



Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance  
2020-2022  
Allegato 1 – Obiettivi strategici e Obiettivi  
operativi



## Sommario

Premessa .....	2
1. Aree strategiche e obiettivi strategici .....	3
Area 1 - Efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini .....	6
1.1. Migliorare la rendicontazione esterna .....	6
1.2. Migliorare l'efficienza amministrativa .....	9
Area 2 - Il benessere dei cittadini: i diritti fondamentali della persona .....	13
2.1. Favorire l'occupazione.....	13
2. Obiettivi Operativi.....	16
Obiettivo operativo “ <i>Promozione di maggiori livelli di Trasparenza</i> ” .....	17
Obiettivo operativo “ <i>Potenziamento delle attività a supporto della Direzione Generale</i> ” .....	19
Obiettivo operativo “ <i>Sviluppo delle Risorse Umane attraverso un'azione formativa in materia di ciclo gestione performance e prevenzione della corruzione e trasparenza</i> ” .....	21
Obiettivo operativo “ <i>Implementazione dei controlli in sede di riaccertamento ordinario dei residui e in sede di controllo amministrativo-contabile</i> ” .....	24
Obiettivo operativo “ <i>Aggiornamento regolamento interno in materia di servizi e forniture alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti</i> ” .....	27
Obiettivo operativo “ <i>Monitoraggio procedure e tempi di rendicontazione (Progetti Uffici Giudiziari, il MIUR – Ufficio Scolastico Regionale della Calabria, Mibac)</i> ” .....	29
Obiettivo operativo “ <i>Aggiornamento ricognitivo del personale in posizione di dipendenza – collaborazione</i> ” .....	32
Obiettivo operativo “ <i>La Digitalizzazione dei Flussi documentali</i> ” .....	34
Obiettivo operativo “ <i>Potenziamento attività di assistenza tecnica</i> ” .....	36



## Premessa

Ai sensi dell'art. 7 del regolamento SViMaP gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della Performance si dividono in:

- a) Strategici che sono direttamente derivati dagli indirizzi di governo di Azienda Calabria Lavoro e sono chiaramente esplicitati nel Piano della Performance della Regione Calabria e nel Programma Pluriennale delle Attività a corredo del bilancio preventivo annuale e pluriennale;
- b) Operativi che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali devono portare a risultati misurabili ed essere espressione di variabili influenzabili dai soggetti preposti alla gestione. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Di seguito vengono riportate le schede degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi. Le schede sono state compilate in base ad un formato standard che include le informazioni e i dati utili ad individuare il perimetro dell'obiettivo.

### 1. Aree strategiche e obiettivi strategici

Le aree strategiche di operatività, nonché gli obiettivi strategici ad esse collegate e rilevanti ai fini della Performance generale di ente, sono state individuate in coerenza con quanto indicato nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" della Regione Calabria (Regolamento 6 febbraio 2014, n.1) e dal Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, quale dipartimento regionale vigilante su Azienda Calabria Lavoro, nonché sulla base della *mission* di Azienda Calabria Lavoro e della Delibera d'Indirizzo Regionale n. 624 del 20 dicembre 2019 che ne definisce indicazioni specifiche

Gli obiettivi sono il frutto di una approfondita valutazione sia delle caratteristiche ed esigenze del contesto esterno in cui opera l'Ente sia delle volontà e capacità reali della struttura di svolgere un ruolo da protagonista attivo con gli stakeholder che operano nel mondo delle politiche per il lavoro.

Per tali ragioni, sono stati parzialmente confermati gli obiettivi strategici già individuati nel precedente Piano, al fine di consentirne il conseguimento in un orizzonte temporale adeguato rispetto alla loro rilevanza.

Nello specifico sono state individuate due aree strategiche e quattro obiettivi strategici con i relativi indicatori d'impatto come riportato nella tabella che segue.



Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatori d'impatto
Area 1 – Efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini	1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	Grado di trasparenza dell'Amministrazione
	1.2 – Migliorare l'efficienza amministrativa	Migliorare l'indice di tempestività dei pagamenti  Migliorare il Livello attuazione misure anticorruzione
Area 2 - Il benessere dei cittadini: i diritti fondamentali della persona	2.1 – Favorire l'occupazione	Riduzione del tasso NEET ( <i>Individui che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno un impiego, né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività assimilabili</i> )

Ad ogni obiettivo strategico è collegato uno o più obiettivi operativi afferenti le Aree che compongono la struttura organizzativa di Azienda. Pertanto, la valutazione della dirigenza, dei responsabili di Area, dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale, si incentrerà e sul grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Nella tabella che segue si evidenziano le Aree che concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici

Obiettivi strategici	Segreteria di Direzione	Affari Generali	Bilancio e ragioneria	Economato e gare	sviluppo del lavoro e delle Politiche regionali	Occupazione e Politiche del lavoro e dello sviluppo	Gestione attività Leggi	Sistemi informativi	Gestione progetti comunitari
1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2 – Migliorare l'efficienza amministrativa	X	X	X				X	X	X
2.1 – Favorire l'occupazione					X				



Di seguito, per ciascuna Area strategica sono riportate le schede degli **obiettivi strategici** che contengono le seguenti informazioni:

- titolo;
- breve descrizione dell'obiettivo strategico;
- i riferimenti ai documenti programmatici di riferimento;
- risorse finanziarie;
- il sistema di misurazione degli indicatori d'impatto con indicazione del numeratore e denominatore, del peso, della fonte (sia in termini di struttura responsabile della rilevazione che di database/applicativo di riferimento), della modalità di acquisizione, del valore iniziale e dei target da raggiungere nel triennio;
- gli ambiti di misurazione (ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) cui ciascun obiettivo concorre<sup>1</sup>;
- le Aree che attraverso lo sforzo gestionale, concorrono al raggiungimento dell'obiettivo

