



# Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance 2022 – 2024

## **Parte Generale**

## ***Indice***

Premessa .....	2
1. Riferimenti normativi .....	3
2. Analisi del contesto .....	5
2.1 Analisi del contesto interno .....	5
2.1.1 L'amministrazione .....	5
2.1.2 I principali dati di bilancio dell'Ente .....	10
2.2 Analisi del contesto esterno: principali attività svolte.....	13
2.2.1 Osservatorio del Mercato del Lavoro .....	13
2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro .....	15
2.2.3 Attività progettuali di Assistenza Tecnica .....	16
3.1 La Performance organizzativa .....	33
3.2 Performance generale di Ente .....	33
3.3 Performance organizzativa dell'Area .....	33
3.4 Performance Individuale .....	34
4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPCT .....	37
5. Il P.I.A.O. ....	37

## Premessa

Con il presente documento Azienda Calabria Lavoro dà pieno avvio al Ciclo di gestione della Performance 2021-2023, ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e in conformità con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Lo scopo di tale strumento è quello di rendere trasparenti e realizzabili gli obiettivi che l'Ente si è prefissato per il prossimo triennio, garantendo ampia diffusione sull'andamento gestionale dell'amministrazione.

Il Piano della Performance 2022-2023 si presenta, pertanto, come documento programmatico triennale attraverso il quale Azienda Calabria Lavoro, nel suo complesso, tende a misurare e valutare il proprio operato in un'ottica di miglioramento dell'utilizzo delle risorse, nonché della qualità dei servizi offerti all'utente. Tale piano è strettamente correlato al "Sistema Di Misurazione E Valutazione Della Performance (Smivap)" di Azienda Calabria Lavoro, approvato con Decreto Dirigenziale n. 116 del 09 dicembre 2019, la cui finalità è quella di valorizzare le risorse professionali, migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito, costituendo, pertanto, la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

La struttura del Piano della performance dell'Ente non può prescindere dalle finalità, dai contenuti e dai principi generali dettati dalla D.G.R. n. 882 del 16 ottobre 2001 istitutiva dell'Azienda Calabria Lavoro e dallo Statuto dell'Ente, approvato con L.R. 19 febbraio 2001, n. 5. Quanto alla sua elaborazione, il Piano sarà sviluppato tenendo presente:

- a. gli indirizzi contenuti nel "Sistema Di Misurazione e Valutazione Della Performance" (Smivap) Di Azienda Calabria Lavoro, approvato dal Direttore Generale con decreto n. 116/2019;
- b. del Bilancio di Previsione 2021/2023, annualità 2022, così come approvato con decreto del Commissario Straordinario n.39 del 9 agosto 2021, il quale fornisce informazioni sull'andamento economico-finanziario dell'Ente. Tutti i fatti gestionali avvenuti durante l'esercizio sono analizzati e registrati in contabilità tenendo conto, coerentemente, dei principi contabili allegati al D.Lgs. 118/2011 s.m.i

Esso si compone, oltre alla presente parte generale, anche dell'allegato tecnico:

- Allegato 1 - Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi;

## 1. Riferimenti normativi

I riferimenti normativi utilizzati per la realizzazione del Piano della Performance sono contenuti in specifici atti normativi, deliberativi e regolamentari. Il punto di partenza è indubbiamente rappresentato dal Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni". In particolare si fa riferimento ai seguenti articoli:

- art. 10, al comma 1 lettera a, stabilisce che le Amministrazioni redigano annualmente “entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”;
- nuovo art. 5, da ultimo, dispone che “01 Gli obiettivi si articolano in: a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.  
1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

*2. Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”;*

A livello regionale, il punto di partenza normativo per l'elaborazione del Piano è la Delibera di indirizzo regionale n.609 del 28 dicembre 2021 che approva le “Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della Performance 2022-2024”, allegate alla deliberazione e parte integrante della stessa. Il suddetto allegato costituisce un atto di indirizzo indispensabile ai fini della predisposizione del Piano della Performance, poiché individua gli obiettivi strategici per le suddette annualità, nonché i Dipartimenti, le Strutture regionali ad essi equiparate e gli enti strumentali che concorrono al raggiungimento degli stessi obiettivi.

Nello specifico, Azienda Calabria Lavoro, recepisce e concorre al raggiungimento degli obiettivi strategici qui elencati e meglio specificati nell'allegato 1 del piano sopraindicato:

- 1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza
- 1.2 - Migliorare l'efficienza amministrativa
- 1.3 – Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego

Infine, così come previsto dall'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, anche Azienda Calabria Lavoro si dota di un proprio sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Smivap). Il Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione di Azienda Calabria Lavoro è stato approvato con decreto del Direttore Generale n. 116 del 9 dicembre 2019 ed integra e modifica il regolamento precedente (Decreto n. 14 del 15 aprile 2015). Il nuovo regolamento è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti da Azienda Calabria Lavoro, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale;
- b) le modalità e i documenti per la rappresentazione della Performance attesa;
- c) le modalità e i documenti per il monitoraggio della Performance;
- d) le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra Performance realizzata e Performance attesa.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è coerente con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

## **2. Analisi del contesto**

### ***2.1 Analisi del contesto interno***

#### ***2.1.1 L'amministrazione***

Azienda Calabria Lavoro è stata istituita con Legge Regionale 19 febbraio 2001, n. 5, recante “Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l’impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469”, come modificata ed integrata con Leggi Regionali n. 7 del 02 maggio 2001, n. 20 del 19 novembre 2003, n. 22 del 05 ottobre 2007 e n. 52 del 28 dicembre 2018. La sua sede legale è situata a Reggio Calabria e la stessa è inquadrata come Ente Pubblico Economico. L’attività dell’Ente è contenuta e disciplinata dallo Statuto, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 882 del 16 ottobre 2001 e poi modificato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 306 del 15 aprile 2008, in attuazione delle Leggi Regionali n. 7 del 2 maggio 2001 e n. 22 del 05 ottobre 2007.

Tra le innovazioni apportate dalla L. R. 5/01, la Regione Calabria, ridisegnando la disciplina del mercato del lavoro, ha rielaborato la programmazione regionale attraverso la partecipazione di un organismo *in house*, l’Azienda Calabria Lavoro, che seppur di derivazione dell’Ente regionale agisce con propria autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. Ciò ha consentito di operare con caratteri d’imprenditorialità, ottimizzando i tempi e le risorse a disposizione ed assicurando l’attivazione di reti di partenariato territoriale pubblico-privato, la collaborazione istituzionale a vari livelli e il supporto tecnico ed operativo più adeguato alla complessità della policy regionale. Muovendo da tali obiettivi, l’Azienda Calabria Lavoro, in accordo con la sua *mission*, le sue funzioni strategiche e con le politiche programmatiche regionali, si è posta come strumento operativo di supporto e impulso al processo di profonda trasformazione delle istituzioni pubbliche sui temi dell’Istruzione, Formazione Professionale e sostegno al Mondo del Lavoro.

Dalla legge istitutiva viene assegnato all’Azienda un ruolo di sostegno alle politiche del lavoro, in conformità alla programmazione regionale ed agli indirizzi della Giunta regionale ed in stretto coordinamento con i servizi per il lavoro.

L’Azienda fornisce, pertanto, un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni ed agli altri organismi, assicurando qualificati servizi in tema di progettazione, gestione e valutazione delle politiche del

lavoro. Il suo campo d'azione comprende lo studio e la promozione di azioni di politica attiva del lavoro, il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro, l'implementazione del Sistema Informativo del Lavoro e lo sviluppo di progetti innovativi anche nel contesto del mercato comunitario.

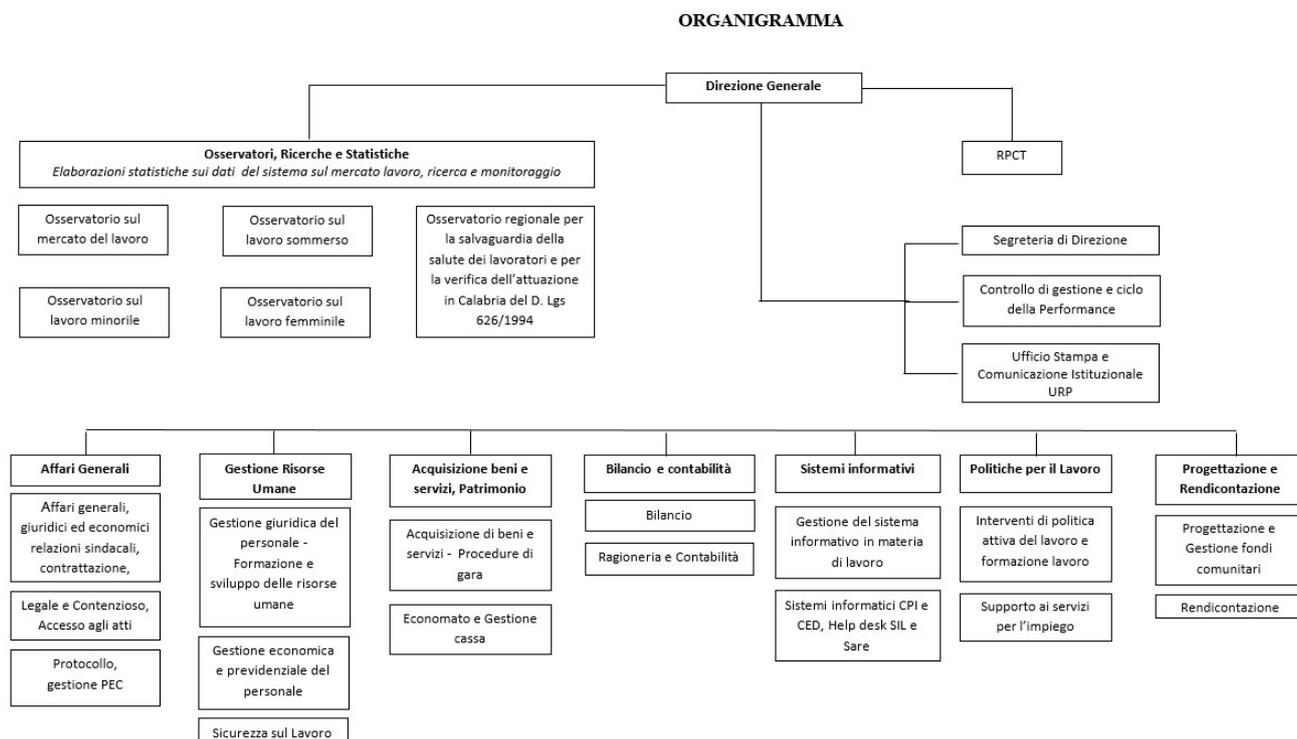
Al fine di valorizzare il sistema regionale, così come quello interno di Azienda, l'organizzazione, la dotazione organica e il funzionamento dell'Ente sono improntati secondo criteri di:

- *efficienza e razionalizzazione;*
- *miglioramento del servizio;*
- *organizzazione e Risorse Umane;*
- *trasparenza e partecipazione;*

L'assetto organizzativo di Azienda Calabria si ispira ai principi della autonomia dei dirigenti e dei responsabili di aree, con orientamento al conseguimento degli obiettivi assegnati loro dal Direttore Generale; della crescita della professionalità; del miglioramento della qualità dei procedimenti; della fluidità negli scambi interstrutturali. L'architettura organizzativa dell'Ente è orientata all'ottimizzazione delle risorse finanziarie ed alla predisposizione di un apparato operativo idoneo al miglior perseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente.

