

AZIENDA CALABRIA LAVORO
ENTE PUBBLICO ECONOMICO STRUMENTALE DELLA REGIONE CALABRIA

DECRETO DEL COMMISSARIO

N.12 del 15 gbbce. 2018

OGGETTO: Rettifica decreto n. 61 del 04/10/2017, modifiche “Approvazione della relazione sulla Performance 2016”.



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DI AZIENDA CALABRIA LAVORO

VISTA la L.R. n.5 del 19 febbraio 2001, con cui è stata istituita Azienda Calabria Lavoro con sede in Reggio Calabria, e il suo statuto, adottato dal Direttore Generale del tempo con Decreto n. 1 del 25 settembre 2001 ed approvato con D.G.R. della Calabria n. 882 del 16 ottobre 2001, successivamente modificato con Decreto del Direttore Generale n. 20 dell'11 aprile 2008 ed approvato con D.G.R. n. 306 del 15 aprile 2008;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.3 del 16 gennaio 2017 con cui è stato nominato Commissario Straordinario di Azienda Calabria Lavoro e della fondazione FIELD;

VISTA la L.R. n. 8 del 4 febbraio 2002, recante disposizioni in materia di ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione Calabria;

VISTO il decreto del Commissario n. 86 del 29 dicembre 2016, con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2017;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare l'art. 7 che prevede l'adozione da parte delle P.A. un sistema di misurazione e valutazione della performance;

VISTA la L.R. 3 febbraio 2012, n. 3 recante: Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione dell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il D.C. n. 14 del 15 aprile 2016 con cui è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (SMi VaP);

VISTO il D.C. n. 39 dell'1 agosto 2016 di approvazione del Piano della Performance 2016 - 2018;

VISTO il D.C. n. 43 del 30 agosto 2016 di approvazione del nuovo organigramma di Azienda Calabria Lavoro e successivi decreti di integrazione n. 59 del 28 ottobre 2016 e n. 74 del 24 novembre 2016;

DATO ATTO che con D.C. n. 44 del 7 settembre 2016 sono stati assegnati al personale inserito nell'organigramma di Azienda Calabria Lavoro, come da D.C. n.43/2016, gli obiettivi individuali per l'anno 2016 e che in conseguenza sono state notificati agli interessati;

TENUTO CONTO del decreto del Commissario n. 1 del 9 gennaio 2017, avente come oggetto "approvazione relazione amministrato-contabile anno 2016. Impegno di spesa salario accessorio anno 2016";

PRESO ATTO della nota n. 169273 del 22/05/2017 trasmessa dall' OIV a questo Ente con la quale tra l'altro si considera "...non valida la relazione amministrativo – contabile, per quanto valevole come relazione sulla performance per l'anno 2016. ...";

CONSIDERATO il decreto n. 61 del 04/10/2017 con cui si procedere all'approvazione della relazione sulla performance 2016;

ED ALTRESI' le attività di validazione trasmesse dall'OIV della Regione Calabria con nota n. 334536 del 26/10/2017;

GIUSTE modifiche proposte dai responsabili delle area relative il riepilogo sulle attività di validazione sopra citato trasmesso dall'OIV;



SI RENDE NECESSARIO:

- apportare della modificare alla relazione precedentemente approvata con decreto 61/2017 la cui stesura è stata formulata in attuazione a quanto disposto nel paragrafo 1.1.4.b.1-6 del documento metodologico per la validazione dell'OIV del 13/27 gennaio 2017 e per cui si attestano i seguenti punti:
1. conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance;
 2. conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmesse dai controller e/o accertati nelle altre sedi;
 3. correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
 4. corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
 5. uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte-decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori;
 6. correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra.

La relazione è allegata al presente provvedimento e ne è parte sostanziale;

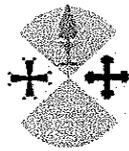
DECRETA

per le motivazioni di cui in premessa che si intendono integralmente riportate ed approvate:

- di attestare che la stesura della relazione allegata al presente provvedimento è stata formulata in attuazione a quanto disposto nel paragrafo 1.1.4.b.1-6 del documento metodologico per la validazione dell'OIV del 13/27 gennaio 2017 e per cui si attestano i seguenti punti:
1. conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance;
 2. conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmesse dai controller e/o accertati nelle altre sedi;
 3. correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
 4. corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
 5. uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte-decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori;
 6. correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra.
- di approvare le modifiche alla relazione sulla performance 2016, allegato A del presente provvedimento;
 - di pubblicare il presente decreto sul sito istituzionale di Azienda Calabria Lavoro nella sezione "Performance".

ing. Luigi Zinno





AZIENDA CALABRIA LAVORO

ENTE PUBBLICO ECONOMICO STRUMENTALE DELLA REGIONE CALABRIA

RELAZIONE FINALE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2016



1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La Relazione sulla Performance prevista dal decreto 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e agli *stakeholders*, i risultati ottenuti nell'anno di riferimento.

Essa si inserisce nel sistema di programmazione e controllo dell'ente e rappresenta i risultati raggiunti con riferimento alla programmazione esecutiva (annuale e triennale).

Considerando che la programmazione annuale e pluriennale è strettamente legata alla programmazione strategica, anche il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e pluriennali contribuisce alla realizzazione delle strategie dell'ente.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le relative misure correttive che saranno adottate.

La stesura del documento, avente carattere di facile comprensibilità e snellezza, è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Indice

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDERS</i> ESTERNI.....	4
2.1. Il contesto esterno di riferimento	4
2.2. Azienda Calabria Lavoro	5
2.3. I risultati raggiunti.....	8
2.4. Le criticità e le opportunità	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	10
3.1. Premessa metodologica	10
3.2. Albero della performance	10
3.3. Obiettivi strategici	13
3.4. Obiettivi e piani operativi	14
3.5. Obiettivi individuali	20
OBIETTIVO OPERATIVO 1.1	21
OBIETTIVO OPERATIVO 1.2	22
OBIETTIVO OPERATIVO 1.3	22
AREA 2: AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE.....	23
OBIETTIVO OPERATIVO 2.1	24
OBIETTIVO OPERATIVO 2.2	25
OBIETTIVO OPERATIVO 2.3	26
AREA 3: POLITICHE DEL LAVORO	27
OBIETTIVO OPERATIVO 3.1	28
OBIETTIVO OPERATIVO 3.2	29
AREA 4: SERVIZI PER L'IMPIEGO	30
OBIETTIVO OPERATIVO 4.1	32
OBIETTIVO OPERATIVO 4.2	33
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	34
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	35
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	36
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	36
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	36

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDERS* ESTERNI

In questa sezione sono descritti i contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni.

2.1. Il contesto esterno di riferimento

AZIENDA CALABRIA LAVORO, così come previsto nella L. R. n. 5/2001 istitutiva della stessa, fornisce un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni, alle parti sociali ed agli organismi che operano nel mercato del lavoro, 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.

L'esercizio di funzioni così ampie e complesse richiede una forte interazione con le strutture regionali coinvolte nell'attuazione dei programmi.

Azienda Calabria Lavoro sviluppa le proprie linee d'azione avendo come riferimento prioritario la programmazione regionale ed ha avviato nel corso del 2016 un processo di innovazione organizzativa e funzionale, lungo le linee direttrici indicate dal piano della Performance della Regione Calabria.

Resta inteso, che AZIENDA CALABRIA LAVORO, in quanto Ente strumentale del Dipartimento Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, non ha diretto potere di programmazione sulle Politiche Attive del Lavoro pertanto, persegue gli obiettivi strategici definiti dalla Giunta Regionale, ciò posto che le risorse economiche su cui si basa predetta attività, riguardano erogazioni nazionali, ma altresì fondi strumentali comunitari.

L'AZIENDA deve confrontarsi con un contesto esterno piuttosto variegato e complesso, svolgendo attività di raccordo e di interazione fra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti sia nel processo di attuazione delle attività (ad es. beneficiari degli interventi previsti dagli avvisi, Centri per l'impiego, ecc.) che quelli preposti alla svolgimento delle attività di controllo (ad es. Corte dei conti europea e nazionale, Autorità giudiziarie, Ministero del Lavoro, Commissione Europea, ecc.).

Pertanto, nei confronti di tutte le predette categorie di *stakeholders* esterni, deve necessariamente garantire adeguati e condivisi livelli di performance.

L'Azienda ha fornito supporto tecnico ai processi di sviluppo nelle politiche regionali in materia di formazione e lavoro, attraverso elementi di innovazione e un costante sforzo di adattabilità e capacità di accompagnare l'intero sistema regionale al cambiamento. Ha assistito la Regione Calabria nelle materie relative alle politiche attive del lavoro con l'obiettivo di incrementare l'occupazione, la nuova imprenditorialità, favorire il reinserimento lavorativo e incrementare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La relazione fornisce documentazione delle attività prioritarie, degli interventi e dei progetti operativi realizzati dall'Azienda nel corso del 2016, cui segue un resoconto delle attività che hanno

impegnato tutti gli uffici di Azienda e si conclude con un approfondimento qualitativo/quantitativo sul grado di raggiungimento degli obiettivi, realizzato grazie alla definizione di criteri interni per la misurazione dei risultati attesi e finalizzato a rendere sempre più efficace la funzione di controllo strategico e di gestione.

2.2. Azienda Calabria Lavoro

La dotazione organica effettivamente in servizio ad ACL è costituita da n. 9 dipendenti regionali in utilizzo presso l'ente medesimo e da n. 6 unità di cui alla Legge Regionale n. 1/2014. Rientrano nella dotazione organica anche i dipendenti ex ARDIS, assegnati definitivamente ad ACL, a tempo indeterminato, con D.G.R. n. 416 del 21/10/2015 e con decreto del Commissario n. 44 del 14/10/2015. La dotazione organica per come sopra definita ha subito, nel corso dell'anno, delle variazioni ed integrazioni nel rispetto degli obiettivi fissati (D.C. n. 43 del 30 agosto 2016 di approvazione del nuovo organigramma di ACL e successivi decreti di integrazione n. 59 del 28 ottobre 2016 e n. 74 del 24 novembre 2016).

Il Commissario di ACL ha operato secondo un piano di attività definito con il D.C. n. 39 dell'11 agosto 2016 di approvazione del Piano della Performance 2016 – 2018, orientato all'efficienza amministrativa, economica e gestionale, programmando l'organizzazione delle risorse umane e procedendo allo sviluppo di attività che hanno visto il coinvolgimento del personale interno.

L'organizzazione delle risorse umane, ispirata a principi di responsabilizzazione e razionalizzazione dei compiti tra i dipendenti, ha permesso il conseguimento di risultati positivi, sia rispetto all'innalzamento della professionalità che alle attività realizzate.

La struttura organizzativa dell'Azienda comprende Organi Istituzionali, Settore, servizi ed uffici.

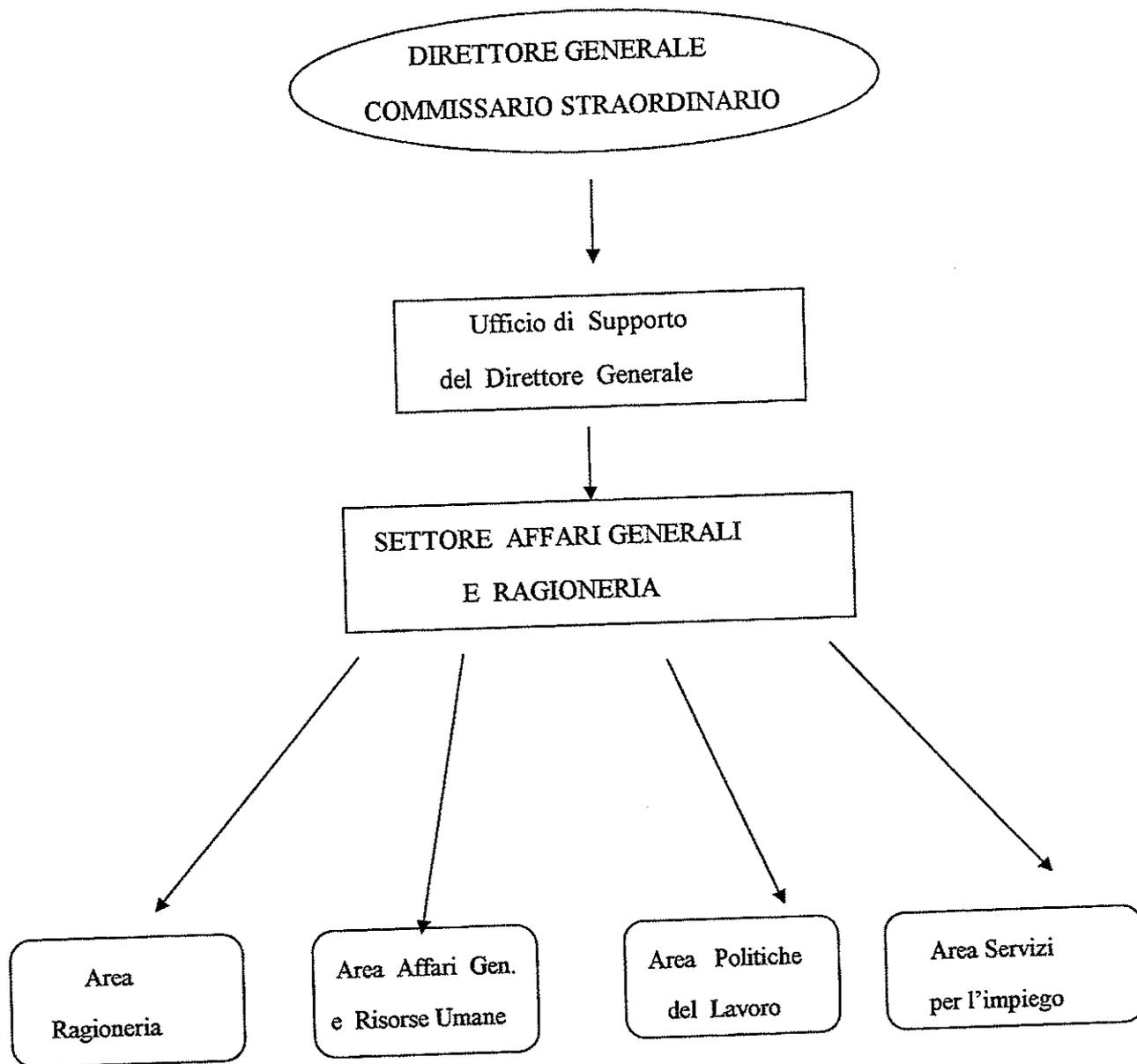
Sono organi istituzionali di ACL il Direttore Generale/Commissario Straordinario ed il Collegio dei Revisori.

La pianta organica di ACL è organizzata in un unico settore a sua volta articolato in un servizio, al quale sovrintende il personale di ruolo dirigenziale e in tre uffici, oltre ad un ufficio supporto del Direttore Generale. Gli uffici sono articolati in 4 unità organizzative. L'architettura organizzativa 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), per meglio 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.

Si evidenzia che la gestione delle risorse umane è regolata dal decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, nei limiti della dotazione organica, dall'art. 26 della L.R. n. 5/2001.

Organigramma



Organo di Controllo →

Collegio dei Revisori dei Conti

- L'ufficio di "Supporto del Direttore Generale" ha assistito il Commissario Straordinario negli incontri e nelle manifestazioni, curandone i rapporti istituzionali, provvedendo in

accordo con lo stesso all'analisi, allo studio, all'organizzazione ed alla gestione della realizzazione delle azioni richieste. L'ufficio "Ragioneria" si è occupato della gestione finanziaria, contabile e amministrativa dell'Ente (predisposizione di bilanci, gestione della contabilità e predisposizione atti amministrativi).