---

**1** *Ambiti di misurazione ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. :*

1. *Attuazione di politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
2. *Attuazione dei piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
3. *Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
4. *Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali della capacità di attuazione dei piani e programmi;*
5. *Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e di collaborazione*
6. *Efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*
7. *Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati*
8. *Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*



## Area 1 - Efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini

### 1.1. Migliorare la rendicontazione esterna

<b>Descrizione</b>	La rendicontazione esterna ( <i>accountability</i> ) è lo strumento attraverso il quale l'Ente si impegna a rendere partecipi gli <i>stakeholder</i> delle scelte effettuate, delle attività intraprese, degli impegni assunti e dei risultati ottenuti. Azienda Calabria Lavoro, attraverso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, punta a migliorare il rapporto di fiducia con i cittadini e gli <i>stakeholder</i> esterni. Rendicontazione e pubblicazione sono elementi fondamentali per affermare il principio di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni. Tale principio è inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle P.A. e costituisce altresì un elemento fondamentale di valutazione della <i>performance</i> e degli obiettivi prefissati raggiunti
<b>Documenti di riferimento</b>	PTPCT 2020-2022 - D.P.C.M. del 22 settembre 2014
<b>Indicatori d'impatto</b>	L'indicatore misura il Grado di trasparenza dell'Amministrazione ed è definito in termini di grado di <i>compliance</i> , completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs 33/2013, modificato ulteriormente dal d.lgs. 97/2016. L'indicatore viene calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento (Unità di misura: %).  Si specifica che per i due indicatori d'impatto, il valore iniziale non è disponibile (N.D.) in quanto i dati riferiti al 2019 sono in corso di rendicontazione.

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2020	Target 2021	Target 2022
--------	------------	--------------	-------	--------------------------	-----------------	----------	-----------------	-------------	-------------	-------------



Grado Trasparenza dell'Amministrazione	punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione	punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento	Interna	Attestazioni OIV	%	50	n.d.	100	100	100
<b>Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009</b>										Peso (%)
Grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi										25,00
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione										25,00
Ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi										25,00
Sviluppo delle relazioni con gli stakeholder										25,00
<b>Aree Coinvolte</b>										
Segreteria di Direzione										



Affari Generali
Bilancio e Ragioneria
Economato e Gare
Occupazione e Politiche del lavoro e dello sviluppo
Gestione attività Leggi regionali
Gestione Progetti Comunitari
Sistemi Informativi



## 1.2. Migliorare l'efficienza amministrativa

<b>Descrizione</b>	L'efficienza amministrativa può essere migliorata attraverso l'integrazione dei diversi sistemi informativi, anche in un'ottica più ampia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Questo consentirebbe, tra l'altro, di rendere il rispetto della tempistica dei procedimenti una normale condizione di funzionamento delle strutture amministrative e, di conseguenza garantire la salvaguardia degli equilibri di bilancio.
<b>Documenti di riferimento</b>	PTPCT 2020-2022
<b>Indicatori d'impatto</b>	<p>Il primo indicatore riguarda la necessità di assicurare il rispetto delle scadenze previste dalle vigenti disposizioni in materia di tempi di pagamento, migliorando gradualmente il valore dell'indicatore di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni, definito in termini di ritardo medio di pagamento ponderato in base all'importo delle fatture. Il D.P.C.M. del 22 settembre 2014 ha definito le modalità di calcolo e di pubblicazione del predetto indicatore annuale e, dal 2015, dell'indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti. La normativa di riferimento prevede un ritardo massimo di 30 giorni, salvo diverso accordo con i fornitori, per effettuare i pagamenti. La riduzione progressiva dei tempi medi di pagamento sino al raggiungimento del completo abbattimento del ritardo dei pagamenti, qualifica in senso migliorativo l'azione dell'Ente e ne determina un miglioramento della reputazione esterna, anche nei confronti degli operatori che forniscono beni e servizi all'Amministrazione. Il rispetto delle scadenze è dunque un fattore di cruciale importanza per il buon funzionamento dell'economia regionale e rientra nel rispetto delle direttive europee in materia di pagamenti dei debiti commerciali, su cui la Commissione Europea effettua un puntuale e rigoroso controllo.</p> <p>Il valore iniziale rappresenta l'indice di tempestività dei pagamenti di Azienda Calabria Lavoro per l'annualità 2019, ed è stato pari a 36 giorni (calcolo effettuato con formula del MEF).</p> <p>L'indicatore risulta performante con valori uguali o inferiori al target di riferimento.</p> <p>Il secondo indicatore richiama gli adempimenti inerenti l'attuazione del P.T.P.C.T. il quale Piano individua all'interno della singola organizzazione le aree soggette a maggior rischio di corruzione e le misure organizzative più idonee a prevenire o contenere detto rischio. Attraverso il P.T.P.C.T. l'Amministrazione analizza il contesto esterno e interno per</p>



ricavare informazioni sulle principali fonti di rischio corruttivo; effettua una mappatura dei propri processi e procedimenti, così da individuare le aree esposte a maggior rischio; individua misure organizzative specifiche per ciascun processo/procedimento idonee a prevenire i fenomeni corruttivi; adotta sistemi di monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel medesimo Piano.

L' indicatore scelto vuole rilevare lo stato di attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano.