Il modello organizzativo è di tipo organico (per come espresso nell'organigramma di seguito esplicitato), al fine di rispondere a situazioni di elevato dinamismo ambientale e tecnologico. Il lavoro si è svolto per processi e per progetti, con una forte interazione tra le diverse aree funzionali, attraverso la costituzione di team di lavoro per obiettivi. Con decreto del Commissario straordinario n.6 del 2 febbraio 2022, è stata approvata la seguente struttura organizzativa di Azienda Calabria Lavoro:

**Figura 1- Struttura Organizzativa**



**ORGANO DI CONTROLLO:** Collegio dei Revisori dei Conti (art. 4 dello Statuto dell’Ente)

Attualmente la struttura organizzativa dell’Azienda comprende Organi Istituzionali, Aree ed Uffici. Sono organi istituzionali di Azienda Calabria Lavoro il Direttore Generale ed il Collegio dei Revisori.

All’interno della Direzione si trovano i seguenti uffici di Staff: la Segreteria di Direzione, il Controllo di Gestione e Ciclo della Performance, l’Ufficio Stampa e Comunicazione istituzionale. La Direzione si avvale del supporto del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, come unità autonoma, nominato dal Direttore Generale, in conformità da quanto disciplinato dalla L.n. 190/2012.

La L.R.2001 ha istituito nell’ambito dell’Azienda una serie di Osservatori che dipendono direttamente dalla Direzione Generale dell’Ente: Osservatorio sul mercato del lavoro; Osservatorio regionale per la salvaguardia della salute dei lavoratori e per la verifica dell'attuazione in Calabria del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626; Osservatorio sul lavoro minorile; Osservatorio sul lavoro femminile ; Osservatorio sul lavoro sommerso.

- Segreteria: Responsabile
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Avv. Stefania Campagna
- Controllo di Gestione e Ciclo della Performance : Responsabile Avv. Stefania Campagna
- Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale: Dott. Pasquale Rappocciolo;

-Osservatori, Ricerche e Statistiche: Dott.ssa Simona Caracciolo

Di seguito le 7 Aree, alle quali sovrintendono i relativi Responsabili:

- Affari Generali: Responsabile Dott.ssa Giovanna Zimbato;
- Gestione Risorse Umane: Responsabile Dott. Giovanni Bonaccorso;
- Acquisizione beni e servizi, Patrimonio: Responsabile Dott.ssa Antonella Bugge’
- Bilancio e contabilità: Responsabile Avv. Elena Maria Latella;
- Sistemi informativi : Responsabile sig. Vincenzo Cavalea;
- Politiche per il Lavoro : Responsabile Dott. Giuseppe Marino;
- Progettazione e Rendicontazione : Responsabile Dott. Cosimo Mazzeo.

A seguito dell’” Atto di organizzazione e dotazione organica di Azienda Calabria Lavoro”, approvato con Decreto n.6 del 2 febbraio 2022, è stata modificata e integrata la dotazione organica di Azienda Calabria Lavoro.

Ad oggi risultano dipendenti dell’Ente:

- 5 unità di ruolo della Giunta Regionale, assegnate al Dipartimento Lavoro ed in utilizzo presso Azienda per specifici compiti e competenze;
- 278 unità assunte con contratto a tempo indeterminato (Legge 1/2014), di cui 10 utilizzate presso l’Ente e le altre utilizzate dai Dipartimenti della Regione Calabria
- 14 unità assunte con contratto a tempo indeterminato full-time (Ex Ardis) utilizzate dalla Regione Calabria presso la sede della Cittadella regionale;
- 70 unità assunte con contratto a tempo determinato part-time (L.R. 15/2008) utilizzate dalla Prefettura di VV, dal Comune di VV e dalla ASP di VV.

**TABELLA 4 – PERSONALE PER CATEGORIA**

QUALIFICA INQUADRAMENTO	CATEGORIA	DIPENDENTI A TEMPO INDETRMINATO FULL TIME (36h)	DIPENDENTI A TEMPO INDETRMINATO PART-TIME (18h)	DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	TOT
DIRETTORE / COMMISSARIO	<i>Dirigente Generale</i>	0	0	1	ACL	1
DIRIGENTI	<b>Dirigenti</b>	0	0	0	ACL	0
FUNZIONARI	<b>D</b>	66	6	118	ACL-Dip. Reg.-Enti	190
ISTRUTTORI	<b>C</b>	191	6	58	ACL-Dip. Reg.-Enti	255
ESECUTORI	<b>B</b>	17	1	13	ACL-Dip. Reg.-Enti	31
ESECUTORI	<b>A</b>	5	0	0	ACL-Dip. Reg.-Enti	5
<b>Totali</b>		<b>279</b>	<b>13</b>	<b>190</b>		<b>482</b>
		292 Dip. a Tempo Indeterminato		190 Dip. a Tempo Determinato		

In ragione della complessità e varietà delle funzioni esercitate, delle continue sollecitazioni dell'ambiente esterno e dell'elevata esigenza di flessibilità, le risorse umane costituiscono *l'asset* strategico dell'Ente.

L'espletamento di particolari attività progettuali affidate dalla Regione Calabria ha comportato la necessità di procedere al conferimento di incarichi di collaboratori esterni da utilizzare nei progetti

stessi. Si tratta di attività regolate da apposite convenzioni stipulate con la Regione e affidate all'Ente con appositi decreti.

A tal proposito, per rendere trasparenti le modalità di affidamento di incarichi professionali esterni, con decreto del **Commissario Straordinario n.42 del 18 agosto 2021**, Azienda ha approvato un avviso pubblico per la costituzione di una banca dati di esperti da cui attingere per l'affidamento di incarichi esterni di supporto e assistenza per la realizzazione dei progetti affidati e in corso di affidamento all'Ente. La scelta dei professionisti di cui avvalersi verrà effettuata dall'Ente nell'ambito della presente banca dati, previa approvazione e pubblicazione di specifici avvisi, approvati in relazione alle esigenze prospettate dalla Regione Calabria e in relazione alle schede finanziarie e relative disponibilità finanziarie dei singoli progetti, valutando il curriculum che, in base all'esperienza professionale ed alle competenze, risulti maggiormente corrispondente alla fattispecie concreta. L'Azienda si riserva la possibilità di integrare la valutazione dei candidati preselezionati mediante un colloquio finalizzato a verificare le reali capacità del candidato di operare nei ruoli richiesti.

### ***2.1.2 I principali dati di bilancio dell'Ente***

Per l'attuazione delle attività e per l'esercizio delle proprie funzioni l'Ente utilizza risorse finanziarie e patrimoniali garantite dalla Regione mediante trasferimenti. Di seguito vengono riportati i principali dati del Bilancio di Previsione 2022, così come approvato con decreto del commissario straordinario di azienda n. 39 del 9 agosto 2021. Nello specifico, i dati riguardano le entrate e le spese per titoli. La parte relativa alle entrate si compone delle spese di funzionamento che la Regione Calabria stanZIA e impegna a favore di Azienda Calabria Lavoro, nella misura determinata dal bilancio di previsione regionale, nonché dalle somme vincolate ai singoli progetti affidati ad Azienda dai vari dipartimenti regionali.

**Tabella 3- RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI**

Allegato n.12/1 al D.Lgs 118/2011

**ENTRATE PER TITOLI, TIPOLOGIE E CATEGORIE  
PREVISIONI DI COMPETENZA 2022-2023-2024**

TITOLO TIPOLOGIA CATEGORIA	DENOMINAZIONE	PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
		TOTALE	di cui entrate non ricorrenti	TOTALE	di cui entrate non ricorrenti	TOTALE	di cui entrate non ricorrenti
	<i>TITOLO 2 - Trasferimenti correnti</i>						
2010100	TIPOLOGIA: 101 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
2010102	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
2000000	<b>TOTALE TITOLO 2</b>	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
	<i>TITOLO 3 - Entrate extratributarie</i>						
3030000	TIPOLOGIA: 300 Interessi attivi	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00
3030300	Altri interessi attivi	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00
3050000	TIPOLOGIA: 500 Rimborsi e altre entrate correnti	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	0,00	0,00
3059900	Altre entrate correnti n.a.c	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	0,00	0,00
3000000	<b>TOTALE TITOLO 3</b>	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00	0,00
	<i>TITOLO 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro</i>						
9010000	TIPOLOGIA: 100 Entrate per partite di giro	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00	0,00
9010100	Altre ritenute	800.000,00	800.000,00	800.000,00	800.000,00	0,00	0,00
9010200	Ritenute su redditi da lavoro dipendente	5.150.000,00	5.150.000,00	5.150.000,00	5.150.000,00	0,00	0,00
9010300	Ritenute su redditi da lavoro autonomo	700.000,00	700.000,00	700.000,00	700.000,00	0,00	0,00
9000000	<b>TOTALE TITOLO 9</b>	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00	0,00
	<b>TOTALE TITOLI</b>	13.426.114,01	13.426.114,01	12.539.709,62	12.539.709,62	0,00	0,00

