



DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

N. 206 DEL 27/02/2023

OGGETTO: Attuazione del ciclo della performance - Formalizzazione degli obiettivi per il 2023 dei dirigenti di ARPAL Umbria: adozione Allegato operativo anno 2023 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAL Umbria 2023-2025

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 14 febbraio 2018, n. 1 "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”, come modificata da ultimo con L.R. n. 11 del 7 luglio 2021 che all’art. 17, in particolare, definisce gli assetti istituzionale dell’Agenzia con la seguente composizione: Presidente, Consiglio di amministrazione, Direttore, Collegio dei revisori;

Richiamata la deliberazione della Giunta Regionale n. 958 del 13.10.2021, “Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria. Determinazioni in merito alla nomina del Direttore, ai sensi dell’articolo 19 della legge regionale 1/2018” e il relativo Decreto di nomina della Presidente n. 43 del 27 ottobre 2021;

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

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”;

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”, sulla base della quale sono individuati i seguenti cinque servizi:

- Servizio 1: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio;
- Servizio 2: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione;
- Servizio 3: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali;
- Servizio 4: Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali;
- Servizio 5: Programmazione e monitoraggio attività generali;

Vista la determinazione direttoriale n. 490 del 27 aprile 2022 “D.G.R. n. 351 del 13 aprile 2022. Conferimento incarichi dirigenziali” con la quale a decorrere dal 1° maggio 2022 e per la durata di tre anni sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali per i Servizi suddetti;

Vista la determinazione direttoriale n. 946 del 27 luglio 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”;

Vista la Determinazione Direttoriale n. 1618 del 29 dicembre 2022 “Proroga incarico ad interim conferito con determinazione direttoriale n. 946 del 27.07.2022 fino al 30.06.2023”, relativamente al dirigente del Servizio 3;

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 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 anche dalle Agenzie/Enti suddetti;

Considerato, quindi, che ARPAL Umbria, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance in coerenza con le *Linee Guida* sopra richiamate e attraverso l’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Giunta Regionale, con gli

adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia; si avvale, altresì, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria;

Considerato che, in particolare, la fase di programmazione del ciclo della performance - nella quale si perfeziona l'approvazione del Piano relativo ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 - si caratterizza per la peculiarità del sistema di governance dell'Agenzia, laddove:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale definisce gli obiettivi strategici generali ed assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che confluiscono nel Piano della performance attraverso la formalizzazione di uno specifico *Patto di servizio*;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna ai dirigenti gli obiettivi operativi annuali (trasversali e individuali), con specifici indicatori di risultato, attraverso l'approvazione di apposito *Allegato operativo* al Piano stesso contenente le relative *schede obiettivo* dei Patti di servizio;
- per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio 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;

Vista la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 1 del 30 gennaio 2023 "Approvazione degli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 18 bis, comma 4, della legge regionale n. 1/2018";

Richiamata la Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, con la quale è stato introdotto, in un'ottica di semplificazione degli strumenti di programmazione della pubblica amministrazione, il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), in cui ricomprendere i documenti singoli di ogni amministrazione, tra cui il Piano della Performance;

Vista la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 3 del 6 febbraio 2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'Agenzia, con un'apposita sezione dedicata alla performance della stessa;

Dato atto che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 2 del 30 gennaio 2023, con la quale sono stati attribuiti al Direttore, gli obiettivi di performance per il 2023;

Considerato che ai sensi del SMVP, ai fini del perfezionamento del Piano della performance, il Direttore attribuisce gli obiettivi ai dirigenti con l'indicazione delle adeguate risorse umane, finanziarie e strumentali e con i relativi indicatori di risultato, mediante l'approvazione di apposito *Allegato operativo* allo stesso (oggi PIAO), contenente le schede obiettivo dei patti di servizio formalizzati ai Dirigenti e da cui prenderà via il processo di definizione degli obiettivi di performance per le posizioni organizzative e per le categorie professionali;

