



Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance 2022-2024

Allegato 1 – Obiettivi strategici e Obiettivi operativi

Sommario

Premessa	3
1. Aree strategiche e obiettivi strategici	3
1.1. Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	6
PTPCT 2022-2024 - D.P.C.M. del 22 settembre 2014	6
1.2. Migliorare l'efficienza amministrativa.....	9
1.3. Mercato del Lavoro e Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego.....	11
2. Obiettivi Operativi.....	14
2.1. Obiettivo operativo "Promozione maggiori livelli di Trasparenza ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013"	14
2.2. Obiettivo operativo "Informatizzazione della sede di lavoro di Via Vittorio Veneto 60 Reggio Calabria"	18
2.3. Obiettivo operativo "Monitoraggio tempi di risposta per la costituzione in giudizio"	20
2.4. Obiettivo operativo "Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria".....	22
2.5. Obiettivo operativo "Miglioramento delle attività connesse all'attuazione dell'assistenza tecnica dei progetti"	24
2.6. Obiettivo operativo "Migliorare la gestione delle procedure di gara e l'esecuzione dei contratti attraverso la creazione di un database".....	26
2.7 Obiettivo operativo "Attuare un sistema di monitoraggio per la piena operatività del lavoro agile" .	28
2.8 Obiettivo operativo "Completamento del ciclo formativo del personale dei Centri per l'Impiego nell'ambito del Piano di rafforzamento"	30

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, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo", quale dipartimento regionale vigilante su Azienda Calabria Lavoro, nonché sulla base della *mission* di Azienda Calabria Lavoro e della Delibera d'Indirizzo Regionale n. 609 del 28 dicembre 2021 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 della volontà e capacità reale 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 individuati tre (3) obiettivi strategici con i relativi indicatori d'impatto come riportato nella tabella che segue.

Obiettivo strategico	Indicatori d'impatto
1. Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	Grado di trasparenza dell'Amministrazione
2. Migliorare l'efficienza amministrativa	Migliorare l'indice di tempestività dei pagamenti
3. Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego	Completamento percorso formativo

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 sul grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

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

Obiettivi strategici	Affari Generali	Gestione Risorse Umane	Appalti e Patrimonio	Bilancio e Contabilità	Sistemi informativi	Politiche per il Lavoro	Progettazione Rendicontazione
1. Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	X	X	X	X	X	X	X
2. Migliorare l'efficienza amministrativa	X	X	X	X			X
3. Rafforzare della base professionale dei Centri per l'impiego						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 concorre¹;
- 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.*

1.1. Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza

Descrizione	<p>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.</p> <p>Azienda Calabria Lavoro, attraverso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione ai sensi del D. Lgs. n. 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</p>
Documenti di riferimento	PTPCT 2022-2024 - D.P.C.M. del 22 settembre 2014
Indicatori d'impatto	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. n. 33/2013, modificato ulteriormente dal D. Lgs. n. 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: %).

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Grado Trasparenza dell'Amministrazione	Punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche	Punteggio massimo conseguibile e secondo le indicazioni di cui alla	Interna	Attestazioni OIV	%	100	n.d.	100	100	100

	effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione	delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento								
Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009										Peso (%)
Grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi										25 ,0 0
Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione										25 ,0 0
Ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi										25 ,0 0
Sviluppo delle relazioni con gli stakeholder										25 ,0 0
Aree Coinvolte										
Affari Generali										
Gestione Risorse Umane										
Acquisizione beni e servizi, Patrimonio										
Bilancio e Contabilità										

Sistemi Informativi
Politiche per il Lavoro
Progettazione e Rendicontazione

2. Migliorare l'efficienza amministrativa

Descrizione	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.
Documenti di riferimento	D.P.C.M. del 22 settembre 2014 e s.m.i.
Indicatori d'impatto	<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 2021, ed è stato pari a 30 giorni (calcolo effettuato con formula del MEF).</p> <p>L'indicatore risulta performante con valori uguali o inferiori al target di riferimento</p>