- L'ufficio "Affari generali e Personale" si è occupato della gestione URP, gestione personale, protocollo, nonché di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente.
- L'ufficio "Politiche del Lavoro" ha svolto attività di analisi, studio e ricerca al fine della programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche del lavoro.
- L'ufficio "Servizi per l'impiego" si è occupato delle comunicazioni obbligatorie curando i relativi procedimenti amministrativi, nonché dei rapporti con i servizi per l'impiego.

L'espletamento di particolari attività progettuali affidate dalla Regione ha comportato il necessario utilizzo di collaboratori temporanei. Il numero di questi collaboratori, il loro profilo professionale, la tipologia e la durata del contratto di lavoro varia in ragione delle specifiche attività progettuali e della loro durata.

Si tratta di attività regolate da apposite convenzioni con la Regione, in particolare il servizio di gestione ammortizzatori in deroga, il PLL, la gestione della mis. 7.1 e dei vari progetti che la Regione ha affidato all'Ente.

La selezione del personale e dei collaboratori avviene secondo procedure previste dal D. Lgs. 165/2001 (selezioni pubbliche per il personale a tempo determinato e procedure comparative su pubblici elenchi di esperti per i rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato).

I costi del personale in dotazione organica gravano interamente sul contributo ordinario, mentre quelli relativi al personale esterno vengono imputati ai singoli progetti.

Questo permette all'Ente di mantenere in equilibrio e sotto controllo le spese per le risorse umane.

A garanzia di maggiore diffusione ed accessibilità delle informazioni viene utilizzato il sito web, considerato il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso.

Nel sito internet istituzionale di Azienda è presente la sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno della quale sono state create sottosezioni di I livello e precisamente:

"Decreti"

"Archivio decreti Azienda Calabria Lavoro"

"Disposizioni generali"

"Organizzazione"

"Consulenti e collaboratori"

"Personale"

"Bandi di concorso, bandi di gara, contratti"

"Performance"

“Attività e procedimenti”

“Provvedimenti”

“Bilancio”

“Beni immobili e gestione del patrimonio”

“Controlli e rilievi sull'amministrazione”

“Servizi erogati”.

Sono state completate le sottosezioni di II livello e si sta provvedendo ad un graduale adeguamento del sito, nel rispetto della normativa nazionale vigente.

Il personale ha raggiunto gli obiettivi assegnati con decreto del Commissario n. 43 del 30 agosto 2016.

I valori presenti nelle tabelle espresse di seguito ne garantiscono la misurazione secondo quanto disposto dal Regolamento di disciplina la misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale approvato con decreto del Commissario n. 14/2016.

2.3. I risultati raggiunti

Il Piano degli obiettivi operativi ha individuato gli obiettivi e ne ha affidato la realizzazione alle singole aree, titolari dei centri di responsabilità amministrativa, individuato le risorse umane e finanziarie necessarie per la realizzazione dei medesimi obiettivi e realizzato il collegamento con i documenti di bilancio, gli atti di programmazione e la struttura organizzativa dell'Ente.

Gli obiettivi operativi sono stati formulati in coerenza con gli obiettivi strategici, così come previsto all'art. 5 del Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance e del sistema premiale di ACL, approvato con Decreto del Commissario n. 14 del 15 aprile 2016.

Con decreto del Commissario n. 66/2016 la d.ssa Simona Caracciolo viene nominata Responsabile della Performance e della Trasparenza dell'Ente.

E' stata implementata la struttura organizzativa dell'Ente predisponendo un nuovo organigramma, rinviando all'anno 2017 la disciplina delle funzioni attribuite agli uffici, nonché l'assegnazione delle responsabilità che, di fatto, ad oggi, sono state individuate in capo ai funzionari più alti in grado all'interno dell'area in cui gli stessi sono inseriti.

Dagli atti presenti in Azienda, risulta conferito incarico di dirigente facente funzioni all'avv. Elena Maria Latella, con decreto del Commissario n. 59 del 1°ottobre 2014, successivamente confermato con Decreto del Commissario n. 14 del 22 maggio 2015. Dello svolgimento di detto incarico è presente documentazione in atti fino al 31/01/2016.

Dalle attività di monitoraggio effettuate per la realizzazione di detta relazione, si evince che alle quattro aree che compongono il Settore presente nell'organigramma dell'Ente, come espresso nel Piano della Performance 2016, risultano referenti rispettivamente: Elena M. Latella, Giovanna

Zimbato, Francesco Crucitti, Francesco Lavilla e Simona Caracciolo, come da documentazione tracciabile e presente in sede.

2.4. Le criticità e le opportunità

A seguito delle analisi condotte sull'andamento del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi riferiti all'anno 2016, l'Azienda, in sede di predisposizione del Piano della Performance 2017-2019, ha individuato talune opportunità di miglioramento finalizzate all'incremento dei livelli di servizi erogati in favore della collettività.

In particolare, si intende conseguire una drastica riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi, attraverso l'informatizzazione di tutte le relative fasi, con l'eliminazione dell'utilizzo dei documenti cartacei e l'introduzione della digitalizzazione delle operazioni.

3. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Premessa metodologica

La presente sezione della Relazione si pone l'obiettivo di illustrare i risultati conseguiti dall'ACL con riferimento sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi fornendo, in ultima analisi, la rappresentazione sintetica della Performance generale dell'Ente.

Le ragioni sottese alla scelta degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento sono esplicitate compiutamente nel Piano della Performance 2016/2018, a cui si rimanda espressamente.

Il procedimento che è stato seguito in concreto per addivenire alla definizione dei risultati di Performance ha previsto, in primo luogo, la misurazione del raggiungimento dei target previsti per ciascun indicatore di impatto correlato al pertinente Obiettivo strategico.

Successivamente, si è provveduto ad attuare analoga misurazione con riferimento ai target previsti per ciascun indicatore dei singoli obiettivi operativi.

Attraverso la media ponderata di tali valori, si è ottenuto il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi.

I valori ottenuti vengono utilizzati per effettuare la media operata degli obiettivi operativi rispetto all'obiettivo strategico di riferimento.

Il grado di raggiungimento finale di ogni singolo obiettivo strategico è determinato dalla media fra il predetto valore e quello scaturito dalla misurazione dei target previsti per ciascun indicatore di impatto.

Infine, l'indice sintetico espressione della performance generale dell'Azienda è fornito dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

3.2. Albero della performance

Il fattore valutativo Performance generale di Ente viene misurato esclusivamente dall'efficacia strategica ovvero attraverso gli indicatori di impatto individuati per ciascun obiettivo strategico. In questo modo si caratterizza meglio la finalità della misurazione, che è quella di rappresentare l'Ente nel suo complesso verso l'esterno e di riutilizzare le previsioni contenute nei documenti di programmazione.

Il grafico sotto riportato che all'indicatore sintetico di performance dell'Ente si perviene mediante la media delle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi strategici individuati per il tramite dei soli indicatori di impatto, per come meglio successivamente indicati.