Ritenuto, pertanto, di adottare la presente Determinazione ai fini della formalizzazione degli obiettivi di performance 2023 assegnati ai dirigenti di ARPAL Umbria, come condivisi con gli interessati, attraverso l'approvazione del sopra richiamato *Allegato operativo* al PIAO 2023-2025, come riportato nell'allegato A) parte integrante e sostanziale dell'atto stesso;

Dato atto che, secondo quanto previsto dal vigente SMVP, al termine del primo semestre i dirigenti devono presentare al Direttore un apposito report di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attuazione di eventuali interventi correttivi e, a fine anno ovvero a fine incarico, una

relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, propedeutica alla valutazione della performance;

Dato atto, altresì, che laddove, nell'ambito del monitoraggio semestrale si rendesse necessario rivedere, modificare e/o sostituire i relativi obiettivi/indicatori/target, gli stessi dovranno essere oggetto di riapprovazione secondo le modalità previste dallo stesso SMVP;

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 formalizzare l'assegnazione degli obiettivi di performance 2023 ai dirigenti di ARPAL Umbria attraverso l'approvazione dell'apposito *Allegato operativo anno 2023* al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'Agenzia, contenente le schede obiettivo dei relativi patti di servizio, come riportato nell'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di precisare che gli obiettivi sono stati condivisi e definiti con gli interessati stante il quadro delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alle strutture e tenendo conto del percorso temporale necessario per il loro raggiungimento, dando atto che, secondo quanto previsto dal vigente SMVP, al termine del primo semestre i dirigenti dovranno presentare al Direttore un apposito report di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attuazione di eventuali interventi correttivi e, a fine anno ovvero a fine incarico, una relazione sull'attività svolta e sul raggiungimento dei risultati stessi, propedeutica alla valutazione della performance e alla conseguente corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dai contratti sottoscritti e dai rispettivi CCNL;
3. di dare atto che laddove, nell'ambito del monitoraggio semestrale, si rendesse necessario rivedere, modificare e/o sostituire i relativi obiettivi/indicatori/target, gli stessi dovranno essere oggetto di riapprovazione secondo le modalità previste dallo stesso SMVP;
4. di trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria;
5. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10-12 del D.Lgs. n. 33/213 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale di ARPAL Umbria;
6. di trasmettere il presente atto ai Dirigenti di ARPAL Umbria;
7. di dichiarare che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia lì 27/02/2023

L'Istruttore
- Fabrizio Ponti

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

Perugia lì 27/02/2023

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 27/02/2023

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



ALLEGATO OPERATIVO - ANNO 2023

al Piano Integrato di Attività e Organizzazione di ARPAL Umbria 2023-2025

Anno 2023

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio**

| Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali" | | | | | | |
|---|------------------------|--|---------------------------|--|-----------------------|------------|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| 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. | 100 | | Entro il 31 dicembre 2023 | Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO – ANNO 2023 – Sez. B1 “Obiettivi operativi individuali”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|---|-----------------|---|----------------------------------|---|----------------|----|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Completamento delle procedure di rimborso degli oneri sostenuti dal personale di ARPAL in missione relativi agli anni pregressi (dal 2019 al 2022). | 100 | | 100% delle richieste di rimborso | 100% delle richieste di rimborso pari al 100% Oltre 80% e meno del 100% delle richieste di rimborso pari all'80% | | |

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|--|-----------------|--|--|---|----------------|----|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| 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. | 100 | | Numero di sopralluoghi delle sedi di Arpal Umbria e adempimenti per i sistemi di sicurezza del CFP di TR | Almeno 8 sopralluoghi e adempimenti CFP di TR 100% Tra 5 e 7 sopralluoghi 70% Meno di 5 sopralluoghi 0% | | |

PATTO DI SERVIZIO – ANNO 2023 – Sez. B1 “Obiettivi operativi individuali”**PERFORMANCE INDIVIDUALE****SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio**

