Allegato 1

PIANO DELLA PERFORMANCE

2020- 2022

Anno 2020

INDICE

PREMESSA…… 1

1 ARPAL UMBRIA

1.1 Natura, mission istituzionale e funzioni……... 2

1.2 Modello organizzativo…… 3

1.3 Analisi interna e di contesto…….. 4

2 DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA

2.1 Dalla pianificazione strategica alle attività operative di ARPAL Umbria…… 5

2.2 Le attività di Arpal Umbria per il 2020…… 7

PATTI DI SERVIZIO COORDINATORE E DIRIGENTI…… 12

PREMESSA

Il presente Piano della performance rappresenta, nel secondo anno di attività istituzionale di ARPAL Umbria, il documento gestionale di programmazione, sviluppato a partire dalle indicazioni del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) e in continuità con il Bilancio di previsione e il Piano delle Attività previsto dall'art. 23 c. 2 della L.R. 1/2018, istitutiva dell'Agenzia e s.m.i..

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 e le conseguenti misure di contrasto messe in atto a livello nazionale e regionale hanno determinato una riorganizzazione del lavoro ed un conseguente slittamento dei tempi di produzione del presente documento che nasce tuttavia dalla condivisione in Conferenza dei dirigenti.

In considerazione di tali tempi il presente documento è elaborato in forma sintetica, anche in quanto aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021 approvato con determinazione direttoriale n. 235 del 01.04.2019 e n. 62 del 31.01.2020.

1. ARPAL UMBRIA

1.1. Natura, mission istituzionale e funzioni

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con legge regionale n. 1 del 14/02/2018 (di seguito denominata legge istitutiva), così come modificata dalla legge n. 14 del 2019, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale.

Le funzioni di ARPAL Umbria, come previsto dall'art. 14 della legge istitutiva e all'art. 3 del Regolamento di organizzazione, approvato con DGR 721 del 29/06/2018, sono finalizzate a:

- sviluppare un modello di sistemico di rete regionale dei servizi per il lavoro con tutti i soggetti, istituzionali e non, operanti nel settore delle politiche attive che possa elevare lo standard qualitativo dei servizi verso livelli di eccellenza nazionale;

- pianificare operativamente ed erogare misure di rafforzamento e sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e agli apprendisti;

- gestire i Centri per l'impiego, le politiche attive e i servizi per il lavoro, nonché le procedure relative allo stato di disoccupazione e alla attuazione dei meccanismi di condizionalità;

- individuare le potenzialità territoriali di impiego, anche attraverso i servizi di *scouting* della domanda di lavoro e diffondere le opportunità rilevate dal portale dedicato, dal sistema dei Centri per l'impiego e dalla rete dei servizi e delle politiche per il lavoro;

- gestire i servizi per il collocamento dei disabili di cui alla legge 68/1999, i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo previsto per il collocamento mirato delle persone con disabilità, nonché attuare il programma annuale di intervento di cui all'articolo 46, comma 3;

- individuare misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale con le modalità di cui agli articoli 21 e 22 del D.Lgs. 150/2015;

- gestire le procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo.

L'attività di ARPAL Umbria è regolata, oltre che dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale e dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia.
Sono organi di ARPAL Umbria il Direttore, il Coordinatore e il Collegio dei revisori.
I soggetti designati alla realizzazione della *mission* istituzionale dell'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 e delle DDGGRR n. 366/2018 e n. 721/2018, sono i seguenti: Giunta Regionale, Direttore, Coordinatore, Organismo Indipendente di Valutazione, Collegio dei Revisori e Conferenza dei Dirigenti.

1.2. Modello organizzativo

Il sistema organizzativo dell'Agenzia è articolato in:

a) Direzione;
b) Coordinamento;
c) strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi;
d) strutture e posizioni di livello non dirigenziale: posizioni organizzative denominate Sezioni e posizioni organizzative professionali.

L'istituzione e la modifica dell'assetto organizzativo delle strutture dirigenziali, al fine di assicurare l'ottimale espletamento della *mission* dell'Agenzia e il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati, è disposta dalla Giunta regionale secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità, in considerazione dell'evoluzione della normativa nazionale e regionale in materia di politiche attive del lavoro e apprendimenti. Il dettaglio dell'assetto organizzativo completo delle Sezioni e delle posizioni organizzative professionali, con relative funzioni, è approvato dal Direttore con propria determinazione.

Di seguito la rappresentazione dell'organigramma di Arpal approvato con determinazione direttoriale n. 352 del 06.05.2019 e s.m.i.

1.3. Analisi interna e di contesto

Il personale che opera presso ARPAL Umbria, al 01 gennaio 2020, è costituito da 231 unità complessive, di cui n. 2 dirigenziali. Nel corso del 2019 sono state assunte 18 unità cat. C a tempo pieno e determinato per 3 anni con risorse derivanti dal PON Inclusione e dal POC SPAO.

Per una più dettagliata analisi interna e di contesto si rimanda al piano della Performance 2019-2021 approvato con determinazione direttoriale n. 235 del 01.04.2019 e successiva revisione approvata con determinazione direttoriale n. 1337 del 04/12/2019 e al Piano delle attività 2020 approvato con DGR n. 714 del 05/08/2020.

2. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA

2.1. Dalla pianificazione strategica alle attività operative di ARPAL Umbria

Il processo di pianificazione strategica del sistema regionale prende l'avvio con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) coerentemente con le Linee programmatiche di legislatura, organizzate per Area/Missione/Programma/Obiettivo strategico.

Per il corrente anno 2020 le linee di attività sono desumibili dal DEFR 2020-2022 (pubblicato nel BUR n.50 del 2/10/2019 S.S.) e dalla Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (NADefr) 2020-2022 (approvata con DGR 133 del 5/3/2020).