## Tabella 4 - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER TITOLI

Art. 11, c. 7, lett. b), D.Lgs 118/2011

### SPESE PER MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI PREVISIONI DI COMPETENZA

MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI DI SPESA		PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
		Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti
	<b>Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>						
	<b>PROGRAMMA 01 - Organi istituzionali</b>						
101	Redditi da lavoro dipendente	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	0,00	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	500,00	500,00	500,00	500,00	0,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	38.000,00	38.000,00	38.000,00	38.000,00	0,00	0,00
<b>01</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 01</b>	<b>41.500,00</b>	<b>41.500,00</b>	<b>41.500,00</b>	<b>41.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>PROGRAMMA 10 - Risorse umane</b>						
101	Redditi da lavoro dipendente	5.398.054,85	5.398.054,85	5.410.554,85	5.410.554,85	0,00	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	292.930,03	292.930,03	292.930,03	292.930,03	0,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	0,00	0,00
<b>10</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 10</b>	<b>5.696.484,88</b>	<b>5.696.484,88</b>	<b>5.708.984,88</b>	<b>5.708.984,88</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>PROGRAMMA 11 - Altri servizi generali</b>						
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	0,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	129.224,74	129.224,74	116.724,74	116.724,74	0,00	0,00
202	Investimenti fissi lordi	3.500,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00	0,00	0,00
<b>11</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 11</b>	<b>143.724,74</b>	<b>143.724,74</b>	<b>131.224,74</b>	<b>131.224,74</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>PROGRAMMA 12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)</b>						
101	Redditi da lavoro dipendente	183.835,20	183.835,20	0,00	0,00	0,00	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	16.745,70	16.745,70	0,00	0,00	0,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	685.823,49	685.823,49	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>12</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 12</b>	<b>886.404,39</b>	<b>886.404,39</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>01</b>	<b>TOTALE MISSIONE 01</b>	<b>6.768.114,01</b>	<b>6.768.114,01</b>	<b>5.881.709,62</b>	<b>5.881.709,62</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI DI SPESA		PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
		Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti
	<b>FONDI E ACCANTONAMENTI</b>						
	<b>PROGRAMMA 01 - Fondo di riserva</b>						
110	Altre spese correnti	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00	0,00
<b>01</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 01</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>20</b>	<b>TOTALE MISSIONE 20</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>SERVIZI PER CONTO TERZI</b>						
	<b>PROGRAMMA 01 - Servizi per conto terzi - Partite di giro</b>						
701	Uscite per partite di giro	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00	0,00
<b>01</b>	<b>TOTALE PROGRAMMA 01</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>99</b>	<b>TOTALE MISSIONE 99</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>6.650.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>13.426.114,01</b>	<b>13.426.114,01</b>	<b>12.539.709,62</b>	<b>12.539.709,62</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

La prima parte del bilancio, relativamente alla spesa, riporta spese di funzionamento dell'Ente, che corrispondono esattamente al capitolo di entrata relativo al trasferimento annuale di funzionamento. Nella seconda parte vengono, invece, riportate le attività progettuali. A riguardo si precisa che, ogni capitolo di entrata relativo ad un progetto affidato corrisponde, dal lato della spesa, ai relativi capitoli spaccettati come per legge, le cui risorse sono vincolate al capitolo di entrata. Pertanto, ogni progetto che viene successivamente descritto si ritroverà riportato nel bilancio sia dal lato della spesa, sia dal lato entrata con risorse assolutamente vincolate.

## **2.2 Analisi del contesto esterno: principali attività svolte.**

### **2.2.1 Osservatorio del Mercato del Lavoro**

Una volta individuato il campo d'azione di Azienda Calabria Lavoro, ossia quello dell'attuazione e del monitoraggio delle politiche attive del lavoro, è necessario analizzare il contesto esterno nel quale opera l'Ente. Ciò è possibile attraverso un'analisi del mercato del lavoro, attività che rientra nello stesso statuto di Azienda e per la quale è prevista l'istituzione di un apposito Osservatorio. Quest'ultimo si costituisce come piattaforma che consente l'estrazione e l'analisi dei dati relativi all'andamento del mercato del lavoro, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro regionale.

Tali analisi, condotte tramite strumenti di *Data Warehouse*, consentono di valutare l'andamento del mercato del lavoro della Regione Calabria al fine di definire ed attuare futuri interventi di politiche attive e formative.

Ne deriva che, la "mission" costitutiva dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro è fornire alla Regione Calabria e alle sue articolazioni istituzionali e sociali:

- a. le conoscenze di base – statistiche e interpretative - sull'evoluzione del mercato del lavoro regionale con riferimento agli aspetti strutturali (economici, demografici, sociali) e congiunturali;
- b. le informazioni essenziali sull'impatto delle politiche del lavoro attivate. Tali informazioni, utili per un attento e tempestivo monitoraggio, possono essere finalizzate anche a esercizi di valutazione.

Tali informazioni, opportunamente elaborate, consentono analisi dettagliate:

- delle tendenze della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato;
- dell'offerta di lavoro (occupati e disoccupati);
- dell'impatto di alcune politiche nazionali e regionali (cig in deroga, mobilità etc.).

L'attività di analisi e di monitoraggio statistico dei dati relativi al mercato del lavoro locale rappresenta un importante supporto ai servizi per l'impiego, alle iniziative di politica attiva del lavoro ed alle attività di programmazione regionale ed è pertanto considerata strategica ai fini sia dell'informazione al territorio sia per la maggiore efficacia dei diversi strumenti attivati.

Obiettivo ultimo dell'Osservatorio è la stesura di una relazione annuale contenente i dati statistici e gli aspetti qualitativi sull'andamento del mercato del lavoro della Regione Calabria.

La crisi pandemica ha colpito l'economia calabrese e le ricadute sul mercato del lavoro sono state considerevoli, in un quadro già caratterizzato da una stagnazione dei livelli occupazionali.

Nel primo semestre del 2021 l'economia calabrese è stata caratterizzata da importanti segnali di ripresa, seppur ancora insufficienti a colmare il calo registrato durante la crisi pandemica. La ripartenza congiunturale si è rafforzata progressivamente, spinta dalle riaperture delle attività e dal superamento delle precedenti restrizioni. La ripresa dell'attività economica è stata più rapida e intensa nel settore industriale. Anche il quadro congiunturale delle costruzioni è stato favorevole, beneficiando della crescita degli investimenti pubblici e degli incentivi a sostegno degli interventi per la riqualificazione energetica. Nel settore dei servizi la ripartenza è stata più graduale e permane ancora maggiore distanza rispetto ai livelli di attività pre-pandemia. Tale settore risulta essere stato maggiormente colpito dalle misure di contenimento della pandemia, tuttavia ha beneficiato della graduale ripresa dei consumi da parte delle famiglie, resa possibile dalle vaccinazioni e dall'aumento della mobilità. Secondo informazioni provvisorie sui primi sei mesi del 2021 fornite dall'Osservatorio sul turismo della Regione Calabria, le presenze nelle strutture ricettive in regione sono tornate a crescere rispetto al 2020; la ripresa dei flussi turistici sarebbe proseguita anche nei mesi estivi.

Il mercato del lavoro calabrese, necessita invero di una maggiore riflessione. Al riguardo, dopo le rilevanti ricadute della crisi pandemica, nel corso del 2021 sono stati registrati primi segnali di ripresa. Secondo i dati provvisori della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, l'occupazione è tornata a crescere a partire dal secondo trimestre dell'anno in tutte le aree del Paese. Tale andamento, secondo informazioni preliminari, avrebbe interessato anche la Calabria, che tuttavia nella media del primo semestre ha recuperato solo in parte l'ampia diminuzione dell'anno precedente. A seguito degli effetti generati dalla crisi pandemica, il tasso di disoccupazione si assesta intorno al 20,1%, mentre quello di occupazione è stimato al 41,1%. Nei primi otto mesi del 2021 le donne sono tornate a ricoprire circa il 40 per cento delle posizioni di lavoro create, in linea con i livelli pre-pandemia. Le nuove posizioni sono aumentate anche per i lavoratori più giovani, grazie alla ripresa delle assunzioni a termine.

### ***2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro***

Così come previsto dall'art. 20 della L.R. 5/2001, Azienda Calabria lavoro svolge attività di sviluppo e gestione del **Sistema Informativo del Lavoro (SIL) regionale** e delle Banche dati dei servizi per l'impiego (in particolare dei soggetti in obbligo formativo e dei lavoratori beneficiari delle agevolazioni previste dalle misure anticrisi).

Lo sviluppo del SIL rappresenta una vera e propria innovazione strategica, proponendo nuove soluzioni organizzative, nuovi assetti e modelli di servizio, capaci di portare alla costituzione di una innovativa Rete di servizi.

La funzione strategica che viene affidata ai servizi telematici è principalmente quella di garantire una diffusa disponibilità e fruibilità dei servizi per il lavoro, nonché di favorire più ampie opportunità occupazionali e mobilità territoriale del lavoro.

Come prescritto dagli art. 20 e 28 della legge istitutiva, Azienda Calabria Lavoro ha sviluppato, avviato e messo a regime il sistema "Co Calabria", costituito dagli strumenti per l'invio on line da parte dei datori di lavoro delle comunicazioni obbligatorie e dal Sistema Coordinatore Regionale, allo scopo di garantire il corretto flusso delle comunicazioni secondo le modalità e gli standard definiti con Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro. Il Sistema CO è il primo servizio telematico della rete dei servizi per il lavoro in grado di monitorare tutte le informazioni che riguardano la formazione e la vita lavorativa dei cittadini: dalla ricerca di prima occupazione, all'ingresso nel mercato del lavoro fino alla pensione.

Grazie all'uso della tecnologia informatica, che assicura procedure semplici, standardizzate e improntate al rispetto della privacy, il sistema per la trasmissione delle CO riduce gli oneri economici a carico delle imprese, offre un grado maggiore di trasparenza ai cittadini, rende le p.a. interattive attraverso l'integrazione degli archivi informatici e, infine, rende tempestiva e omogenea l'informazione eliminando i flussi cartacei.

Il Sistema Informativo del Lavoro, così definito, oltre a realizzare una base statistica uniforme e condivisa, supporta le azioni di contrasto al lavoro irregolare, creando un collegamento bi-direzionale con l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di aggregare tutte le risorse esistenti sul territorio e metterle a disposizione del cittadino, attraverso la realizzazione di una Rete di servizi, capace di coinvolgere tutti i soggetti in grado di offrire un contributo allo sviluppo del mercato del lavoro nella nostra regione. In quest'ottica, l'Azienda opera apportando i necessari adeguamenti del sistema, per garantire il costante allineamento degli standard con la normativa nazionale, così da adattare il sistema alle mutate esigenze operative e normative mantenendo costante l'elevato livello di servizio. L'adeguamento e aggiornamento del

sistema avviene attraverso interventi di manutenzione correttiva (MAC) e un adeguato supporto agli utenti dei servizi pubblici e privati.

Nel corso del 2017 è stato realizzato il progetto della digitalizzazione dei servizi per l'impiego, il quale ha previsto la realizzazione di una piattaforma tecnologica per la gestione dei servizi di connettività e sicurezza nell'ambito del Sistema Pubblico di Connettività SPC. Tale progetto si basa sull'utilizzo sinergico di servizi ICT che consentono ad Azienda Calabria Lavoro di costruire una rete Regionale, che doti l'Azienda di un'unica Intranet aziendale per tutti i Centri per l'impiego regionali. La piattaforma sopradetta consente un'armonizzazione delle diverse piattaforme informatiche per un efficace utilizzo delle applicazioni e dei moduli software del riuso messi a disposizione dalla Regione Emilia Romagna e già acquisiti da Azienda a seguito di D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016.