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|--|------------------------|---|--|---|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 3 | | Piano di Formazione dei dipendenti ARPAL. | | | Peso Obiettivo | 30 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| 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. | 100 | | Piano di formazione e numero di iniziative formative | Entro il 31 dicembre con almeno 2 iniziative per i neo assunti 100% | | |

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|---|------------------------|--|--|---------------------------------------|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 4 | | Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi. | | | Peso Obiettivo | 30 |
| 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 | 1 processo 100% Nessun processo 0% | | |

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

| 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 situazione | 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 Graziano Pagliarini

Anno 2023

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione**

| Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali" | | | | | | |
|--|------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------|-----------|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Implementazione del sistema di autenticazione digitale SPID per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL | 50 | | Entro il 31 marzo 2023 | Entro il 31 marzo 2023 pari al 100% Entro il 30 aprile 2023 pari al 70% Oltre il 30 aprile pari al 50% | | |
| Implementazione del sistema di autenticazione digitale per l'accesso ai Servizi del nuovo SIL da parte delle imprese (SPID Aziendale). | 50 | | Entro il 30 settembre 2023 | Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2023 pari al 70% Oltre il 31 ottobre pari al 50% | | |
| Obiettivo trasversale n. 2 | | Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato. | | | Peso Obiettivo | 30 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| 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. | 100 | | Primo report al 31 marzo 2023 | Entro il 31 marzo 2023 pari al 100% Entro il 30 aprile 2023 pari al 70% Oltre il 30 aprile pari al 50% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 “Obiettivi operativi individuali”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|---|-----------------|--|---|--|-----------------------|-----------|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Sviluppo di un database a supporto dell’organizzazione del lavoro dei C.P.I. e dell’analisi dei dati. | 100 | | Entro il 30 aprile 2023 prima realizzazione | Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 31 maggio 2023 pari al 70% Oltre il 31 maggio 2023 pari al 50% | | |

| Performance individuale “Area dei risultati” | | | | | | |
|---|-----------------|--|---------------------------|---|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 2 | | Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell’Agenzia. | | | Peso Obiettivo | 30 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Aggiornamento del sito internet con informazioni relative in particolare al programma GOL e alla nuova organizzazione dell’Agenzia. | 40 | | Entro il 30 giugno 2023 | Entro il 30 giugno 2023 pari al 100%. Entro il 31 luglio 2023 pari al 70% Oltre il 31 luglio 2023 pari al 50% | | |
| 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. | 60 | | Entro il 30 novembre 2023 | Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 15 dicembre 2023 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2023 pari 50% | | |

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|--|---|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 3 | | | Potenziamento comunicazione interna all'Agenzia. | | Peso Obiettivo | 30 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Realizzazione di un canale di rete aziendale Arpal riservata ai dipendenti per l'accesso a comunicazione interna e funzionalità intranet. | 100 | | Entro il 31 ottobre 2023 prima realizzazione | Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 30 novembre 2023 pari al 70% Oltre il 30 novembre 2023 pari al 50% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|---|--|-----------------------|-----------|
| 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 | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| 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. | 100 | | Entro il 30 giugno 2023 | Entro il 30 giugno 2023 pari al 100% Entro il 31 luglio 2023 pari al 70% Oltre il 31 luglio 2023 pari al 50% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

| 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 situazione | 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 Paolo Sereni

Anno 2023

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

Dirigente: Riccardo Pompili

| 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 Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