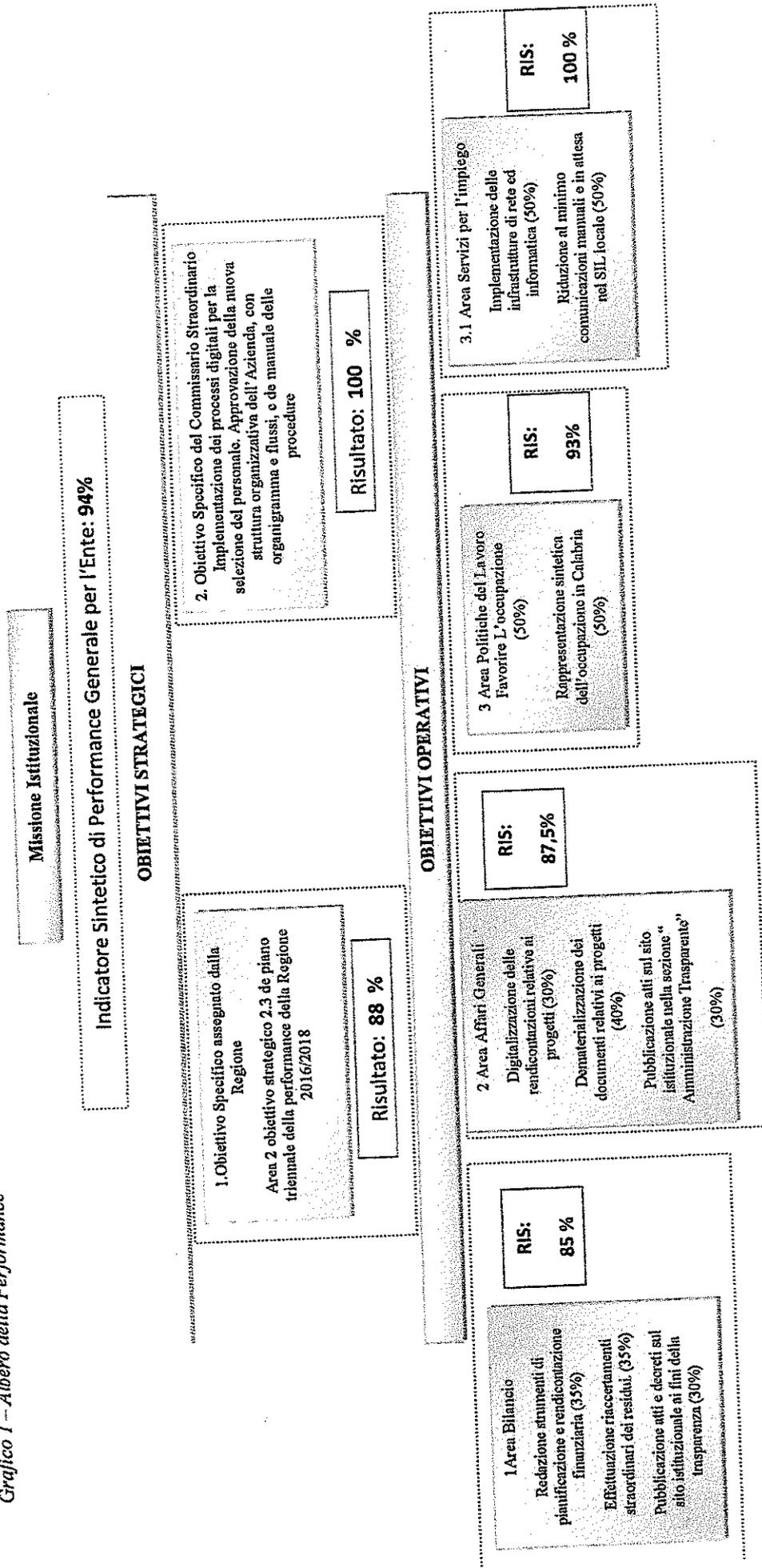
Per l'anno 2016, secondo la metodologia sopra descritta e come da tabella riportata di seguito, la performance di Ente è pari a 94%.

L'albero della performance, come descritto dalla delibera CIVIT/ANAC n.112/2010, è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani d'azione ed obiettivi operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'organizzazione aziendale, assumendo da un lato una valenza di comunicazione esterna e dall'altro una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance (ampiezza e profondità).

Nel grafico che segue viene, quindi, rappresentato l'Albero della Performance dell'Azienda, con l'indicazione dei risultati ottenuti per ciascun obiettivo strategico ed operativo. Viene, inoltre, riportato l'indicatore sintetico di performance generale dell'Ente.

Il procedimento di calcolo dei predetti valori ed il relativo dettaglio analitico sono evidenziati nei successivi paragrafi della presente Sezione.

Grafico 1 – Albero della Performance



3.3. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici sono rilevanti, come si evince nel “Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance”, ai fini della valutazione della performance generale dell’Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Di seguito si riporta la tabella in cui sono indicati i valori riguardanti la misurazione degli indicatori prescelti in relazione agli obiettivi strategici

Tabella 3 - Misurazione degli indicatori di impatto in relazione ai target di riferimento della Performance Generale dell’Ente

OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI DI IMPATTO	TARGET	VALORI CONSEGUITI AL 31/12/2016	RAPPORTIO TRA VALORI CONSEGUITI E TARGET PER L'INDICATORE	NOTE
O.S. 1: Area 2 obiettivo strategico 2.3 de piano triennale della performance della Regione 2016/2018	Tasso di disoccupazione (Persone in cerca di occupazione 15 anni ed oltre) Numeratore: persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre Denominatore: Forze di lavoro nelle corrispondenti classi di età)	19%	23,20%	77,9%	Fonte ISTAT I dati di tale obiettivo sono stati estratti dalla relazione sulla performance della Regione Calabria approvata con DGR 333/2017. Indicatore di sintesi è pari al 88,21%
	Tasso di disoccupazione (Persone occupate in età 15 - 64) Numeratore: Persone occupate in età 15-64 Denominatore: Popolazione nella corrispondente classe di età	40,2%	39,60%	98%	Fonte ISTAT I dati di tale obiettivo sono stati estratti dalla relazione sulla performance della Regione Calabria approvata con DGR 333/2017. Indicatore di sintesi è pari al 88,21%
O.S. 2: Obiettivo Specifico del Commissario straordinario Implementazione dei processi digitali per la selezione del personale. Approvazione della nuova struttura organizzativa dell’Azienda, con organigramma e flussi, e del manuale delle procedure	Digitalizzazione dei processi per la selezione del personale	10%	100%	100%	Sono stati digitalizzati 3 processi di selezione del personale su 3 selezioni effettuate.

3.4. Obiettivi e piani operativi

La tabella seguente riporta i valori riguardanti la misurazione degli indicatori prescelti in relazione agli obiettivi operativi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi è stato calcolato nel modo seguente: si è calcolata la somma del grado di raggiungimento dei singoli indicatori e si è diviso per il numero degli indicatori stessi, tenendo debitamente conto del peso di ciascun indicatore. Si è così determinato il grado di raggiungimento del singolo obiettivo operativo, che si è dovuto riportare proporzionalmente al peso dello stesso in modo tale da determinarne il suo raggiungimento.

A livello di Area l'indicatore di performance si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi, se questi hanno un peso diversificato. Precisamente si moltiplica ciascun valore per il relativo peso, si sommano i prodotti ottenuti, si divide la somma delle frequenze.

Se indichiamo con x_1, x_2, \dots, x_n i valori e con f_1, f_2, \dots, f_n le frequenze si avrà: $M_{ponderata} = (x_1 * f_1 + x_2 * f_2 + \dots + x_n * f_n) / (f_1 + f_2 + \dots + f_n)$.

Diversamente si applica la formula della media aritmetica se gli obiettivi operativi hanno lo stesso peso.

Il risultato ottenuto dalle rispettive Aree è così determinato dalla media ponderata o aritmetica dei risultati ottenuti dai singoli obiettivi operativi, così come riassunto nella scheda di sintesi riportata in fondo.

