



DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 285 DEL 24/02/2026

OGGETTO: Attuazione del ciclo della performance - Formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2026 dei dirigenti di ARPAL Umbria: adozione Allegato operativo anno 2026 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di ARPAL Umbria 2026-2028

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8, "Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli Enti locali territoriali";

Richiamato il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Vista la legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro" e sue successive modifiche ed integrazioni;

Vista la D.G.R. n. 32 del 19.01.2022 “Legge Regionale 14 febbraio 2018, n. 1, art. 23. Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro ARPAL Umbria. Approvazione”;

Vista la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/2022 avente ad oggetto “Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali”;

Vista la D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 “Legge Regionale 14 febbraio 2018 n. 1 art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria”;

Visto, in particolare, l'allegato A della citata deliberazione dal quale risulta che l'attuale struttura organizzativa prevede cinque servizi così definiti:

- Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio;
- Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione;
- Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali;
- Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali;
- Programmazione e monitoraggio attività generali;

Viste altresì le declaratorie delle competenze dei Servizi individuate nel medesimo allegato di cui al periodo precedente;

Vista la Determinazione Direttoriale n. 490 del 27 aprile 2022, di conferimento degli incarichi dirigenziali per i Servizi dell'Agenzia, ai sensi della D.G.R. n. 351/2022, a decorrere dal 1° maggio 2022 e per la durata di tre anni, come modificata con D.D. n. 946 del 27 luglio 2022, con D.D. n. 952 e n. 953 del 30.06.2023, D.D. n. 2085 del 5.12.2023, D.C.S. n. 224 del 28.02.2025, D.C.S. n. 1689 del 29.09.2025, e da ultimo con D.C.S. n. 2493 del 31.12.2025;

Vista la D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 “Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni”, con la quale la Giunta Regionale, ha evidenziato la necessità di procedere a una verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'Agenzia, a partire dalla sua governance, nell'ottica di una proposta di riforma che preveda un organo monocratico al posto degli organi attualmente individuati dall'art. 17 della L.R. n. 1/2018 e che abbia riguardo anche al ruolo e alle funzioni dell'Agenzia stessa, della sua articolazione organizzativa e del relativo regolamento di organizzazione e, a tal fine, ha disposto la nomina ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95 di un nuovo Commissario straordinario per lo svolgimento delle funzioni del Direttore, assorbendo anche le funzioni del Presidente del CdA e del Consiglio di Amministrazione;

Visto il Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24.1.2025 “Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 - Nomina del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17 bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11.” con il quale è stato nominato, conformemente alla D.G.R. n. 51 del 22.01.2025, il Dott. Luigi Rossetti quale Commissario straordinario dell'Agenzia;

Vista Determinazione del Commissario Straordinario n. 95 del 27.01.2025 avente ad oggetto: “D.G.R. n. 51 del 22/01/2025. Determinazioni in ordine all'applicazione dell'art. 7, commi 6 e 7 del Regolamento di organizzazione di Arpal Umbria, adottato con D.G.R. n. 32 del 19/01/2022”, come prorogata con D.C.S. n. 2493 del 31/12/2025;

Dato atto della Deliberazione della Giunta Regionale n. 948 del 23.09.2025 con la quale viene prorogato, ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95 e al fine di garantire il regolare funzionamento dell'ARPAL, nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo, l'incarico di Commissario straordinario dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) conferito al Dott. Luigi Rossetti con Decreto della Presidente della Giunta Regionale del 24 gennaio 2025, n. 5, fino al 31 dicembre 2025;

Visto il conseguente Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 73 del 30.09.2025 “Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 – Proroga del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17- bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11”;

Dato atto della successiva Deliberazione della Giunta Regionale n. 1375 del 30.12.2025

con la quale è stato ulteriormente prorogato, ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95 e al fine di garantire il regolare funzionamento dell'ARPAL, nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo, l'incarico di Commissario straordinario dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) conferito al Dott. Luigi Rossetti con Decreto della Presidente della Giunta Regionale del 24 gennaio 2025, n. 5, fino al 31 marzo 2026;

Visto il conseguente Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 82 del 31.12.2025 "Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 – Proroga del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17- bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11";

Vista la Determinazione del Commissario Straordinario n. 2493 del 31.12.2025 avente ad oggetto: "DD.G.R. nn. 51 del 22/01/2025 e 948 del 23/09/2025. Proroghe degli assetti organizzativi di I e II livello di ARPAL Umbria e delle disposizioni di cui alle determinazioni del Commissario di straordinario nn. 95 del 27/01/2025 e 1689 del 29/09/2025 in ordine all'applicazione dell'art. 7, commi 6 e 7 del Regolamento di organizzazione di Arpal Umbria, al 31 marzo 2026";