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Tempestività dei pagamenti	Somma dell'importo di ciascuna fattura o richiesta di pagamento di contenuto equivalente pagata moltiplicato per la differenza, in giorni effettivi, tra la data di pagamento della fattura ai fornitori e la data di scadenza	Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	Esterna	Sito istituzionale Azienda Calabria Lavoro (Sezione "Amministrazione trasparente")	GG	50	n.d.	30	25	20



Livello attuazione misure anticorruzione	Misure di prevenzione della corruzione attuate	Misure di prevenzione della corruzione previste da P.T.P.C.T.	Esterna	R. P.C.T.	%	100	n.d.	100	100	100
<b>Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009</b>										<b>Peso (%)</b>
Grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi										25,00
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione										25,00
Qualità e qualità delle prestazioni erogate										25,00
Attuazione di Piani e Programmi										25,00
<b>Aree Coinvolte</b>										
Segreteria di direzione										
Affari Generali										
Bilancio e Ragioneria										
Gestione attività leggi regionali										
Gestione Progetti Comunitari										
Sistemi Informativi										



## Area 2 - Il benessere dei cittadini: i diritti fondamentali della persona

### 2.1. Favorire l'occupazione

<b>Descrizione</b>	Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei giovani, delle donne, dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, anche attraverso la modernizzazione e la riforma del mercato del lavoro. Migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi per il lavoro
<b>Documenti di riferimento</b>	POR 2014-2020, D.L. 76/13, Fondi SIE, PON IOG;
<b>Indicatori d'impatto</b>	<p>Durante il lungo periodo di crisi economica, la Regione Calabria è risultata essere quella più colpita in termini di perdite di posti di lavoro. Per far fronte a questa emorragia, il governo regionale ha predisposto il Piano d'Azione Occupazione ed Inclusione che intende canalizzare le risorse a valere sul POR Calabria 2014-2020 e sul PAC (Piano di azione e coesione) verso la creazione di posti di lavoro. Il Piano si articola in diverse tipologie di interventi: inclusione attiva a sostegno delle persone escluse dal lavoro, con particolare attenzione alle donne; lo sblocco dei posti di lavoro della PA; l'incentivo di iniziative di imprenditorialità ed innovazione.</p> <p>I giovani sono la categoria più colpita dalla crisi economica degli ultimi anni, sensibilmente vulnerabili per la condizione di incompiuta transizione verso un normale stato di indipendenza economica e di posizionamento attivo nella società. In tale quadro, l'inadeguatezza di specifiche competenze tecniche e professionali rappresenta un ulteriore impedimento per l'ingresso nel mondo lavorativo che genera, a sua volta, un processo involutivo di demotivazione individuale, soprattutto in aree svantaggiate del Mezzogiorno. La proliferazione di questa categoria di inoccupati deriva dall'incontro di diversi fattori, quali: la bassa percentuale di laureati che trovano lavoro, il record di abbandoni scolastici, il lavoro sommerso. La Regione intende promuovere politiche attive di inserimento nel mondo del lavoro attraverso fasi progressive di</p>



apprendimento in grado di incrementare le competenze specifiche richieste dall'attuale mercato, costruendo, insieme al mondo dell'impresa, una nuova opportunità per i giovani e per il futuro del territorio calabrese. In linea con quanto premesso, l'indicatore fornisce indicazioni degli individui che non sono interessati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno un impiego né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività assimilabili (NEET).

I target sono stati determinati tenuto conto del valore iniziale, rilevato al 2018, dall'ISTAT Archivio 16777 (Ind. 408).

<https://www.istat.it/it/archivio/16777>, e prevedendo una riduzione nel tempo.

L'attività risulta performante se il risultato è uguale o inferiore al target di riferimento.

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2020	Target 2021	Target 2022
Riduzione del tasso NEET (Individui che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno impiego, né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività)	Giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso regolare di istruzione/formazione	Totale della popolazione nella classe di età corrispondente	Esterna	ISTAT Archivio 16777 (ind. 408)	%	100	36,20	34,20	33,20	32,20



assimilabili)										
<b>Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009</b>										<b>Peso (%)</b>
Attuazione delle politiche legate alle esigenze della collettività										25,00
Attuazione di Piani e Programmi										25,00
Qualità e quantità delle prestazioni erogate										25,00
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità										25,00
<b>Aree Coinvolte</b>										
Occupazione e Politiche del lavoro e dello sviluppo										



## 2. Obiettivi Operativi

La performance di ciascuna Area è misurata esclusivamente dagli obiettivi operativi assegnati a ciascun ufficio.

Gli obiettivi operativi hanno durata annuale, sono attinenti alle attività di gestione dell'ente e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, sono associati agli obiettivi strategici così come delineati e descritti nel precedente paragrafo e sono funzionali al raggiungimento degli stessi

Gli obiettivi operativi di performance sono stati costruiti tenendo conto di tre caratteristiche essenziali:

1. Riferibilità ad un periodo temporale annuale;
2. Rilevanza rispetto ai compiti istituzionali del settore di assegnazione e agli obiettivi strategici di riferimento;
3. Misurazione attraverso indicatori che siano collocabili in una delle seguenti dimensioni, individuate tra gli ambiti di misurazione previsti dal regolamento di misurazione e valutazione della performance.

Il presente piano riporta, per ciascun obiettivo operativo:

- titolo;
- breve descrizione dell'obiettivo e analisi di coerenza con l'obiettivo strategico;
- peso rispetto all'obiettivo strategico;
- risorse finanziarie e umane assegnate, nonché del responsabile gestionale;
- il sistema di misurazione degli indicatori con indicazione del numeratore e denominatore, unità di misura, del peso, della fonte (sia in termini di struttura responsabile della rilevazione che di database/applicativo di riferimento), della modalità di acquisizione, del valore iniziale e dei target da raggiungere nell'anno di riferimento;
- gli ambiti di misurazione (ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) cui ciascun obiettivo concorre.



**Obiettivo operativo "Promozione di maggiori livelli di Trasparenza"**

Unità Organizzative	
Tutte le Aree	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Promozione di maggiori livelli di Trasparenza
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	L'obiettivo operativo si prefigge di aumentare i livelli di trasparenza dell'Amministrazione attraverso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione degli atti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Inoltre, tale obiettivo è strettamente connesso all'attuazione delle misure previste dal "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" 2020-2022 adottato dall'Ente.
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	Tale obiettivo è coerente con l'obiettivo strategico 1.1 "Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza" in quanto attraverso l'accurata e puntuale pubblicazione degli atti inciderà positivamente sul punteggio complessivo della "Griglia di rilevazione" che sarà compilata dall'OIV.
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	Attraverso la stesura di Report semestrali a cura dei Responsabili di Area, ciascuno per le attività di pertinenza previste nel PTPC 2020-2020, è chiamato a relazionare al R.P.C.T. che, a sua volta, avrà gli elementi a riscontro sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione.
<b>Peso rispetto all'O.S.(%)</b>	50
<b>Risorse Finanziarie</b>	Non sono previste risorse aggiuntive
Risorse Umane	



Tutti i Responsabili e i dipendenti delle Aree									
Sistema di misura									
<u>Azioni</u>									
Peso (%) 0,00									
Fasi	Attività					Data Inizio Prevista	Data Fine Prevista		
<u>Risultati (Indicatori)</u>									
Peso (%) 100,00									
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target			
						31 Mar.	30 Gio.	30 Set.	31 Dic.
Garantire l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione come previsto dalla normativa	Invio a cura del Responsabile dell'Area al R.P.C.T di report semestrali sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione come previsto dalla normativa	N	0,0	6	Protocollo/PEC R.P.C.T	0,00	1	0,00	2



**Obiettivo operativo “Migliorare l’efficienza delle attività di coordinamento tra le aree organizzative”**

Unità Organizzative	
Area Segreteria di Direzione	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Potenziamento delle attività a supporto della Direzione Generale
<b>Descrizione dell’obiettivo operativo</b>	L’obiettivo operativo individuato consiste nel garantire supporto alle attività delle diverse aree organizzative in cui si articola Azienda Calabria Lavoro, attraverso strumenti quali, ad esempio, la gestione della posta elettronica e l’aggiornamento del sito istituzionale, assicurando una maggiore efficacia dell’azione amministrativa dell’Ente. Pertanto, l’Area di Segreteria di Direzione si occuperà di facilitare la comunicazione interna ed esterna all’Ente, coinvolgendo le aree suddette.
<b>Analisi di coerenza con l’obiettivo strategico</b>	L’obiettivo risulta coerente con quello strategico 1.2 “Migliorare l’efficienza amministrativa”, con particolare riferimento al grado di gestione organizzativa dell’Ente.
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	L’indicatore rileva il tasso di partecipazione delle Aree alle iniziative di miglioramento dei servizi e delle prestazioni dell’Ente. L’Area di Segreteria di Direzione si propone di convocare quadrimestrale gli uffici istituzionalizzati nel funzionigramma dell’Ente, al fine di monitorare l’andamento delle aree stesse evidenziando le potenzialità, le criticità ed, eventualmente, le possibili soluzioni da porre in essere. A corredo di tale attività, verrà redatto un report da trasmettere alla Struttura della Direzione, contenente le risultanze emerse durante gli incontri. Il numeratore indica il numero di rappresentanti degli uffici che partecipano agli incontri. Il denominatore indica il numero di rappresentanti degli uffici competenti per materia e, dunque, convocati alle iniziative effettuate



	nell'anno.		
<b>Peso rispetto all'P.O.S.(%)</b>	16,67		
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	NO		
<b>Risorse Finanziarie</b>	Non sono previste risorse finanziarie		
<b>Risorse Umane</b>			
BELMONTE ANTONIO Categoria (B) CARACCILO SIMONA Categoria (D) GALLETTI NICOLA Categoria (B) RAPPOCCIOLO PASQUALE Categoria (D)			
<b>Sistema di misura</b>			
Azioni			
Peso 50 (%)			
<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>	<b>Data inizio prevista</b>	<b>Data fine prevista</b>
<b>Iniziale</b>	Trasmissione report 1° semestre	01.02.2020	30.06.2020
<b>Conclusiva</b>	Trasmissione report 2° semestre	01.07.2020	31.12.2020
<b>Risultati</b> (Indicatori) Peso 70(%)			
<b>Titolo</b>	<b>Numeratore/Denominatore</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>Val. Iniz.</b>
			<b>Ambito di misurazione</b>
			<b>Fonte</b>
			<b>Target</b>
			31 dic.



Tasso di coinvolgimento alle iniziative di raccordo e riconciliazione tra i vari uffici	N. di rappresentanti degli uffici che partecipano alle iniziative organizzative / N. dei rappresentanti degli uffici convocati alle iniziative organizzative effettuate nell'anno	%	-	1	PEC o protocollo	100
---	---	---	---	---	------------------	-----

**Obiettivo operativo "Sviluppo delle Risorse Umane attraverso un'azione formativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza"**