Tabella 4 - Misurazione degli indicatori di Performance in relazione ai target di riferimento

OBBIETTIVO STRATEGICO	AREA	OBBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	VALORE CONSEGUITO AL 31/12/2016	RAPPORTO TRA VALORE CONSEGUITO E TARGET PER L'INDICATORE	NOTE
			Approvazione Bilancio di previsione 2016-2018 da parte dell'organo dirigenziale di Azienda Calabria Lavoro (peso 40%)	ON	100%	100%	Il bilancio di previsione è stato approvato con D.C. n.75 del 29/12/2015 e con successivo D.C. n.21 del 20/03/2016, i bilanci sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente/Bilancio del sito ufficiale di ACL
	1 Area Bilancio	Redazione strumenti di pianificazione e rendicontazione finanziaria (peso 35%)	Approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno precedente da parte dell'organo dirigenziale di Azienda Calabria Lavoro (peso 40%)	ON	100%	100%	Il bilancio consuntivo dell'anno 2015 è stato approvato con D.C. n. 22/2016 (riaccertamento straordinario) e 58/2016 (per approvazione stampe contabili) I bilanci sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente/Bilancio del Sito istituzionale.
1. Area 2 obiettivo			Grado di capacità di spesa dell'Azienda (peso 10%)	80%	80%	100%	Totale pagamenti: euro 8193839,93 Totale impegni : euro 10394903,9

<p>strategico 2.3 de piano triennale della performance della Regione 2016/2018</p> <p>2. Obiettivo Specifico del Commissario straordinario implementazione dei processi digitali per la selezione del personale.</p> <p>Approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Azienda, con organigramma e flussi, e de manuale delle procedure</p>		<p>Tempi medi di pagamento (peso 10%)</p> <p>Numeratore: Somma degli importi pagati per la differenza (in giorni effettivi) tra data di pagamento e data di scadenza</p> <p>Denominatore: Somma importi pagati nell'anno</p>	<p>20%</p>	<p>58%</p>	<p>100%</p>	<p>I dati utilizzati per la determinazione dell'indicatore sono stati acquisiti dal sistema COEC di contabilità utilizzato da ACL. E' stata applicata la formula dei tempi medi di pagamento, come da Piano della Performance 2016-2018, così sintetizzata:</p> <p>Anno 2016 19298400,71/249659,06= 77,29 gg</p> <p>Anno 2015 70399599,77/533223,56= 132,02 gg</p> <p>Con la conseguente riduzione del 58%.</p> <p>I dati contabili sono stati forniti dall'ufficio competente.</p>
<p>Elaborazione riaccontamenti straordinari dei residui. (peso 35%)</p>	<p>Predisposizione schede residui (peso 25 %)</p>	<p>ON</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Tale predisposizione è stata prodronica a tutte le altre successive operazioni e si è provveduto secondo i tempi dettati dal Piano della Performance così come evidenziati nel documento di sintesi prot. n. 1336 del 29/03/2017</p>	
	<p>Elaborazione documento di sintesi riaccontamento (peso 25 %)</p>	<p>ON</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Trasmesso al Presidente del Collegio dei Revisori con nota prot. n. 1336 del 29/03/2017</p>	
	<p>Parere dei Revisori (peso 25%)</p>	<p>ON</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>Il parere dei revisori è stato favorevole come risulta dal D.C. di approvazione del Riaccontamento straordinario dei residui n. 20 del 19/05/2016</p>	

					100%	100%	100%	D.C. n. 20 del 19/05/2016
		Decreto di approvazione (peso 25%)	ON					
		Publicazione documenti contabili (peso 50%)	OFF		0%	0%	0%	
	Publicazione atti e decreti sul sito istituzionale ai fini della trasparenza (peso 30%)	Publicazione decreti di approvazione (peso 50%)	ON		100%	100%	100%	I decreti di approvazione sono sempre stati pubblicati nel rispetto della tempistica con i quali venivano acquisiti dal competente ufficio. E' stato effettuato un risanamento dell'attuale situazione poiché non esiste alcun sistema informatizzato di numerazione degli stessi, ma un registro cartaceo sul quale viene manualmente seguito un ordine numerico e temporale. Successivamente i decreti sono pubblicati nella parte "Amministrazione trasparente/decreti del sito istituzionale di ACL.
		Grado di digitalizzazione delle rendicontazioni (Peso 60 %)	100%		100%	100%	100%	Atti interni
	Digitalizzazione delle rendicontazioni relative ai progetti. (peso 30%)	Miglioramento delle rendicontazioni (Peso 40%)	-20%		16,67%	100%	100%	Si è avuta una sola richiesta di integrazione documentale su 6 rendicontazioni presentate.
2 Area Affari generali	Dematerializzazione dei documenti relativi ai progetti	Grado di dematerializzazione dei documenti (Peso 30 %)	10%		12%	100%	100%	Totale documenti presenti dal 2011 al 2016: 36039 Totale documenti dematerializzati: 4393

3.5. Obiettivi individuali

Nel mese di giugno 2016 i dipendenti dell'Ente hanno prodotto le relazioni, ciascuno per le proprie competenze, riguardanti il conseguimento degli obiettivi sia di performance che individuali relativi all'anno 2016. La valutazione del personale di comparto, seguirà l'iter previsto nel Regolamento per la misurazione della Performance dell'Azienda.

In particolare, per il personale di comparto, sono previste le seguenti Macro – Aree di valutazione:

Macro aree della valutazione	Peso (%)
Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20
Obiettivi individuali	10
Competenze e comportamenti professionali e manageriali/organizzativi	60
Performance generale dell'Ente	10
TOTALE	100

AREA 1 : RAGIONERIA

L'ufficio Ragioneria ha predisposto i documenti di programmazione annuale e pluriennale, quali il bilancio di previsione annuale e pluriennale, la relazione previsionale e programmatica, la gestione delle variazioni di bilancio, gestione delle riscossioni e dei pagamenti con emissione di mandati e reversali.

E' stata dedicata particolare attenzione al monitoraggio degli impegni di spesa, sia in termini di competenza che di cassa, al fine di assicurare il rispetto dei limiti di spesa prescritti.

E' stato presentato il riaccertamento straordinario dei residui.

E' stato approvato, altresì, il rendiconto consuntivo, con il relativo riaccertamento ordinario.

L'Area ha curato il rapporto con la tesoreria e con il Collegio dei Revisori, collaborando nella stesura dei verbali, nelle verifiche di cassa e nelle procedure di analisi e discussione dei bilanci. L'Area ha svolto attività che afferiscono alle procedure amministrative dei servizi di Economato e Patrimonio, della gestione della cassa economale, dell'inventario dei beni e del conto del patrimonio.

Ha espletato attività negoziale relativa all'approvvigionamento di beni e servizi strumentali utili all'attività dell'Ente, gestendo sia la fase di programmazione che di esecuzione dei contratti di appalto relativi alla fornitura di beni economici.

Ha espletato tutte le procedure relative alle gare d'appalto predisponendo i vari bandi di gara e gli affidamenti successivi in conformità alle prescrizioni legislative dettate in materia soggette ad una continua evoluzione.

Ciò ha comportato la necessità di recepire i continui aggiornamenti con lo studio approfondito degli stessi e la susseguente predisposizione dei vari regolamenti attuativi.

OBIETTIVO OPERATIVO 1.1

Titolo Obiettivo operativo	Redazione strumenti di pianificazione e rendicontazione finanziaria
Descrizione obiettivo operativo	<p>Il Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 ha introdotto una serie di innovazioni in relazione ai principi contabili ed agli schemi di bilancio. L'art. 2 dello stesso decreto prevede l'adozione di sistemi contabili omogenei.</p> <p>Gli enti strumentali delle amministrazioni pubbliche adottano il medesimo sistema contabile dell'amministrazione di cui fanno parte. Tali enti conformano la propria gestione ai principi contabili generali contenuti in esso e nel Codice Civile.</p> <p>Finalità di tale obiettivo è il miglioramento della capacità di ridurre i tempi di redazione ed approvazione del bilancio previsionale e consuntivo compatibilmente con i tempi dettati dall'Amministrazione Centrale ed in coerenza con la normativa vigente.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Le attività previste nel presente obiettivo tendono a garantire l'efficienza dell'azione di gestione amministrativa in coerenza con la legislazione vigente.