Richiamate:

- la D.G.R. n. 1198 del 29.10.2018 di approvazione delle "Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria", con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema e si affrontano aspetti strategici, principi e criteri successivamente sviluppati nel ciclo stesso;
- la D.G.R. n. 57 del 21.01.2019, con la quale, in applicazione delle Linee guida di cui sopra, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Giunta Regionale e i successivi aggiornamenti, operati da ultimo con DGR n. 69 del 31.01.2024, i cui principi e criteri generali sono diretti anche agli enti strumentali della Regione Umbria;
- la D.G.R. n. 1213 del 16.12.2020 "Agenzie/Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali. Determinazioni" e, in particolare, il punto 3 del deliberato che individua il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta regionale quale opportuno strumento da utilizzare unitamente alla relativa modulistica anche dalle Agenzie/Enti suddetti;

Considerato, quindi, che ARPAL Umbria, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, sviluppa il proprio Ciclo di gestione della performance in coerenza con le *Linee Guida* sopra richiamate e attraverso l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Giunta Regionale, con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia; si avvale, altresì, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria;

Richiamata la Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, con la quale viene introdotto il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) come nuovo documento unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni, in sostituzione e accorpamento dei diversi piani che le stesse erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, tra cui il Piano della Performance di cui all'art. 10 del sopra richiamato D. Lgs. 150/2009, oggi integrato in un'apposita sezione del PIAO stesso;

Richiamati:

- il Decreto interministeriale n. 132, che definisce il contenuto e lo schema tipo PIAO, di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- la nota Circolare n. 2/2022 del 11.10.2022 avente ad oggetto "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80"
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 ottobre 2025 con il quale

sono state approvate le “Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO” e i relativi “Manuali operativi”;

Dato atto che la fase di programmazione del sopra richiamato Ciclo della performance - nella quale viene definito il relativo Piano di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 - è caratterizzata per ARPAL Umbria dalla peculiarità del proprio sistema di governance, così come delineato dalla L.R. n. 1/2018 e s.m.i., e conseguentemente:

- la Regione adotta il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR);
- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale, definisce in coerenza con il Bilancio di previsione, gli obiettivi strategici generali e assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che integrano il Piano della performance nella relativa sezione del PIAO, attraverso la formalizzazione di uno specifico Patto di servizio;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali (trasversali e individuali) ai dirigenti, con specifici indicatori di risultato, attraverso l'approvazione di apposito *Allegato operativo* al PIAO, contenente i relativi Patti di servizio;
- per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio avviene mediante determinazione dirigenziale o direttoriale se assegnato direttamente al Direttore;
- per il personale appartenente alle categorie professionali il patto di servizio viene formalizzato attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente o Direttore di appartenenza;
- la valutazione è effettuata da parte del soggetto che conferisce gli obiettivi;

Considerato che, alla luce dell'attuale assetto transitorio di governance dell'Agenzia sopra illustrato, il processo di pianificazione delle attività e dell'organizzazione dell'Agenzia per il triennio 2026-2028 - da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta regionale ai sensi dell'art. 23 comma 2 della L.R. n. 1/2018 assume un carattere particolare, essendo di competenza del Commissario straordinario l'approvazione contestuale degli obiettivi strategici e del PIAO nella sua interezza, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno e costituiscono riferimento per l'assegnazione degli obiettivi di performance ai dirigenti, da formalizzare con la stipula dei relativi patti di servizio e la conseguente adozione dell'allegato operativo al PIAO previsto dal SMVP;

Vista la Deliberazione dell'Assemblea Legislativa Regionale n. 84 dell'11 dicembre 2025 di adozione del “Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2026-2028 della Regione Umbria”;

Vista la Determinazione del Commissario Straordinario n. 2392 del 16 dicembre 2025 con la quale è stato approvato ai sensi dell'art. 18 bis della L.R. n. 1/2018 e dell'art. 11 del Regolamento di organizzazione, il Bilancio di previsione 2026-2028 dell'Agenzia;

Vista la Determinazione del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria n. 166 del 30 gennaio 2026, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 dell'Agenzia, con un'apposita sezione dedicata alla performance della stessa;

Dato atto che con D.G.R. n. 123 del 12.02.2026 la Giunta Regionale ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di ARPAL Umbria 2026-2028 ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1;

Richiamate:

- la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” e la conseguente Circolare del 24 gennaio 2024 contenente le prime indicazioni operative in merito;
- la Circolare MEF n. 1 del 03.01.2024 avente ad oggetto “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del

decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative”;

