



DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

N. 1216 DEL 18/10/2022

OGGETTO: Attuazione del ciclo della performance: aggiornamento degli obiettivi per il 2022 della Dirigenza e adeguamento dei relativi Patti di Servizio

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, 165 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8, "Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli Enti locali territoriali";

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Vista la legge regionale n.1 del 14 febbraio 2018 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione

dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro" e s.m.i.;

Visti i C.C.N.L. della dirigenza e del comparto delle funzioni locali in vigore;

Vista la legge regionale 7 luglio 2021 n. 11 "Ulteriori modificazioni ed integrazioni della legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1" e, in particolare, l'articolo 17 che modifica gli assetti istituzionali di ARPAL Umbria con la seguente composizione: Presidente, Consiglio di amministrazione, Direttore, Collegio dei revisori;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 19 comma 5 della legge suddetta "Il Direttore è responsabile della realizzazione degli obiettivi dell'ARPAL Umbria in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione e a tal fine annualmente predispone apposita relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Il Direttore esercita, altresì, i poteri di direzione e controllo interno dell'ARPAL Umbria stessa";

Richiamate le deliberazioni della Giunta Regionale del 13.10.2021 n. 956, n. 957, n. 958, con le quali sono state assunte determinazioni in merito alla nomina, nell'ordine, del Presidente, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore di ARPAL Umbria;

Richiamati i Decreti della Presidente della Giunta Regionale n. 41 e n. 42 del 20.10.2021 e n. 43 del 27 ottobre 2021 relativi alla nomina degli organi suddetti;

Vista la D.G.R. n. 32 del 19.01.2022 "Legge Regionale 14 febbraio 2018, n. 1, art. 23. Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro ARPAL Umbria. Approvazione";

Richiamata la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 5/2022 avente ad oggetto "Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali", contenente l'articolazione organizzativa dell'Agenzia con le relative declaratorie delle competenze dei servizi;

Vista la D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 "Legge Regionale 14 febbraio 2018 n. 1 art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria";

Vista la D.D. n. 490 del 27.04.2022 "D.G.R. n. 351 del 13 aprile 2022. Conferimento incarichi dirigenziali";

Vista la D.D. n. 946 del 27.07.2022 "D.G.R. n. 351 del 13 aprile 2022. Parziale revisione del conferimento degli incarichi dirigenziali di cui alla determinazione direttoriale n. 490 del 27/04/2022";

Richiamata la D.D. n. 704 del 1.06.2022 con la quale si dispone la revisione degli assetti organizzativi di secondo livello attraverso l'individuazione delle strutture e delle relative declaratorie;

Viste le D.D. n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 relative al conferimento degli incarichi di posizione organizzativa;

Richiamate:

- la D.G.R. n. 1198 del 29.10.2018 di approvazione delle "Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria" con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema e si affrontano aspetti strategici, principi e criteri successivamente sviluppati nel ciclo stesso;
- la D.G.R. n. 57 del 21.01.2019, con la quale, in applicazione delle Linee guida di cui sopra, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Giunta Regionale e il successivo aggiornamento, operato con DGR n. 64 del 03.02.2021, i cui principi e criteri generali sono diretti anche agli enti strumentali della Regione Umbria;

- la Determinazione Direttoriale n. 235 del 01.04.2019 di approvazione del Piano della Performance di ARPAL Umbria 2019/2021 che, tra l'altro, recepisce formalmente le Linee Guida ed il sistema di misurazione e valutazione regionale e la successiva integrazione effettuata con D.D. n. 1337 del 04.12.2019;
- la D.G.R. n. 1213 del 16.12.2020 "Agenzie/Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali. Determinazioni" e, in particolare, il punto 3 del deliberato che individua il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta regionale quale opportuno strumento da utilizzare unitamente alla relativa modulistica;

Dato atto quindi che, nelle more dell'adozione di un proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), ARPAL Umbria applica il sistema in vigore per la Giunta regionale, avvalendosi dell'OIV di diretta collaborazione della Giunta stessa e delineando, con particolare riferimento alla fase di programmazione del Ciclo, un processo di declinazione degli obiettivi di performance organizzativa e/o individuale che si caratterizza per la peculiarità del proprio sistema di governance:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale, definisce gli obiettivi strategici ed assegna gli obiettivi annuali al Direttore;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali ai dirigenti;
- 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;