Con la D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016 recante *Atto di indirizzo ad Azienda Calabria Lavoro per utilizzo del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia Romagna "SIL-ER" e utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro "Lavoro per Te" della Regione Calabria*, Azienda Calabria Lavoro è stata autorizzata ad aderire e sottoscrivere le convenzioni tra la Regione Emilia Romagna, la Regione Puglia, la Regione Umbria, la Regione Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Trento, al fine di disciplinare i rapporti giuridici ed economici tra loro intercorrenti in relazione alle attività relative al riuso delle applicazioni informatiche e dei moduli software della Regione Emilia Romagna.

I sistemi oggetto di acquisizione sono stati il SIL (Sistema Informativo Lavoro), il SARE (sistema di Semplificazione Amministrativa in Rete) e il portale "Lavoro per Te".

La collaborazione che si sviluppa in relazione al riuso del Portale, facilita la progettazione condivisa di iniziative a forte impatto regionale.

### ***2.2.3 Attività progettuali di Assistenza Tecnica***

Tra i servizi resi da Azienda Calabria Lavoro a favore della Regione Calabria rientrano le attività progettuali di Assistenza tecnica ai Dipartimenti su progetti specificamente affidati e regolati mediante apposite convenzioni. Tali progetti vengono affidati dai Dipartimenti Regionali ad Azienda in qualità di ente strumentale e si basano sulla gestione di tutte le loro fasi: dall'emanazione del bando, alla selezione del personale, alla contrattualizzazione e gestione dei soggetti contrattualizzati. Per ogni progetto viene effettuata una rendicontazione puntuale delle diverse fasi di spesa, che viene riscontrata regolarmente con il Dipartimento affidatario del progetto. Inoltre, viene dedicato un capitolo di spesa in entrata, che viene relazionato con i corrispondenti capitoli in uscita.

Rientrano tra le numerose attività progettuali, anche e soprattutto in un'ottica di continuità con le attività istituzionali, i progetti elencati di seguito:

**1) Progetto esecutivo avvio attuazione “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro”, di cui al Decreto del MLPS n. 74/2019**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 14072 del 14 novembre 2019, è stato dato avvio all'attuazione del “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro”, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28 giugno 2019. In particolare, il suddetto Piano individua gli ambiti di intervento finalizzati al conseguimento dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) dei servizi per il lavoro (per come definiti nel DM n. 4/2018), affinché ogni centro per l'impiego possa essere dotato di personale idoneo e sia strutturalmente adeguato all'adempimento di tutte le prestazioni richieste per il raggiungimento dei livelli essenziali (D. Lgs. n. 150/2015). Per la realizzazione del suddetto Piano il D.M. n. 74/2019 ha previsto il trasferimento alla Regione Calabria di risorse per spese di personale e rafforzamento dei LEP.

La Regione Calabria ha inteso dare avvio all'attuazione del detto Piano facendo ricorso all'utilizzo delle risorse ministeriali già stanziata - e in parte già trasferite, al fine di provvedere al rafforzamento dei servizi e delle politiche attive per il lavoro mediante un potenziamento professionale ed una riorganizzazione infrastrutturale dei Centri per l'Impiego. Per il raggiungimento delle predette finalità, la Regione Calabria ha inteso avvalersi di Azienda Calabria Lavoro quale Ente pubblico economico strumentale della Regione Calabria che, ai sensi dell'art. 4 della L.R. 19 febbraio 2001, n. 5, costituisce parte integrante del sistema dei servizi per l'impiego e della sua organizzazione, svolgendo funzioni in tema di politiche attive e servizi per il lavoro.

Con D.G.R. n. 501 del 25 ottobre 2019, è stato approvato l'atto di indirizzo per l'avvio dell'attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 12, comma 3 del D.L. 4/2019, convertito in legge n. 26 del 28/03/2019, adottato con Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019, demandando al competente Dipartimento regionale “Lavoro, Formazione, Politiche Sociali”, di concerto con Azienda Calabria Lavoro, la predisposizione del relativo Progetto Esecutivo.

Con il sopra citato decreto del Dirigente Generale del Dipartimento 7 n. 14072 del 14 novembre 2019, al fine di realizzare gli obiettivi in precedenza indicati, è stato approvato il Progetto esecutivo relativo all'avvio dell'attuazione del suddetto Piano, predisposto dal Dipartimento Regionale “Lavoro Formazione e Politiche Sociali”, nonché lo schema di Convenzione per la regolamentazione delle condizioni e modalità di attuazione del medesimo progetto. Con il suddetto decreto, è stata, inoltre, affidata ad Azienda Calabria l'attuazione del Progetto Esecutivo relativo

all'avvio del “Piano Straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro”. Attraverso il suddetto progetto esecutivo, la Regione si pone l'obiettivo generale della riorganizzazione e del rafforzamento dei processi di erogazione delle politiche attive e dei servizi del lavoro, individuando quale priorità da realizzare il potenziamento del personale ad essi destinato.

Con decreto del Direttore Generale n. 112 del 20 novembre 2019, in coerenza e in continuità con tutti gli atti dipartimentali sopra richiamati, sono stati recepiti gli atti di affidamento e, conseguentemente, sono stati contrattualizzati, per l'espletamento delle attività progettuali, i soggetti già contrattualizzati da Azienda appartenenti al bacino “*ex Stagisti*” ed al bacino “*ex Borsisti*”, complessivamente pari a 133 unità, con contratto a TD pieno per la durata di un anno ed è stata, altresì, autorizzata la sottoscrizione di una integrazione contrattuale di ulteriori 18 ore, in ragione dell'implementazione delle attività previste dal progetto, con il personale già contrattualizzato da Azienda, a seguito di Legge Regionale 28 dicembre 2018 n. 52, a tempo indeterminato e parziale, in numero di 287 unità, facente parte del bacino ex L.R. 28/2008 e L.R. 8/2010, per la durata di 12 mesi.

In data 9 dicembre 2019 è stata sottoscritta la relativa Convenzione, rep. 6158, disciplinante i rapporti tra Azienda e il Dipartimento. Nel 2020, con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Sviluppo Economico, Attività produttive e Turismo” n. 12881 del 4 dicembre 2020, è stata data attuazione alla seconda annualità del Progetto Esecutivo, con proroga delle professionalità utilizzate fino al 4 dicembre 2021. Con decreto del Direttore Generale di Azienda n.96 del 4 dicembre 2020 è stato recepito il predetto decreto dipartimentale e sono stati prorogati i contratti di cui al decreto del Direttore Generale n.112 del 20 novembre 2019 fino al 4 dicembre 2021. In relazione all'imminente scadenza del Progetto esecutivo Regionale del “Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro”, sentito l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, è stata individuata quale unica via percorribile per la prosecuzione del medesimo progetto, il ricorso allo strumento della proroga contrattuale assistita prevista dall'art.19, comma 3 del D. Lgs n. 81/2015. Pertanto, d'Intesa con le single sindacali e il Vicepresidente della Giunta regionale, con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro e Welfare” n. 12405 del 2 dicembre 2021 è stato modificato l'art. 3 del Progetto Esecutivo regionale di cui al D.D.G. n. 14072/2019 per l'attuazione “Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego e delle Politiche Attive del Lavoro” adottato con il DM MLPS n. 74/2019 e s.m.i., rideterminando la durata complessiva del Progetto in mesi 36 (trentasei) ed è stata autorizzata la prosecuzione dell'attività lavorativa del personale a tempo determinato impiegato nel Progetto esecutivo regionale di cui al D.D.G. n. 14072/2019, pari a n. 125 unità,

mediante la proroga dei contratti di lavoro in essere con Azienda Calabria Lavoro, per una durata massima di ulteriori 12 mesi, da attuarsi con il ricorso alla procedura di cui al decreto legislativo n. 81/2015, art. 19, comma 3, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Con il medesimo D.D.G. n.12405/2021 è stato, inoltre, approvato apposito schema di Addendum alla Convenzione rep. n. 6158/2019, successivamente modificata ed integrata con Addendum rep. n. 8474/2020, sottoscritta con Azienda Calabria Lavoro. Il predetto decreto è stato recepito da Azienda con decreto del Commissario Straordinario n. 58 del 3 dicembre 2021, con il quale è stata autorizzata la sottoscrizione della proroga dei contratti in favore del personale a tempo determinato per ulteriori 12 mesi, secondo la procedura della deroga assistita di cui all'art. 19, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015.

## **2) Progetto “Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l’attrazione dei flussi turistici” – PAC Scheda Nuove Operazioni n. III.**

Con Decreto n.8595 del 21 luglio 2016 del Dirigente Generale del Dipartimento Turismo è stato affidato ad Azienda il progetto *“Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l’attrazione dei flussi turistici”*.

Con decreti del Commissario n. 34 del 26/07/2016 e n. 41 del 26/08/2016 sono state avviate le procedure selettive per l’individuazione di n. 16 esperti da utilizzare per la realizzazione del progetto. A seguito della relativa Convenzione, sottoscritta in data 12/07/2016 con prot. 2334, sono stati individuati gli esperti da contrattualizzare.

Nell’anno 2018 Azienda ha gestito i collaboratori, sotto il profilo giuridico e fiscale.

Con nota prot. n. 139155 del 04/04/2019, la Struttura di Coordinamento della Programmazione Nazionale ha comunicato la proroga degli interventi PAC 2007/2013, stabilendo che la conclusione delle attività dovrà avvenire entro il 31/12/2020. Di fatto, con successiva nota prot. n. 177107/SIAR del 07/05/2019, è stato trasmesso il Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Turismo e Spettacolo” n. 5363 del 2 maggio 2019, con cui, al fine di rendere l’attuazione del progetto “Osservatorio sul Turismo a supporto delle azioni di promozione per l’attrazione di flussi turistici” più funzionale ed efficace, è stato approvato il nuovo piano delle attività 2019/2020, che ha previsto una seconda fase di innovazione tecnologica e di processo che riguarda, non solo l’osservatorio, ma anche la relazione con il territorio. La realizzazione di detta seconda fase ha richiesto l’acquisizione della fornitura del “software per l’ottimizzazione dei metodi di raccolta delle informazioni statistiche in materia turistica”, al fine di rendere omogeneo il metodo e il servizio di raccolta dei dati statistici in ambito turistico, con i relativi servizi. Si è proceduto al riguardo con decreto del Direttore Generale n. n. 67 del 17 luglio 2019. Il progetto risulta ancora in corso.

**3) Gestione ed erogazione delle indennità di presenza in favore dei 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 - Conv. Uff. Giudiziari - Conv. MIUR anno 2017.**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12555 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell'erogazione delle indennità di presenza in favore dei 627 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli istituti MIBACT Calabria ed è stata sottoscritta la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1986, in esecuzione al Protocollo di Accordo tra Regione Calabria e Segretariato Regionale del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali per la Calabria, repertorio n. 235 del 30 marzo 2016, avente ad oggetto la realizzazione di interventi per soggetti disoccupati e disoccupati in possesso dello status di percettori di ammortizzatori sociali in deroga, attraverso esperienze formative on the job da effettuarsi presso il Segretariato regionale, la Soprintendenza Archeologica nazionale di Reggio Calabria, il Polo Museale Regionale, gli Archivi di Stato, la Soprintendenza Archeologica della Calabria, i Parchi, Musei ed aree Archeologiche statali, la Biblioteca Nazionale Universitaria. Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 3645 del 31 marzo 2020, sono state impegnate ulteriori somme quali risorse necessarie per provvedere alla erogazione delle indennità in favore dei soggetti rientranti nelle aree I e II ammessi, con DDG n. 2048 del 28.02.2020, alla realizzazione dell'attività di perfezionamento on the job presso gli istituti MIBAC, per il periodo di 12 mesi. Sono in corso i tirocini Area I e II.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12552 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell'erogazione delle 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 ed è stata sottoscritta la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1985, in esecuzione al Protocollo di Accordo rep. N. 788 del 30 giugno 2016. Successivamente, è stato sottoscritto addendum alla Convenzione, con rep.6358 del 16 gennaio 2020. Le attività di tirocinio, attualmente, sono bloccate, causa emergenza COVID.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12558 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell'erogazione delle indennità di presenza in favore dei 1.000 tirocinanti 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 gennaio 2016, con la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1984.

Con decreto del Commissario n. 89 del 28 dicembre 2017, sono stati recepiti i sopra citati atti di affidamento e sono state avviate le relative attività.

Attualmente continuano ad essere erogate le indennità in favore dei tirocinanti Uffici Giudiziari, Mibac e MIUR, previa puntuale verifica delle presenze.

**4) Avviso Pubblico rivolto ai destinatari delle politiche attive regionali realizzate in forza delle intese raggiunte con gli Uffici Giudiziari regionali, il Segretario Regionale MIBACT, l'Ufficio Scolastico Regionale MIUR, di cui ai decreti dirigenziali, rispettivamente, n. 2285/2016, n. 6160/2016 s.m.i., nonché di tirocini di inclusione sociale per disoccupati ex percettori di mobilità in deroga di cui al D.D. n. 12824/2019 ed appartenenti ai nuclei familiari in difficoltà”**

Con delibera di Giunta n. 43 del 9 aprile 2020 ha provveduto con D.D.G. n. 4434 del 18 aprile 2020, per come modificato con D.D.G. n.4488 del 20 aprile 2020, ad approvare l' *“Avviso Pubblico rivolto a favore dei destinatari delle politiche attive regionali realizzate in forza delle intese raggiunte con gli Uffici Giudiziari regionali, il Segretario Regionale MIBACT, l' Ufficio Scolastico Regionale MIUR, di cui ai decreti dirigenziali, rispettivamente, n. 2285/2016, n. 6160/2016 s.m.i., nonché di tirocini di inclusione sociale per disoccupati ex percettori di mobilità in deroga di cui al D.D. n. 12824/2019 ed appartenenti ai nuclei familiari in difficoltà”*, per l'erogazione di una indennità di sostegno *una tantum, per l'emergenza Covid-19*, quale rimborso di spese sostenute a favore di detti soggetti esclusi dalla fruizione di altre forme di sostegno pubblico, ivi incluse le misure straordinarie per l'emergenza previste dal Governo centrale e dalla Giunta.

Con successivo D.D.G. n. 5184 dell'8 maggio 2020 è stato approvato lo schema di Convenzione, sottoscritta in data 12 maggio 2020 rep. 6813 dal Direttore Generale di Azienda Calabria Lavoro e il Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro.

Perdurando il periodo emergenziale dovuto al diffondersi dell'epidemia e il conseguente grave disagio economico e sociale, con D.D.G. dipartimentale n. 11299 del 04 novembre 2020 è stata disposta la riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione per l'erogazione dell'indennità di cui sopra, esclusivamente da parte di soggetti non rientranti i uno dei nove elenchi dei soggetti ammessi alla concessione del medesimo beneficio. Con decreto del Direttore Generale di Azienda n. 12 del 22 febbraio 2021 sono stati recepiti i decreti dipartimentali n. 957/2021 e n. 1222/2021 con cui sono stati approvati gli elenchi dei soggetti ammessi alla concessione del medesimo beneficio ed impegnate le relative somme.

Con D.D.G. del Dipartimento “Lavoro, Sviluppo Economico, Attività produttive e Turismo” n. 12536 del 28.11.2020, in considerazione dell’incremento della Scheda del PAC Nuove Operazioni “III.6 Politiche attive del lavoro”, è stata indetta una manifestazione d’interesse rivolta ai soggetti già beneficiari dell’indennità di sostegno una tantum per l’emergenza Covid-19, di cui al D.D.G. n. 4434 del 18.04.2020, per come modificato con D.D.G. n. 4488 del 20.04.2020, per la presentazione dell’istanza finalizzata alla concessione dell’integrazione del predetto contributo straordinario pari ad euro 1.000,00 ed è stato, altresì, approvato schema di addendum alla Convenzione n. 6813 del 12.05.2020, da sottoscrivere con Azienda Calabria Lavoro per regolamentare l’erogazione da parte di quest’ultima della integrazione dell’indennità di sostegno una tantum. È stato sottoscritto l’Addendum – rep. 8477 del 17 dicembre 2020 - alla Convenzione rep. n. 6813/2020. Con D.D.G. del Dipartimento “Lavoro, Sviluppo Economico, Attività produttive e Turismo” n. 14079 del 18 dicembre 2020 sono state impegnate le somme necessarie.

#### **5) Progetto “attività di accompagnamento e assistenza tecnica per la chiusura degli interventi di Progettazione Integrata di Sviluppo Locale (PISL)” – POR Calabria FESR 2007 / 2013 e PAC**

Si tratta di un progetto relativo all’espletamento delle attività di accompagnamento e assistenza tecnica per la chiusura degli interventi di Progettazione Integrata di Sviluppo Locale (PISL) – POR Calabria FESR 2007 / 2013 e PAC, affidato ad Azienda Calabria Lavoro giusta Convenzione del 29 luglio 2016 prot. 2617, sottoscritta dal Dirigente di Settore del Dipartimento Programmazione e dal Commissario di Azienda Calabria Lavoro. Nell’ambito di tale progetto, Azienda ha gestito i contratti degli esperti, la cui attività si è resa necessaria al fine di seguire e monitorare adeguatamente l’attuazione delle operazioni finanziate nell’ambito della Progettazione di sviluppo Locale (PISL), fino alla loro ultimazione ed alla completa chiusura amministrativa. Relativamente allo stato di attuazione de progetto, Azienda ha trasmesso la rendicontazione delle somme ricevute dal Dipartimento. All’esito dei controlli, lo stesso dovrà provvedere all’erogazione del saldo.

#### **6) Progetto “Supporto e assistenza per la pianificazione Settoriale nel Settore dei Trasporti”**

Il progetto è stato affidato ad Azienda Calabria a seguito della sottoscrizione della Convenzione rep. n. 3510 del 16 novembre 2016, tra il Dirigente del Settore 12 del Dipartimento Lavori Pubblici ed il Commissario di Azienda Calabria Lavoro e ha comportato attività di assistenza tecnica al Dipartimento 6 nell’esperimento di procedure, conferimento di incarichi e gestione delle risorse nell’attuazione del Piano Regionale dei Trasporti. All’esito di apposito avviso pubblico, sono stati nominati i n. 15 esperti da utilizzare per il “Supporto e assistenza per la pianificazione Settoriale nel

Settore dei Trasporti”, affidando le relative operazioni ad Azienda Calabria Lavoro. Attualmente il progetto è in fase di rendicontazione.

**7) Avviso Pubblico per la concessione di contributi economici straordinari per l'emergenza Covid-19, da erogare una tantum, rivolto a studenti universitari 'fuori sede' residenti in Calabria, iscritti per l'Anno Accademico 2019/2020”**

Con D.D.G. n. 5807 del 26/05/2020, per come modificato con D.D.G. n. 5955/2020, in attuazione di quanto disposto con D.G.R. n. 2 del 27 aprile 2020, è stato approvato l’*”Avviso Pubblico per la concessione di contributi economici straordinari per l'emergenza Covid-19, da erogare una tantum, rivolto a studenti universitari 'fuori sede' residenti in Calabria, iscritti per l'Anno Accademico 2019/2020”* al fine di concedere dei contributi economici straordinari finalizzati a consentire alle famiglie calabresi, già in difficoltà economica a causa della pandemia e del conseguente lockdown, di far fronte alle spese derivanti dalla frequenza universitaria 'fuori sede'.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo” n. 11213 del 3 novembre 2020 è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro l'attività di erogazione del contributo economico straordinario di cui sopra, successivamente con Convenzione sottoscritta in data 11 novembre 2020, repertorio numero 8286.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo” n.2470 dell' 11 marzo 2021, è stato approvato il secondo elenco di soggetti aventi i requisiti per la concessione del contributo economico straordinario una tantum per l'emergenza Covid-19 in favore di studenti universitari “fuori sede” residenti in Calabria, di cui all'Avviso pubblico approvato con DDgn.5807/2020 e modificato con DDG n.5955/2020.

Con decreto del Direttore Generale n.27 del 19 aprile 2021, è stato recepito il predetto decreto. Pertanto, continuano ad essere erogate le indennità in ottemperanza ai decreti regionali.

**8)Progetto “PON IOG- Affidamento delle attività di assistenza tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria ad Azienda Calabria Lavoro”**

Il Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”, con Decreto n. 9772 dell'11 settembre 2018 ha affidato ad Azienda Calabria Lavoro l'attività di Assistenza Tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria.

L'obiettivo del progetto, disciplinato con apposita Convenzione regolante i rapporti con il Dipartimento e repertoriata in data 12 settembre 2018 al n. 2578, è quello di garantire la corretta attuazione del programma, nonché il supporto alla gestione, controllo, monitoraggio e rendicontazione delle misure previste nel Piano di Attuazione. Sulla base di quanto previsto nella

convenzione e nella scheda finanziaria e progettuale allegata alla stessa, Azienda ha, poi, avviato le procedure comparative necessarie per la selezione delle professionalità da utilizzare nel progetto, mediante attivazione di short list.

Con Decreto del Direttore Generale n. 29 del 20 marzo 2019 sono stati nominati gli esperti quali collaboratori per la realizzazione delle attività relative al progetto “*PON IOG- Affidamento delle attività di assistenza tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria ad Azienda Calabria Lavoro*”.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 2269 del 3 marzo 2020, è stato implementato il quadro finanziario della scheda progettuale, al fine di dare piena attuazione al progetto, garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la chiusura delle attività progettuali al 31 dicembre 2020.

Con decreto del Direttore Generale n. 22 del 4 marzo 2020 sono stati recepiti gli atti di affidamento e sono state prorogate le attività progettuali fin alla data del 31 dicembre 2020.

Con decreto del Direttore Generale n.60 del 23 luglio 2020 sono state impegnate le somme sul bilancio dell’Azienda per il completamento del progetto “attività di Assistenza Tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria”. Successivamente, con decreto del Direttore Generale n.107 del 30 dicembre 2020, a seguito di email del Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo, acquisita agli atti in data 14 dicembre 2020 prot.4162, sono stati prorogati i contratti in essere con gli esperti fino all’ 1 febbraio 2021 e, preso atto delle economie realizzatesi, fino all’1 marzo 2021. Attualmente si sta procedendo alla rendicontazione finale, organizzando tutti gli atti amministrativi concernenti la chiusura del progetto stesso.

### **9) Progetto regionale per la realizzazione e l’implementazione del Registro Regionale delle organizzazioni di volontariato in Calabria**

Con D.D. 12330 del 10 novembre 2015 del Dipartimento 7 è stato affidato ad Azienda Calabria Lavoro l’attuazione del “*Progetto regionale per la realizzazione e l’implementazione del Registro Regionale delle organizzazioni di volontariato in Calabria*” e, conseguentemente, nell’Addendum Rep. 763 del 10 giugno 2014 alla convenzione Rep. 558 del 22 aprile 2014, mediante novazione soggettiva ai sensi dell’art. 1235 del codice civile.

Con Novazione Soggettiva repertoriata al n. 2013 del 17 novembre 2015 e stipulata tra Azienda Calabria Lavoro, Fondazione Calabria Etica e la Regione Calabria - Dipartimento 7, le parti convenivano il subentro di Azienda Calabria Lavoro nell’attuazione del detto progetto in sostituzione di Fondazione Calabria Etica, nonché nei contratti di collaborazione sottoscritti da Fondazione Calabria Etica per l’attuazione dello stesso.

In attuazione della legge del 6 giugno 2016, n. 106, per il Dipartimento “Lavoro, Formazione, Politiche Sociali” si è reso essenziale riattivare il progetto di assistenza tecnica del Registro Regionale delle Organizzazioni di volontariato in Calabria, al fine di assicurare l’allineamento del registro alle nuove indicazioni dettate a livello nazionale e di dotarsi di una infrastruttura informatica idonea per lo svolgimento delle attività procedurali e di controllo sugli enti privati facenti capo alla riforma del Terzo Settore. Di fatto, con Decreto n.12135 del 7 ottobre 2019, il Dirigente Generale del Dipartimento ha approvato la prosecuzione del “Progetto di implementazione della piattaforma informativa OdV per l’adeguamento al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) ai sensi dell’art. 53, comma 3, del decreto legislativo n. 117 del 3 luglio 2017”, affidandone la realizzazione ad Azienda Calabria Lavoro mediante Convenzione rep. n. 5785 del 10 ottobre 2019.

Con decreto del Direttore Generale n. 105 del 6 novembre 2019 e successivo decreto n.85 del 29 ottobre 2020, Azienda Calabria Lavoro ha dato avvio al citato progetto, procedendo con la contrattualizzazione di n.5 professionisti fino a maggio 2021. In conseguenza di precisa richiesta del Dirigente Generale del Dipartimento “Tutela della Salute” con nota del 7 maggio 2021 prot.209663, con decreto del direttore Generale n.30 del 7 maggio 2021, sono stati prorogati i contratti. Relativamente allo stato di attuazione del progetto, lo stesso risulta ancora in corso.

**10) Progetto di Assistenza Tecnica all’attuazione dell’Avviso Pubblico “Agevolazioni tariffarie per servizi TPL in favore di soggetti in condizione di disagio sociale economico – PAC 2014/2020 – Asse 10, Azione 9.1.3”.**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 8448 del 12 luglio 2019 è stata approvata la graduatoria delle domande ammesse al contributo regionale nell'ambito dell'Avviso pubblico "Agevolazioni tariffarie per servizi TPL in favore di soggetti in condizione di disagio sociale economico – PAC 2014/2020 – Asse 10, Azione 9.1.3". Lo stesso decreto ha, altresì, approvato le Linee Guida di cui all'art. 14 dell'Avviso, relative alle modalità di erogazione dei benefici, nonché affidato ad Azienda Calabria Lavoro l'attività di assistenza tecnica per l'attuazione del suddetto Avviso Pubblico.

Le finalità generali del progetto riguardano la programmazione e l’attuazione da parte di Azienda degli interventi previsti dal sopradetto Avviso, attraverso la regolamentazione e la pianificazione dei servizi e delle attività, nonché il raccordo con le parti sociali coinvolte, con lo scopo di facilitare le relazioni tra i soggetti beneficiari e le aziende erogatrici del servizio. Nello Specifico, l’attività di Assistenza Tecnica affidata ad Azienda si esplica principalmente nell'erogazione dei contributi previsti in favore dei beneficiari dell’Avviso Pubblico di cui sopra.

La Convenzione, regolante i rapporti tra Regione Calabria e Azienda Calabria Lavoro per lo svolgimento delle procedure di cui sopra, è stata sottoscritta digitalmente dal Dirigente generale del Dipartimento Lavoro e dal Direttore Generale di Azienda in data 3 ottobre 2019 al rep. n. 5692.

Con i successivi Decreti del Direttore Generale n. 98 del 18 ottobre 2019 e n. 127 del 18 dicembre 2019 sono stati, rispettivamente, recepiti gli atti di affidamento e impegnate le somme per la realizzazione del medesimo progetto di Assistenza Tecnica. E' stata nominata la Commissione per l'individuazione dei collaboratori da utilizzare.

### **11) Progetto “Riuso – azioni innovative”**

Con D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016 recante “*Atto di indirizzo ad Azienda Calabria Lavoro per utilizzo del Sistema Informativo Lavoro dell’Emilia Romagna “SIL-ER” e utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro “Lavoro per Te”*”, Azienda Calabria Lavoro è stata autorizzata ad aderire e sottoscrivere le convenzioni tra la Regione Emilia Romagna, la Regione Puglia, la Regione Umbria, la Regione Valle d’Aosta e Provincia Autonoma di Trento, al fine di disciplinare i rapporti giuridici ed economici tra loro intercorrenti in relazione all’utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro e del Sistema Informativo Lavoro dell’Emilia Romagna.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Sviluppo Economico, Lavoro e Politiche Sociali n. 11592 del 19 ottobre 2017 sono state impegnate le somme per la realizzazione del servizio di assistenza tecnica, riguardante le attività di manutenzione ordinaria, evolutiva, l’aggiornamento e le personalizzazioni relative ai Sistemi Informativi per il Lavoro delle amministrazioni firmatarie della convenzione di riuso.

In data 12 agosto 2019 è stata sottoscritta la Convenzione con rep. n. 5479.

Con DDG Dipartimento Lavoro n. 3659/2020 e successivamente con DDG n. 14391 del 24 dicembre 2020 è stato implementato il quadro finanziario della scheda progettuale.

E' stato sottoscritto il I Addendum alla Convenzione rep. n. 5479 del 12.08.2019, repertoriato con n. 6715 e un secondo addendum alla Convenzione rep. 5479/2019, in data 30 dicembre 2020 con rep. n. 8550.

### **12) Progetto “Potenziamento infrastrutturale per l’erogazione all’utenza dei servizi per il lavoro”**

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro Formazione e Politiche Sociali” n. 13773 dell’8/11/2019 è stato affidato ad Azienda Calabria Lavoro il progetto “Potenziamento infrastrutturale per l’erogazione all’utenza dei servizi per il lavoro”, al fine di provvedere al potenziamento infrastrutturale necessario per l’erogazione dei servizi per il lavoro.

E' stata sottoscritta Convenzione del 30 dicembre 2019 rep. 6263.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro Formazione e Politiche Sociali n. 4197 del 10 aprile 2020, è stato implementato il quadro finanziario per consentire l'adesione al Contratto Quadro SPC Cloud Lotto 2 - servizi di gestione delle identità digitali e sicurezza applicativa.

### **13) Progetto "PIU' - SU.PR.EME" Programma Operativo Nazionale "Inclusione" FSE 2014-2020**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 6147 dell'8 giugno 2020 è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro la gestione e la realizzazione degli interventi nell'ambito del progetto "PIU' - SU.PR.EME" Programma Operativo Nazionale Inclusione FSE 2014-2020", volti alla prevenzione e al contrasto del lavoro irregolare mediante l'adozione di misure a sostegno dell'inclusione sociale e dell'occupazione lavorativa ed è stata sottoscritta digitalmente la relativa Convenzione in data 19 giugno 2020 rep.7077, dal Direttore di Azienda Calabria Lavoro e dal Dirigente Generale del Dipartimento Presidenza.

Con decreto del Direttore Generale n. 66 del 30 luglio 2020 è stato recepito il predetto decreto di affidamento, con la relativa Convenzione.

E' stata nominata la Commissione di valutazione per l'individuazione delle professionalità da utilizzare nell'ambito del progetto.

### **14) Progetto "EureSkills Calabria Europa" POR CALABRIA 2014-2020 ASSE PRIORITARIO VIII OB. SPECIFICO 8.7.**

Con Decreto Dirigenziale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche sociali" n. 11866 del 23 ottobre 2018 è stato approvato il progetto "EureSkills Calabria Europa" a valere sull'Azione 8.7.2 del POR Calabria FESR FSE 2014/2020, affidandone la gestione ad Azienda Calabria Lavoro. Con decreto del Direttore generale n. 109 del 13 novembre 2019 è stato recepito il predetto decreto ed il relativo Disciplinare repertorio n. 5785 dell'8 ottobre 2019. Con Decreto Dirigenziale del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo" n. 14543 del 30 dicembre 2020 sono state impegnate le somme per le annualità 2020-2021, per la realizzazione del progetto.