- la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14.01.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”;

Ritenuto, quindi, di adottare la presente Determinazione ai fini della formalizzazione degli obiettivi di performance Anno 2026 assegnati ai dirigenti di ARPAL Umbria, come condivisi con gli interessati, attraverso l’approvazione del sopra richiamato *Allegato operativo* al PIAO 2026-2028, come riportato nell’allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Atteso che gli obiettivi di performance sono assegnati ai dirigenti in considerazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dei rispettivi Servizi e vengono formalizzati con l’individuazione di pertinenti indicatori di risultato, dando il via al processo di definizione a cascata degli obiettivi di performance per le posizioni organizzative e per il personale appartenente alle categorie professionali del comparto;

Ricordato che, secondo quanto previsto dal vigente SMVP, al termine del primo semestre i dirigenti devono presentare al Direttore un apposito report di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l’attuazione di eventuali interventi correttivi e, a fine anno ovvero a fine incarico, una relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, propedeutica alla valutazione della performance;

Ricordato, altresì, che laddove, nell’ambito del monitoraggio semestrale, si rendesse necessario rivedere, modificare e/o sostituire i relativi obiettivi/indicatori/target, gli stessi dovranno essere oggetto di riapprovazione secondo le modalità previste dallo stesso SMVP;

Dato atto sin d’ora che, stante il processo di riforma di ARPAL Umbria in corso, potrà rendersi necessario procedere alla modifica/aggiornamento degli obiettivi/indicatori/target in oggetto anche in esito al relativo iter legislativo e regolamentare di attuazione della stessa;

Considerato che con la sottoscrizione del presente atto se ne attesta la legittimità;

II Commissario Straordinario D E T E R M I N A

1. di formalizzare la definizione e l’assegnazione degli obiettivi di performance Anno 2026 ai dirigenti di ARPAL Umbria attraverso l’approvazione del presente atto quale *Allegato operativo anno 2026* al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 dell’Agenzia, contenente le schede obiettivo dei relativi patti di servizio sottoscritti dai dirigenti interessati, come riportato nell’allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di precisare che gli obiettivi sono stati condivisi e definiti con i dirigenti interessati, mediante la sottoscrizione dei relativi patti di servizio, stante il quadro delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate alle strutture e tenendo conto del percorso temporale necessario per il loro raggiungimento, dando atto che, secondo quanto previsto dal vigente SMVP, al termine del primo semestre i dirigenti dovranno presentare al Direttore un apposito *report* di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l’attuazione di eventuali interventi correttivi e, a fine anno ovvero a fine incarico, una relazione sull’attività svolta e sul raggiungimento dei risultati stessi, propedeutica alla valutazione della performance e alla conseguente corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dai contratti sottoscritti e dai vigenti CC.CC.NN.LL e CC.CC.II. dell’Area Funzioni locali;

3. di dare atto che, anche alla luce del processo di riforma di ARPAL Umbria in corso, laddove, prima del monitoraggio ovvero nell'ambito del monitoraggio semestrale si rendesse necessario rivedere, modificare e/o sostituire i relativi obiettivi/indicatori/target, gli stessi dovranno essere oggetto di riapprovazione secondo le modalità previste dallo stesso SMVP;
4. di trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione;
5. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 e 12 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., il presente atto nel sito istituzionale di ARPAL Umbria;
6. di trasmettere il presente atto ai Dirigenti di ARPAL Umbria;
7. di dichiarare che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia lì 24/02/2026

L'Istruttore
- Fabrizio Ponti

Istruttoria firmata ai sensi dell' art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione digitale

Perugia lì 24/02/2026

Si attesta la regolarità tecnica e amministrativa
Il Dirigente competente
Dr. Francesco Siciliano

Parere apposto ai sensi dell' art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione digitale

Perugia lì 24/02/2026

Il Commissario Straordinario
Dr. Luigi Rossetti

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, art. 21 comma 2



Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

PATTO DI SERVIZIO DIRIGENTI

ANNO 2026

SERVIZIO 1

PATTO DI SERVIZIO

ANNO 2026

Servizio: Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio

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%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Graziano Pagliarini

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Scheda A1 - Obiettivi operativi di Ente			
Obiettivi operativi di Ente	Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL Umbria	PESO PERCENTUALE SCHEDA A1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	24%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Graziano Pagliarini