Dato atto, altresì, dell'integrazione del "ciclo della performance" dell'Agenzia con gli altri cicli di programmazione della stessa, perseguita in termini di piena coerenza tra il Piano, la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica, oltre che nel contenuto degli obiettivi assegnati, sui vari livelli, ai destinatari del processo di valutazione;

Vista la Deliberazione n. 1 del 31.1.2022, con la quale il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria approva gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia per il 2022, ai sensi dell'art. 18 bis comma 4 della L.R. n. 1/2018;

Vista la Deliberazione del CdA n. 2 del 31.1.2022 "Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2022 del Direttore di ARPAL Umbria";

Vista la Determinazione Direttoriale n. 366 del 31.03.2022 "Approvazione del Piano della Performance ARPAL Umbria 2022 – 2024";

Richiamato il Piano delle attività 2022 di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 23 comma 2 della L.R. 1/2018 e s.m.i., adottato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 325 del 06.04.2022;

Richiamata la Determinazione Direttoriale n. 859 del 30.06.2022 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Arpal Umbria 2022-2024. Approvazione";

Vista la Determinazione Direttoriale n. 969 del 2.08.2022 avente ad oggetto "Attuazione del ciclo della performance – Formalizzazione degli obiettivi per il 2022 dei Dirigenti di ARPAL Umbria";

Ricordato che il SMVP prevede un'attività di monitoraggio, quale strumento di controllo periodico e sistematico del grado di attuazione degli obiettivi definiti nella fase di programmazione del Ciclo, finalizzata anche ad intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive degli stessi, in caso di sopravvenuti eventi straordinari o alla luce del

mutamento delle priorità strategiche e istituzionali, attraverso la rinegoziazione degli obiettivi/indicatori/target individuati nei relativi Patti di Servizio;

Vista la Deliberazione n. 11 del 10.10.2022, con la quale il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria ha approvato l'aggiornamento degli obiettivi per il 2022 del Direttore, resosi necessario all'esito del processo di riorganizzazione interna dell'Agenzia e alla luce degli sviluppi delle attività in essere nel corso dell'anno;

Ritenuto quindi, anche per effetto del processo "a cascata" di definizione e assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione all'interno del ciclo della performance, di procedere all'aggiornamento degli obiettivi di performance precedentemente assegnati ai Dirigenti dei Servizi, con conseguente adeguamento dei relativi Patti di Servizio, così come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale della presente determinazione;

Dato atto che della necessità di adeguamento dei suddetti Patti di Servizio ne è stata data preventiva informazione all'OIV, nell'audizione del Direttore del 10 ottobre scorso;

Considerato che con la sottoscrizione del presente atto se ne attesta la legittimità;

Il Direttore D E T E R M I N A

1. di approvare l'aggiornamento degli obiettivi oggetto del Piano della Performance 2022 di ARPAL Umbria per i Dirigenti dei Servizi, con conseguente adeguamento dei relativi Patti di Servizio, così come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
2. di precisare che gli obiettivi sono stati ridefiniti stante il quadro delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alle strutture e che verrà valutato successivamente il grado di raggiungimento degli stessi, anche ai fini della corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dai contratti sottoscritti e dai rispettivi CCNL e secondo il sistema di valutazione generale in vigore per la Regione Umbria;
3. di trasmettere copia del presente atto all'OIV e ai Dirigenti interessati;
4. di pubblicare il presente provvedimento sul canale Amministrazione Trasparente del portale istituzionale di ARPAL Umbria;
5. di dichiarare che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia lì 18/10/2022

L'Istruttore
- Fabrizio Ponti

Istruttoria firmata ai sensi dell' art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione digitale

Perugia lì 18/10/2022

Si attesta la regolarità tecnica e amministrativa
Il Dirigente competente
- Adriano Bei
Parere apposto ai sensi dell' art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione digitale

Perugia lì 18/10/2022

Il Direttore
Avv. Paola Nicastro
Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, art. 21 comma 2