A partire dal DEFR, vengono quindi individuate le priorità strategiche per l'anno di riferimento articolate in macro Aree d'intervento e ricondotte alle Missioni e Programmi di bilancio.

L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione ed il contestuale allineamento con la programmazione delle risorse disponibili, consente la definizione di obiettivi strategici, approvati per il 2020 con DGR 237 del 10.04.2020 e successivamente assegnati ai Direttori con l'individuazione di indicatori specifici atti a misurare e valutare l'effettivo raggiungimento degli stessi.

Il processo di pianificazione strategica del sistema regionale per l'anno 2020 ha subito dei rallentamenti per una serie di cause di forza maggiore che hanno fortemente influenzato l'ordinario svolgimento dell'attività istituzionale, in primis le consultazioni elettorali svoltesi il 27 ottobre 2019 e la conseguente entrata in carica della Giunta regionale nel mese di novembre 2019, cui è seguito un significativo intervento organizzativo che ha riguardato le Direzioni e l'intera struttura regionale.

La validazione degli obiettivi da parte delle Direzioni regionali ha subito un ulteriore ritardo a causa dell'emergenza Covid 19, che ha comportato un pesante impatto nella normale attività delle strutture regionali, impegnate essenzialmente nelle attività di carattere emergenziale; gli obiettivi sono stati approvati con la DGR 237 del 10.04.2020 nella quale figurano, per l'Area economica di interesse di Arpal, la *Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale* e la *Missione 04: Istruzione e diritto allo studio.*

Le risorse individuate per tali Missioni sono pienamente coerenti con le risorse previste nel Bilancio di Previsione 2020 – 2022 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione Direttoriale n. 353 del 31 marzo 2020.

Di seguito viene riportata l'articolazione delle Missioni, così come contenuta nel DEFR e nella DGR n. 237 del 2020, limitatamente ai programmi di competenza di Arpal.

MISSIONE 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

- Programma 1501 – Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro
- Programma 1502 – Formazione professionale
- Programma 1503 – Sostegno all'Occupazione
- Programma 1504 – Politica regionale unitaria per lo Sviluppo Economico e la competitività

Si prevede l'attivazione di interventi per il sostegno all'occupazione finalizzati anche a contrastare la crisi economica causata dall'epidemia Covid 19:

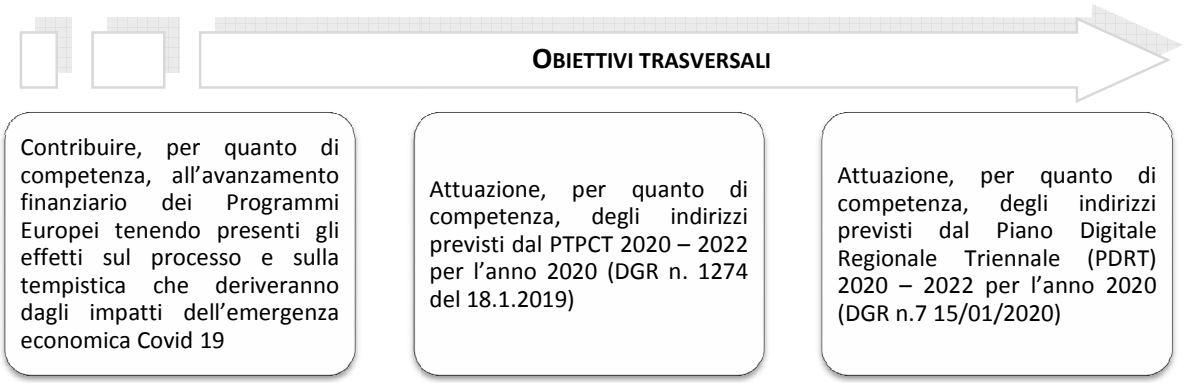
a. rafforzando ed efficientando l'Agenzia regionale ARPAL deputata alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga attraverso l'utilizzazione di risorse del Fondo Sociale Europeo e delle altre risorse assegnate a favore della Regione Umbria;

b. focalizzando l'utilizzo delle risorse legate alla programmazione POR FSE su politiche e strumenti a rapida attivazione per favorire il lavoro, anche tramite la formazione professionale e altre azioni;

c. attuando il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro".

MISSIONE 04: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

- Programma 0408 – Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio



A seguito dell'approvazione dei propedeutici documenti programmatici regionali contenenti anche gli obiettivi strategici per l'intero sistema regionale, l'Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Umbria, la cui azione è stabilita in coerenza con la normativa nazionale e regionale stabilisce e provvede alla quantificazione delle corrispondenti risorse finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Tali obiettivi strategici sono stati declinati nel Piano delle attività 2020 di Arpal Umbria.

2.2. Le attività di Arpal Umbria per il 2020

Il Piano delle attività di Arpal 2020, approvato con DGR n. 714 del 05/08/2020, si articola essenzialmente nei seguenti ambiti d'intervento:

1) *Gestione dei Centri per l'impiego e Servizi per il lavoro*

Le attività ordinarie che svolgono i Cpi a favore dei disoccupati sono declinate dal DL 150/2015: la sottoscrizione dei patti di servizio a convalida delle dichiarazioni d'immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di un'attività lavorativa del disoccupato, l'orientamento di base e specialistico, le misure per l'incremento dell'occupabilità (assegnazione di voucher formativi; tirocini di orientamento, ecc.) e per l'l'inserimento lavorativo (tirocini extracurriculari, incentivi alla mobilità territoriale, ecc.), le azioni di accompagnamento al lavoro,anche attraverso l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione. Oltre all'attività ordinaria, i Cpi erogano i servizi ad imprese, disabili e categorie protette per il collocamento mirato di cui alla Legge 68/99, gestiscono le misure di competenza regionale connesse al Reddito di Cittadinanza e le attività di presa in carico, orientamento e assegnazione delle misure regionali previste dagli Avvisi Programma Umbriattiva 2018, Umbriattiva Reimpiego e Avviso C.r.e.sco.

2) *Gestione delle attività in corso*

Un secondo ambito di intervento è individuato nella gestione delle attività programmate e avviate nelle precedenti annualità e in corso di realizzazione, con interventi di politica attiva e formativi

finanziati con le risorse del POR FSE 2014-2020 (Asse I “Occupazione” e Asse III “Istruzione e Formazione”), con le risorse del MLPS per l’apprendistato e con le risorse del Piano Attuativo Regionale di Garanzia Giovani.

La maggior parte di queste attività sono state interessate, a partire da Marzo 2020, da provvedimenti di adeguamento delle modalità gestionali ed operative alle disposizioni approvate dal Governo a seguito della diffusione del COVID-19 e finalizzate al distanziamento sociale e al contenimento della diffusione del virus, portando alla temporanea sospensione dell’erogazione delle misure che prevedevano un’attività in presenza, al potenziamento della formazione a distanza e al differimento dell’avvio di nuove attività. I provvedimenti sono stati emanati nella direzione di un progressivo ritorno alle modalità ordinarie di erogazione, nell’ottica della necessaria sicurezza e, al tempo stesso, con attenzione alle esigenze di disoccupati ed imprese e agli obiettivi di avanzamento fisico e finanziario delle attività concordati con la Commissione Europea in sede di programmazione.

3) *Gestione della Cassa integrazione in deroga (Cigd)*

Uno degli ambiti di intervento di Arpal, a partire dal periodo di emergenza coronavirus, è quello legato alle domande di accesso da parte delle imprese alla Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD). Il DL “Cura Italia” emanato dal Governo il 17.03.2020 e contenente “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” ha dettato i criteri su cui le Regioni - come già in passato - devono disciplinare, in accordo con il partenariato socio-economico, le modalità di fruizione della CIGD. Con DGR 212 del 25.03.2020 la Regione ha deliberato l’adesione all’accordo quadro con il partenariato circa le modalità di accesso alla CIGD e ha dato mandato ad Arpal della gestione delle istruttorie delle domande, delle relative autorizzazioni e dei rapporti con INPS, incaricato della liquidazione alle imprese e della costruzione dell’iter concessorio della misura di sostegno al reddito, che è stato regolato da circolari emanate dallo stesso INPS negli ultimi giorni del mese di Marzo. Arpal ha quindi proceduto all’adeguamento del sistema informativo, alla predisposizione della modulistica di presentazione delle domande,all’approvazione di apposite linee guida in merito alla fruizione della CIGD, alla previsione dell’assistenza tecnica informatica per l’accreditamento di imprese e consulenti e sulla compilazione e presentazione delle domande, al rafforzamento dell’organico impegnato nella gestione della misura, che ha consentito la costituzione di una *task force* di 43 persone che ha visto coinvolti anche 28 operatori dei centri per l’impiego ordinariamente impegnate in altre funzioni e che è stato necessario formare sia dal punto di vista informatico che normativo-procedurale.

4) *Programmazione e Riprogrammazione FSE post COVID*

La programmazione attuativa del FSE, principale fonte di finanziamento degli interventi in materia di politiche attive e formazione professionale, ha visto nei primi mesi del 2020 la pubblicazione di due Avvisi pubblici:

- Avviso "Skills – percorsi formativi per il potenziamento delle competenze e per l'occupazione" approvato con DD 175 del 24.02.2020 a valere sulle risorse dell'Asse I Occupazione - POR FSE 2014-20, con l'obiettivo di sostenere le aree strategiche del sistema produttivo umbro e i settori ad elevato potenziale occupazionale e promuovere la formazione e la qualificazione delle figure professionali più richieste e con elevati contenuti di specializzazione e innovazione.

- Avviso Post Voucher 2020 approvato con DD 446 del 27.04.2020 a valere sulle risorse dell' Asse I Occupazione - POR FSE 2014-20, per la concessione alle imprese di incentivi per l'assunzione di giovani e adulti che abbiano concluso corsi di formazione finanziati con i voucher del Programma Umbriattiva 2018.

A seguito dell'emergenza coronavirus si è reso necessario, in linea con le indicazioni della Commissione Europea, del Governo e della Conferenza Stato Regioni, procedere ad una riprogrammazione delle attività finanziabili con le risorse ancora disponibili del POR FSE 2014-20, che rappresentano un'importante fonte finanziaria per fronteggiare la crisi causata dalla diffusione del COVID-19 con riferimento sia alle spese per l'emergenza sanitaria, sia alle difficoltà economiche di imprese e cittadini, pur nell'esigenza di salvaguardare alcune scelte d'intervento già effettuate e ritenute strategiche per il contesto regionale. In tale ottica la Regione Umbria ha approvato la DGR 348 del 8.05.2020 e la DGR 664 del 29.07.2020 nelle quali ha delineato le proposte di rimodulazione dell'utilizzo delle risorse del POR FSE 2014-20 ancora disponibili e non programmate, finalizzandole a misure di intervento in risposta all'emergenza e alla ripartenza del sistema economico-sociale dell'Umbria.

5) *Sviluppo del Piano di potenziamento di cui al decreto 74/2019*

Il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro previsto all'articolo 12, del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e adottato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 74 del 28 giugno 2019 è finalizzato a rafforzare le politiche attive del lavoro e garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, disciplinando anche il riparto fra le Regioni delle risorse stanziate dalla legge finanziaria per il 2019 (n. 145/2018) per le esigenze di potenziamento, compresa l'assunzione di personale, nonché dall'articolo 12 della stessa Legge 26. Le risorse assegnate per l'ammodernamento del sistema saranno, nello specifico, destinate alle seguenti tipologie di interventi:

- Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dai CPI
- Formazione degli operatori
- Rete nazionale degli OML
- Spese generali per l'attuazione 4%
- Rafforzamento temporaneo con AT
- Oneri per concorsi
- Sistemi informativi
- Attrezzatura informatica
- Arredi e strumentazioni delle sedi dei CPI
- Adeguamento strumentale e infrastrutturale sedi CPI

6) *Reimpostazione dell'assetto organizzativo a seguito dell'emergenza COVID-19 e del Piano di potenziamento*

A seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID – 19, Arpal, adeguandosi alle misure introdotte dal governo nazionale ha emanato una serie progressiva di disposizioni che hanno imposto dapprima la chiusura al pubblico degli sportelli e la sospensione delle attività di formazione da parte dei soggetti promotori, fino ad arrivare allo *smart working* generalizzato quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" come suggerito dalle circolari ministeriali e poi disposto dal decreto legge n. 18 del 17.03.2020.

Alla luce delle trascorse settimane di esperienza in cui, oltre a dare continuità all'erogazione dei servizi ordinari, si è affrontata la grande mole delle istanze di cassa integrazione in deroga, lo scenario che si é delineato con la situazione emergenziale rappresenta un'occasione utile per individuare gli aspetti organizzativi da ripensare in ottica di digitalizzazione dei processi e del rinnovamento della strumentazione informatica, anche approfittando della concomitanza con il piano di potenziamento di cui al precedente punto.

Dopo aver fronteggiato la prima emergenza che ha comportato una imprevista accelerazione nell'implementazione di modalità di lavoro agile è stato necessario riconsiderare la complessiva architettura digitale del sistema finalizzata a superare le criticità emerse. In particolare, si è subito palesata l'esigenza di ridefinire le modalità di accesso e condivisione a distanza dei dati e di superare i limiti del sistema di contatto con l'utenza esterna. A tal fine, nell'ambito del Piano di potenziamento di cui al decreto 74/2019 occorre dare massima priorità ai seguenti ambiti di intervento:

- acquisizione e messa in opera di un sistema di Contact Center integrato con un sistema CRM in grado di erogare servizi multicanale utilizzabili dalla sede centrale e dalle sedi periferiche dei CPI. L'obiettivo è quello di massimizzare i benefici di carattere operativo ed organizzativo offerti dall'innovazione tecnologica.

- implementazione di una piattaforma collaborativa secondo i principi del Cloud, dove gli utenti possano accedere ad uno spazio condiviso secondo regole definite e ad uno spazio di lavoro personale online. Il servizio Cloud consente agli utenti registrati e autenticati, indipendentemente dallo strumento utilizzato (PC, smartphone, Tablet) e dal luogo di lavoro, l'accesso a tutti i documenti dello spazio personale ed a tutti i documenti condivisi resi disponibili. La piattaforma collaborativa permette, quindi, di poter lavorare su un progetto, un documento o quant'altro insieme ai colleghi e di farlo contemporaneamente in piena compatibilità con le logiche del lavoro agile.

* * * * *

Di seguito, a sintetica rappresentazione degli obiettivi Arpal sopra rappresentati, si allegano i Patti di servizio del Coordinatore e dei dirigenti per l'anno 2020.

PATTI DI SERVIZIO COORDINATORE E DIRIGENTI

ALLEGATO A

Anno 2020

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria
Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance organizzativa		Performance individuale	
30%		70%	
"Obiettivi operativi di Ente"	"Obiettivi operativi trasversali"	"Area dei risultati"	"Area dei comportamenti"
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)
_____

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)
_____

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A1"Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL	*80%*

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 1		Contribuire, per quanto di competenza, all'attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall'impatto dell'emergenza Covid-19		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all'emergenza Covid-19	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l'adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l'individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	60		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	Entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di rafforzamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	

Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	60		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% Entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% Entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 3		Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all'emergenza Covid-19		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	50		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l'efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	50		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

_____

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

_____

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 “Area dei risultati”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 1		Attività connesse alla gestione della Cassa Integrazione in Deroga con causale Covid-19 da parte di ARPAL			**Peso Obiettivo**	**45**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Definizione gestionale-applicativa e attivazione entro il 1 aprile 2020 della procedura CIGD	50		Entro 1 Aprile 2020	Entro 1 aprile 2020pari al 100% Entro 15 aprile 2020 pari al 70% Entro 30 aprile 2020 pari al 50%		
Costituzione task force interservizi per la gestione e l’istruttoria delle domande	50		Entro 30 Aprile 2020	Entro 30 aprile 2020 pari al 100% Entro 15 maggio 2020 pari al 70% Entro 31 maggio 2020 pari al 50%		

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 2		Definizione degli obiettivi operativi annuali di ARPAL in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive in coerenza con la programmazione strategica regionale			**Peso Obiettivo**	**20**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Predisposizione del Piano delle Attività di ARPAL 2020	100		Entro 31 luglio 2020	Entro 31 luglio 2020 pari al 100% Entro 31 agosto 2020 pari al 70% Entro 30 settembre 2020 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 “Area dei risultati”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance individuale “Area dei risultati”						
Obiettivo individuale n. 3		Coordinamento e incentivazione di azioni innovative - tramite tecnologie digitali - in ambito di monitoraggio, gestione, comunicazione e promozione dei servizi di Arpal			**Peso Obiettivo**	**35**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Implementazione dei servizi digitali per l'utenza, con particolare riguardo a quella dei CPI (procedure per Patto on line e accesso al lavoro ex art. 16 L. 56/87)	20		Entro 31 Ottobre 2020	Entro 31 Ottobre 2020 pari al 100% Entro 31 Dicembre 2020 pari al 70% Entro 30 Febbraio 2021 pari al 50%		
Controlli e monitoraggi circa lo stato di attuazione dei Programmi Operativi e del Reddito di cittadinanza	40		30 gg dalla richiesta dell’Autorità/Amministrazione richiedente	Entro 30 gg pari al 100% Entro 45 gg pari al 70% Entro 60 gg pari al 50%		
Definizione delle strategie di comunicazione e promozione dei servizi di Arpal	40		Entro giugno 2020	Entro Giugno 2020 pari al 100% Entro Settembre 2020 pari al70% Entro Novembre 2020 pari al 50%		

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)
_____

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)
_____

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Performance individuale “Area dei Comportamenti”			
Comportamenti	**Peso Comportamenti**	**Fattore di valutazione**	**Peso Fattore di valutazione**
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Coordinatore: Dr. Adriano Bei

Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Capacità di problem solving	15	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	5
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

_____

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

_____

ALLEGATO A

arpal umbria
agenzia regionale politiche attive lavoro

Anno 2020

PATTO DI SERVIZIO

Servizio: **Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali**

Dirigente: **Graziano Pagliarini**

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

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Graziano Pagliarini)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A1"Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Servizio: **Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali**

Dirigente: **Graziano Pagliarini**

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.	*80%*

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Graziano Pagliarini)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 1		Contribuire, per quanto di competenza, all'attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall'impatto dell'emergenza Covid-19		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all'emergenza Covid-19	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l'adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l'individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	60		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	Entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di rafforzamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	60		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% Entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% Entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 3		Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all'emergenza Covid-19		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	50		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l'efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	50		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Graziano Pagliarini)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Implementazione delle basi dati necessarie all'elaborazione in autonomia del conto annuale 2019			**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Estrazione ed elaborazione in autonomia dei dati da banche dati diverse al fine della compilazione di tutte tabelle del conto annuale 2019	**80**		Entro la scadenza prevista dalla RGS	Conto annuale inviato a SICO		
Invio conto annuale 2019 e correzione anomalie	**20**		Entro i termini previsti dalla RGS	Conto annuale validato dalla RGS		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Ricognizione degli impegni a valere sulle priorità di intervento gestite in avvalimento relativamente ai capitoli di spesa del bilancio della Regione Umbria del POR FSE 2014/20.			**Peso Obiettivo**	**20**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Analisi dei dati contenuti nella DGR 425 del 29/5/2020 "Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31 dicembre 2019 ai sensi dell'art. 3, comma 4, del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n.118 e successive modificazioni ed integrazioni";	**100**		Entro luglio 2020	Report		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Prime misure per la digitalizzazione dei processi di ARPAL Umbria nell'ambito del Piano straordinario di rafforzamento.			**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Progetto di virtualizzazione delle cartelle e dell'archiviazione tramite sistema cloud	**100**		Implementazione delle cartelle condivise e archiviazione in modalità cloud	Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% Entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% Entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali

Dirigente: Graziano Pagliarini

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 4		Definizione di misure organizzative volte alla gestione dell'emergenza COVID e del connesso rischio.			**Peso Obiettivo**	**20**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Attuazione di misure organizzative volte alla riduzione dei rischi connessi all'emergenza COVID	**50**		Predisposizione determinazione direttoriale	Entro il 30 giugno 2020 pari al 100% Entro il 31 luglio 2020 pari al 70% Entro il 31 agosto 2020 pari al 50%		
Definizione della procedura per la gestione dei contagi da COVID-19	**50**		Approvazione della procedura per la gestione dei contagi da COVID-19	Entro il 30 novembre 2020 pari al 100% Entro il 31 dicembre 2020 pari al 70% Entro il 31 gennaio 2021 pari al 50%		

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Graziano Pagliarini)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020- Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: **Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali**

Dirigente: **Graziano Pagliarini**

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	**Peso Comportamenti**	**Fattore di valutazione**	**Peso Fattore di valutazione**
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020- Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: **Bilancio e risorse finanziarie, organizzazione, risorse umane e strumentali**

Dirigente: **Graziano Pagliarini**

Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Capacità di problem solving	15	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	5
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Graziano Pagliarini)

ALLEGATO B

Anno 2020

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Politiche integrate del lavoro

Dirigente: Dr. Adriano Bei *(interim)*

Performance organizzativa		Performance individuale	
30%		70%	
"Obiettivi operativi di Ente"	"Obiettivi operativi trasversali"	"Area dei risultati"	"Area dei comportamenti"
80%	20%	60%	40%

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A1"Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL	*80%*

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 1		**Contribuire, per quanto di competenza, all'attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall'impatto dell'emergenza Covid-19**		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all'emergenza Covid-19	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l'adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l'individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	60		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 2		**Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di rafforzamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	60		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 3		**Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all'emergenza Covid-19**			**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	50		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	a partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% a partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% a partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%		
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l'efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	50		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	a partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% a partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% a partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%		

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 “Area dei risultati”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance individuale “Area dei risultati”					
Obiettivo individuale n. 1		**Attività connesse alla gestione della Cassa Integrazione in Deroga con causale Covid-19 da parte di ARPAL**		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Definizione gestionale-applicativa e attivazione entro il 1 aprile 2020 della procedura CIGD	30		Entro 1 Aprile 2020	entro 1 aprile 2020pari al 100% entro 15 aprile 2020 pari al 70% entro 30 aprile 2020 pari al 50%	
Istruttoria di almeno il 75% delle pratiche pervenute entro 45 giorni	70		75% pratiche pervenute	almeno 75% delle pratiche pari al 100% tra 75% e 50% delle pratiche pari al 70% meno del 75% delle pratiche pari al 50%	

Performance individuale “Area dei risultati”					
Obiettivo individuale n. 2		**Contributo alla riprogrammazione operativa POR FSE e delle attività formative a Catalogo connesse all’emergenza Covid-19**		**Peso**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contributo alla riprogrammazione del POR FSE 2014-2020	20		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Predisposizione - a seguito di emergenza Covid-19 - di nuove modalità gestionali per attività formative a Catalogo e per apprendisti	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 “Area dei risultati”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Attivazione percorso sperimentale per certificazione apprendimenti e regolamentazione attività esami finali (in collaborazione con la Scuola di Pubblica Amministrazione Villa Umbra)	40		30 Novembre 2020	entro il 30 Novembre 2020 pari al 100% entro il 31 Dicembre 2020 pari al 70% entro il 31 Gennaio 2021 pari al 50%	

Performance individuale “Area dei risultati”					
Obiettivo individuale n. 3		**Adeguamento per le funzioni delegate ad ARPAL come Organismo Intermedio (Programmi POR FSE e PON IOG)**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Predisposizione dei SIGECO di ARPAL (POR Umbria FSE e PON IOG II Fase)	50		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2020	entro il 31 Ottobre 2020 pari al 100% entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	
Misure di controllo attività/DDR ex estrazione a campione con "analisi del rischio", anche in relazione all’approvazione specifiche note operative per i controlli in loco durante l’emergenza COVID	50		Almeno 100 controlli entro il 31 Dicembre	almeno 100 controlli pari al 100% almeno 75 controlli pari al 70% almeno 50 controlli pari al 50%	

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)
_____

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)
_____

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance individuale “Area dei Comportamenti”			
Comportamenti	**Peso Comportamenti**	**Fattore di valutazione**	**Peso Fattore di valutazione**
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5
Capacità di problem solving	15	Attitudine ad esprimersi ed agire coniugando razionalità e originalità, generando nuove chiavi interpretative funzionali all’individuazione di nuove opportunità e	5
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)
_____

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)
_____

ALLEGATO C

Anno 2020

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Dirigente: Dr. Adriano Bei *(interim)*

Performance organizzativa		Performance individuale	
30%		70%	
"Obiettivi operativi di Ente"	"Obiettivi operativi trasversali"	"Area dei risultati"	"Area dei comportamenti"
80%	20%	60%	40%

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

_____

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

_____

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A1"Obiettivi operativi di Ente"

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL	*80%*

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		**Contribuire, per quanto di competenza, all'attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall'impatto dell'emergenza Covid-19**			**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all'emergenza Covid-19	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%		
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l'adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l'individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	60		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		**Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria**			**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di potenziamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	40		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	60		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	
Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 3		**Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all'emergenza Covid-19**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	50		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	a partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% a partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% a partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l'efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	50		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	a partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% a partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% a partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1		**Predisposizione, pubblicazione, istruttoria e valutazione di un Avviso a sostegno dell'occupabilità e delle competenze, anche con elevati contenuti di specializzazione e innovazione e di un Avviso per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa dei giovani fino a 18 anni**		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Predisposizione e pubblicazione dell'avviso a sostegno dell'occupabilità e competenze	30		entro 31 Marzo 2020	entro 31 Marzo 2020pari al 100% entro 30 Aprile 2020 pari al 70% entro 31 Maggio 2020 pari al 50%	
Predisposizione e pubblicazione dell'avviso per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa	30		entro 30 Giugno 2020	entro 30 Giugno 2020pari al 100% entro 31 Luglio 2020 pari al 70% entro 31 Agosto 2020 pari al 50%	
Istruttoria e valutazione dei progetti pervenuti alle prime scadenze degli avvisi	40		entro 31 Dicembre 2020	entro 31 Dicembre 2020 pari al 100% entro 31 Gennaio2021 pari al 70% entro 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2		**Attività per le imprese: controllo gestionale dei progetti Cresco, di formazione continua in complementarietà con i fondi interprofessionali e verifica delle domande di rimborso dei soggetti attuatori**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Numero progetti sottoposti a controllo gestionale	50		almeno 75	almeno 75 progetti pari al 100% da 75 da 75 e 50 progetti pari al 70% meno di 50 progetti pari al 50%	

Numero domande di rimborso verificate	50		almeno 300	almeno 300 DDR pari al 100% da 200 a 300 DDR pari al 70% meno di 200 DDR pari al 50%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3		**Attività per i giovani: Controllo gestionale dei progetti Diritto-Dovere", IeFP e Apprendistato e verifica delle domande di rimborso dei soggetti attuatori**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Numero corsi sottoposti a controllo gestionale	50		almeno 100 corsi	almeno 100 corsi pari al 100% da 50 a 100 progetti pari al 70% meno di 50 progetti pari al 50%	
Numero domande di rimborso verificate	50		almeno 75 DDR	almeno 75 DDR pari al 100% da 50 a 75 DDR pari al 70% meno di 50 DDR pari al 50%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4		**Attività dei Centri di Formazione di Terni, Narni e Orvieto: adozione di modalità straordinarie di gestione attività a seguito di emergenza Covid-19 e realizzazione e controllo attività in "Diritto-Dovere" e IeFP**		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Adozione modalità straordinarie di gestione attività e adozione Protocollo di sicurezza a seguito di emergenza Covid-19	60		Adozione Misure e Protocollo entro il 15 Settembre 2020	Entro 15 Settembre 2020 pari al 100% Entro 30 Settembre 2020 pari al 70% Entro 31 Ottobre 2020 pari al 50%	
Numero attività realizzate e sottoposte a controllo gestionale, compresa gestione operativa delle sedi	40		Almeno 10 corsi	Almeno 8 corsi pari al 100% da 8 a 5 corsi pari al 70% meno di 5 corsi pari al 50%	

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	**Peso Comportamenti**	**Fattore di valutazione**	**Peso Fattore di valutazione**
Leadership	20	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	7
		Ha capacità di delega e di negoziazione	7
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	6
Orientamento alla valutazione	30	Partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti	10
		Assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità	10
		Valuta in modo differenziato i propri collaboratori	10
Innovazione e cambiamento	20	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	7
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	7
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	6
Valorizzazione e gestione del personale	15	Motiva e coinvolge il personale	5
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	5
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	5
Capacità di problem solving	15	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	5

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Offerta integrata delle misure di apprendimento

		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	5
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	5

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

ALLEGATO B)

PATTO DI SERVIZIO

Anno 2020

ARPAL Umbria

Servizio: **Offerta Politiche e Servizi Territoriali - Perugia**

Dirigente: **Dott. Riccardo Pompili**

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

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A1"Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Offerta Politiche e Servizi Territoriali - Perugia

Performance organizzativa "Obiettivi operativi di Ente"	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.	*80%*

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 "Obiettivi operativi trasversali"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Offerta Politiche e Servizi Territoriali - Perugia

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 1		*Contribuire, per quanto di competenza, all'attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall'impatto dell'emergenza Covid-19*		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all'emergenza Covid-19	**40**		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l'adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l'individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	**60**		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	Entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"					
Obiettivo trasversale n. 2		*Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria*		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di rafforzamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	**40**		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	**60**		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% Entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% Entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 “Obiettivi operativi trasversali”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Offerta Politiche e Servizi Territoriali - Perugia

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 3		*Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all’emergenza Covid-19*			**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	**50**		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%		
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l’efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	**50**		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%		

Area di rischio:

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta e Politiche Territoriali - Perugia

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1		*Gestione, del Reddito di Cittadinanza. Convocazione e presa in carico dei Percettori, attività di analisi delle aziende del territorio e scouting delle opportunità professionali. Accordi di collaborazione con le Zone Sociali per il patto di inclusione.*		**Peso Obiettivo**	**35**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Attività di presa in carico dei Percettori del Reddito di Cittadinanza al fine della stipula/aggiornamento Patto di Servizio	**40**		**Entro il 31.12.2020**		
Attività di analisi delle aziende del territorio attraverso la valutazione della dinamicità in termini di capacità assunzionale. Scouting delle opportunità professionali al fine di costruire una rete di contatti utili per il CPI	**40**		**Entro il 31.12.2020**		
Predisposizione ed attuazione di un sistema integrato di azioni e servizi dei progetti personalizzati di presa in carico dei beneficiari del RDC. con le Zone Sociali di riferimento dei CPI e partecipazione alle Equipe multidisciplinari appositamente costituite	**20**		**Entro il 31.12.2020**		

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2		*Gestione e rendicontazione degli interventi di politica attiva previsti dall'avviso Reimpiego con modalità esclusivamente digitali.*		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Individuazione di tutti gli elementi, i dati, la documentazione e le fasi gestionali relativi alla gestione e rendicontazione degli strumenti di politica attiva previsti dall'Avviso nell'ottica del miglioramento delle procedure presenti nel sistema informatico.	**50**		Definizione di check list per il controllo gestionale. Modifiche richieste e implementate sulla piattaforma per la gestione e rendicon-tazione degli interventi		
Definizione di materiali e modalità di servizio e consulenza finalizzate a consolidare la gestione e la rendicontazione degli interventi con modalità digitale, nel rispetto dei requisiti richiesti dalle disposizioni comunitarie e regionali in materia e della tempistica prevista.	**50**		Documenti prodotti e pubblicati nel sito dell'ente. Incontri in modalità telematica con i singoli soggetti attuatori.		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta e Politiche Territoriali - Perugia

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		*Riattivazione, con modalità di gestione a distanza, delle procedure amministrative sospese in conseguenza dell'emergenza epidemiologica COVID - 19.*			**Peso Obiettivo**	**35**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**		**Note**
Riattivazione procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni ex art. 16 Legge n. 56/1987.	**50**		**Entro il 31.12.2020**			
Riattivazione delle procedure di avviamento numerico ai sensi della Legge n. 68/1999.	**50**		**Entro il 31.12.2020**			

Area di rischio:

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta e Politiche Territoriali - Perugia

AREA DEI COMPORTAMENTI		FATTORI DI VALUTAZIONE	
1	LEADERSHIP	1 A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla situazione
		1 B	ha capacità di delega e di negoziazione
		1C	sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale
2	COMUNICAZIONE	2A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva
		2B	sa ascoltare e sa farsi ascoltare
		2C	sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazioni favorevoli alla discussione a tutti i livelli
3	ORIENTAMENTO STRATEGICO	3A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza
		3B	riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale
		3C	analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati
4	ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	4A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti
		4B	assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità
		4C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)
5	INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	5A	promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro
		5B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento
		5C	identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche
6	VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	6A	motiva e coinvolge il personale
		6B	promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo
		6C	promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti
7	CAPACITA’ DI PROBLEM SOLVING	7A	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
		7B	ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è
		7C	ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura
8	CAPACITA’ RELAZIONALI	8A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell’amministrazione
		8B	sa orientare l’attività con attenzione alla reputazione istituzionale tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell’utenza
		8C	ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni

ALLEGATO C)

Anno 2020

PATTO DI SERVIZIO

ARPAL Umbria

Servizio: Offerta Politiche e Servizi Territoriali - Terni

Dirigente: Dott. Riccardo Pompili

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

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO – ANNO2020 - Sez. A1“Obiettivi operativi di Ente”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI - TERNI

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”	
Obiettivi	**% Peso Scheda Obiettivi Operativi di Ente**
Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.	*80%*

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 “Obiettivi operativi trasversali”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI - TERNI

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo trasversale n. 1		*Contribuire, per quanto di competenza, all’attuazione del POR FSE, anche tenendo presenti gli effetti sul processo e sulla tempistica derivanti dall’impatto dell’emergenza Covid-19*		**Peso Obiettivo**	**40**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Contribuire alla ridefinizione della riprogrammazione operativa POR FSE connessa all’emergenza Covid-19	**40**		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Contribuire alla definizione del quadro finanziario e attuativo del programma al fine di raggiungere i predeterminati target fisici e di spesa, anche attraverso l’adeguamento delle Convenzioni tra ADG e OI e l’individuazione di opportune procedure di gestione e controllo	**60**		Predisposizione entro il 30 Settembre 2020	Entro il 30 Settembre 2020 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2020 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 50%	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo trasversale n. 2		*Definizione e attuazione, per quanto di competenza, del Piano straordinario di rafforzamento di ARPAL Umbria*		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Ridefinizione del Piano straordinario di rafforzamento a seguito di adeguamento ex DM 59/2020	**40**		Predisposizione entro il 31 Luglio 2020	Entro il 31 Luglio 2020 pari al 100% Entro il 31 Agosto 2020 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2020 pari al 50%	
Predisposizione delle prime misure attuative infrastrutturali e organizzative	**60**		Predisposizione entro 31 Dicembre 2020	Entro il 31 Dicembre 2020 pari al 100% Entro il 31 Gennaio 2021 pari al 70% Entro il 28 Febbraio 2021 pari al 50%	

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. A2 “Obiettivi operativi trasversali”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI - TERNI

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo trasversale n. 3		*Definizione e attuazione di interventi volti a gestire la crisi legata all’emergenza Covid-19*		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Adozione di Protocolli di sicurezza per i lavoratori e gli ambienti di lavoro	**50**		Approvazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	
Attuazione di misure organizzative volte a garantire l’efficienza lavorativa nel periodo di emergenza	**50**		Attuazione a partire dal 31 Marzo 2020	A partire dal 31 Marzo 2020 pari al 100% A partire dal 30 Aprile 2020 pari al 70% A partire dal 31 Maggio 2020 pari al 50%	

Area di rischio:

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI – TERNI

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1		*Gestione, del Reddito di Cittadinanza. Convocazione e presa in carico dei Percettori, attività di analisi delle aziende del territorio e scouting delle opportunità professionali. Accordi di collaborazione con le Zone Sociali per il patto di inclusione.*		**Peso Obiettivo**	**35**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Attività di presa in carico dei Percettori del Reddito di Cittadinanza al fine della stipula/aggiornamento Patto di Servizio	**40**		**Entro il 31.12.2020**		
Attività di analisi delle aziende del territorio attraverso la valutazione della dinamicità in termini di capacità assunzionale. Scouting delle opportunità professionali al fine di costruire una rete di contatti utili per il CPI	**40**		**Entro il 31.12.2020**		
Predisposizione ed attuazione di un sistema integrato di azioni e servizi dei progetti personalizzati di presa in carico dei beneficiari del RDC. con le Zone Sociali di riferimento dei CPI e partecipazione alle Equipe multidisciplinari appositamente costituite	**20**		**Entro il 31.12.2020**		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI – TERNI

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2		*Gestione e sviluppo dell'attività di scouting in continuità con gli obiettivi del progetto impresa al centro; definizione e attuazione di un modello di erogazione dei servizi in linea con gli obiettivi regionali finalizzato a valorizzare l' intermediazione dell'incrocio domanda/offerta del Cpi attraverso l'analisi del fabbisogno aziendale, il supporto dell'attività di orientamento alle candidature, e la selezione del personale da inserire in azienda. Sviluppo dei servizi anche in modalita' telematiche.*		**Peso Obiettivo**	**30**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
1 Attività di scouting attraverso la promozione e comunicazione dei servizi offerti alle aziende del territorio (contatti con le Aziende). Attività di supporto degli operatori del CPI agli utenti allo scopo di favorire le candidature alle offerte di lavoro per un servizio di migliore qualità (Orientamento specialistico e informazioni finalizzate alle candidature)	**50**		**Entro il 31.12..2020**		
2 Analisi del mercato del lavoro, realizzazione e aggiornamento di prodotti a supporto dei servizi alle Aziende (Agenda degli incentivi, schede dei contratti)	**50**		**Entro il 31.12.2020**		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B1 "Area dei risultati"

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI – TERNI

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3		Riattivazione, con modalità di gestione a distanza, delle procedure amministrative sospese in conseguenza dell'emergenza epidemiologica COVID 19.		**Peso Obiettivo**	**35**
Indicatori	**Peso Indicatori**	**Valore Iniziale**	**Valore Target**	**Valore di Output**	**Note**
Riattivazione procedure di avviamento a selezione presso le pubbliche amministrazioni ex art. 16 Legge n. 56/1987.	**50**		**Entro il 31.12.2020**		
Riattivazione delle procedure di avviamento numerico ai sensi della Legge n. 68/1999.	**50**		**Entro il 31.12.2020**		

Area di rischio:

IL COORDINATORE
Adriano Bei

IL DIRIGENTE
Riccardo Pompili

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2020 - Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI – TERNI

AREA DEI COMPORTAMENTI		FATTORI DI VALUTAZIONE	
1	LEADERSHIP	1 A	si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l’autorevolezza in maniera coerente alla situazione
		1 B	ha capacità di delega e di negoziazione
		1C	sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale
2	COMUNICAZIONE	2A	comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva
		2B	sa ascoltare e sa farsi ascoltare
		2C	sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazioni favorevoli alla discussione a tutti i livelli
3	ORIENTAMENTO STRATEGICO	3A	è orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza
		3B	riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale
		3C	analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati
4	ORIENTAMENTO ALLA VALUTAZIONE	4A	partecipa al ciclo della performance nei tempi, con gli strumenti e metodi previsti
		4B	assegna obiettivi individuali e di gruppo in maniera coerente con le competenze e responsabilità
		4C	valuta in modo differenziato i propri collaboratori (obbligatorio)
5	INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO	5A	promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro
		5B	ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento
		5C	identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche
6	VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	6A	motiva e coinvolge il personale
		6B	promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo
		6C	promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti
7	CAPACITA’ DI PROBLEM SOLVING	7A	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
		7B	ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è
		7C	ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura
8	CAPACITA’ RELAZIONALI	8A	comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell’amministrazione
		8B	sa orientare l’attività con attenzione alla reputazione istituzionale tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell’utenza
		8C	ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni