



DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

N. 239 DEL 08/02/2024

OGGETTO: Attuazione del ciclo della performance - Formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2024 dei dirigenti di ARPAL Umbria: adozione Allegato operativo anno 2024 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAL Umbria 2024-2026

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;

Visti i vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Area Funzioni Locali e i CC.CC.II. dell'Area Funzioni locali della dirigenza in servizio presso ARPAL Umbria;

Richiamata la Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, con la quale viene introdotto il “Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) come 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, tra cui il Piano della Performance di cui all’art. 10 del sopra richiamato D. Lgs. 150/2009, oggi integrato in un’apposita sezione del PIAO stesso;

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;

Richiamate le deliberazioni della Giunta Regionale n. 956 e n. 957 del 13.10.2021, aventi ad oggetto determinazioni in ordine alla nomina, rispettivamente, del Presidente e dei due componenti del Consiglio di Amministrazione di Arpal Umbria e i relativi Decreti di nomina della Presidente della Giunta regionale n. 41 e n. 42 del 20.10.2021;

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;

Ricordato l’articolo 19, della l.r. 1/12018 ss.mm.ii. che stabilisce, tra l’altro, le responsabilità e le funzioni del Direttore di Arpal Umbria;

Visto il Regolamento dell’ARPAL approvato con 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” ed in particolare l’art. 7, comma 4, lett. 4) secondo cui “*Il Direttore, assicura il coordinamento generale tra le diverse strutture dell’Agenzia ed in tale ambito: [...] a) definisce e assegna gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire [...]*”;

Vista la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/2022 avente ad oggetto “Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali”, contenente l’articolazione organizzativa 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”, 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, di conferimento degli incarichi dirigenziali per i Servizi suddetti, ai sensi della D.G.R. n. 351/2022, a decorrere dal 1° maggio 2022 e per la durata di tre anni, come modificata con D.D. n. 946 del 27 luglio 2022, con D.D n. 952 e n. 953 del 30.06.2023 e da ultimo con D.D. n. 2085 del 5.12.2023;

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 i successivi aggiornamenti, operati da ultimo con DGR n. 69 del 31.01.2024, 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 altresì che la fase di programmazione del Ciclo della performance - nella quale viene definito il relativo Piano di cui all’art. 10 del D. Lgs. 150/2009 - si caratterizza per la peculiarità del sistema di governance dell’Agenzia, laddove:

- la Regione adotta il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR);
- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale, 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 (trasversali e individuali) ai dirigenti, con specifici indicatori di risultato, attraverso l’approvazione di apposito *Allegato operativo* al PIAO, contenente i relativi 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;

Viste:

- la DGR n. 1172 del 10.11.2023 e la successiva DAL n. 368 del 12 dicembre 2023 di adozione del “Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2024 della Regione Umbria”;
- la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 10 del 20.11.2023, con la quale è stato adottato, ai sensi dell’art. 18 bis della legge regionale n. 1/2018 e dell’art. 11 del Regolamento di Organizzazione, il Bilancio di previsione 2024-2026 di ARPAL Umbria;
- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 1 del 25 gennaio 2024 “Approvazione degli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria per l’anno 2024 ai sensi dell’art. 18 bis, comma 4, della legge regionale n. 1/2018”;
- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 3 del 25 gennaio 2024, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell’Agenzia, con un’apposita sezione dedicata alla performance della stessa;

Dato atto che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO l’allegato A) dello stesso, contenente la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 2 del 25 gennaio 2024, di attribuzione al Direttore degli obiettivi di performance per il 2024;

Dato atto altresì che con D.G.R. n. 63 del 31.01.2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAL Umbria 2024-2026 ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) e d), della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1;

Considerato che, in attuazione del Ciclo della performance sopra descritto, ai sensi del vigente SMVP, il Direttore attribuisce gli obiettivi ai dirigenti con l'indicazione delle adeguate risorse umane, finanziarie e strumentali e con i pertinenti indicatori di risultato, mediante l'approvazione di apposito *Allegato operativo* al PIAO, contenente le relative schede obiettivo dei patti di servizio formalizzati, dando il via al processo di definizione a cascata degli obiettivi di performance per le posizioni organizzative e per il personale appartenente alle categorie professionali del Comparto;

Ritenuto, pertanto, di adottare la presente Determinazione ai fini della formalizzazione degli obiettivi di performance Anno 2024 assegnati ai dirigenti di ARPAL Umbria, come condivisi con gli interessati, attraverso l'approvazione del sopra richiamato *Allegato operativo* al PIAO 2024-2026, come riportato nell'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

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 la definizione e l'assegnazione degli obiettivi di performance Anno 2024 ai dirigenti di ARPAL Umbria attraverso l'approvazione dell'apposito *Allegato operativo anno 2024* al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'Agenzia, contenente le schede obiettivo dei relativi patti di servizio sottoscritti dai dirigenti interessati, come riportato nell'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di precisare che gli obiettivi sono stati condivisi e definiti con i dirigenti interessati, mediante la sottoscrizione dei relativi patti di servizio, 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 vigenti CC.CC.NN.LL e CC.CC.II. dell'Area Funzioni locali;
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;
5. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 e 12 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., 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 08/02/2024

L'Istruttore
- Fabrizio Ponti

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

Perugia lì 08/02/2024

Si attesta la regolarità tecnica e amministrativa
Il Dirigente competente
Francesco Siciliano

Parere apposto ai sensi dell' art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione digitale

Perugia lì 08/02/2024

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 2024
al Piano Integrato di Attività e Organizzazione di ARPAL Umbria 2024-2026



Anno 2024

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%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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	70
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Completamento della sezione amministrazione trasparente per la parte di competenza del personale e inserimento della modulistica relativa alla gestione delle risorse umane nell'area intranet di ARPAL Umbria nell'ottica della massima accessibilità e trasparenza.	100		Entro il 31 dicembre 2024	Entro il 31 dicembre 2024 pari al 100%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2024-2026			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Divulgazione del Codice di Comportamento riscontrabile da riunione di struttura o da altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori (una riunione e/o una iniziativa)	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Perugia, 07/02/2024

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026 per la parte afferente al rafforzamento dell'organico.			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Espletamento della prova scritta e dell'eventuale prova preselettiva	100		Entro il 31 luglio 2024	Entro il 31 luglio 2024 pari al 100% Entro il 30 settembre 2024 pari al 70% Entro il 31 ottobre 2024 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026 per la parte afferente ai percorsi di progressioni tra le aree previste dal CCNL 19-21.			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Elaborazione proposta di regolamento per le progressioni tra le aree previste dal CCNL Funzioni locali 2019/2021	100		Proposta di regolamento	Entro il 31 agosto 2024 pari al 100% Entro il 30 settembre 2024 pari al 70% Entro il 31 ottobre 2024 pari al 50%		

SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 3		Piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego (CPI)			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Proposta di aggiornamento e riprogrammazione del Piano di potenziamento dei CPI, in relazione alle risorse assegnate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali anche a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Implementazione del Piano con particolare riferimento, per quanto di competenza dell’Agenzia all’attuazione delle disposizioni di cui alla DGR 1384 del 21/12/2023 (sedi CPI Perugia e Terni)	100		Entro il 31 dicembre 2024	Entro il 31 dicembre 2024 pari al 100%		

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 4		Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Revisione della proposta di regolamento di contabilità di ARPAL Umbria, sulla base delle osservazioni formulate dal Collegio dei revisori dei conti	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro il 30 novembre 2024 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2024 pari al 80%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"**SERVIZIO: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio****PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

Perugia, 07/02/2024

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

Anno 2024

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%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	80%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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	
Supporto per l'elaborazione delle graduatorie delle istanze ex art. 16 e L. 68/99. Fornitura di apposito strumento agli uffici competenti.	100		Realizzazione funzionalità per articolo 16 entro il 30 aprile 2024 Realizzazione funzionalità per l 68/99 entro 30 settembre 2024	Entro le date stabilite pari al 100% Con 30 gg di ritardo pari al 70% Con 60 gg di ritardo pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2024-2026			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Divulgazione del Codice di Comportamento riscontrabile da riunione di struttura o da altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori (una riunione e/o una iniziativa)	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro**IL DIRIGENTE**
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione dei sistemi informativi e della strategia di comunicazione.			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attività di collaudo delle funzionalità del SIL per l'invio degli adempimenti obbligatori delle imprese del territorio e successivi adempimenti anche ai fini del termine della sussidiarietà del MLPS	100		Entro il 30 giugno 2024	Entro il 30 giugno 2024 pari al 100% Oltre il 30 giugno pari al 70%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego Implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale dei CPI			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Creazione del dominio di rete autonomo per le sedi di ARPAL Umbria in collaborazione con Puntozero s.c. a r.l.	50		Entro il 30 settembre 2024	Entro il 30 settembre pari al 100% Oltre il 30 settembre pari al 70%		
Migrazione dati su nuovo dominio	50		Migrazione entro il 31 dicembre 2024	Entro il 31 dicembre 2024 pari al 100%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione interna dell'Agenzia.			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Sviluppo nella rete intranet delle funzionalità necessarie per l'espletamento delle procedure di elezione del CUG.	70		Entro il 31 marzo 2024	Entro il 31 marzo 2024 pari al 100% Oltre il 31 marzo 2023 pari al 50%		
Creazione di una apposita sezione nella rete intranet dedicata al CUG e conseguente alimentazione.	30		Entro il 30 giugno 2024	Entro il 30 giugno 2024 pari al 100% Oltre il 30 giugno 2023 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		Potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia per mezzo stampa			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attività di informazione a mezzo stampa relativa ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione con particolare riferimento al programma GOL.	100		Almeno 10 pubblicazioni a mezzo stampa nell'anno	Almeno 10 pubblicazioni pari al 100% Meno di 10 pubblicazioni pari al 70%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
*F.to Paola Nicastro***IL DIRIGENTE**
F.to Paolo Sereni

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"**SERVIZIO: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione****PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
*F.to Paola Nicastro***IL DIRIGENTE**
F.to Paolo Sereni

Anno 2024

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

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

Dirigente: Graziano Pagliarini – *ad interim*

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

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

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

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato			Peso Obiettivo	70
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Implementazione del sistema di certificazione e validazione delle competenze. Proposta per la sperimentazione di un nuovo modello del diritto/dovere nel quadro della riforma nazionale sull’Istruzione e Formazione professionale in corso. Riduzione del mismatch, allineamento tra domanda e offerta di lavoro implementazione di un nuovo Catalogo regionale dell’offerta formativa sulla base della sperimentazione del Catalogo GOL.	100		Entro il 31 dicembre 2024	Entro il 31 dicembre 2024 pari al 100%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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. 2		Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2024-2026			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Divulgazione del Codice di Comportamento riscontrabile da riunione di struttura o da altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori (una riunione e/o una iniziativa)	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Perugia, 07/02/2024

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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		Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato. Sistema produttivo delle imprese			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Interventi di politiche attive del lavoro anche attraverso l'incentivazione dell'occupazione e formazione mirata alla domanda espressa dal sistema economico regionale anche a valere sul PR FSE Plus 2021-2027 in ottica di integrazione dei programmi (GOL e PR FSE Plus 2021-2027).	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro il 30 novembre 2024 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2024 pari al 70%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		PNRR GOL - Attuazione del programma relativa alle risorse assegnate con decreto interministeriale n. 9 del 5 novembre 2021			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Caricamento dei dati sul sistema REGIS.	40		Caricamento completo dei dati su REGIS relativi all'avanzamento della spesa (impegni e liquidazioni al 25 giugno)	Entro il 30 giugno 2024 pari al 100% Entro il 31 luglio 2024 pari al 70%		
Completamento attività di controllo e pagamento	60		Pagamento di almeno il 90% delle DDR presentate	Entro il 30 novembre 2024 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2024 pari al 70%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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. 3		Chiusura del Programma operativo regionale POR Umbria FSE 2014/2020			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Chiusura del POR FSE 2014/2020. Ricognizione generale dei progetti conclusi e allineamento del SIRU con i dati contabili.	100		Entro il 31 marzo 2024	Entro il 31 marzo 2024 pari al 100%		
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		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 - Attuazione misure previste dalla D.G.R. 1023 del 4/10/23			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Elaborazione delle proposte di atti previsti dal prospetto delle misure attuative della D.G.R. 1023 del 4/10/23	100		Proposte di determinazioni direttoriali di almeno 4 misure	Entro il 30 giugno 2024 pari al 100% Entro il 31 luglio 2024 pari al 70%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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 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

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Graziano Pagliarini



Anno 2024

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%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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>	80%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Attuazione misure su rischi corruttivi e trasparenza – PIAO 2024-2026			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Divulgazione degli Codice di comportamento riscontrabile da riunioni di struttura o da altre iniziative ovi risulti il livello di partecipazione degli operatori (una riunione e/o iniziativa)	100		Entro il 30.11. 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 giorni di ritardo pari al 70% Con 30 giorni di ritardo pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		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	
Promozione dei servizi per il lavoro nell'ambito di almeno n. 3 eventi pubblici specialistici di settore	100		Entro il 31.12. 2024	Entro il 31.12.2024 pari al 100% Oltre pari a 0%		

Perugia, 07/02/2024

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Presa in carico nell'ambito del Percorso 5 di GOL dei lavoratori cassaintegrati destinatari di politiche attive			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Presa in carico ed avvio ai percorsi di politiche attive, entro il 31.12.2024, dei lavoratori cassaintegrati destinatari di PAL relativi a tutti i verbali sottoscritti dalle parti alla data del 30.09.2024	65		Entro il 31.12.2024	Entro il 31.12.2024 pari al 100% Oltre pari a 0%		
Monitoraggio ed esiti delle attività svolte nell'ambito del Percorso 5	35		Report annuale	Entro il 31.12.2024 pari al 100% Oltre pari a 0%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Rafforzamento dei servizi alle imprese e all'utenza nell'ambito della legge 68/99			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione di un servizio on line per la pubblicazione delle richieste aziendali e delle candidature dell'utenza	100		Esiti occupazionali di almeno il 20% rispetto alle vacancy messe a disposizione dalle aziende obbligate	Entro il 31.12.2024 pari al 100% Oltre pari a 0%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****SERVIZIO: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali**

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Rete integrata dei servizi e delle politiche attive a sostegno dell'inclusione			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Costruzione di un percorso integrato per la presa in carico multidisciplinare degli utenti GOL assegnatari del cluster 4	100		Proposta di un modello di servizio	Entro il 30.04.2024 pari al 100% Entro il 31.05.2024 pari al 70% Oltre pari a 0%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro pubblico. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio della domanda di lavoro mediata dai Centri per l'Impiego a supporto dell'implementazione del nuovo Catalogo dell'offerta formativa GOL e relativa reportistica	100		Report semestrali	1° Report entro il 31.07.2024 pari al 100% Oltre pari a 0% 2° Report entro il 31.12.2024 pari al 100% Oltre pari a 0%		

Perugia, 07/02/2024

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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”**PERFORMANCE INDIVIDUALE****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 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

Perugia, 07/02/2024

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

Anno 2024

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

Dirigente: Francesco Siciliano

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

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Francesco Siciliano

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	80%

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Francesco Siciliano

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. A2 “Obiettivi operativi trasversali”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l’Impiego e delle Politiche attive del lavoro			Peso Obiettivo	70
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio periodico del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l’Impiego e delle Politiche attive del lavoro - Predisposizione e trasmissione reportistica alla Direzione	100		Entro il 30 aprile 2024 Entro il 31 luglio 2024 Entro il 31 ottobre 2024	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		
Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 2		Attuazione misure su Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2024-2026			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Divulgazione del Codice di Comportamento riscontrabile da riunione di struttura o da altre iniziative ove risulti il livello di partecipazione degli operatori (una riunione e/o una iniziativa)	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Francesco Siciliano

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 “Obiettivi operativi individuali”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 1		Piano integrato delle attività (PIAO) 2025/2027 in raccordo con la Direzione e i Servizi di ARPAL Umbria			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Predisposizione bozza struttura del documento, avvio richieste istruttorie ai Servizi e formulazione contributi di competenza relativi al PIAO 2025-2027	100		Entro il 31.12.2024	Entro la data stabilita pari al 100%		

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 2		Gestione del Ciclo della Performance			Peso Obiettivo	15
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Predisposizione della bozza di Relazione Annuale della Performance	100		Entro il 15 aprile 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - 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	15
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Predisposizione bozza di Relazione Annuale delle Attività	100		Entro il 30 giugno 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 4		Costituzione e attivazione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAL Umbria			Peso Obiettivo	15
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Completamento procedure per l’istituzione e l’attivazione del CUG	100		Entro il 30 aprile 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B1 “Obiettivi operativi individuali”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 5			Supporto al RPTC nelle attività di monitoraggio, vigilanza e controllo sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione		Peso Obiettivo	15
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PIAO 2024-2026 all’Allegato B trasmissione reportistica al RPCT	60		Entro il 31 luglio 2024 (Monitoraggio intermedio) Entro 31 dicembre 2024 (Monitoraggio finale)	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		
Aggiornamento Procedure Whistleblowing ai sensi del D.lgs. n. 24 del 10.03.2023	40		Entro 30 giugno 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 6			Regolamentazione e aggiornamento Repertorio dei procedimenti amministrativi di ARPAL Umbria		Peso Obiettivo	15
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Predisposizione bozza Regolamento in materia di procedimento amministrativo e relativo Repertorio dei procedimenti con i contributi pervenuti dai Servizi di ARPAL Umbria	100		Entro il 30 novembre 2024	Entro la data stabilita pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%		

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Francesco Siciliano

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2024 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

SERVIZIO: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

Perugia, 07/02/2024

IL DIRETTORE
F.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
F.to Francesco Siciliano