Risultati raggiunti

Approvazione Bilancio di previsione 2016-2018 da parte dell'organo direzionale di Azienda Calabria Lavoro	Entro il primo semestre dell'anno	ON	40%
Approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno precedente da parte dell'organo direzionale di Azienda Calabria Lavoro	Entro il primo semestre dell'anno	ON	40%

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Grado di capacità di spesa dell'Azienda	Pagamenti Euro 7.801.247,09	Previsione degli impegni euro 7.006.773,66	Azienda Calabria Lavoro (COEC)	Azienda Calabria Lavoro	%	10%	0%	80%
Tempi medi di pagamento 19298400,71/249659,06= 77,29 gg	Somma degli importi pagati per la differenza (in giorni effettivi) tra data di pagamento e data di scadenza	Somma importi pagati nell'anno	Azienda Calabria Lavoro	Azienda Calabria Lavoro	%	10%	0%	20%

OBIETTIVO OPERATIVO 1.2

Titolo Obiettivo operativo	Effettuazione riaccertamenti straordinari dei residui.
Descrizione obiettivo operativo	<p>Il riaccertamento straordinario dei residui, previsto dall'art. 3 co. 7, del d. lgs. 118/2011 e s.m.i., è l'attività diretta ad adeguare lo stock dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2014, per gli enti che non hanno partecipato alla sperimentazione, alla configurazione del principio contabile generale della competenza finanziaria la cosiddetta competenza finanziaria potenziata.</p> <p>Gli indicatori prescelti costituiscono strumenti idonei alla misurazione delle attività svolte tenuto conto delle profonde innovazioni introdotte.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale attività unica e straordinaria permette di allineare l'azienda alle nuove disposizioni legislative nell'ottica del raggiungimento di efficacia ed efficienza amministrativa.

Risultati raggiunti

Predisposizione schede residui	1° trimestre	ON	25%
Elaborazione documento di sintesi riaccertamento	2° trimestre	ON	25%
Parere dei Revisori	2° trimestre	ON	25%
Decreto di approvazione	2° trimestre	ON	25%

OBIETTIVO OPERATIVO 1.3

Titolo Obiettivo operativo	Pubblicazione atti e decreti sul sito istituzionale ai fini della trasparenza
Descrizione obiettivo operativo	Questo obiettivo si prefigge di rendere tempestivamente fruibile dall'utenza esterna, attraverso la pubblicazione di tutti gli atti sul sito istituzionale di Azienda Calabria Lavoro, le principali scelte assunte. Si prefigge, altresì, di ridurre i tempi di pubblicazione sullo stesso sito di tutti gli atti contabili prodotti al fine di migliorare la trasparenza dell'Azienda.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si inserisce perfettamente nel contesto delle politiche dell'Azienda con particolare riguardo all'obiettivo strategico teso a migliorare la trasparenza amministrativa.

Risultati raggiunti

Publicazione documenti contabili sul sito ufficiale	Entro 10 giorni dall'approvazione dall'organo competente	OFF	50%
Publicazione Decreti di approvazione	Il giorno successivo all'approvazione	ON	50%

Peso obiettivo operativo Area 1		
Obiettivo operativo 1.1	Obiettivo operativo 1.2	Obiettivo operativo 1.3
35%	35%	30%
100%	100%	50%

AREA 2: AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE

In capo all'Area rientrano tutte le attività organizzative di carattere trasversale a supporto degli organi e delle altre Aree dell'Ente, la gestione del personale e la comunicazione interna ed esterna.

L'ufficio gestisce l'archivio dei decreti e dei contratti individuali di lavoro e di fornitura e supporta le altre Aree nella redazione di provvedimenti amministrativi, di contratti di fornitura di beni e servizi, di convenzioni, di bandi di gara e avvisi pubblici.

Procede agli accertamenti di verifica delle autocertificazioni rese da assegnatari di incarichi e da imprese partecipanti a gare o aggiudicatarie di forniture di beni e servizi, ed inoltre, si occupa dei servizi di posta, protocollo e accoglienza.

In ragione delle limitazioni e dei vincoli, posti dalla normativa nazionale e regionale in materia di nuove assunzioni, il reclutamento riguarda esclusivamente figure professionali qualificate da utilizzare per l'attuazione dei diversi progetti affidati dalla Regione all'Ente.

Le attività di comunicazione esterna sono state prevalentemente finalizzate a:

- migliorare la visibilità di Azienda Calabria Lavoro e delle sue attività istituzionali;
- presentare e diffondere i progetti innovativi in via di realizzazione.

OBIETTIVO OPERATIVO 2.1

Titolo Obiettivo operativo	Digitalizzazione delle rendicontazioni relative ai progetti.
Descrizione obiettivo operativo	Azienda Calabria Lavoro ha gestito molti progetti che gli sono stati affidati dalla Regione. L'obiettivo operativo prefissato era l'avvio dei supporti informatici in alternativa alle forme ordinarie di produzione documentale cartacea. La digitalizzazione delle rendicontazioni dei progetti ha favorito la realizzazione di un archivio informatizzato maggiormente fruibile.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si inserisce perfettamente nel contesto delle politiche dell'Azienda con particolare riguardo all'obiettivo strategico teso a migliorare l'efficienza amministrativa.

Risultati raggiunti

Titolo	Numaratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Grado di digitalizzazione delle rendicontazioni	Numero delle rendicontazione digitalizzate 6	Totale delle rendicontazione da digitalizzare 6	Area ragioneria	Interna	%	60%	0%	100% entro 31/12/2016
Miglioramento delle rendicontazioni	Numero delle richieste di integrazione di documentazione prodotta 1	Totale delle rendicontazioni 6	Area ragioneria	interna	%	40%	0%	Meno del 20% di richieste di integrazione documentale

OBIETTIVO OPERATIVO 2.2

Titolo Obiettivo operativo	Dematerializzazione dei documenti relativi ai progetti.
Descrizione obiettivo operativo	<p>Secondo quanto previsto dall'art. 12 del Codice per l'Amministrazione Digitale le P.A., nell'organizzare autonomamente la propria attività sono chiamate ad utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione.</p> <p>A tal fine Azienda Calabria Lavoro, in conformità con i dettami legislativi, si prefigge di implementare e consolidare i processi di informatizzazione attraverso la dematerializzazione dei documenti cartacei, oltre a garantire utile catalogazione.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si inserisce perfettamente nel contesto delle politiche dell'Azienda con particolare riguardo all'obiettivo strategico teso a migliorare l'efficienza amministrativa.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Grado di dematerializzazione dei documenti	documenti dematerializzati dal 2001 al 2016 4393	Totale documenti presenti in azienda protocollati 36.039	Area Risorse umane	Interna	%	30%	0%	Raggiungimento del 10% della documentazione presente in Azienda al 31/12/2016
Dematerializzazione dei documenti relativi all'anno 2016	documenti anno 2016 dematerializzati 4393	Totale documenti 2016 presenti in Azienda protocollati 5.492	Area Risorse umane	Interna	%	70%	0%	80%

OBIETTIVO OPERATIVO 2.3

Titolo Obiettivo operativo	Pubblicazione atti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"
Descrizione obiettivo operativo	L'obiettivo operativo si prefigge di rendere tempestivamente fruibile dall'utenza esterna, attraverso la pubblicazione di tutti gli atti del settore di riferimento sul sito istituzionale di Azienda Calabria Lavoro, le principali scelte assunte. Si prefigge, altresì, di ridurre i tempi di pubblicazione sullo stesso sito di tutti gli atti prodotti al fine di migliorare la trasparenza dell'Azienda.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si inserisce perfettamente nel contesto delle politiche dell'Azienda con particolare riguardo all'obiettivo strategico teso a migliorare la trasparenza amministrativa.