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022

**AGGIORNAMENTO OBIETTIVI DIRIGENZA
E ADEGUAMENTO PATTI DI SERVIZIO
ANNO 2022**

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
30%		70%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Rafforzamento di organici.			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Contribuire alla elaborazione degli atti organizzativi necessari per l'espletamento delle procedure concorsuali: pubblicazione dei bandi, organizzazione della (eventuale) fase di preselezione	100		Entro il 30 giugno 2022	Entro il 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 30 luglio 2022 pari al 70% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Nuovo modello organizzativo di ARPAL a seguito delle modifiche introdotte alla legge regionale n. 1/2018 dalla legge regionale 11/2021.			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Contribuire alla definizione della proposta di regolamento di articolazione organizzativa (art. 18 bis, lett. d, legge istitutiva)</i>	100		Entro il 31 marzo 2022	Entro il 31 marzo 2022 pari al 100% Entro il 31 maggio 2022 pari al 50%		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria.			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Proposta di Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria.	100		Entro il 31 dicembre 2022	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Rafforzamento di organici - Svolgimento procedure di competenza del Servizio			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Gestione invio delle domande di partecipazione e istruttoria ai fini dell'accertamento del possesso dei requisiti di ammissione previsti dal bando e organizzazione delle prove preselettive e scritte	100		Entro il 30 settembre 2022	Entro il 30 settembre 2022 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 70% Entro il 30 novembre 2022 pari al 50%		

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi			Peso Obiettivo	10
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Valutazione/ trattamento del rischio corruttivo	100		Valutazione/trattamento del rischio corruttivo per almeno un processo di competenza del Servizio	100% 1 processo 0% nessun processo		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale “Area dei Comportamenti”			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio**Dirigente: Graziano Pagliarini**

Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Capacità di problem solving	15	Attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	5
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL DIRETTORE
*F.to Paola Nicastro***IL DIRIGENTE**
F.to Graziano Pagliarini

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE	
30%		70%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione del sistema informativo lavoro.			Peso Obiettivo	100
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Completamento dell'istruttoria tecnica con PuntoZero per le successive fasi a seguito della verifica e assessment delle funzionalità del SIL.	100		Entro il 31 ottobre 2022	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Piano di rafforzamento amministrativo dei centri per l'impiego Adeguamento della dotazione informatica.			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Analisi dei fabbisogni e avvio delle procedure per l'acquisizione dell'hardware e del software per il personale reclutato con il piano straordinario di potenziamento.	100		Entro il 30 novembre 2022	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70%		
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Assessment del Sistema Informativo Lavoro (SIL)			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Verifica e assessment delle funzionalità del SIL. Analisi delle problematiche connesse alle comunicazioni obbligatorie. Attività necessarie per eventuale utilizzo temporaneo del sistema sussidiario del MLPS.	100		Entro il 30 novembre 2022	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%		

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Proposta per l'adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale.	100		Entro il 30 novembre 2022	Entro il 30 novembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Valutazione/ trattamento del rischio corruttivo	100		Valutazione/trattamento del rischio corruttivo per almeno un processo di competenza del Servizio	100% 1 processo 0% nessun processo		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance individuale “Area dei Comportamenti”			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Capacità di problem solving	15	Attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	5
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

Anno 2022

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Programmazione e monitoraggio attività generali

Dirigente: Adriano Bei

Performance organizzativa		Performance individuale	
30%		70%	
“Obiettivi operativi di Ente”	“Obiettivi operativi trasversali”	“Area dei risultati”	“Area dei comportamenti”
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

Dirigente: Adriano Bei

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego.			Peso Obiettivo	100
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio periodico del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego.	100		Entro il 30/11/2022 e il 31/12/2022	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70 % Con 30 gg di ritardo pari al 50%		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance individuale "Area dei risultati"						
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	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Predisposizione bozza di PIAO	100		Entro 30 giugno 2022	Entro 30 giugno 2022 pari al 100% Entro 15 luglio 2022 pari al 70% Entro 31 luglio 2022 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Gestione e monitoraggio del ciclo di performance (in raccordo con il Servizio 1)</i>			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Monitoraggio del ciclo della performance 2022	100		Entro il 30/09/2022 e il 31/12/2022	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%		

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		<i>Supporto alla redazione della relazione annuale di cui all'art. 18 bis della LR 1/2018</i>			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Predisposizione bozza di relazione annuale	100		Entro 31 agosto 2022	Entro 31 agosto 2022 pari al 100% Entro 15 settembre 2022 pari al 70% Entro 30 settembre 2022 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		<i>Supporto alla attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza ex PTPCT 2022-2024</i>			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT 2022-2024 all'Allegato 1	100		Entro 30/11/2022 e 31/12/2022	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70 % Con 30 gg di ritardo pari al 50%		

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Valorizzazione e gestione del personale	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
Capacità di problem solving	30	Attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei