



DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

N. 969 DEL 02/08/2022

OGGETTO: Attuazione del ciclo della performance - Formalizzazione degli obiettivi per il 2022 dei dirigenti di Arpal Umbria

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

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

Vista la legge regionale n.1 del 14 febbraio 2018 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro" e s.m.i.;

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

Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 c. 3 della legge 1/2018 l'Agenzia si avvale dell'OIV di

diretta collaborazione della Giunta Regionale e che, ai fini della valutazione delle performance, nelle more della definizione di appositi regolamentazione dell'Agenzia, si fa riferimento alla corrispondente disciplina in vigore per la Giunta regionale;

Richiamato, in particolare l'art. 19 della LR n. 1/2018 che al comma 5. stabilisce che:

- *“Il Direttore è responsabile della realizzazione degli obiettivi dell'Arpal Umbria in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione e a tal fine annualmente predispone apposita relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Il Direttore esercita, altresì, i poteri di direzione e controllo interno dell'Arpal Umbria stessa.”*

Richiamate le seguenti deliberazioni della Giunta Regionale del 13/10/2021:

-n.956 avente ad oggetto “Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria.

Determinazioni in merito alla nomina del Presidente, ai sensi dell'articolo 18 della legge regionale 1/2018.”;

-n.957 avente ad oggetto “Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria.

Determinazioni in merito alla nomina di due componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 18-bis della legge regionale 1/2018.”;

-n.958 avente ad oggetto “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.”;

Preso atto del Decreto della Presidente della Giunta Regionale n.43 del 27/10/2021 con il quale è stato nominato il Direttore di Arpal Umbria nella persona dell'Avv. Paola Nicastro;

Ricordato l'articolo 13 della l.r. 11/2021 che stabilisce tra l'altro responsabilità e 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”;

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, altresì, la deliberazione della Giunta Regionale n. 351 del 13 aprile 2022 “Legge Regionale 14 febbraio 2018 n. 1 art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria.”.

Vista la determinazione direttoriale n. 704 del 01.06.2022 con la quale si dispone la revisione degli assetti organizzativi di secondo livello attraverso l'individuazione delle strutture e relative declaratorie;

Considerato che i dirigenti Arpal sono stati titolari dei seguenti Servizi nel corso del 2022:

- Dott. Adriano Bei al Servizio “Offerta Integrata delle misure di apprendimento” dal 01.01.2022 fino al 30.04.2022 e al Servizio “Programmazione e monitoraggio attività generali” dal 01.05.2022;
- Dott. Graziano Pagliarini al Servizio “Bilancio e Risorse Finanziarie, Organizzazione e Risorse Umane e Strumentali” dal 01.01.2022 fino al 30.04.2022 e al Servizio “Bilancio e Ragioneria, risorse umane e Patrimonio” dal 01.05.2022. Interim del Servizio Sistemi informativi, Infrastrutture digitali e comunicazione dal 01.04.2022 fino al 31.07.2022;
- Dott. Paolo Sereni al Servizio “Offerta politiche e servizi territoriali - Terni” con interim al Servizio “Politiche integrate del Lavoro” dal 01.01.2022 fino al 30.04.2022 e al Servizio “Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali” dal 01.05.2022 fino al 31.07.2022, al Servizio Sistemi informativi, Infrastrutture digitali e comunicazione dal 01.08.2022;
- Dott. Riccardo Pompili al Servizio “Offerta politiche e servizi territoriali - Perugia” dal 01.01.2022 fino al 30.04.2022 e al Servizio “Servizi per il lavoro e ammortizzatori

sociali” dal 01.05.2022 con interim, a decorrere dal 01.08.2022, del Servizio “Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali”;

Ritenuto che tali modifiche organizzative saranno oggetto di valutazione per ciascuno dei periodi di attribuzione di responsabilità ai singoli dirigenti;

Considerato che gli obiettivi del Direttore sono stati attribuiti nella seduta del Consiglio di amministrazione n. 2/2022 del 31.01.2022 di ARPAL;

Valutato, ai sensi del SMVP in vigore, di sottoscrivere i patti di dirigenziali esclusivamente in riferimento all’incarico di più recente attribuzione e che gli obiettivi assegnati ai dirigenti per il 2022 sono esplicitati nell’Allegato A), parte integrante e sostanziale della presente determinazione e sono stati condivisi con gli interessati;

Considerato, pertanto, che gli obiettivi strategici devono essere dettagliati in obiettivi gestionali annuali che il Direttore attribuisce ai dirigenti con l’indicazione delle adeguate risorse umane, finanziarie e strumentali e con i relativi indicatori di risultato e che i dirigenti, a loro volta definiscono gli obiettivi operativi da perseguire da parte dei responsabili di Sezione e di tutto il personale assegnato;

Verificata l’integrazione del “ciclo della performance” con gli altri cicli di programmazione dell’Agenzia, perseguita in termini di piena coerenza tra il Piano, la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica, oltre che nel contenuto degli obiettivi rappresentati nei patti di servizio allegati;

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 fissazione e l’assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale del 2022, secondo le modalità in premessa, in capo ai dirigenti di ARPAL Umbria secondo quanto riportato nell’allegato A), parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
2. di precisare che gli obiettivi sono stati definiti stante il quadro delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alle strutture e che verrà valutato successivamente il grado di raggiungimento degli stessi, anche ai fini della corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dai contratti sottoscritti e dai rispettivi CCNL e secondo il sistema di valutazione generale in vigore per la Regione Umbria;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento ai Dirigenti Arpal;
4. di dichiarare che l’atto è immediatamente efficace.

Perugia lì 02/08/2022

L'Istruttore

- Franca Sponticcia

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

Perugia lì 02/08/2022

Si attesta la regolarità tecnica e amministrativa

Il Dirigente competente

Dr. Graziano Pagliarini

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

Perugia lì 02/08/2022

Il Direttore
Avv. Paola Nicastro

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, art. 21 comma 2

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Perugia, 01/08/2022

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

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

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria.			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Proposta di Regolamento di contabilità di ARPAL Umbria.	100		Entro il 30 settembre 2022	Entro il 30 settembre 2022 pari al 100% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 70% Entro il 30 novembre 2022 pari al 50%		

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

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Graziano Pagliarini

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

Dirigente: Graziano Pagliarini

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

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

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

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

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Perugia, 01/08/2022

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l’impiego. Rafforzamento di organici.			Peso Obiettivo	100
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Elaborazione degli atti organizzativi necessari per l’espletamento delle procedure concorsuali: pubblicazione dei bandi, costituzione delle commissioni di concorso, organizzazione della (eventuale) fase di preselezione, individuazione delle sedi o strumenti per lo svolgimento da remoto..	100		Entro il 30 giugno 2022	Entro il 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 30 luglio 2022 pari al 70% Entro il 31 ottobre 2022 pari al 50%		

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Piano di rafforzamento amministrativo dei centri per l'impiego Adeguamento della dotazione informatica.			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Analisi dei fabbisogni e svolgimento delle procedure per l'acquisizione dell'hardware e del software per il personale reclutato con il piano straordinario di potenziamento.	100		Entro il 31 ottobre 2022	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%		
Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Assessment del Sistema Informativo Lavoro (SIL)			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Completamento delle fasi di verifica e avvio dell'attività di implementazione del sistema	100		Entro il 31 ottobre 2022	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%		

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 3		Adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell’Agenzia			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Proposta per l’adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione dell’Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale.	100		Entro il 31 ottobre 2022	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari al 70% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 50%		

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Paolo Sereni

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni

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

Servizio: Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione**Dirigente:** Paolo Sereni

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

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

PATTO DI SERVIZIO
Anno 2022

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

Dirigente: Riccardo Pompili

Perugia, 01/08/2022

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

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 Arpal	80%

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

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	100
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Avvio delle attività per la costruzione del sistema di certificazione delle competenze e implementazione della sperimentazione.	75		Entro il 31 dicembre 2022	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	
Contributo allo Studio e analisi della normativa regionale sulla leFP ed eventuale proposta di modifica del sistema della formazione iniziale	25		Entro il 31 dicembre 2022	Entro il 31 dicembre 2022 pari al 100%	

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

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

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.1	Implementazione del sistema di certificazione delle competenze			Peso obiettivo	20
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Revisione della disciplina regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), denominata CERTUM e sua implementazione	70		Approvazione avviso pubblico relativo alla titolazione degli enti	Entro il 15 dicembre 2022 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2022 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2022 pari al 0%	
Proposta di revisione del CURA nell'ottica degli obiettivi di occupazione e occupabilità e di semplificazione delle procedure per l'inserimento, la valutazione e la gestione dei corsi	30		Proposta di un atto di revisione/gestione del CURA	entro il 15 dicembre 2022 pari al 100% entro il 31 dicembre 2022 pari al 80% Oltre il 31 dicembre 2022 pari al 0%	

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

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

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato-Attuazione del programma GOL e altre PAL			Peso obiettivo	30
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Avvio del Programma GOL	50		Predisposizione delle procedure ad evidenza pubblica per l'acquisizione di manifestazioni di interesse da parte degli enti erogatori dei percorsi di Upskilling e Reskilling e istruttoria domande	Entro il 31 agosto 2022 pari al 100% Entro il 30 settembre 2022 pari all' 80% Oltre il 30 settembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	
Gestione del programma GOL: Attivazione dei percorsi di Upskilling e Reskilling	30		Attività propedeutiche all'avvio degli interventi formativi destinati all'aggiornamento e alla riqualificazione dei destinatari di GOL	Entro il 31 ottobre 2022 pari al 100% Entro il 30 novembre 2022 pari all' 80% Oltre il 30 novembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	
Gestione attività avviso ReWork	20		Attribuzione della II trince di finanziamento agli enti che hanno raggiunto il target previsto dall'avviso	Entro il 30.09.2022 pari al 100% Entro il 31.10.2022 pari al 70% Oltre il 31.10.2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****Servizio: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali**

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.3	Contrasto alla dispersione scolastica e formativa			Peso obiettivo	20
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Attivazione dei percorsi per il diritto-dovere di istruzione e formazione	70		Predisposizione dell'avviso per la realizzazione de percorsi per il diritto-dovere di istruzione e formazione	Entro 30 giugno 2022 pari al 100% Entro il 15 luglio 2022 pari all' 80% Oltre il 15 luglio 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	
Gestione dei percorsi formativi per minori nel Centro di Formazione di Terni, Narni e Orvieto	30		Operazioni propedeutiche all'attivazione dei corsi di diritto-dovere nelle sedi del cfp: stipula delle convenzioni con gli organismi formativi per la realizzazione dei corsi	Entro 15 ottobre 2022 pari al 100% Entro 15 novembre 2022 pari al 80% oltre 15 novembre 2022 pari al 50% Oltre il 31 dicembre 2022 pari allo 0%	

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.4	Avanzamento della spesa del POR FSE			Peso obiettivo	20
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Controlli delle domande di rimborso ai fini dell'attestazione della spesa dei progetti finanziati con il POR FSE	70		Controlli di DDR nell'anno per un valore almeno pari a euro 10.000.000,00	Almeno €10.000.000,00 pari al 100% Almeno €8.000.000,00 pari al 80% Meno di €8.000.000,00 pari al 50% Meno di €6.000.000,00 pari allo 0%	
Controlli in loco	30		Almeno 200 nell'anno	Almeno 200 pari al 100% Tra 199 e 150 pari al 70% Tra 149 e 100 pari al 50% Meno di 100 pari a 0%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.5	Contribuire al contrasto di fenomeni corruttivi			Peso obiettivo	10
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Valutazione/trattamento del rischio corruttivo	100		Valutazione/trattamento del rischio corruttivo per almeno un processo di competenza del servizio	Almeno un processo pari al 100% Nessun processo pari al 0%	

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili

Performance individuale "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	5
		ha capacità di delega e di negoziazione	5
		sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Comunicazione	8	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	3
		sa ascoltare e sa farsi ascoltare	3
		sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazioni favorevoli alla discussione a tutti i livelli	2
Orientamento strategico	9	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	3
		riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale	3
		analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati	3
Orientamento alla valutazione <i>Peso Minimo 30 – Obbligatorio</i>	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 (<i>obbligatorio peso minimo 10</i>)	10
Innovazione e cambiamento	10	promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3

Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Valorizzazione e gestione del personale	10	motiva e coinvolge il personale	3
		promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di <i>problem solving</i>	10	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	4
		ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3
Capacità relazionali	8	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	3
		sa orientare l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell'utenza	3
		ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni	2

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Riccardo Pompili



PATTO DI SERVIZIO

Anno 2022

Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Dirigente: Riccardo Pompili

Perugia, 01/08/2022

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 2022 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"
Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

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 Arpal.	80%

Il Direttore
f.to Paola Nicastro

Il Dirigente
f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali**

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo operativo trasversale n.1	Declinazione su base regionale dei LEP nazionali dei servizi per il lavoro			Peso obiettivo	100
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Definizione degli standard regionali dei servizi per il lavoro	100		Formulazione proposta di atto amministrativo entro il 15.12.2022	Entro il 15.12.2022 pari al 100% Entro il 31.12.2022 pari al 70% Oltre il 31.12.2022 pari allo 0%%	

Il Direttore

f.to Paola Nicastro

Il Dirigente

f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"
Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	Gestione del Programma Nazionale GOL.			Peso obiettivo	35
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Erogazione del Servizio di assessment ad almeno n. 3840 destinatari del Programma	100		Erogazione del Servizio di assessment ad almeno n. 3840 destinatari del Programma entro il 31.12.2022	Entro il 31.12.2022 pari al 100% Oltre il 31.01.2022 pari al 0%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Tirocini extracurricolari per cittadini stranieri residenti in paesi extra U.E. Recepimento linee guida approvate in sede di Conferenza Permanente tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano			Peso obiettivo	25
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Predisposizione della proposta di atto deliberative di Giunta Regionale finalizzata al recepimento delle linee guida nazionali e all'approvazione delle disposizioni regionali in materia	50		Entro il 15 maggio 2022	Entro il 15 maggio pari al 100% Entro il 30 maggio pari al 70% Entro il 15 giugno pari al 50%	
Predisposizione della proposta di atto direttoriale finalizzata all'approvazione delle indicazioni operative e relativa modulistica	50		Entro il 30 giugno 2022	Entro il 30 giugno pari al 100% Entro il 10 luglio pari al 70% Entro il 20 luglio pari al 50%	

Il Direttore
f.to Paola Nicastro

Il Dirigente
f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. B1 "Obiettivi operativi individuali"
Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.3	Gestione del Programma Nazionale GOL. Definizione dei rapporti con le APL regionali ai sensi dell'art. 16, comma 3 bis, della Legge Regionale n. 1/2018 e ss.mm.ii.			Peso obiettivo	20
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Predisposizione dello schema di convenzione con le APL regionali per l'erogazione dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma	100		Predisposizione schema di convenzione entro il 31.07.2022	Entro il 31.07.2022 pari al 100% Entro il 20.08.2022 pari al 70% Entro il 10.09.2022 pari al 50%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.4	Gestione degli ammortizzatori sociali			Peso obiettivo	20
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Supporto giuridico-amministrativo alle associazioni datoriali e sindacali per la definizione degli accordi di esame congiunto (CIGS) e per l'espletamento della fase amministrativa delle procedure di licenziamento collettivo (L. 223/91)	100		Partecipazione al 100% dei tavoli di competenza ex art. 24 D.Lgs. n. 148/2015 e L. n. 223/1991 e redazione di report trimestrali sulle attività svolte	Entro il 30.11.2022 pari al 100% Oltre il 30.11.2022 pari a 0%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.5	Contribuire al contrasto dei fenomeni corruttivi			Peso obiettivo	10
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Valutazione/trattamento del rischio corruttivo	100		Valutazione/trattamento del rischio corruttivo per almeno un processo di competenza del Servizio	100% un processo 0% nessun processo	

Il Direttore
f.to Paola Nicastro

Il Dirigente
f.to Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2022 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"
Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla situazione	5
		ha capacità di delega e di negoziazione	5
		sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Orientamento alla valutazione <i>Peso Minimo 30 – Obbligatorio</i>	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 (<i>obbligatorio peso minimo 10</i>)	10
Innovazione e cambiamento	10	promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3
Valorizzazione e gestione del personale	10	motiva e coinvolge il personale	3
		promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di problem solving	10	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	4
		ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3

Il Direttore
f.to Paola Nicastro

Il Dirigente
f.to Riccardo Pompili



Anno 2022

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Programmazione e monitoraggio attività generali

Dirigente: Adriano Bei

Perugia, 01/08/2022

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Adriano Bei

Dirigente: Adriano Bei

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego.			Peso Obiettivo	100
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Monitoraggio periodico del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego.	100		Entro il 30/9/2022 e il 31/10/2022	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70 % Con 30 gg di ritardo pari al 50%		

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Redazione del Piano integrato delle attività (PIAO) in raccordo con la Direzione e i Servizi di Arpal			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Predisposizione bozza di PIAO e disciplinare POLA	100		Entro 30 agosto 2022	Entro 30 agosto 2022 pari al 100% Entro 15 settembre 2022 pari al 70% Entro 31 settembre 2022 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Gestione e monitoraggio del ciclo di performance (in raccordo con il Servizio 1)</i>			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output		Note
Monitoraggio del ciclo della performance 2022	100		Entro il 30/09/2022 e il 31/12/2022	Entro le date stabilite pari al 100% Con 15 gg tot di ritardo pari al 70 % Con 30 gg tot di ritardo pari al 50%		

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

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

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Adriano Bei

SERVIZIO: Programmazione e monitoraggio attività generali

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

IL DIRETTORE
f.to Paola Nicastro

IL DIRIGENTE
f.to Adriano Bei