Risultati raggiunti – Indicatori

Pubblicazione contratti collaboratori e consulenti 554	Entro sette giorni dalla sottoscrizione 85	100%	50%
Pubblicazione Bandi di concorso e di gara 6	Il giorno successivo all'approvazione 6	100%	50%

	Peso obiettivo operativo Area 2	
Obiettivo operativo 2.1	Obiettivo operativo 2.2	Obiettivo operativo 2.3
30%	40%	30%
100%	100%	58%

AREA 3: POLITICHE DEL LAVORO

L'attività dell'Area, in linea con la missione dell'Ente e con quanto previsto nel programma di attività annuale, si è focalizza su tre linee principali d'intervento:

- supporto tecnico alla Regione nella messa a punto di politiche attive del lavoro e nel loro coordinamento con gli indirizzi nazionali;
- sostegno tecnico al sistema dei Servizi per il lavoro relativamente all'implementazione e sviluppo dei servizi di informazione, orientamento, accompagnamento al lavoro e incontro fra domanda e offerta, in un'ottica di coerenza generale dei servizi offerti sul territorio regionale;
- attività di assistenza tecnica e gestione diretta di interventi di politica del lavoro con l'obiettivo di promuovere e incentivare il reinserimento dei lavoratori nei circuiti produttivi. Oltre alle abituali attività di supporto tecnico l'Azienda fornisce collaborazione alla Regione nell'avvio degli interventi relativi al programma Garanzia Giovani.

Nell'ambito dell'area "politiche del lavoro", riveste particolare importanza l'attività dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro, strutturata principalmente come attività "istituzionale".

L'Osservatorio, pertanto, raccoglie ed elabora le informazioni provenienti dalle varie fonti sul mercato del lavoro della Regione, in particolare attraverso il sistema Co-Calabria dove confluiscono le comunicazioni obbligatorie delle imprese sui rapporti di lavoro (assunzioni, proroghe, trasformazioni, cessazioni).

L'attività di analisi e di monitoraggio statistico dei dati relativi al mercato del lavoro 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.

Sul portale di Azienda è stata realizzata una piattaforma informatica relativa ai dati provenienti dalle Comunicazioni Obbligatorie (avviamenti, cessazioni, naturalmente cessati). Tali dati vengono estrapolati per provincia, per sesso, per titolo di studio, per tipologia contrattuale e soprattutto per classe d'età.

OBIETTIVO OPERATIVO 3.1

Titolo Obiettivo operativo	Rappresentazione sintetica dell'occupazione in Calabria
Descrizione obiettivo operativo	Si intende agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che hanno aderito al programma "Garanzia Giovani Calabria", offrendo loro un Catalogo unico di offerta formativa, dal quale potranno essere scelti dei percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze, capacità e conoscenze funzionali facilmente spendibili sul mercato del lavoro e identificabili nell'ambito dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro. I percorsi formativi sono fortemente professionalizzanti e centrati sui settori ritenuti strategici per il contesto produttivo regionale: in particolare turismo e beni culturali, green economy e blue economy, artigianato locale, edilizia e servizi alle persone. Il Catalogo viene gestito in via telematica al fine di garantire migliore efficienza ed economicità del processo di gestione e massima trasparenza. In tal modo si facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, adeguando il livello professionale dei giovani alle richieste delle imprese realmente interessate all'attivazione di un rapporto di lavoro.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo operativo è coerente con l'obiettivo strategico 1.2 "Favorire l'occupazione" in quanto mira a ridurre le situazioni di prolungata inattività attraverso molteplici opportunità di apprendimento professionale, agendo direttamente sia sulla dotazione di competenze tecnico - professionali sia sui fattori motivazionali dei giovani, nello sforzo di riattivare un circolo virtuoso tra formazione di qualità e mercato del lavoro.

Risultati raggiunti - Indicatori

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Realizzazione Monitoraggio del Mercato del lavoro	N. avviamenti (316.000) e cessazioni (111.806) TOT 427.852	N. contratti avviati (271.946), cessati (90.204) e naturalmente cessati (255.838) TOT 617.988	Area Politiche Lavoro	interna	%	50%	0%	100%
Realizzazione Monitoraggio sul lavoro femminile	N. avviamenti (163.517) e cessazioni (45.432) rapporti di lavoro TOT 208.949	N. contratti avviati (138.792) e cessati (37.279) e naturalmente cessati (139.51) TOT 315.590	Area Politiche Lavoro	interna	%	50%	0%	100%

OBIETTIVO OPERATIVO 3.2

Titolo Obiettivo operativo	Publicazione report di monitoraggio realizzati sul sito istituzionale dell'azienda.
Descrizione obiettivo operativo	L'obiettivo operativo si prefigge di rendere tempestivamente fruibile dall'utenza esterna, attraverso la pubblicazione di tutti gli atti sul sito istituzionale di Azienda Calabria Lavoro, le principali scelte assunte. Si prefigge, altresì, di ridurre i tempi di pubblicazione sullo stesso sito di tutti gli atti prodotti al fine di migliorare la trasparenza dell'Azienda.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si inserisce perfettamente nel contesto delle politiche dell'Azienda con particolare riguardo all'obiettivo strategico teso a migliorare la trasparenza amministrativa.

Risultati raggiunti - Indicatori

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Realizzazione report	N. di report da realizzare 1	N. di report effettivamente realizzati 1	Area Politiche Lavoro (ISTAT)	interna	%	50%	0%	100%
Pubblicazione report	n. di rapporti da pubblicare 1	N. di rapporti effettivamente pubblicati 0	Area Politiche Lavoro (ISTAT)	interna	%	50%	0%	100%

Peso obiettivo operativo Area 3	
Obiettivo operativo 3.1 50%	Obiettivo operativo 3.2 50%
100%	50%

AREA 4: SERVIZI PER L'IMPIEGO

L'Azienda svolge attività di sviluppo e gestione del SIL e delle banche dati dei servizi per l'impiego, assicurando le connessioni con il nodo nazionale di Clic Lavoro (ex Borsa nazionale continua del lavoro).

Lo sviluppo del SIL è alla base delle innovazioni strategiche, in termini di nuove soluzioni organizzative, nuovi assetti e modelli di servizio, che hanno portato alla costruzione di una innovativa Rete di servizi.

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

L'Azienda gestisce il SIL regionale – Sistema Informativo del Lavoro, grazie al quale offre una serie di nuovi servizi, realizzando soluzioni tecnologiche volte a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, garantendo così l'operatività delle disposizioni della normativa vigente in materia di comunicazioni obbligatorie, attraverso una gestione efficiente a livello regionale.

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 che garantiscono il rispetto della privacy, il nuovo sistema per la trasmissione delle CO è stato realizzato per:

- dare un servizio migliore alle imprese: semplificando le procedure amministrative (comunicazione unica) e la riduzione degli oneri economici;
- offrire un servizio migliore per cittadini e lavoratori: attraverso la trasparenza e la semplicità del sistema;
- rendere la pubblica amministrazione più efficiente ed organizzata tramite l'integrazione degli archivi informatici dei diversi enti interessati; la P.A. si rinnova divenendo più flessibile alle esigenze di cittadini e imprese;
- assicurare l'unitarietà e l'omogeneità dei dati attraverso la definizione di standard informatici e statistici (dizionari terminologici, regole tecniche, ecc.);

- rendere tempestiva l'informazione ed eliminare i flussi cartacei.

In tal senso, l'Azienda ha provveduto al potenziamento tecnologico del Centro informatico ed alla implementazione del Data warehouse, integrando i dati prodotti da sistemi software eterogenei in un unico repository con la creazione di un ambiente consolidato rappresentativo di un sistema che, attraverso strumenti client conosciuti dagli utenti, è in grado di dare accesso immediato ai dati disponibili.

E' attivo il nodo regionale Clic Lavoro, quale sistema telematico integrato per l'istruzione, la formazione professionale, l'orientamento e il lavoro, adeguato agli standard nazionali in ossequio ai dettami imposti dalla normativa nazionale.

L'attività comprende un servizio di assistenza ai cittadini, imprese e istituzioni che utilizzano i diversi servizi telematici forniti attraverso il portale Borsalavoro-Cliclavoro, nonché la predisposizione e l'aggiornamento dei contenuti informativi distribuiti dal suddetto portale.

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 bidirezionale 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 della Rete dei servizi coinvolgendo direttamente tutti i soggetti in grado di offrire un contributo allo sviluppo del mercato del lavoro nella nostra regione.

OBIETTIVO OPERATIVO 4.1

Titolo Obiettivo operativo	Implementazione delle infrastrutture di rete ed informatica.
Descrizione obiettivo operativo	Attraverso il supporto per l'alimentazione delle banche dati e la bonifica delle stesse attraverso un controllo analitico di tutte le posizioni si intende mettere a sistema e rendere agevole tutta la rete di servizi attorno a cui ruota il SIL.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	In correlazione con le politiche di trasparenza che l'Azienda si è proposta di potenziare, tale obiettivo si allinea con quello Strategico teso a migliorare l'efficienza interna ed il rapporto con i cittadini.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Tempi di risoluzione delle problematiche	n. problematiche da risolvere 3.000	n. problematiche risolte 3.000		interna	%	50%	0%	100% Entro 24 ore
Grado di risoluzione	n. di problematiche da risolvere 3.000	n. Problematiche risolte al 100% 3.000		interna	%	50%	0%	100% Entro 24 ore

OBIETTIVO OPERATIVO 4.2

Titolo Obiettivo operativo	Riduzione al minimo comunicazioni manuali e in attesa nel SIL locale.
Descrizione obiettivo operativo	Il fine è quello di migliorare e garantire che tutte le CO di un lavoratore "entrino" nella sua scheda Anagrafico professionale (SAP) e siano rese disponibili a tutti i sistemi informativi concorrenti ed ai loro utilizzatori. Per questo si propone il completamento del sistema automatico e di un intervento per la riduzione al minimo delle comunicazioni in modalità manuale ed in attesa.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	In correlazione con le politiche di efficientamento che l'Azienda si è proposta di migliorare, tale obiettivo si allinea con quello Strategico teso con i cittadini.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso %	Valore iniziale	Target 2016
Numero delle richieste di assistenza	N. richieste evase e /o supportate 3000	Totale richieste 3000		interna	%	100%	0%	100% Entro 24 ore

Peso obiettivo operativo Area 4	
Obiettivo operativo 4.1 50%	Obiettivo operativo 4.2 50%
100%	100%

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In sede di predisposizione del bilancio di previsione per l'anno 2016 e pluriennale 2016-2017, l'Azienda ha provveduto ad allocare le risorse necessarie per il conseguimento dei propri obiettivi, come peraltro già indicato nella sezione *“Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio”* del pertinente Piano della Performance.

In particolare, a tal fine:

1. Attua un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance;
2. Promuove il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole aree dell'Ente.

Per questo motivo, il bilancio di previsione è principalmente orientato a:

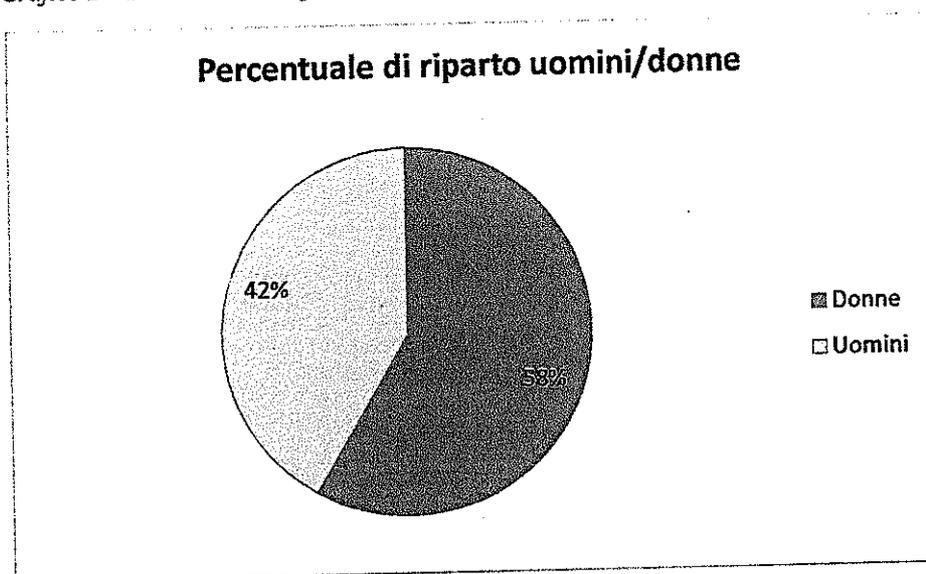
- Migliorare le procedure di autorizzazione e di controllo delle pratiche ai Fondi strutturali;
- Implementare le idonee procedure di controllo finalizzate alla verifica del rispetto della normativa di settore;
- Mantenere ovvero incrementare gli standard di sicurezza del Sistema Informativo e migliorare l'efficienza tecnologica, anche attraverso la digitalizzazione e l'archiviazione dei documenti cartacei;
- Migliorare la rete dei rapporti istituzionali.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si evidenzia che in ACL non sussistono ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Ad esempio, per quanto riguarda la parità di genere si riporta un grafico che rappresenta la percentuale di riparto uomini/donne personale.

Grafico 2 – Percentuale di riparto uomini/donne



Inoltre, si sottolinea che i regolamenti comunitari, in materia di attuazione dei fondi strutturali, già promuovono largamente le pari opportunità e l'Azienda, pienamente si conforma a quanto legislativamente prescritto.

Peraltro, anche in sede di selezioni pubbliche a vario titolo emanate, l'Ente, attenendosi alle discipline di riferimento, ha promosso costantemente le pari opportunità.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

ACL predispone la Relazione sulla Performance seguendo le fasi del processo di seguito riportato. Si sottolinea come la redazione del documento sia stata possibile dalla stretta collaborazione tra i responsabili delle diverse Aree e gli Uffici dell'Azienda, attraverso il coordinamento e la supervisione della Direzione Generale.

Il Piano della performance, adottato con Decreto del Direttore Generale/Commissario straordinario, viene pubblicato sul sito web istituzionale (<http://www.calabrialavoro.eu/news/>).

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La gestione della Performance ha comportato una serie di adempimenti da parte dell'Azienda, come l'aggiornamento del Piano Triennale della Performance e la stesura della Relazione sulla performance. Questi adempimenti, a causa della tempistica, non hanno reso agevole la definizione articolata e il monitoraggio costante degli obiettivi da raggiungere, seppure, nel complesso, la rilevazione e la misurazione degli obiettivi è stata realizzata, come dimostrato e illustrato nella presente Relazione. L'aggiornamento del piano triennale della performance ha garantito maggiore trasparenza delle attività svolte dall'Azienda e quindi maggior visibilità degli obiettivi raggiunti, consentendo un dialogo ancora più diretto gli *stakeholders* di ANG, sia interni che esterni.

In tal senso, appare necessario identificare i principali punti di forza e di debolezza che caratterizzano tale impianto complessivo, nell'ottica sia di una presa di consapevolezza dell'attuale stato dell'arte che, ovviamente, di un necessario successivo processo di ulteriore integrazione con tutte le componenti di riferimento.

✓ Principali punti di forza:

- Consolidamento del ciclo della Performance attraverso l'implementazione di un Piano coerente con i principi legislativi ed applicativi di settore;
- Coinvolgimento continuo con gli "*stakeholders*" sia interni che esterni;

✓ Principali punti di debolezza:

- Programmazione annuale e pluriennale strettamente legata alla programmazione strategica, da cui dipende anche il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e pluriennali alla realizzazione delle strategie dell'ente.
- Difficoltà nell'allocazione delle risorse umane per il conseguimento degli obiettivi di performance, in conseguenza del permanere della carenza di personale in servizio in ACL rispetto alla dotazione organica ideale;
- Elevato numero di *stakeholders* che ne rende problematica l'interazione.

Reggio Calabria _____



Il Commissario Straordinario