### **15) Progetto di assistenza tecnica a supporto del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo" per la realizzazione di misure di politica attiva**

Con Decreto del Direttore Generale del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo economico, Attività Produttive e Turismo" n. 2561 del 12 marzo 2021, è stato approvato il progetto di "Assistenza Tecnica a supporto del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo economico, Attività produttive e Turismo"

per la realizzazione di misure di politica attiva”, affidandone la gestione ad Azienda Calabria Lavoro e, pertanto, è stata sottoscritta la relativa Convenzione n. 9078 del 14 aprile 2021.

La scheda progettuale prevede la realizzazione di due linee di attività, per come di seguito specificate:

Linea 1: Assistenza tecnica ai competenti Uffici del Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo per le attività di gestione, monitoraggio e verifica dei procedimenti istruttori e di concessione delle misure, mediante il supporto di esperti individuali afferenti alla short list di ACL, per il miglioramento dell’efficacia attuativa delle misure di politica attiva del lavoro avviate dalla Regione Calabria.

Linea 2: Realizzazione di piattaforme web per la gestione degli avvisi pubblici di politica attiva avviate nel 2021, che consentano la presentazione delle domande da parte dei richiedenti ed una tempestiva e corretta ed istruttoria da parte degli uffici regionali, che favoriscano il corretto monitoraggio e controllo delle procedure dal Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo. Sono in fase di avvio le relative attività.

**16) Progetto di accompagnamento e assistenza tecnica “Definizione del rischio ambientale, idrogeologico, sismico e pandemico, comunicazione dei comportamenti da assumere agli studenti calabresi - Allerta 3.0 - Comunicare il rischio”**

Il Progetto ha l’obiettivo di realizzare le seguenti attività: 1) azioni d’informazione mirate ai comportamenti da tenere in presenza di fenomeni di rischio ambientale, idrogeologico, sismico e pandemico; 2) sviluppo di specifiche tecniche, modalità e strumenti, anche innovativi, per la comunicazione ad una specifica popolazione; 3) avvio di una fase conoscitiva e di una successiva fase divulgativa.

Con Decreto del Dipartimento Protezione Civile n. 5584 del 31.05.2021, è stato disposto l’affidamento ad Azienda Calabria Lavoro del servizio di selezione dei professionisti nella gestione amministrativa per la realizzazione del progetto de quo ed è stato approvato lo “Schema di Convenzione”, regolante i rapporti tra Regione Calabria e Azienda Calabria Lavoro per l’espletamento dei relativi servizi. Con successivo Decreto n. 7542 del 21.07.2021, è stato rettificato il Decreto n. 5584 del 31 maggio 2021, nella sola parte riferita allo schema di Convenzione, regolante i rapporti tra la Regione Calabria - Dipartimento Protezione Civile e Azienda Calabria Lavoro, confermandone, per il resto, il contenuto.

E’ stata sottoscritta la relativa Convenzione Rep. n. 9645 del 22.07.2021. Sono in fase di avvio le relative attività.

### **17) Progetto "SU.PR.EME ITALIA" nell'ambito della linea di finanziamento "EMERGENCY FUNDING TO ITALY UNDER THE ASYLUM MIGRATION AND INTEGRATION FUND (A.M.I.F.)**

La struttura del Progetto si caratterizza per i seguenti obiettivi generali: sostenere il sistema delle autorità locali interessate dalla presenza di grandi concentrazioni di stranieri in sistemi di accoglienza informali e spontanei per lo sviluppo e la transizione di essi verso processi progressivi di integrazione; migliorare e rafforzare i servizi presenti nei sistemi di accoglienza di cui sopra migliorando la capacità di realizzare integrazione; rafforzare e potenziare la capacità di governance in situazioni di alta concentrazione di stranieri regolarmente presenti e ad alta incidenza di fenomeni di sfruttamento e violazione dei diritti attraverso la cooperazione interistituzionale, interregionale e multilivello; come obiettivi specifici, il richiamato Progetto prevede la realizzazione di interventi volti al raggiungimento di obiettivi specifici, quali il miglioramento e rafforzamento dei servizi di accoglienza ed integrazione nelle aree agricole e ad alta intensità di popolazione straniera in cui si manifestano fenomeni di grave sfruttamento lavorativo e inadeguate condizioni di vita, oltre che il superamento di dette condizioni mediante la promozione di processi sostenibili di integrazione sociale ed economica.

Con decreto del Dipartimento "Tutela della Salute e Servizi Sociali e Sociosanitari" n. 556 del 25 gennaio 2021 è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro la realizzazione di una prima parte di taluni degli interventi previsti all'interno del progetto "SU.PR.EME ITALIA" - FAMI 2014/2020 - EMAS (Emergency Assistance) - Grant Agreement n. HOME/2019/AMIF/AG/EMAS/0086, approvato dalla Commissione Europea Direzione Generale Migrazione e Affari interni, volti al contrasto del fenomeno di grave sfruttamento lavorativo e di marginalità dei migranti negli insediamenti informali ed è stata sottoscritta la relativa Convenzione rep. 8799 del 3 marzo 2021. Sono in fase di avvio le relative attività.

### **3. Processo di elaborazione del Piano**

A partire da quanto sancito all'interno del nuovo *Regolamento* "Sistema Di Misurazione E Valutazione Della Performance (Smivap) Di Azienda Calabria Lavoro", approvato con Decreto del D.G. n. 116 del 09 dicembre 2019 il Piano della performance comprende:

- Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;

Gli obiettivi di performance, nonché gli indicatori e i relativi valori iniziali e il target, sono stati

definiti sulla base del programma delle attività di ciascuna Area come di seguito indicati e l'individuazione degli stessi è stato il frutto di un processo collaborativo con i singoli uffici, ciascuno per la propria area di competenza:

- **Area “Affari Generali”**, suddivisa al suo interno in tre uffici, si occupa della trattazione degli affari generali e giuridici nelle materie di competenza della Direzione, assicura e garantisce la regolarità e la correttezza amministrativa degli atti e cura le relazioni sindacali, provvedendo al rispetto dei diritti sindacali e alla costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa. Rientrano, altresì, nei compiti della suddetta Area la gestione del contenzioso e le attività di rappresentanza in giudizio dell'Azienda, nonché la gestione delle richieste di accesso agli atti. L'area, inoltre, è addetta alla gestione dei flussi documentali in entrata ed uscita, nonché alla gestione del protocollo generale e dell'archivio
- **Area “Gestione Risorse Umane”**, suddivisa in tre uffici, si occupa dei provvedimenti relativi al trattamento giuridico, economico e pensionistico del personale, nonché degli adempimenti in materia fiscale e previdenziale inerenti il lavoratore. L'area cura la programmazione triennale dei fabbisogni del personale, le richieste di autorizzazioni, la mobilità interna, la predisposizione e la gestione dei contratti, nonché la predisposizione e l'attuazione di un piano formativo. La suddetta Area si occupa, altresì, degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Area “Acquisizione beni e servizi, Patrimonio”**, si occupa della pianificazione, programmazione e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sul mercato elettronico, della verifica della regolare esecuzione dei servizi acquisiti e dei contratti di fornitura, nonché dei collaudi sui lavori eseguiti e sui beni. 6.3 La suddetta Area provvede alla formazione, tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili e immobili, alla gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare, alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e alla gestione degli interventi. 6.4 La stessa si occupa, altresì, delle attività economiche e di cassa e dell'acquisto di beni e servizi necessari al funzionamento dell'Azienda.
- **Area “Bilancio e Contabilità”**, suddivisa in due uffici, si occupa della programmazione finanziaria, della predisposizione del bilancio annuale e pluriennale, con relativi assestamenti e variazioni, dei procedimenti relativi alla predisposizione del conto consuntivo e dei documenti connessi, della gestione della contabilità e dei conseguenti adempimenti in termini di pagamenti, nonché del controllo delle risorse economiche e finanziarie dell'Ente. L'Area, inoltre, effettua controlli sui conti correnti bancari e sui flussi finanziari in genere, nonché sulla corretta gestione delle operazioni economiche. Rientra nell'Ufficio Ragioneria e Contabilità la gestione delle paghe, con i relativi adempimenti previdenziali e fiscali.
- **Area “Politiche per il Lavoro”**, suddivisa in tre uffici, fornisce supporto alle strutture regionali relativamente alle fasi di programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche attive del lavoro. La stessa fornisce, altresì, supporto, mediante convenzione, alle Province e agli organismi che svolgono attività inerenti l'ambito delle politiche attive del lavoro. L'Area, inoltre, fornisce supporto diretto alla rete territoriale dei Centri per

l'Impiego. In modo specifico, l'area si occupa della qualificazione dei servizi per l'impiego, attraverso interventi di supporto metodologico, di formazione ed aggiornamento tecnico del personale adibito a svolgere la propria attività nell'ambito dei medesimi servizi, nonché di ricerca, studio e documentazione. L'area si occupa, altresì, del monitoraggio delle attività e della valutazione dei risultati conseguiti dal sistema regionale dei servizi per il lavoro, sia complessivamente, che nelle singole articolazioni funzionali e territoriali

- **Area “Sistemi Informativi”**, suddivisa in due uffici, gestisce le attività relative al riuso di specifiche applicazioni informatiche e moduli software, quali il SIL (Sistema Informativo Lavoro), il SARE (sistema di Semplificazione Amministrativa in Rete) e il portale “Lavoro per Te”. L'Area e gli uffici che la compongono operano attraverso un adeguamento e aggiornamento costante del sistema attraverso interventi di manutenzione correttiva (MAC) e un adeguato supporto agli utenti dei servizi pubblici e privati, specialmente attraverso gli Help desk SIL e SARE. L'area si occupa, altresì, della gestione del sistema “Co Calabria”, costituito dagli strumenti per l'invio online da parte dei datori di lavoro delle comunicazioni obbligatorie e dal Sistema Coordinatore Regionale
- **Area “Progettazione e Rendicontazione”**, si occupa delle attività progettuali di assistenza tecnica a supporto dei Dipartimenti che esercitano funzioni e svolgono attività inerenti le politiche attive del lavoro e la formazione – lavoro, nonché in quelle rientranti nelle materie di cui all'art. 2, co. 2, del D.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469. L'area si occupa della gestione dei progetti e, dunque, della selezione del personale, della relativa contrattualizzazione e della gestione amministrativa – contabile dei soggetti contrattualizzati. L'area si occupa, altresì, della fase di monitoraggio e controllo dei progetti e delle consequenziali attività di rendicontazione, riscontrate regolarmente con il Dipartimento affidatario del progetto.

Di seguito viene riportato in forma tabellare l'albero della performance che rappresenta il legame tra Aree Strategiche e la definizione degli Obiettivi Strategici ed Operativi del Piano della Performance.

Obiettivi Strategici	Indicatore Impatto	Obiettivi Operativi	Indicatori Risultato	Aree che concorrono al risultato
1. Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione	Promuovere maggiori livelli di trasparenza ai sensi del d.lgs 33/2013	Grado di trasparenza dell'amministrazione	Tutte le Aree
		Informatizzazione della sede di lavoro di Via Vittorio Veneto 60 Reggio Calabria	Informatizzazione postazioni di lavoro	Area Sistemi informativi
2. Migliorare l'efficienza amministrativa	Migliorare l'indice di tempestività dei pagamenti	Monitoraggio tempi di risposta per la costituzione in giudizio	Evasione atti introduttivi di giudizi e/o altri provvedimenti a carico degli "Affari Generali" nei tempi previsti dalla norma.	Area Affari Generali
		Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria	Rispetto Tempistica della normativa vigente per la trasmissione da parte del dipartimento vigilante al dipartimento Economia e Finanze del Bilancio di previsione	Area Bilancio e Contabilità
			Rispetto Tempistica della normativa vigente per la trasmissione da parte del dipartimento vigilante al dipartimento Economia e Finanze del rendiconto di gestione	
		Migliorare la gestione delle procedure di gara e l'esecuzione dei contratti attraverso la creazione di un database	Ottimizzare la gestione degli atti di gara	Area Appalti e Patrimonio
		Miglioramento delle attività connesse all'attuazione dell'assistenza tecnica dei progetti	Digitalizzazione degli Atti di Rendicontazione	Area Progettazione e Rendicontazione
		Attuare un sistema di monitoraggio per la piena operatività del lavoro agile	Definire le indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile e per lo svolgimento della prestazione lavorativa	Area Gestione Risorse Umane
3. Mercato del Lavoro e Rafforzamento della base professionale dei Centri per l'Impiego	Completamento percorso formativo personale CPI	Completamento del ciclo formativo del personale dei Centri per l'Impiego nell'ambito del Piano di rafforzamento	Rilevazione del fabbisogno formativo del personale dei Centri per l'impiego	Area Politiche per il Lavoro
			Analisi del fabbisogno formativo del personale dei Centri per l'impiego	

### ***3.1 La Performance organizzativa***

La Performance organizzativa, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Regolamento, è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale Azienda Calabria Lavoro e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interessi (stakeholder). I livelli di misurazione della performance sono due: Performance di Ente e Performance di AREA.

### ***3.2 Performance generale di Ente***

La performance generale di Ente sarà data dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori d'impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione del personale nella misura del 10% o del 5% rispetto alla categoria di appartenenza

### ***3.3 Performance organizzativa dell'Area***

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'Area conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

L'indicatore di performance di Area si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo può essere articolato in una o più Fasi/Attività e uno o più Indicatori di Risultato. Per gli elementi di dettaglio di ciascun obiettivo operativo, nonché il peso attribuito a ciascuna Fase/Attività e/o Indicatore di Risultato, si rinvia alle schede descrittive presenti dell'Allegato 1 del presente Piano.

Per il dirigente generale l'indicatore sintetico della Performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della Performance dei seguenti indicatori sintetici:

- a. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno o più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.
- b. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi delle strutture organizzative dotate di centri direttoriali. In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.

### 3.4 Performance Individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale previsto dal Regolamento comunale, di cui alla DGC n.46/2019, prospetta un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre ai risultati (performance organizzativa) anche i comportamenti organizzativi adottati nel perseguimento degli obiettivi assegnati e la capacità di differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lettera d) Dlgs 150/2009).

#### 3.4.1 Fattori Valutativi e Pesatura

La tabella che segue evidenzia, per ciascuna categoria, il peso di ciascun fattore valutativo.

**Tabella 1 – Schema Valutativo**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI GENERALI E ASSIMILATI	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI NON GENERALI E RESPONSABILI DI AREA	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35	30	30	20	15	10
1-b Obiettivi individuali	20	20	20	10	10	---
1-c Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale	10	--	--	---	--	--
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni(*)	5	5	--	--	--	----
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	20	35	40	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	10	10	10	5	5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

La performance organizzativa, come previsto dal *Regolamento*, incide sulla valutazione individuale del personale con peso differente, in base al ruolo e alla categoria di inquadramento.

La performance generale dell'Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) incide solo sulla valutazione del personale nella misura del 10% o del 5% rispetto alla categoria di appartenenza

Il sistema sopra descritto prevede, per il personale dirigente e per il personale non dirigente fascia D (compreso il personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità), l'incidenza della performance generale di Ente sulla valutazione individuale nella misura del 10%. Per il personale afferente alla fascia C ed alla fascia A/B, il peso della performance generale dell'Ente sulla performance individuale è pari al 5%. La performance organizzativa della struttura di appartenenza

incide sulla performance individuale del personale dirigente e dei titolari di Posizione organizzativa e Alta professionalità nella misura del 30%. Per il personale non dirigente è prevista una differenziazione in relazione alla categoria di inquadramento.

Con riferimento alla valutazione dei “*comportamenti professionali e organizzativi*” (fattore valutativo 4) tale fattore non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma avviene attraverso l’esame di un insieme di elementi valutativi come esplicito all’interno del Regolamento dello Svimap (Allegato 1 – Regole di dettaglio). Si tratta di valutare le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l’Ente ritiene prioritario orientare l’attenzione del personale. Nell’ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione, rispetto ai quali il Piano della Performance individua quelli applicabili per l’anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. In sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della Performance individuando, sempre fino ad un massimo di tre e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l’anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l’utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della Performance o l’assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi. In sede di assegnazione degli obiettivi individuali si potrà procedere all’integrazione e specificazione degli elementi di dettaglio per tenere conto dell’efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La presente disposizione si applica anche al personale non dirigente.

Per “*obiettivi individuali*” si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall’art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili.

Per “*obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale*” si intendono specifici obiettivi definiti e assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall’art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili in modo certo.

Il fattore valutativo “*Capacità di differenziazione delle valutazioni*” misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di Performance individuale effettuate. Le modalità di calcolo sono definite come segue:

- l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli dirigenti abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun settore;
- l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun settore;
- al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;
- al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;
- agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;
- la graduatoria verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun dirigente;
- ai fini del calcolo delle capacità di differenziazione dovranno essere considerate le valutazioni effettuate nel medesimo anno solare.

Per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi, come indicato dalla delibera CIVIT/Anac n. 114/2010, sarà utilizzato lo Scarto Quadratico rispetto alla media dei giudizi di tutti i collaboratori valutati nel periodo di riferimento, nello specifico lo scarto quadratico medio relativizzato ( $\sigma_r$ ). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo, inoltre viene corretto in funzione del numero dei collaboratori valutati.

A partire dall'anno 2020 l'applicazione del punteggio relativo al Fattore valutativo "*Capacità di differenziazione*" sarà effettuata a posteriori confrontando il valore dello Scarto Quadratico medio relativizzato ( $\sigma_r$ ) di tutti i dirigenti.

Pertanto, sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti nell'anno solare di riferimento, viene individuato lo Scarto Quadratico medio relativizzato più alto ( $\sigma_{max}$ ) registrato nel Settore. Il punteggio da assegnare sarà determinato come segue:

- al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato un punteggio pari a 5;
- agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato determinato dalla seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 5 \cdot \sigma_r \div \sigma_{max}$$

## 4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPCT

Il collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è garantito, per l'anno 2022, dall'incidenza percentuale sulla performance organizzativa degli obiettivi previsti nel PTPCT elaborato da Azienda Calabria Lavoro. Di fatto, nonostante le differenze sostanziali che intercorrono tra gli strumenti programmatori, i due piani prevedono al loro interno misure di prevenzione trasversali, delineando un programma di attività idonee a ridurre i fenomeni corruttivi, incentivando la trasparenza e incidendo, così, sul miglioramento della performance individuale e di Ente.

Infatti, i due Piani interagiscono per azioni già strettamente connesse al tema dell'accessibilità all'azione amministrativa, dell'analisi dei processi, del rapporto con il pubblico e della diffusione e trasparenza delle informazioni.

Pertanto, il collegamento tra Piano della performance e Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è garantito, per l'anno 2022, attraverso:

- l'obiettivo strategico *“Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza”*;
- l'obiettivo operativo *“Promozione di maggiori livelli di Trasparenza ai sensi dell'art.13 del D.Lgs. n.33/2013”*;

Si specifica che il grado di realizzazione dell'obiettivo operativo *“Promozione di maggiori livelli di Trasparenza”* concorrerà con peso pari a 30% al calcolo dell'indicatore di sintesi gestionale di ciascun settore.

In sede di assegnazione degli obiettivi individuali (o della loro rimodulazione in seguito all'approvazione del presente Piano), il Dirigente Generale dovrà definire l'eventuale coinvolgimento dei funzionari nell'attuazione degli obiettivi previsti dal *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*.

## 5. II P.I.A.O.

L'art.6 del D.L. n.80/2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento. In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- il piano della **performance**,
- il piano della **prevenzione della corruzione e della trasparenza**,
- il piano dei **fabbisogni di personale**,
- il piano per il **lavoro agile** (P.O.L.A.)
- la programmazione dei **fabbisogni formativi**.

Oltre a ciò, il PIAO deve avere alcuni contenuti necessari e ulteriori.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

### **Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.**

Il comma 5 del citato art. 6 stabilisce che, con apposito D.P.R., saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO. La mancata adozione del D.P.R. determina diverse incertezze applicative che investono in pieno l'operatività delle autonomie territoriali in quanto molti adempimenti sono correlati a tempistiche non proprio in linea con il termine unitario che il PIAO invece impone.

Il successivo comma 6 del medesimo art. 6 affida ad un apposito Decreto Ministeriale, la cui adozione doveva avvenire **entro il 31 marzo 2022, la definizione di un Piano-tipo**. Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Le Amministrazioni devono:

1. **approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno**
2. **pubblicarlo nel proprio sito internet** istituzionale
3. **inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

**Il termine è differito al 30 aprile 2022** dal comma 6-bis dell'art. 6, introdotto dal decreto "milleproroghe" (D.L. n. 228/2021).

Nel frattempo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha disposto il differimento al 30 aprile 2022 dell'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), in questo modo allineando il termine a quello previsto per il PIAO nel quale confluiscono anche i contenuti del PTPCT.

L'art. 6 della norma istitutiva identifica i seguenti contenuti:

- a. gli obiettivi **programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di **gestione del capitale umano** e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento

della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) , assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d. **gli strumenti e le fasi per raggiungere:**
- **la piena trasparenza dei risultati dell'attività** e dell'organizzazione amministrativa,
  - **gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e. **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la **pianificazione delle attività**, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f. **le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. **le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Quali Amministrazioni sono tenute all'approvazione del PIAO  
Il PIAO dev'essere adottato da tutte le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.