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Tempestività dei	Somma dell'importo di	Somma degli importi	Esterna	Sito istituzionale e Azienda	GG	50	n.d.	28	25	22

pagamenti	ciascuna fattura o richiesta di pagamento o di contenuto equivalente e pagata moltiplicato per la differenza, in giorni effettivi, tra la data di pagamento della fattura ai fornitori e la data di scadenza	pagati nel periodo di riferimento		Calabria Lavoro (Sezione "Amministrazione trasparente")						
Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009										Peso (%)
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
Aree Coinvolte										
Area Affari Generali										
Area Bilancio e Contabilità										
Area Acquisizione beni e servizi, Patrimonio										
Area Progettazione e Rendicontazione										

1.3. Mercato del Lavoro e Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego

Descrizione	Promuovere l'occupazione sostenibile e la mobilità dei lavoratori attraverso una riorganizzazione dei servizi per il lavoro
Documenti di riferimento	Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019 e ss.mm.ii.
Indicatori d'impatto	<p>Il 3 agosto 2019 è stato pubblicato nella GU il DM 28 giugno n. 74, con cui è stato adottato il “Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro”, a norma dell’articolo 12, comma 3, del DL n. 4/2019, convertito nella L. n. 26/2019. Al riguardo, il successivo decreto ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 59 del 22/05/2020 pubblicato in G.U. in data 06.08.2020 –Anno 161 - Numero 196 apporta delle modifiche al piano di potenziamento dei CPI, di cui all’Allegato A, che costituisce parte integrante del medesimo decreto nonché apporta delle modifiche al DM 28 giugno n. 74/2019. Il Piano segna la conclusione del negoziato tra lo Stato e le Regioni teso a coniugare gli aspetti attuativi del provvedimento in materia di Reddito di Cittadinanza con l’obiettivo prioritario del rafforzamento dei servizi pubblici per l’impiego.</p> <p>Il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 31/0000123 del 4 settembre 2020 individua le modalità e i termini per la trasmissione, da parte delle Regioni, della documentazione necessaria al trasferimento delle risorse, incluse le modalità di predisposizione ed invio dei Piani attuativi regionali di potenziamento dei centri per l’impiego, ai sensi dell’articolo 3, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 28 giugno 2019, n. 74, nonché le modalità e i termini per la presentazione delle relazioni concernenti i flussi finanziari e lo stato di avanzamento delle attività e delle iniziative intraprese in attuazione di quanto previsto dal Piano, come previsto dall’articolo 4 del medesimo decreto ministeriale n. 74, come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 maggio 2020, n. 59. Il Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo ha predisposto il Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro, ai sensi del Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019 e successive modifiche e integrazioni. Il Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro è stato elaborato nel rispetto delle indicazioni del Decreto Segretario Generale n. 31/0000123 del 4 settembre 2020. Il predetto Piano sviluppa e specifica le linee di indirizzo fornite dal Ministero, che hanno origine da quanto sancito dalla Conferenza Stato Regioni nel mese di aprile 2019, quale cornice di riferimento per la messa a punto degli interventi alla luce degli stanziamenti della legge di bilancio 2019 (legge 145/2018, art 1. Comma 258)</p>

che, nel combinato disposto con L.26/2019 - art. 12 prevede l'immissione nei tre anni fino a 11.600 unità di personale e, al contempo, attribuisce risorse per il rafforzamento delle infrastrutture.

Il Piano, tra le sue principali linee di intervento per il potenziamento dei Centri per l'Impiego prevede il rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego: per garantire una congrua dotazione numerica di risorse professionali da destinarsi alle politiche attive e ai servizi per il lavoro, che siano in possesso delle competenze specialistiche idonee per far fronte adeguatamente ai carichi di lavoro tesi a garantire le relative prestazioni, nonché, per i beneficiari di Reddito di Cittadinanza e i lavoratori disoccupati o che si trovano a seguito dell'emergenza COVID, il soddisfacimento dei LEP dovranno tradursi in un supporto personalizzato nel percorso di reinserimento sociale e professionale, garantendo il rispetto delle norme di accesso e di mantenimento del RDC e l'effettivo rispetto dei Patti per il Lavoro e di Inclusione Sociale.