Unità Organizzative Area Affari Generali	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Sviluppo delle Risorse Umane attraverso un'azione formativa in materia di ciclo gestione performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	<p>Con il presente obiettivo operativo si intende attivare un piano formativo per il miglioramento delle competenze del personale interno all'Ente anche in materia di ciclo di gestione della performance e di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>La Legge 190/2012 e l'ANAC impongono obblighi di formazione mirata in materia di Anticorruzione e Trasparenza ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.</p> <p>Tale formazione deve avere carattere specifico, al fine di formare tali soggetti in relazione alle specificità che caratterizzano il loro lavoro, ovvero alle diverse casistiche di esposizione ai rischi di corruzione e, di conseguenza, alle specifiche misure di prevenzione da porre in atto.</p> <p><b>Strettamente correlato alla materia dell'anticorruzione e della trasparenza è la gestione del ciclo della performance.</b> Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ha, di fatto, introdotto il concetto di performance nella P.A, indicando le fasi in cui si articola il ciclo della performance, nonché i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Il fine è quello di migliorare gli standard qualitativi ed economici dei servizi erogati dalle P.A tramite la valorizzazione dei risultati. Pertanto, la formazione rappresenterebbe in questo</p>

20



	caso il mezzo attraverso il quale potenziare le attitudini e le capacità dei dipendenti, incidendo positivamente sulla performance e individuale e di conseguenza su quella organizzativa.		
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	Il presente obiettivo è coerente con l'obiettivo strategico 1.2. "Migliorare l'efficienza amministrativa"		
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	L'indicatore considera quale finalità quella di promuovere, sostenere e formare gli uffici per un tempestivo aggiornamento legislativo e normativo anche in materia di anticorruzione, trasparenza dell'attività amministrativa e ciclo delle performance e di misurare la partecipazione attiva del personale alle iniziative di formazione al fine di migliorare le modalità di svolgimento delle attività di competenza della propria area, di ampliare e approfondire le proprie conoscenze tecnico – professionali e incrementare il livello di soddisfazione dell'utenza.		
<b>Peso rispetto all'O.S.(%)</b>	16,67		
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	L'obiettivo viene riproposto in quanto la formazione è una componente fondamentale in ambito lavorativo ed è uno strumento che deve essere utilizzato in modo costante e continuo al fine di garantire un accrescimento delle competenze del personale, anche alla luce dei continui mutamenti normativi derivanti da obblighi di legge.		
<b>Risorse Finanziarie</b>	Definite dalle spese istituzionali e dalle spese di gestione dell'Ente		
<b>Risorse Umane</b>			
AMADDEO CATERINA Categoria (C) BONACCORSO GIOVANNI Categoria (D) FEDELE DONATELLA Categoria (D) OLLIO DOMENICO Categoria (D) MAZZEO COSIMO ANTONIO Categoria (D) TASSONE CINZIA Categoria (C) ZIMBATO GIOVANNA Categoria (D)			
<b>Sistema di misura</b>			
Azioni			
Peso (%)			
<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>	<b>Data inizio prevista</b>	<b>Data fine prevista</b>
<b>Risultati</b>			
<b>(Indicatori) Peso (%)100</b>			



Titolo	Numeratore/ Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Peso indicatore	Ambito Misuraz.	Fonte	Target
							31 dic.
Capacità di spesa per attività di formazione	Spesa Liquidata/Totale impegnato per attività di formazione	%	0	30	1	Decreti Liquidazione	100
Partecipazione al corso di Formazione	Numero personale discenti/ Numero di iscritti	%	0	70	1	N° protocolli degli Attestati di partecipazione	100



**Obiettivo operativo "Implementazione dei controlli in sede di riaccertamento ordinario dei residui e in sede di controllo amministrativo-contabile"**

Unità Organizzative Area Bilancio e ragioneria	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Implementazione dei controlli in sede di riaccertamento ordinario dei residui e in sede di controllo amministrativo-contabile
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	L'applicazione dei principi contabili introdotti con il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 rende necessario effettuare un attento controllo in sede di riaccertamento ordinario dei residui, come rilevato anche dalla magistratura contabile. Da un lato, per le risorse autonome, è necessario verificare la tempistica di esigibilità degli impegni, dall'altro, per le risorse di natura vincolata, è necessario che persista, anche a seguito delle operazioni di riaccertamento ordinario dei residui, il collegamento contabile ed informativo fra gli impegni di spesa e le relative operazioni in entrata. Entrambe le verifiche dovranno essere precedute da una attività istruttoria effettuata sulla base della documentazione inviata dalle singole aree
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	La legge 24 dicembre 2013, n. 243 introduce il conseguimento del pareggio del bilancio per gli enti locali e le regioni ovvero del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali. La corretta crono programmazione dell'esigibilità degli impegni e il collegamento dell'impegno di spesa con il relativo accertamento su capitoli a destinazione vincolata, favoriscono la corretta attuazione del pareggio di bilancio pertanto il presente obiettivo è coerente con l'obiettivo strategico 1.2. "migliorare l'efficienza amministrativa".
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	Gli indicatori prescelti costituiscono strumenti idonei a misurare il corretto adempimento delle operazioni di verifica in quanto facenti riferimento ai controlli di competenza dell'Area in merito alle richieste di differimento degli impegni ricevute dai competenti centri di spesa ed alla coerenza giuridico-contabile delle stesse. Il risultato di tale verifica confluisce nel decreto di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2019 che viene sottoposto al vaglio del Dipartimento Vigilante.
<b>Peso rispetto all'O.S. (%)</b>	20
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	L'obiettivo viene riproposto al fine di garantire e mantenere l'efficienza e la trasparenza

