dicembre 2023 (finale))	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%	Predisposizione documento “Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio” in data 30.4.2023 Precompilazione Report Servizi in data 28.06.2023 e 28.12.2023 100%

ARPAL Umbria, per la sua natura istituzionale di Ente strumentale della Regione Umbria, sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance, in coerenza alla D.G.R. n. 1213/2020, sulla base delle “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.

Tra le fasi in cui si articola il Ciclo della performance, così come individuate dalle Linee Guida, quella del monitoraggio assume una rilevanza cruciale, poiché garantisce 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 – anche al fine di individuare eventuali situazioni, connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività nel corso dell'anno, che richiedano azioni correttive sugli stessi.

La D.G.R. n. 853 del 1.7.20219 ha disciplinato il "Sistema di monitoraggio della performance" prevedendo che al termine di ogni semestre direttori e dirigenti, per gli ambiti di rispettiva competenza, elaborino, sulla base di procedure ben definite e relativi strumenti di rilevazione, appositi *report* di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti in fase di programmazione e sui risultati raggiunti.

I *report* semestrali suddetti, intermedio e finale, fanno riferimento alla situazione così come fotografata al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno e rilevano le informazioni necessarie al monitoraggio sia della performance organizzativa relativa agli obiettivi operativi trasversali sia della performance individuale relativa all'area dei risultati, al fine di alimentare, rispettivamente, la Relazione semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del proprio Piano di Performance nonché la Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

Nel 2023 ARPAL Umbria ha messo a punto il suo sistema di monitoraggio, definendo procedure, strumenti operativi e modalità attuative recepite dal relativo sistema regionale, con gli adeguamenti necessari per la propria specificità organizzativa.

A tal fine il Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali ha elaborato e condiviso con la Direzione e gli altri Servizi il documento "*Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio*", con il quale si illustrano le finalità del monitoraggio stesso e si forniscono le istruzioni per la compilazione dei *report* semestrali, sulla base di appositi *format* allegati al documento.

Entro le date previste dall'obiettivo assegnato il Servizio ha ritenuto, inoltre, di agevolare ulteriormente Direttore e Dirigenti nella redazione dei *report*, curando la precompilazione dei rispettivi modelli nella parte desumibile dai Patti di Servizio approvati.

I modelli così precompilati sono stati trasmessi ai relativi destinatari, con l'individuazione della data per il completamento e la restituzione utile a consentire la predisposizione e adozione della Relazione semestrale/annuale nei termini previsti dal SMVP.

La Relazione di Monitoraggio semestrale al 30.06.2023 predisposta dal Servizio è stata approvata con Determinazione Direttoriale n. 1369 del 14.09.2023 e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione che ha espresso un giudizio positivo nella seduta del 27 ottobre 2023.

Obiettivo individuale n. 3:

Supporto alla redazione della relazione annuale di cui all'art.18 bis della LR 1/2018

PESO OBIETTIVO: 20

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Predisposizione bozza di relazione annuale (Entro 30 giugno 2023)	100	Entro il 30 giugno 2023 pari al 100% Entro il 15 luglio 2023 pari al 70% Entro il 31 luglio 2023 pari al 50%	Bozza inviata alla Direzione in data 30.06.2023 100%

La legge istitutiva di ARPAL Umbria – L.R. n. 1 del 14 febbraio 2018, come modificata dalla L.R. n. 11 del 7 luglio 2021 – all'art. 18 *bis* assegna al Consiglio di Amministrazione la definizione, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale in materia di politiche del lavoro e di apprendimento permanente, degli obiettivi di ARPAL Umbria e l'approvazione, su proposta del Direttore, di una serie di atti, tra cui la Relazione annuale sulle attività svolte.

La Relazione in questione è finalizzata a dare conto anche all'esterno, in risposta ad un più generale principio di *accountability*, delle attività svolte dall' Agenzia nel corso dell'anno di riferimento, in coerenza e attuazione della programmazione regionale e del relativo piano annuale delle attività di ARPAL Umbria, deliberato dallo stesso CdA su proposta del Direttore e approvato dalla Giunta regionale ai sensi dell'art. 14 comma 4 bis della legge stessa.

Il Piano annuale esprime gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale dell'Agenzia, prevedendo gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare, con l'indicazione, in particolare, degli strumenti e delle azioni con i relativi destinatari e indicatori di monitoraggio.

Il Piano delle attività per l'anno 2022 adottato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 3/2022, sulla base degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio stesso e tenendo conto delle linee di indirizzo politico espresse dalla Giunta regionale, è stato approvato con D.G.R. n. 325 del 6.4.2022.

La L.R. n. 1/2018 non prevede un termine per l'adozione della Relazione annuale sulle attività svolte, che è individuato sulla base di una valutazione effettuata dal CdA su proposta del Direttore.

Con riferimento alle attività 2022, l'Allegato operativo al PIAO di ARPAL Umbria 2023-2025, di cui alla D.D. n. 206 del 27.02.2023, assegna al Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali, quale obiettivo individuale di performance, la predisposizione della bozza della suddetta relazione annuale da sottoporre al Direttore, con l'individuazione del termine del 30 giugno.

La bozza della relazione suddetta è stata trasmessa alla Direzione con mail del 30 giugno 2023, quindi nei termini previsti dall'obiettivo di performance, ed è stata poi approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 9 del 20.11.2023.

Obiettivo individuale n. 4:*Supporto alla attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza ex PIAO 2023-2025***PESO OBIETTIVO: 20**

Indicatori e Valori target	PESO INDICATORI	Valore Output	Risultati
Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PIAO 2023-2025 all'Allegato B (Al 30 giugno 2023 e al 31 dicembre 2023)	100	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg tot di ritardo pari al 70% Con 30 gg tot di ritardo pari al 50%	30.06.2023 31.12.2023 100%

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) a decorrere dal 2023, a seguito dell'art. 6 del decreto 80/2021, convertito in legge n.113/2021, è ricompreso all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO 2023 -2025 di ARPAL Umbria, comprendente quindi la Sezione Prevenzione della corruzione, è stato approvato sia dal CdA con deliberazione n. 3/2023 che dalla Giunta regionale con atto n. 353/2023. Il documento individua il monitoraggio 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.

Nel corso del 2023 l'attività di monitoraggio ha riguardato la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PIAO 2023-2025 all'allegato B) ed è stata realizzata con cadenza semestrale (30 giugno e 31 dicembre 2023) attraverso la compilazione di apposito *report*, con l'indicazione delle singole misure e attività programmate, le strutture responsabili, i tempi di implementazione, lo stato di attuazione e l'indicazione di possibili soluzioni a fronte di eventuali criticità. Ogni report è stato elaborato a seguito del coinvolgimento dei servizi responsabili e trasmesso e illustrato al RPCT, nei tempi previsti.

L'esito del monitoraggio relativo al 1 semestre (30 giugno 2023), trasmesso al RPCT con le criticità riscontrate ha permesso, con il supporto del Servizio 5 e la collaborazione dei dirigenti responsabili, di raggiungere, come verificato nel monitoraggio relativo al 2^a semestre (31 dicembre 2023), la piena attuazione delle misure previste nel citato allegato B) del PIAO 2023-2025.

L'attuazione delle misure e il raggiungimento quindi dei risultati attesi hanno consentito al RPCT di disporre di tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'efficacia del Piano e alla redazione della Relazione annuale, elaborata ai sensi dell'art. 1 c. 14 della Legge n. 190/12, inviata al CdA, all'OIV con nota prot. 0008893 del 31.01.2024 e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Agenzia il 31.01.2024.