In questo contesto, l'obiettivo consiste nel porre in essere le attività preliminari e propedeutiche all'avvio del ciclo formativo attraverso l'analisi del fabbisogno di tutto il personale dei CPI avvalendosi della somministrazione di questionari che evidenzino lo stato dell'arte sia sulle conoscenze di base, sia sulle conoscenze specialistiche nell'ambito delle articolazioni suddette e, successivamente, avviare e completare il ciclo formativo per almeno il 60% dei soggetti.

Titolo	Numero tore	Denomina tore	Fonte	Modalit à di acquisizi one	Unit à di misu ra	Pe so (%)	Valo re Inizi ale	Tar get 2022	Tar get 2023	Targ et 2024
Completa mento percorso formativo personale CPI	N. soggetti formati con attestazi one	n. soggetti da formare	Pec, Protocol lo Informa tico	Interna	%	10 0	n.d	60%	100 %	100 %
Ambiti di misurazione ex art.8 d.lgs. 150/2009										Peso (%)
Attuazione delle politiche legate alle esigenze della collettività										25,0 0

Attuazione di Piani e Programmi	25,0 0
Qualità e quantità delle prestazioni erogate	25,0 0
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	25,0 0
Aree Coinvolte	
Area Politiche del Lavoro	

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.

2.1. Obiettivo operativo “Promozione maggiori livelli di Trasparenza ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013”

Unità Organizzative
Tutte le Aree

Titolo Obiettivo operativo	Promuovere maggiori livelli di trasparenza ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Al fine del rispetto degli adempimenti di cui al P.T.P.C.T. e di consentire l'attività di vigilanza e monitoraggio, appare fondamentale il tempestivo aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente con le informazioni e i dati previsti dall'art. 13 del D.Lgs. n. 33/2013. L'alimentazione del flusso di dati e informazioni da inserire nella sezione "Amministrazione Trasparente" viene effettuata dal Responsabile della pubblicazione dei dati che recepisce le informazioni dalle singole Aree e presenta criticità sia in termini di flusso di raccolta dei dati da pubblicare e sia in termini di ridondanza delle pubblicazioni. L'obiettivo, pertanto, si prefigge di incrementare i livelli di trasparenza attraverso un aggiornamento del sito dell'Ente con i dati previsti ex 13 del D.Lgs. 33/2013 e incentivare la collaborazione con i responsabili delle singole Aree</p> <p>La finalità dell'obiettivo è quella di investire di una maggiore responsabilità i responsabili della Aree assicurando la collaborazione con il RPCT per l'attuazione degli adempimenti e delle misure inserite nel PTPCT.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico <i>"Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza"</i> prefiggendosi di incrementare i livelli di trasparenza, attuando gli obblighi di pubblicazione previsti dal legislatore, attraverso l'aggiornamento del sito dell'Ente e responsabilizzando i responsabili di Aree. Il miglioramento dei livelli di trasparenza costituisce, come richiesto dalla Legge 190/2012, un obiettivo strategico di ciascun amministrazione ed è uno strumento di prevenzione dei fenomeni corruttivi.
Motivazione della scelta degli indicatori	<p>La legge 6 novembre 2012, n. 190, ha individuato nella trasparenza uno degli strumenti principali di prevenzione della corruzione, tale da costituire misura obbligatoria di contenimento del rischio. In attuazione della delega ivi contenuta, il Governo ha adottato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (c.d. Testo Unico sulla Trasparenza). Il Testo Unico sulla Trasparenza ha ulteriormente sottolineato il concetto di trasparenza intesa come accessibilità totale, evidenziando la finalità di realizzare una amministrazione pubblica aperta e al servizio del cittadino. In tale ottica ha disposto la creazione di una sezione sul sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente", in sostituzione della precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito", articolata in sotto-sezioni corrispondenti a precise tipologie di dati da pubblicare.</p> <p>Il decreto legislativo n. 97/2016 ha novellato il Testo Unico sulla Trasparenza, modificandone il titolo - "Riordino della disciplina riguardante il diritto di</p>

	<p>accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” – e rafforzando il concetto di trasparenza, estendendolo anche ai dati e documenti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, dei quali non sussiste obbligo di pubblicazione. La scelta di intervenire sulla sezione specifica disciplinata dall’art. 13 del DLgs. 33/2013 è riconducibile all’esigenza di realizzare la piena attuazione di una disposizione che non è tra quelle interessate annualmente dal campionamento sulla base del quale l’ANAC richiede annualmente agli organismi di valutazione di effettuare l’attestazione degli obblighi di trasparenza. La scelta è, inoltre riconducibile all’esigenza di intervenire gradualmente con misure organizzative su tutte le sottosezioni di “Amministrazione trasparente”.</p> <p>A tal fine le Aree vengono investite di un maggior livello di responsabilità e dunque i singoli uffici, che dovranno reperire le informazioni e i dati, assicureranno la collaborazione al RPCT per l’attuazione degli adempimenti e delle misure inserite nel PTPCT.</p> <p>L’indicatore prescelto costituisce lo strumento idoneo a misurare l’effettivo contributo, da parte di tutti i responsabili di Aree per il raggiungimento dell’obiettivo operativo.</p> <p>L’indicatore di risultato “Grado di trasparenza dell’amministrazione” sarà calcolato come rapporto tra il numero di sezioni aggiornate del sito ex art.13 D.Lgs 33/2013 (numeratore) e il numero totale delle sezioni da aggiornare ex art. 13 D.Lgs 33/2013 (denominatore).</p> <p>L’art. 13 indica che: “Le pubbliche Amministrazioni pubblicano e aggiornano le informazioni e i dati concernenti la propria organizzazione, corredati dai documenti anche normativi di riferimento...”, individuando un numero di 4 sezioni da aggiornare, di cui soltanto 3 (denominatore) di competenza delle singole Aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’articolazione degli uffici, competenze, nomi dei dirigenti • Dati dell’organizzazione quali l’organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche; • L’elenco dei numeri di telefono, caselle di posta elettronica istituzionali e certificate. <p>Si prevede per il 31 dicembre 2022 di avere un totale aggiornamento delle tre sezioni ex art 13 del D. Lgs. n. 33/2013 da parte di ogni singola Area(target previsto pari al 100%).</p>
<p>Peso rispetto all’O.S.(%)</p>	<p>50</p>

Presente nel presedente Piano	NO									
Risorse Finanziarie	Non sono previste risorse aggiuntive									
Risorse Umane										
Tutti i Responsabili e i dipendenti delle Aree										
Sistema di misura										
<u>Azioni</u>										
Peso (%) 0										
Fasi	Attività							Data Inizio Prevista	Data Fine Prevista	
Risultati (Indicatori)										
Peso (%) 100										
Titolo	Numeratore/Denominatore		Unit à di misura	Va l. Ini z.	Ambito di misurazione	Fonte	Target			
							31 Ma r.	30 Gi u.	30 Set.	31 Dic.
Grado di trasparenza dell'amministrazione	n. di sezioni aggiornate delle singole Aree ex art.13 D.Lgs 33/2013	totale delle sezioni da aggiornare ex art. 13 D.Lgs 33/2013 (4)	%	0.0	6	Protocollo/ PEC R.P.C.T	0,0 0	0,0 0	0,0 0	100

2.2. Obiettivo operativo “Informatizzazione della sede di lavoro di Via Vittorio Veneto 60 Reggio Calabria”

Unità Organizzative	
Area Sistemi informativi	
Titolo Obiettivo operativo	Informatizzazione della sede di lavoro di Via Vittorio Veneto 60 Reggio Calabria
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Nell’anno in corso è in atto la definitiva sostituzione ed integrazione delle PDL di tutti i dipendenti, si è provveduto ad eliminare il Sistema Operativo Windows 7 (che non aveva più assistenza/aggiornamenti da parte di Microsoft con possibili gravi impatti sulla sicurezza) con il passaggio al più nuovo e sicuro Microsoft Windows 10.</p> <p>Tutte le stesse PDL saranno migrate al nuovo Dominio “MERCATOLAVORO” all’interno della rete Lan aziendale, con notevoli impatti di potenziamento e monitoraggio della sicurezza ed aggiornamento delle PDL stesse.</p> <p>Sono stati acquisiti dei nuovi notebook e forniti al personale per lo smart working.</p> <p>Sarà reso disponibile un collegamento diretto tra tutte le PDL utente ed il multifunzione stampante/scanner di rete CANON a noleggio, per consentire a tutti gli utenti di digitalizzare i propri atti e documenti secondo i nuovi standard di formato aperto (come da disposizioni AGID).</p> <p>Saranno potenziati i servizi di posta elettronica PEO e PEC, con una possibile integrazione alle nuove licenze Microsoft 365.</p> <p>DEC nell’ambito del progetto Fastweb SPC (Cloud – Connettività – Sicurezza) in cui è prevista peraltro la riorganizzazione dei servizi documentali interni attraverso il nuovo protocollo informatico e la riorganizzazione dei flussi documentali.</p> <p>DEC nell’ambito del progetto con Engineering di “<i>Innovazione tecnologica per la gestione dei servizi occupazionali e del mondo del lavoro mediante il riuso del sistema informativo</i>”</p>