23



		dell'area Bilancio e Ragioneria, tenuto conto anche del numero esiguo di personale a supporto di detto ufficio.					
<b>Risorse Finanziarie</b>		Il presente obiettivo sarà realizzato tramite le risorse interne, senza ulteriori spese.					
<b>Risorse Umane</b>							
LATELLA ELENA MARIA Categoria (D)							
<b>Sistema di misura</b>							
Azioni							
Peso 30 (%)							
<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>	<b>Data inizio prevista</b>		<b>Data fine prevista</b>			
Operativa	Predisposizione di una relazione annuale sulle problematiche riscontrate e sulle azioni da porre in essere per la risoluzione delle stesse	01/02/2020		31/12/2020			
<b>Risultati</b>							
(Indicatori) Peso 70 (%)							
<b>Titolo</b>	<b>Numeratore/Denominatore</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>Val. Iniz.</b>	<b>Peso Indicatore</b>	<b>Ambito Misuraz.</b>	<b>Fonte</b>	<b>Target</b>
							<b>31 dic.</b>
Verifica della differibilità degli impegni assunti	n. Verifiche in sede di riaccertamento ordinario dei residui della differibilità di impegni assunti su capitoli di parte corrente relativi a risorse autonome/ n. Proposte di differimento di impegni assunti su capitoli di parte corrente relativi a risorse autonome	%	0	50	2	COEC	100
Verifica della corrispondenza tra impegni e accertamenti	n. Verifiche della corrispondenza tra impegni ed accertamenti a seguito di riaccertamento ordinario dei	%	0	50	2	COEC	100

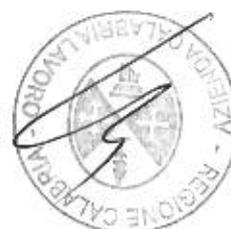


	residui/n. Impegni per i quali viene differita l'esigibilità in sede di riaccertamento ordinario dei residui						
--	--	--	--	--	--	--	--



**Obiettivo operativo “Aggiornamento regolamento interno in materia di servizi e forniture alla luce dell’entrata in vigore del nuovo codice degli appalti”**

Unità Organizzativa Area Economato e gare	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Aggiornamento regolamento interno in materia di servizi e forniture alla luce dell’entrata in vigore del nuovo codice degli appalti
<b>Descrizione dell’obiettivo operativo</b>	A seguito delle ultime modifiche al codice degli Appalti Pubblici e Concessioni apportate con il D.L. n. 32/2019 c.d. Decreto Sblocca Cantieri si rende necessario che l’ente si attivi per adattare la regolamentazione interna in materia di servizi e forniture alle novità introdotte dal legislatore. L’obiettivo si concretizza nella preventiva attività di studio e ricerca e nel successivo aggiornamento del regolamento interno per l’acquisizione di forniture , di beni e servizi in economia così da recepire le modalità introdotte dal D.L. n. 32/2019 c.d. Decreto Sblocca Cantieri.
<b>Analisi di coerenza con l’obiettivo strategico</b>	Il presente obiettivo è coerente con l’obiettivo strategico 1.1. “Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza”, atteso che l’aggiornamento del regolamento interno in materia di servizi e forniture è condizione necessaria affinché l’Ente si adegui alle novità introdotte dal legislatore.
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	Gli indicatori prescelti costituiscono strumenti idonei a misurare il corretto adempimento delle operazioni di aggiornamento del regolamento interno. L’aspetto performante deriva dal fatto che trattasi di materia complessa e articolata che richiede un aggiornamento continuo ed un’attenzione particolare a novità che, se non osservate, potrebbero essere fonte di contenzioso.
<b>Peso rispetto all’O.S. (%)</b>	50
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	NO
<b>Risorse Finanziarie</b>	Non sono previste risorse finanziarie
<b>Risorse Umane</b>	
BUGGE ANTONELLA Categoria (D) CAMPAGNA STEFANIA Categoria (D)	
<b>Sistema di misura</b>	

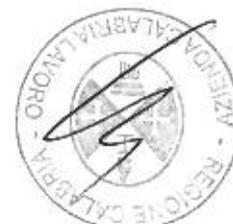


Azioni						
Peso (%)						
Fasi	Attività	Data inizio prevista		Data fine prevista		
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Adeguamento normativo in materia di servizi e forniture	Aggiornamento degli articoli del regolamento interno alla luce delle novità apportate dal Codice dei Contratti Pubblici e dal Decreto Sblocca Cantieri.	On/Off	0	1	Decreti dirigenziali ACL	100



**Obiettivo operativo "Tirocinanti avviati ai percorsi formativi presso gli Uffici Giudiziari, il MIUR – Ufficio Scolastico Regionale della Calabria, il Ministero dei Beni e delle attività Culturali e del Turismo per la Calabria"**

Unità Organizzativa	
Area Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Monitoraggio procedure e tempi di rendicontazione (Progetti Uffici Giudiziari, il MIUR – Ufficio Scolastico Regionale della Calabria, Mibac)
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	<p>Con decreto n. 12552 del 15/11/2017 del Dirigente Generale del Dipartimento LFPS è stata affidata ad ACL l'attività relativa all'erogazione dell'indennità di presenza in favore dei 600 tirocinanti avviati ai percorsi formativi, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria ed il MIUR – Ufficio scolastico Regionale della Calabria - Protocollo di Accordo rep. N. 788 del 30 giugno 2016 e, in data 30 novembre 2017, è stata sottoscritta, dal Dirigente Generale del detto Dipartimento e dal Commissario di Azienda, la relativa Convenzione, repertoriata al n. 1985;</p> <p>Con decreto n. 12552 del 15/11/2017 del Dirigente Generale del Dipartimento LFPS sono state affidate ad ACL le procedure relative alla corresponsione delle indennità di presenza in favore dei 627 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli istituti MIBACT Calabria e, in data 30 novembre 2017, è stata sottoscritta, dal Dirigente Generale del detto Dipartimento e dal Commissario di Azienda, la relativa Convenzione, repertoriata al n. 1986;</p> <p>Con Decreto n. 12552 del 15/11/2017 del Dirigente Generale del Dipartimento LFPS è stata affidata ad ACL l'attività relativa all'erogazione dell'indennità di presenza in favore dei 1.000 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli uffici giudiziari, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria con le Corti di Appello e Procure Generali della Calabria, la Magistratura Amministrativa Contabile e le istituzioni assimilate - Protocollo rep. n. 24 dell'11</p>