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

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali**

| Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali" | | | | | | |
|--|------------------------|---|--|--|-----------------------|------------|
| Obiettivo trasversale n. 1 | | Implementazione del Sistema di certificazione delle competenze. | | | Peso Obiettivo | 100 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Supporto amministrativo per l'adozione del regolamento di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. | 70 | | Adozione del regolamento entro il 31 ottobre 2023 | Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 50 % Oltre il 31 dicembre 2023 pari a 0% | | |
| Approvazione delle modalità attuative finalizzate al popolamento del nuovo catalogo dell'offerta formativa ARPAL Umbria. | 30 | | Approvazione modulistica per la predisposizione dei progetti formativi entro il 30 aprile 2023 | Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 30 giugno 2023 pari al 50 % Oltre il 30 giugno 2023 pari a 0% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|--|---|--|----------------|----|
| Obiettivo individuale n. 1 | | P.O. FSE 2014-2020. Attività di chiusura del programma | | | Peso Obiettivo | 40 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Gestione e rendicontazione dei progetti finanziati con fonti P.O. F.S.E. | 40 | | Espletamento di tutte le attività finalizzate alla chiusura del programma P.O.F.S.E. entro il 31 ottobre 2023 | Entro il 31 ottobre 2023 pari al 100% Entro il 30 novembre 2023 pari al 70% | | |
| Monitoraggio sull'avanzamento della spesa P.O. F.S.E. e sulle attività quietanzate e determinazione di eventuali residui. | 10 | | Produzione di Report 15 giorni | Ogni 15 gg Tutti i Report al 31.12.2023 pari al 100% | | |
| Attività di controllo delle DDR. | 40 | | Controllo totale delle DDR alla data del 30 settembre 2023 | Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2023 pari al 70% | | |
| Controlli in loco. | 10 | | Controllo totale delle DDR estratte da SIRU, con analisi del rischio | Controllo totale al 31 ottobre 2023 pari al 100% Oltre il 31 ottobre 2023 pari a 0% | | |

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio, degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|-----------------|-------------------------|--|--|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 2 | | Programma Nazionale GOL | | | Peso Obiettivo | 30 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Gestione e rendicontazione delle misure previste dal programma GOL | 100 | | Gestione e rendicontazione delle misure nel rispetto dei target previsti dal programma | Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|-----------------|---|---------------------------|--|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 3 | | Centro di Formazione Professionale di Terni | | | Peso Obiettivo | 15 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Proposta di revisione del modello di formazione del diritto-dovere | 100 | | Entro il 31 dicembre 2023 | Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio, degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|-----------------------------------|--|--|----------------|----|
| Obiettivo individuale n. 4 | | Apprendistato professionalizzante | | | Peso Obiettivo | 15 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Programmazione e gestione apprendistato professionalizzante | 100 | | Attribuzione risorse finanziarie agli enti gestori entro il 31 dicembre 2023 | Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

SERVIZIO: Gestione, controllo e monitoraggio, degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

| 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 situazione | 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 Riccardo Pompili

Anno 2023

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Dirigente: Riccardo Pompili

| 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 Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"**SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali**

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

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

| Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali" | | | | | | |
|--|-----------------|--|-------------------------|--|-----------------------|-----------|
| Obiettivo trasversale n. 1 | | Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego. | | | Peso Obiettivo | 50 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Organizzazione e integrazione dei nuovi organici nell'ambito delle attività del Servizio | 100 | | Entro il 31 luglio 2023 | 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% | | |

| Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali" | | | | | | |
|--|-----------------|---|--------------------|---|-----------------------|-----------|
| Obiettivo trasversale n. 2 | | Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato | | | Peso Obiettivo | 50 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Supporto al monitoraggio delle attività dei Centri per l'Impiego | 100 | | Report trimestrale | Tutti i Report al 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

IL DIRETTORE
*F.to Paola Nicastro***IL DIRIGENTE**
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|-----------------|---|--|---|----------------|----|
| Obiettivo individuale n. 1 | | Attuazione del Programma Nazionale GOL. | | | Peso Obiettivo | 55 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Attività di recall di tutti gli assegnatari del Cluster 1, 2,3 | 25 | | Entro il 30 aprile 2023 | Entro il 30 aprile 2023 pari al 100% Entro il 15 maggio 2023 pari al 70% Entro il 31 maggio 2023 pari al 0% | | |
| Presa in carico e avvio alla formazione dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza. | 25 | | Presa in carico del 100% dei percettori RdC "occupabili" tra i n. 4.800 beneficiari | Entro il 31 luglio 2023 pari al 100% Entro il 31 agosto 2023 pari al 70% | | |
| Attuazione del regime di condizionalità | 25 | | 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 31.05.2023 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% | | |
| Raggiungimento dei target GOL 2023 | 25 | | 31 dicembre 2023 | Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% | | |

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|--|---|---|------|----|
| Obiettivo individuale n. 2 | | Trattamento dei percettori di ammortizzatori sociali | | | Peso | 15 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Percorso 5 GOL | 50 | | Proposta del percorso 5 | Entro il 31.03.2023 pari al 100% Entro il 15.04.2023 pari al 70% Oltre il 15.04.2023 pari a 0% | | |
| Presa in carico dei lavoratori cassaintegrati destinatari di misure di politiche attive | 50 | | Verbali di esame congiunto anni 2022 e 2023 | 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% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|-----------------|--|--|---|----------------|----|
| Obiettivo individuale n. 3 | | Riorganizzazione dei servizi relativi al collocamento mirato | | | Peso Obiettivo | 15 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Superamento delle liste provinciali degli iscritti e implementazione degli Elenchi unici regionale (disabili, categorie protette, centralinisti non vedenti). | 60 | | Entro il 30 settembre 2023 | Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 15 ottobre 2023 pari a 70% Oltre il 15 ottobre 2023 pari a 0% | | |
| 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. | 40 | | Elaborazione schede entro il 30 settembre 2023 | Entro il 30 settembre 2023 pari al 100% Entro il 15 ottobre 2023 pari al 70% Oltre il 15 ottobre 2023 pari a 0% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|-----------------|---|---|--|----------------|------|
| Obiettivo individuale n. 4 | | Verifiche autocertificazioni dei destinatari finali di misure di PAL finanziate | | | Peso Obiettivo | 15 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | | Note |
| 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 | 100 | | Verifiche sul campione estratto entro il 30.06.2023 | Entro il 30.06.2023 pari al 100% Entro il 31.07.2023 pari al 70% Oltre il 31.07.2023 pari al 50% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

| 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 situazione | 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 Riccardo Pompili

Anno 2023

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****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 30 aprile 2023 Entro il 31 luglio 2023 Entro il 31 ottobre 2023 | 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% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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 2023-2025. | 100 | | Entro 31 gennaio 2023 | Entro 31 gennaio 2023 pari al 100% Entro 15 febbraio 2023 pari al 70% Entro 28 febbraio 2023 pari al 50% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|-----------------|--|---|--|----------------|------|
| Obiettivo individuale n. 2 | | Gestione e monitoraggio del ciclo di performance (in raccordo con il Servizio 1) | | | Peso Obiettivo | 20 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | | Note |
| Monitoraggio del ciclo della performance 2023. | 100 | | Entro il 30 giugno 2023 (intermedio) e al 31 dicembre 2023 (finale) | 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% | | |

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali**

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|---|------------------------|---|-------------------------|--|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 3 | | Supporto alla redazione della relazione annuale di cui all'art. 18 bis della LR 1/2018. | | | Peso Obiettivo | 20 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Predisposizione bozza di relazione annuale. | 100 | | Entro il 30 giugno 2023 | Entro il 30 giugno 2023 pari al 100% Entro il 15 luglio 2023 pari al 70% Entro il 31 luglio 2023 pari al 50% | | |

| Performance individuale "Area dei risultati" | | | | | | |
|--|------------------------|--|---|--|-----------------------|-----------|
| Obiettivo individuale n. 4 | | Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia. | | | Peso Obiettivo | 20 |
| Indicatori | Peso Indicatori | Valore Iniziale | Valore Target | Valore di Output | Note | |
| Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PIAO 2023-2025 all'Allegato B. | 100 | | Entro il 30 giugno 2023 (intermedio) e al 31 dicembre 2023 (finale) | 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% | | |

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Adriano Bei

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2023 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

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 situazione | 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

PERFORMANCE INDIVIDUALE