	<i>lavoro della regione Emilia Romagna SIL-ER e utilizzi del portale di servizi online per il lavoro”; e, il progetto di “Potenziamento infrastrutturale per l’erogazione all’utenza dei servizi per il lavoro”.</i>					
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo è coerente con l’obiettivo strategico <i>Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza</i> in quanto una maggiore informatizzazione dei documenti in entrata e uscita garantisce una maggiore trasparenza per i cittadini nell’accesso agli atti di ACL					
Motivazione della scelta degli indicatori	L’obiettivo sarà perseguito attraverso l’informatizzazione di quante più possibili postazioni (collegamento multifunzione, posta elettronica PEO e PEC, protocollo informatico) di lavoro sul totale delle postazioni attive dei lavoratori.					
Peso rispetto all'O.S.(%)	50					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO					
Risorse Finanziarie						
Risorse Umane						
Sig. Vincenzo Cavalea (categoria C), Sig. Carmelo Schimizzi (categoria C), *Dott.ssa Elisa Pellegrino (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore				Fonte	Target

		Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione		31 dic.
Informatizzazione postazioni di lavoro	N. di postazioni informatizzate/ Totale Postazioni lavorative	%	N.D.			80%

* Supporto diretto all'Azienda dal personale che opera nel Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro

2.3. Obiettivo operativo “Monitoraggio tempi di risposta per la costituzione in giudizio”

Unità Organizzativa	
Area Affari Generali	
Titolo Obiettivo Operativo	Monitoraggio tempi di risposta per la costituzione in giudizio”
Descrizione dell'obiettivo operativo	Il contenzioso dell'ente è gestito dagli Affari Generali, che, in seguito alla produzione di elementi utili e relativa documentazione fornita dalle Aree competenti, ha la possibilità di determinarsi per la costituzione o meno in giudizio. L'Area in seguito alla trasmissione di un ricorso predispone apposite controdeduzioni e fornisce la documentazione da allegare per la costituzione in giudizio. Quindi, l'obiettivo è quello di rispettare la tempistica al fine di ottemperare agli adempimenti consequenziali.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con quello strategico “ <i>Migliorare l'efficienza amministrativa</i> ”, in quanto mira a ridurre i conseguenti impatti negativi sul bilancio derivanti da eventuali ritardi amministrativi o soccombenza giudiziali, interessi, spese legali, sanzioni.
Motivazione della scelta degli indicatori	
Peso rispetto all'O.S. (%)	20
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO
Risorse Finanziarie	
Risorse Umane	

Dott.ssa Giovanna Zimbato (categoria D), Avv. Stefania Campagna, Sig.ra Caterina Amaddeo (categoria C), Dott.ssa Cinzia Tassone (categoria C)

Sistema di misura

Azioni

Peso (%) 0

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.
Evasione atti introduttivi di giudizi e/o altri provvedimenti a carico degli “Affari Generali” nei tempi previsti dalla norma.	N. provvedimenti evasi nei termini di legge per l’esercizio della difesa giudiziale /(diviso) N. di adempimenti di competenza degli “Affari Generali”	%	N.D.		Protocollo, Atti Giudiziali	80

2.4. Obiettivo operativo “Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria”

Unità Organizzativa	
Area Bilancio e contabilità	
Titolo Obiettivo operativo	Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'obiettivo operativo si prefigge di consentire una corretta circolarizzazione dei rapporti credito/debito con la Regione Calabria e la successiva corretta gestione delle procedure di riaccertamento dei residui, prodromica rispetto alla approvazione del rendiconto di gestione.</p> <p>Richiede un confronto con il Dipartimento vigilante e il Dipartimento Bilancio, al fine di riconciliare le posizioni debitorie della Regione nei confronti di Azienda e di consentire alla Regione di elaborare correttamente il bilancio consolidato con i propri enti ed organismi strumentali.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico “ <i>Migliorare l'efficienza amministrativa</i> ”, evidenziando la necessità del rispetto della tempistica della procedura di approvazione dei documenti contabili (rendiconto di gestione) al fine di giungere anche, ad un celere controllo delle relative risultanze contabili da parte del Dipartimento Economia e Finanze e alla approvazione nei termini previsti dal legislatore del Bilancio Consolidato Regionale.
Motivazione della scelta degli indicatori	Così come richiesto dall'articolo 11, comma 6, lettera j, del d. lgs. n. 118/2011, nella relazione sulla gestione allegata al rendiconto, la Regione deve illustrare, tra l'altro, gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate. La predetta informativa, asseverata dai rispettivi organi di

	revisione, evidenzia analiticamente eventuali discordanze e ne fornisce la motivazione; in tal caso l'ente assume senza indugio, e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario in corso, i provvedimenti necessari ai fini della riconciliazione delle partite debitorie e creditorie.					
Peso rispetto all'O.S. (%)	20					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO					
Risorse Finanziarie	Non sono previste specifiche risorse finanziarie in quanto l'obiettivo riguarda il miglioramento degli equilibri di bilancio degli enti strumentali					
Risorse Umane						
Avv. Elena Latella (categoria D), *Dott.ssa Luana Hinterholz (categoria D), *Dott. Antonino Russo (categoria D), *Giuseppe Pedullà (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 00						
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.

Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria	Trasmissione circolarizzazione debiti/crediti con la Regione Calabria	ON/OFF			Protocollo Pec	100
--	---	--------	--	--	----------------	-----

* Supporto diretto all'Azienda dal personale che opera nel Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro

2.5. Obiettivo operativo “Miglioramento delle attività connesse all’attuazione dell’assistenza tecnica dei progetti”

Unità Organizzativa	
Area Progettazione e Rendicontazione	
Titolo Obiettivo operativo	Miglioramento delle attività connesse all’attuazione dell’assistenza tecnica dei progetti
Descrizione dell'obiettivo operativo	L’attività di assistenza tecnica è stata nuovamente elaborata partendo dagli strumenti già in uso di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione dei bandi e degli avvisi affidati ad Azienda Calabria Lavoro. L’obiettivo prioritario è quello di puntare al miglioramento qualitativo e quantitativo del supporto nelle attività afferente la gestione dei bandi finanziati con investimenti pubblici e garantire che tutte le attività previste dal progetto siano realizzate secondo le tempistiche indicate nel contratto e approvato dall’Ente erogatore anche attraverso l’elaborazione di una strategia comunicativa interna ed esterna, realizzata con nuovi strumenti informatici, tale da migliorare e implementare la veicolazione delle informazioni tra l’Ente e i vari Dipartimenti proponenti altresì di assicurare una efficace ed efficiente garanzia di attuazione dei programmi già in essere ed ex novo.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si allinea con quello strategico “ <i>Migliorare l’efficienza amministrativa</i> ”
Motivazione della scelta degli indicatori	L’indicatore scelto consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso la creazione di nuovi strumenti informatici anche al fine di predisporre un sistema di

	archiviazione elettronico sia relativo alle attività di rendicontazione periodiche e conclusive sia relativa ad atti e comunicazioni varie inerenti ai progetti stessi					
Peso rispetto all'O.S. (%)	20					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO					
Risorse Finanziarie	Non sono necessarie risorse aggiuntive					
Risorse Umane						
Dott. Cosimo Antonio Mazzeo (categoria D), Giovanni Tranfo (categoria D), Donatella Fedele (categoria D), *Dott. Antonino Russo (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 30						
Fasi	Attività	Data inizio prevista		Data fine prevista		
Preliminare 1	Ricognizione della documentazione cartacea relativa ai progetti in corso	30/06/2022		30/11/2022		
Preliminare 2	Ricognizione della documentazione cartacea relativa ai progetti conclusi al 31/12/2021	30/06/2022		30/11/2022		
Risultati (Indicatori) Peso (%) 70						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Digitalizzazione degli Atti di Rendicontazione	n. fascicoli digitalizzati /n. progetti in corso	%	N.D		Estrazione in formato digitale da protocollo	50%

* Supporto diretto all'Azienda dal personale che opera nel Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro

2.6. Obiettivo operativo “Migliorare la gestione delle procedure di gara e l’esecuzione dei contratti attraverso la creazione di un database”

Unità Organizzativa	
Area Appalti e Patrimonio	
Titolo Obiettivo operativo	Migliorare la gestione delle procedure di gara e l’esecuzione dei contratti attraverso la creazione di un database.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'obiettivo nasce dall’esigenza di creare un database inserendo tutti i dati in apposite tabelle per garantire il monitoraggio del processo di affidamento delle gare.</p> <p>L’obiettivo operativo si prefigge di soddisfare le esigenze dell'ente per incrementare l'efficienza interna, offrire trasparenza e controllo per una migliore gestione digitale e dematerializzata del procedimento amministrativo. A tal fine si prevede l’aggiornamento del database a cura dei responsabili delle gare i quali avranno cura di implementarlo per permettere un’azione continua e costante dell’attività di trasparenza, di anticorruzione e di condivisione dei flussi informativi</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo risulta coerente con l’obiettivo strategico “Migliorare l’efficienza amministrativa ”in quanto permette di adeguare l’azione amministrativa dell’Ente alle disposizioni normative dettate in materia di appalti dal D.lgs.n.50/2016 e s.m.i., agli obblighi prescritti dal Codice dell’Amministrazione Digitale D.lgs.82/2005 e s.m.i. e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, Reg.(UE)2016/679, attraverso forme di diffusione, condivisione e re-ingegnerizzazione dei processi per migliorare l’efficienza complessiva dell’organizzazione dell’Ente.
Motivazione della scelta degli indicatori	Le verifiche previste e misurate attraverso l’indicatore di risultato sono quelle introdotte dalla creazione del database, attraverso la verifica di tutte le gare effettivamente lavorate, la descrizione della gara, l’andamento dei dati in tempo reale, l’analisi dei criteri di aggiudicazione, atti a verificare il completamento delle varie fasi per la realizzazione delle gare e il puntuale monitoraggio di tutte le procedure esistenti.
Peso rispetto all'O.S. (%)	20

Presente nel precedente Piano (motivazione)		NO				
Risorse Finanziarie		Non sono previste risorse finanziarie				
Risorse Umane						
Dott.ssa Antonella Buggè (categoria D), *Avv. Stefania Follia (categoria D), *Dott.ssa Stefania Arcidiaco (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 30						
Fasi	Attività			Data inizio prevista		Data fine prevista
Riunioni preliminari tra responsabili e funzionari	Aggiornamento			30/06/2022		31/12/2022
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 70						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Ottimizzare la gestione degli atti di gara	Numero di gare verificate e presenti nel database / Numero gare prese in carico da Azienda	%	N.D.		PEC o Protocollo, sistema informativo	100

* Supporto diretto all'Azienda dal personale che opera nel Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro

2.7 Obiettivo operativo “Attuare un sistema di monitoraggio per la piena operatività del lavoro agile”

Unità Organizzativa	
Area Gestione Risorse Umane	
Titolo Obiettivo operativo	Attuare un sistema di monitoraggio per la piena operatività del lavoro agile
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>A causa dell'emergenza sanitaria, si è reso necessario, nel lavoro pubblico, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi mesi, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, si può ritenere svolgibili in modalità agile tutte le attività. A tal fine è stato approvato con decreto del Commissario di Azienda n.36 del 22 aprile 2022 il Piano Organizzativo Lavoro Agile(P.O.L.A.) come strumento di programmazione del lavoro agile, sulla base di quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34/2020 di modifica del suddetto art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 ed in coerenza con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e la Circolare del 05.01.2022 del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p> <p>L'obiettivo, quindi, consiste nel monitorare attraverso i report mensili le attività dei dipendenti e programmare l'implementazione di una piattaforma informatica atta a verificare le prestazioni lavorative dei dipendenti</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con quello strategico “Migliorare l'efficienza amministrativa”, con particolare riferimento al grado di gestione organizzativa di ACL
Peso rispetto all'O.S. (%)	20

Presente nel precedente Piano (motivazione)		NO				
Risorse Finanziarie		Non sono previste risorse finanziarie				
Risorse Umane						
Dott. Giovanni Bonaccorso (categoria D), Dott.ssa Cinzia Tassone (categoria C), Sig.ra Zaira Ficara (categoria C), *Dott.ssa Luana Hinterholz (categoria D), *Ing. Alessandro Iacono (categoria D), *Dott. Giuseppe Pedullà (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
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.
Attuare un sistema di monitoraggio per verificare le attività dei dipendenti	Predisposizione di una piattaforma informatica atta a monitorare da remoto le attività dei dipendenti secondo le indicazioni del P.O.L.A.	ON/OFF	-	1	PEC o protocollo	ON

* Supporto diretto all'Azienda dal personale che opera nel Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro

2.8 Obiettivo operativo “Completamento del ciclo formativo del personale dei Centri per l’Impiego nell’ambito del Piano di rafforzamento”

Unità Organizzative	
Area Politiche del Lavoro	
Titolo Obiettivo operativo	Completamento del ciclo formativo del personale dei Centri per l’Impiego nell’ambito del Piano di rafforzamento
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Nell’ambito del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l’Impiego particolare rilevanza riveste la formazione del personale in relazione al rafforzamento delle competenze professionali degli operatori nella erogazione dei servizi che quotidianamente vengono offerti alla numerosa utenza. L’attività di formazione del personale dei CPI mira all’acquisizione di competenze sia di base che specialistiche sulle tecniche innovative e sulla valorizzazione del patrimonio informativo del sistema informativo unitario (SIU) al fine di migliorare i processi di intermediazione professionale e di inserimento sociale dei beneficiari RDC.</p> <p>Nell’anno 2021 la pandemia, causata dal virus COVID 19, ha reso particolarmente difficoltosa la piena realizzazione dell’obiettivo, non essendo stati completati gli step necessari alla realizzazione del ciclo formativo del personale dei CPI. La definizione e l’attuazione di un percorso formativo adeguato per il personale dei CPI appare di particolare attualità, nella misura in cui rendere pienamente operativi i CPI, in risposta alle cresciute esigenze del territorio, assume rilevanza strategica per l’Ente Regione</p> <p>In questo contesto, l’obiettivo consiste nel porre in essere le attività preliminari e propedeutiche all’avvio del ciclo formativo attraverso l’analisi del fabbisogno di tutto il personale dei CPI avvalendosi della somministrazione di questionari che evidenziano lo</p>

	<p>stato dell'arte sia sulle conoscenze di base e sia sulle conoscenze specialistiche nell'ambito delle articolazioni suddette.</p> <p>L'obiettivo sarà misurato attraverso indicatori atti a verificare il completamento delle fasi propedeutiche alla realizzazione del percorso formativo attraverso attestati.</p>					
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico "Mercato del Lavoro e Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'impiego"					
Peso rispetto all'O.S. (%)	50					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	Sì, in quanto prosecuzione attività afferente il Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego					
Risorse Finanziarie						
Risorse Umane						
Dott. Giuseppe Marino (categoria D), Sig. Carmelo Schimizzi (categoria C), Dott.ssa Cinzia Tassone (categoria C), Avv. Donatella Fedele (categoria D)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target

						31 dic.
Rilevazione del fabbisogno formativo del personale dei Centri per l'impiego	Numero di evidenze ottenute/ Numero di questionari somministrati a tutto il personale dei CPI	%	0		Pec, Protocollo Informatico	100
Analisi del fabbisogno formativo del personale dei Centri per l'impiego	Elaborazione del Piano fabbisogno Formativo	on/off			Pec, Protocollo Informatico	100