



## Sistema di misurazione e valutazione della performance

### SCHEDA DI VALUTAZIONE Anno 2023

Direttore Avv. Paola Nicastro

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

# Scheda di valutazione

**VALUTATO**

**SERVIZIO**

Direzione

**DIRIGENTE**

Direttore Avv. Paola Nicastro

**DURATA INCARICO**

Dal 01/01/2023 al 31/12/2023

**ANNO**

2023

**VALUTATORE**

Presidente Prof. Avv. Giubboni Stefano

1.- PATTO DI SERVIZIO SOTTOSCRITTO IN DATA 30.01.2023 E AGGIORNATO IL 30.06.2023

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"								
Obiettivo trasversale n.1	Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego. Implementazione dei sistemi informativi e della strategia di comunicazione				Peso obiettivo	60		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggio pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo	
<i>Efficace integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia. Potenziamento e sviluppo del sistema informativo del lavoro e di supporto alla gestione degli interventi di politica attiva e degli strumenti di comunicazione e informazione (rebranding, social media, aggiornamento del sito web, eventi informativi, carta dei servizi) nell'ottica della massima accessibilità e trasparenza.</i>	100	Entro il 31 dicembre 2023	Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	Completato, al 1° marzo 2023, l'iter di assunzione dei vincitori di concorso a seguito dell'espletamento delle relative procedure con l'utilizzo, anche mediante scorrimento, delle graduatorie adottate con DD n. 25 del 12.01.2023 e n. 164 del 16.02.2023. Il personale assunto è stato assegnato ai Servizi dell'Agenzia con DD n. 99 del 31.01.2023 e n. 162 del 15.02.2023 e n. 216 del 28.02.2023. Avviata l'operatività del nuovo Sistema Informativo Lavoro (SIL), con il rilascio di diverse funzionalità e relativo collaudo delle stesse. Utilizzo dello stesso da parte delle APL, a partire dal 19.06.2023 e degli operatori dei Centri per l'Impiego di ARPAL, dal 2.10.2023, con un supporto iniziale informativo e formativo al suo corretto ed ottimale uso da parte degli uffici competenti di ARPAL (Servizio II e Direzione), in coerenza con le indicazioni operative di carattere nazionale relative agli standard di servizio e all'alimentazione del SIU. Sviluppo e potenziamento degli strumenti di comunicazione sia destinati all'esterno sia di supporto all'organizzazione interna dell'Agenzia attraverso: - implementazione delle attività di aggiornamento e miglioramento del sito web, in particolare con l'utilizzo di canali multimedia, info grafiche e video per i canali social; - al 30.11.2023, verifica e condivisione con gli uffici interni di una proposta di "Carta dei servizi"; - realizzazione della nuova Intranet dell'Agenzia, attivata dal 27.10.2023. Obiettivo raggiunto.	100	100		
					TOTALE	100	60	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"							
Obiettivo trasversale n.2	Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato			Peso obiettivo	40		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggio pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo
<p><i>Sistema di certificazione delle competenze e adeguamento dell'offerta formativa. Proposta di revisione del sistema di accreditamento regionale del lavoro e della formazione e di un nuovo modello di formazione per il "diritto-dovere", tenendo conto e in coerenza con il confronto sui tavoli nazionali tra Regioni e Ministero competente. Integrazione della programmazione e attuazione del Programma GOL e del PR FSE 2021-2027.</i></p>	100	Entro il 31 dicembre 2023	<p>Entro il 31 dicembre 2023 pari al 100%</p> <p>Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%</p>	<p>Elaborata ed approvata con DGR n. 1023 del 4.10.2023 la proposta avente ad oggetto "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021".</p> <p>In data 22.12.2023 trasmessa all'Assessore competente una proposta per un nuovo modello di formazione per il "diritto-dovere", elaborata tenendo conto del disegno di legge "Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale e revisione della disciplina in materia di valutazione del comportamento delle studentesse e degli studenti", in discussione nelle sedi parlamentari.</p> <p>Proposta ed approvata la DGR n. 158 del 15.2.2023 una prima revisione dell'accredimento dei servizi per il lavoro, funzionale e rispondente ai bisogni dell'utenza, con particolare riguardo a quella beneficiaria degli interventi previsti dal PAR GOL Umbria.</p> <p>Con riferimento alla programmazione e attuazione del programma GOL, è stato proposto ed adottato con D.G.R. n. 1129 del 31/10/2023 l'aggiornamento del PAR GOL Umbria ed approvati 3 nuovi Avvisi pubblici:</p> <p>con DD n. 553 del 27.04.2023, l'Avviso pubblico per la raccolta di candidature finalizzate alla costituzione di un elenco di Autoscuole nell'ambito del Percorso 3;</p> <p>con DD n. 1462 del 26.09.2023, l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 4;</p> <p>con DD n. 2092 del 06.12.2023, l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5.</p>	100	100	

				Con riferimento alla programmazione FSE+ 2021-2027, con DGR 1354 del 21.12.2022 ARPAL Umbria è stata individuata quale Organismo Intermedio responsabile dell'attuazione di interventi nell'Asse Occupazione e Inclusione Sociale. Individuati da ARPAL, in sinergia complementarietà ed integrazione con quelli del PNRR M5C1 Programma GOL, gli interventi prioritari, che saranno realizzati a seguito della stipula della convenzione con l'Autorità di gestione e del trasferimento da parte della Regione dei fondi necessari ad avviare operativamente la programmazione. Obiettivo raggiunto.			
					TOTALE	100	40

**Scheda A2 - Valutazione obiettivi operativi trasversali (Performance organizzativa)**

TOTALE PUNTEGGIO PESATO OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (a): 100  
 % PESO (b) : 20%

**VALORE DI FATTORE A2 (a)\*(b) = 20**

Performance individuale "Obiettivi individuali"								
Obiettivo individuale n.1	Implementazione del Sistema Informativo di supporto ai servizi per il lavoro e alle politiche attive del lavoro				Peso obiettivo	20		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggio pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo	
<i>Implementazione del nuovo sistema di supporto alla gestione dei servizi del lavoro e delle politiche attive del lavoro erogate nell'ambito del Programma GOL. Monitoraggio della funzionalità del sistema, anche in termini di interoperabilità della rete pubblico/privata e interventi di adeguamento</i>	100	Entro il 30 novembre 2023	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	Avviata l'operatività del nuovo Sistema Informativo Lavoro (SIL), con il rilascio di diverse funzionalità e relativo collaudo delle stesse. Utilizzo dello stesso da parte delle APL, a partire dal 19.06.2023 e degli operatori dei Centri per l'Impiego di ARPAL, dal 2.10.2023, con un supporto iniziale informativo e formativo al suo corretto ed ottimale uso da parte degli uffici competenti di ARPAL (Servizio II e Direzione), in coerenza con le indicazioni operative di carattere nazionale relative agli standard di servizio e all'alimentazione del SIU. Verifica della corretta implementazione dei dati nel sistema in coerenza con gli indirizzi forniti da ARPAL, ANPAL e Unità di Missione del MLPS ed eventuale trasmissione ai soggetti realizzatori e/o agli uffici interni dell'Agenzia delle eventuali misure correttive da adottare per l'allineamento alle indicazioni fornite. Costante attività di monitoraggio della funzionalità del sistema attraverso estrazione e controllo dati a cadenza periodica; elaborazione di report dedicati ai servizi per il lavoro e per la formazione erogati e all'analisi dei target group coinvolti nei diversi percorsi GOL. Gli esiti dei monitoraggi sono stati periodicamente trasmessi alle APL al fine di indirizzare, coordinare e allineare le attività di loro competenza. Obiettivo raggiunto.	100	100		
					TOTALE	100	20	

## Performance individuale "Obiettivi individuali"

Obiettivo individuale n.2	Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato				Peso obiettivo	30		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggi pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo	
<p><i>Proposta del nuovo Repertorio degli standard professionali e formativi e progettazione del Catalogo regionale dell'offerta formativa, anche in relazione agli esiti dell'indagine OCSE e alla sperimentazione del Catalogo dell'offerta formativa GOL.</i></p>	100	Entro il 30 novembre 2023	<p>Entro il 30 novembre 2023 pari al 100%</p> <p>Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70%</p> <p>Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%</p>	<p>Elaborata ed approvata con DGR n. 1023 del 4.10.2023 la proposta avente ad oggetto "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021".</p> <p>In data 10.11.2023 predisposta e condivisa una proposta di miglioramento del processo di aggiornamento del Repertorio degli standard professionali e formativi e di revisione del Catalogo regionale dell'offerta formativa. In data 20.11.2023 è stato pubblicato il rapporto "Big Data intelligence on skills demand and training in Umbria" frutto della collaborazione con ARPAL Umbria. Lo studio attraverso l'utilizzo di big data e Intelligenza artificiale è diretto a ridurre il mismatch di competenze tra domanda ed offerta di lavoro anche attraverso l'analisi dell'allineamento dell'offerta formativa regionale alla domanda di lavoro. Gli esiti del rapporto sono stati tenuti in considerazione per gli aggiornamenti effettuati sul Catalogo dell'offerta formativa GOL.</p> <p>Nell'ambito del Programma GOL con D.D. n. 18 del 10.01.2023 ultimata la progettazione del Catalogo regionale dell'offerta formativa GOL con l'inserimento dei corsi di Riqualificazione (Reskilling).</p> <p>Con successive determinazioni direttoriali, nel corso del 2023, il Catalogo - strumento dinamico, flessibile e in continua evoluzione - è stato periodicamente aggiornato al fine di rendere l'offerta formativa rispondente alla domanda di lavoro espressa dai soggetti produttivi regionali, anche in considerazione del monitoraggio dell'andamento dei corsi e degli esiti occupazionali e delle raccomandazioni evidenziate da OCSE nel rapporto di ricerca sopra richiamato (Determinazioni Direttoriali n. 148 del 10.02.2023; n. 234 del 06.03.2023; n. 707 del 26 maggio 2023; n. 708 del 29 maggio 2023; n. 797 del 12 giugno 2023; n. 988 del 10 luglio 2023; n. 990 del 11 luglio 2023; n. 1359 del 13 settembre 2023; n. 1773 del 30 ottobre 2023). Obiettivo raggiunto.</p>	100	100		
					TOTALE	100	30	

Performance individuale "Obiettivi individuali"								
Obiettivo individuale n.3	Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato. Sistema produttivo delle imprese				Peso obiettivo	20		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggio pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo	
<i>Interventi di politiche attive del lavoro anche attraverso l'incentivazione dell'occupazione e formazione mirata alla domanda espressa dal sistema economico regionale.</i>	100	Entro il 30 novembre 2023	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	Con Determinazione Direttoriale n. 147 del 10.02.2023 è stato approvato l'Avviso pubblico "Incentivi 2023" - POR Umbria FSE 2014-2020 Asse I Occupazione, Priorità di investimento 8.1 - R.A. 8.5, Priorità di investimento 8.2 – R.A 8.1 e relativa modulistica. Con successiva Determinazione Direttoriale n. 551 del 26.04.2023 è stato approvato l'esito dell'istruttoria di ammissibilità delle richieste di incentivo all'assunzione pervenute. Obiettivo raggiunto.	100	100		
					TOTALE	100	20	



Performance individuale "Obiettivi individuali"								
Obiettivo individuale n.4	Analisi e monitoraggio del mercato del lavoro. Politiche attive e formazione. Rafforzamento della rete pubblico/privato				Peso obiettivo	30		
Indicatori	Peso	Valore Target	Valore di output	Valore risultato raggiunto	Percentuale raggiungimento	Punteggio pesato indicatori	Punteggio pesato obiettivo	
<i>Implementazione del Programma GOL, con particolare riferimento all'avvio delle procedure per il Percorso 4</i>	100	Entro il 30 novembre 2023	Entro il 30 novembre 2023 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2023 pari al 70% Oltre il 31 dicembre 2023 pari al 50%	Attivazione di tutti e cinque i Percorsi previsti dal programma GOL. In considerazione dei target assegnati alla Regione Umbria, particolare attenzione è stata rivolta all'erogazione della formazione, anche digitale e al perfezionamento delle procedure di gestione, rendicontazione e controllo, nonché all'implementazione del Sistema Informativo Lavoro. Con DD n.1462 del 26.09.2023 approvato l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 4 – Lavoro e Inclusione, che disciplina l'adesione delle APL e degli Organismi di formazione quali soggetti realizzatori delle politiche attive volte a sostenere i percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo delle fasce più fragili e vulnerabili della forza lavoro, che presentano bisogni complessi. Con DD n. 1595 del 10.10.2023 si è quindi provveduto ad approvare l'elenco dei soggetti realizzatori delle misure attinenti i servizi per il lavoro e tirocini e dei soggetti realizzatori delle misure di formazione, assegnando i beneficiari presi in carico dai CPI. Con DD n. 2007 del 29.11.2023, a seguito dell'aggiornamento del PAR GOL è stata inserita l'erogazione della formazione digitale per beneficiari del Percorso 1. Con determinazione direttoriale n. 2092 del 06.12.2023 è stato adottato l'Avviso pubblico per l'attuazione delle misure relative al Percorso 5 - Ricollocazione collettiva. Obiettivo raggiunto.	100	100		
					TOTALE	100	30	

TOTALE PUNTEGGI PESATI OBIETTIVI INDIVIDUALI (a): 100

% PESO AREA RISULTATI (b): 60%

**VALORE DI FATTORE B1 (a)\*(b): 60**

Performance individuale "Area dei Comportamenti"						
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione	Fascia di giudizio	Percentuale di raggiungimento	Valore raggiunto
Leadership	30	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	10	Eccellente	100%	10
		Ha capacità di delega e di negoziazione	10	Eccellente	100%	10
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	10	Eccellente	100%	10
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10	Eccellente	100%	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10	Eccellente	100%	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10	Eccellente	100%	10
Valorizzazione e gestione del personale	20	Motiva e coinvolge il personale	7	Eccellente	100%	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7	Eccellente	100%	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6	Eccellente	100%	6
Capacità di problem solving	20	Attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all'individuazione di nuove opportunità e soluzioni per il miglioramento della performance	7	Eccellente	100%	7
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	7	Eccellente	100%	7
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	6	Eccellente	100%	6
					<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

**Scheda B2 - Valutazione comportamenti (Performance individuale)**

TOTALE AREA COMPORTAMENTI (a): 100

% PESO AREA COMPORTAMENTI (b): 40%

**VALORE DI FATTORE B2 (a)\*(b): 40**

## SCHEDA C "Punteggio premialità"

Performance	Punteggio (a)	Somma punteggio (b)	% peso (c)	Punteggio pesato (b)*(c)	Valore indice di prestazione
Performance organizzativa (A1+A2)	A1 80	100	30%	30	100
	A2 20				
Performance individuale (B1+B2)	B1 60	100	70%	70	
	B2 40				

Punteggio finale della prestazione

Fascia	Punteggio	Punteggio effettivo	Premialità
dA	95 - 100	100	100%
dB	90 < 95		90%
dC	85 < 90		75%
dD	75 < 85		60%
dE	60 < 75		40%
dF	40 < 60		20%
dG	0 < 40		0

Data

Il valutatore

F.to Prof. Avv. Giubboni Stefano

Il valutato

F.to Avv. Paola Nicastro

**OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE**

Data

Il valutatore

**COMMENTI DEL VALUTATO (il valutato può riportare le sue considerazioni)**

Data

Il valutato

---