	gennaio 2016 e, in data 30 novembre 2017, è stata sottoscritta, dal Dirigente Generale del detto Dipartimento e dal Commissario di Azienda, la relativa Convenzione, repertoriata al n. 1984;
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico 2.1 "Favorire l'occupazione"
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	I progetti che vedono coinvolta l'area "Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo" si articolano in tre fasi: una fase Preliminare di Avviamento che consiste nel numero di tirocinanti avviati attraverso C.O., una fase Operativa di Gestione che si esplica nel recepimento dei report mensili dei singoli tirocinanti, l'istruttoria e i relativi pagamenti, e una fase di Rendicontazione. Quest'ultima può essere suddivisa in Rendicontazioni intermedie e Rendicontazione finale delle spese erogate da ACL per i tre progetti (Miur, Mibac, Giustizia).L'indicatore scelto è teso a monitorare i tempi di Rendicontazione del Progetto, al fine di ottimizzare le procedure interne ad Azienda e renderle funzionali in sede di Rendicontazione finale del progetto medesimo. L'intento è quello di produrre un aggiornamento puntuale e scadenzato della rendicontazione, apportando eventuali interventi correttivi in caso di criticità. Ciò consentirà allo stesso tempo al Dipartimento Lavoro di produrre la documentazione richiesta per la certificazione della spesa trattandosi di fondi SIE, riducendo i tempi di rendicontazione, e ad ACL di migliorare qualitativamente le proprie procedure interne. L'attività di monitoraggio si esplicherà nella redazione di report trimestrali che saranno inviati alla Direzione Generale di ACL entro i primi 10 giorni del mese successivo alla scadenza del quadrimestre.
<b>Peso rispetto all'O.S. (%)</b>	100
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	NO
<b>Risorse Finanziarie</b>	Risorse presenti sui capitoli 2401024801-2401024901-240102501 del bilancio di previsione 2020, in considerazione delle convenzioni di affidamento Rep. nn. 1984-1985-1986/2017
<b>Risorse Umane</b>	



MARINO GIUSEPPE Categoria (D) RAPPOCCIOLO PASQUALE Categoria (D) TRANFO GIOVANNI Categoria (D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%)						
Fasi	Attività		Data inizio prevista			Data fine prevista
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Monitoraggio procedure e tempi di rendicontazione (Mibact, Giustizia, Miur)	N. report di rendicontazione interna prodotti ed inviati nei termini	N	0	3	Protocollo interno	3



**Obiettivo operativo "Predisposizione degli atti volti alla valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile"**

<b>Unità Organizzative</b>	
<b>Area Gestione attività leggi regionali</b>	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Aggiornamento ricognitivo del personale in posizione di dipendenza – collaborazione.
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	L'obiettivo mira ad effettuare una ricognizione analitica del personale in forza ad Azienda Calabria Lavoro nonché la relativa quantificazione dello stesso in utilizzo presso altri Enti. Lo scopo primario è quello di consentire il completamento della documentazione amministrativa anche ai fini dell' inquadramento previdenziale. Ulteriore intento è quello di valutare e valorizzare le potenzialità dei collaboratori, acquisite nella specifica esperienza lavorativa, attraverso la predisposizione di un report delle singole posizioni contrattuali
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	L'obiettivo operativo è coerente con l'obiettivo strategico 1.2 " Migliorare l'efficienza amministrativa" in quanto la valorizzazione qualitativa del personale con contratto di lavoro flessibile ancora in essere presso ACL aumenta la capacità costante di rendimento dei soggetti interessati nell'ottica del miglioramento del benessere organizzativo.
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	L' indicatore scelto consente di analizzare i diversi attori-chiave che operano in un determinato contesto e che sono interessati da un progetto o/o programma, mettendone in luce potenzialità e fattori critici attraverso la redazione di report semestrali contenenti un'analisi degli esiti di <i>placement</i> delle politiche regionali e della gestione del personale in posizione di dipendenza – collaborazione.  I report verranno trasmessi alle OO.SS. ed agli organismi istituzionali interessati.
<b>Peso rispetto all'O.S. (%)</b>	16,67
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	NO
<b>Risorse Finanziarie</b>	Non sono previste risorse finanziarie
<b>Risorse Umane</b>	
BONACCORSO GIOVANNI Categoria (D) SCHIMIZZI CARMELO Categoria (D)	
<b>Sistema di misura</b>	



Azioni							
Peso (%)							
Fasi	Attività	Data inizio prevista			Data fine prevista		
Risultati							
(Indicatori) Peso (%) 100							
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 Giugno	31 Dicembre
Ricognizione analitica del personale in posizione di dipendenza – collaborazione	Predisposizione di 2 relazioni semestrali da trasmettere alla Direzione Generale di ACL	N	0	1	Protocollo e atti interni di ACL	1	2



**Obiettivo operativo "Implementazione delle infrastrutture di rete ed informatica"**

Unità Organizzative	
Area Sistemi informativi	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	La Digitalizzazione dei Flussi documentali
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	<p>Coerentemente con le azioni di trasparenza intraprese dalla Regione Calabria, la realizzazione dell'obiettivo è finalizzata potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, al fine di ridurre in modo graduale l'ausilio del cartaceo.</p> <p>Di fatto, il tema della "dematerializzazione" del procedimento amministrativo, così come disciplinato dal D.lgs. 82/2005, meglio noto come Codice dell'Amministrazione digitale (CAD), ha acquisito notevole importanza, al punto da generare una vera e propria riorganizzazione dell'attività amministrativa attorno al processo di digitalizzazione dei flussi documentali.</p> <p>In linea con il principio della trasparenza dell'azione amministrativa, lo scopo dell'obiettivo consiste nel miglioramento organizzativo della gestione documentale dell'Ente che, non solo renderà più agevole la consultazione degli stessi documenti al personale di ACL, ma produrrà una razionalizzazione in termini di costo del materiale e di tempo. Oggetto di dematerializzazione documentale saranno il sistema di presenze/ assenze, il sistema di ferie/ permessi e gli istituti previdenziali.</p>
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	L'obiettivo risulta coerente con quello strategico 1.2 "Migliorare l'efficienza amministrativa" in quanto mira a potenziare l'efficienza interna dell'Amministrazione, essendo un obiettivo trasversale alle diverse aree, nell'ottica della trasparenza dell'azione amministrativa.
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	L'indicatore scelto consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati. In particolare le attività indicate sono atti essenziali e, soprattutto, propedeutici all'assolvimento dei singoli adempimenti in capo alle diverse Aree di ACL. Nello specifico l'indicatore misurerà le procedura di gestione documentale (presenze/ assenze, ferie/ permessi, istituti previdenziali) integralmente ed esclusivamente dematerializzata.



<b>Peso rispetto all'O.S. (%)</b>		16,67				
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>		NO				
<b>Risorse Finanziarie</b>		Non sono previste risorse finanziarie				
<b>Risorse Umane</b>						
VINCENZO CAVALEA Categoria (C)						
<b>Sistema di misura</b>						
Azioni						
Peso (%) 0						
<b>Fasi</b>	<b>Attività</b>	<b>Data inizio prevista</b>		<b>Data fine prevista</b>		
<b>Risultati</b>						
(Indicatori) Peso (%) 100						
<b>Titolo</b>	<b>Numeratore/Denominatore</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>Val. Iniz.</b>	<b>Ambito di misurazione</b>	<b>Fonte</b>	<b>Target</b>
						<b>31 dic.</b>
Digitalizzazione dei Flussi documentali	N. processi dematerializzati/ n. processi da dematerializzare (3)	%	0	3	Atti interni / Protocollo	100



**Obiettivo operativo "Potenziamento attività di assistenza tecnica"**

<b>Unità Organizzative</b>	
<b>Area Gestione progetti comunitari</b>	
<b>Titolo Obiettivo operativo</b>	Potenziamento attività di assistenza tecnica
<b>Descrizione dell'obiettivo operativo</b>	L'uso efficiente ed efficace delle risorse pubbliche ed il relativo impatto sul territorio dipendono fortemente dalla messa in atto di interventi di assistenza tecnica in grado di valorizzare e rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente. Le risorse umane selezionate da Azienda Calabria Lavoro saranno utilizzate per interventi a sostegno di attività di gestione, monitoraggio, valutazione, informazione/comunicazione e controllo, il cui fine è assicurare una efficace ed efficiente attuazione dei programmi. Azienda Calabria Lavoro fornisce all'Ente regionale supporto nelle attività afferenti la gestione di bandi finanziati con risorse comunitarie, nazionali e regionali. Il fine è quello di migliorare e garantire le attività di programmazione e rendicontazione dei bandi e degli avvisi affidati all'Ente.
<b>Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico</b>	Tale obiettivo si allinea con quello strategico 1.2 "migliorare l'efficienza amministrativa."
<b>Motivazione della scelta degli indicatori</b>	L'indicatore scelto consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso la stipula di convenzioni aventi ad oggetto da una parte le attività gestionali da porre in essere e dall'altra parte l'assistenza e/o l'affiancamento tecnico-giuridico-contabile richiesto.
<b>Peso rispetto all'O.S. (%)</b>	16,65
<b>Presente nel precedente Piano (motivazione)</b>	L'obiettivo viene riproposto al fine di garantire il completamento delle attività di assistenza tecnica coordinate e programmate per la realizzazione degli interventi e delle azioni avviate per lo sviluppo del territorio, stante anche l'incremento delle attività affidate ad ACL.
<b>Risorse Finanziarie</b>	Importi stanziati dai Dipartimenti
<b>Risorse Umane</b>	
AMADDEO CATERINA Categoria (C) BELMONTE ANTONIO Categoria (B) BONACCORSO GIOVANNI Categoria (D) BUGGE' ANTONELLA Categoria (D) CAMPAGNA STEFANIA Categoria (D)	

35



CARACCILO SIMONA Categoria (D)  
 CAVALEA VINCENZO Categoria (C)  
 FEDELE DONATELLA Categoria (D)  
 GALLETTI NICOLA Categoria (B)  
 LAELLA ELENA Categoria (D)  
 MARINO GIUSEPPE Categoria (D)  
 MAZZEO COSIMO ANTONIO Categoria (D)  
 OLLIO DOMENICO Categoria (D)  
 RAPPOCCIOLO PASQUALE Categoria (D)  
 SCHIMIZZI CARMELO Categoria (D)  
 TASSONE CINZIA Categoria (C)  
 TRANFO GIOVANNI Categoria (D)  
 ZIMBATO GIOVANNA Categoria (D)

Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%)						
Fasi	Attività	Data inizio prevista			Data fine prevista	
Risultati (Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Potenziamento Assistenza tecnica	Numero attività di gestione di assistenza tecnica avviate /Numero convenzioni sottoscritte con i dipartimenti regionali	%	0	3	Numero di repertorio delle convenzioni sottoscritte	100