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Scheda A2 - Obiettivi operativi trasversali					
Obiettivo trasversale n. 1	Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Erogazione di 40 ore di formazione annuale al personale dipendente appartenente al Servizio nell'anno 2026	70		80% del personale appartenente al Servizio	80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Almeno 10 ore di formazione, delle 40 ore annuali, in materia di rischio corruttivo	30		10 ore di formazione a 80% del personale	10 h all'80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Obiettivo trasversale n. 2	Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Divulgazione al personale del Servizio del materiale esplicativo delle fasi e delle procedure del ciclo della performance	50		31.05.2026	Entro il 31.05.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
Somministrazione e completamento relativo questionario	50		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
TOTALE PESO OBIETTIVI TRASVERSALI					100
PESO PERCENTUALE SCHEDA A2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA					6%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Graziano Pagliarini

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 1	Miglioramento della gestione del Ciclo della Performance mediante sistema informatizzato			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Contributo alla realizzazione di una proposta di procedura informatizzata per la gestione della performance del personale per la parte di competenza del servizio	100		30.09.2026	Entro il 30.09.2026 pari al 100% Con 30 gg di ritardo pari al 70% Con 45 gg di ritardo pari al 50%

Obiettivo individuale n. 2	Miglioramento del benessere organizzativo del personale			Peso Obiettivo40
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Adozione di una proposta di disciplinare in merito al Lavoro a distanza dopo la definitiva sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 2022/2024	100		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100%

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 3	Rafforzamento dell’accessibilità, della trasparenza e della digitalizzazione delle attività dell’Ente			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Introduzione sistema pagamenti PAGOPA	100		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100%
Obiettivo individuale n. 4	Miglioramento della capacità amministrativa e completamento dell’organizzazione dell’Agenzia			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Elaborazione della proposta di riforma organizzativa delle strutture di I e di II livello, subordinatamente alla revisione della legge istitutiva di ARPAL	100		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100%
TOTALE PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				42%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Graziano Pagliarini

SEZIONE - AREA DEI COMPORTAMENTI			
Scheda B2 - "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamento	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 grupp 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
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	30	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	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10
		TOTALE PESO AREA COMPORTAMENTI	100
		PESO PERCENTUALE SCHEDA B2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	28%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Graziano Pagliarini

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

PATTO DI SERVIZIO DIRIGENTI

ANNO 2026

SERVIZIO 2

PATTO DI SERVIZIO

ANNO 2026

Servizio: Sistemi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione

Dirigente: Paolo Sereni (ad interim)

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

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Scheda A1 - Obiettivi operativi di Ente			
Obiettivi operativi di Ente	Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL Umbria	PESO PERCENTUALE SCHEDA A1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	24%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
Scheda A2 - Obiettivi operativi trasversali				
Obiettivo trasversale n. 1	Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale		Peso Obiettivo	70
Indicatori	Peso indicatore	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Erogazione di 40 ore di formazione annuale al personale dipendente appartenente al Servizio nell'anno 2026	70		80% del personale appartenente al Servizio	80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%
Delle 40 ore, almeno 10 ore di formazione in materia di Rischio corruttivo	30		10 ore di formazione a 80% del personale	10 h all'80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%
Obiettivo trasversale n. 2	Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance		Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso indicatore	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Divulgazione al personale del Servizio del materiale esplicativo delle fasi e delle procedure del ciclo della performance e completamento questionario	50		31.05.2026	Entro il 31.05.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
Somministrazione e completamento questionario	50		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI TRASVERSALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA A2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				6%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 1	Miglioramento della gestione del Ciclo della Performance mediante sistema informatizzato			Peso Obiettivo 15
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Miglioramento della gestione del Ciclo della Performance mediante predisposizione di un Sistema informativo per la gestione della performance del personale	100		Da realizzare entro il 30.11.2026	Entro la data target pari al 100% Con un mese di ritardo pari al 70% Con oltre un mese di ritardo pari al 50%

Obiettivo individuale n. 2	Potenziamento dei sistemi informativi			Peso Obiettivo 40
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Sviluppo del Sistema Informativo Lavoro (SIL)	50		Collaudo del modulo per la gestione delle iscrizioni alle liste di cui alla L.68/99 entro il 31.12.2026	Entro la data target pari al 100% Con un mese di ritardo pari al 70% Con oltre un mese di ritardo pari al 50%
Attivazione del sistema informativo integrato di gestione della formazione professionale	50		Collaudo del registro elettronico entro il 30.11.2026	Entro la data target pari al 100% Con un mese di ritardo pari al 70% Con oltre un mese di ritardo pari al 50%

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 3	Contributo al raggiungimento dei target di spesa del PR FSE+		Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Spesa prodotta nel corso del 2026 per progetti PR FSE+ e caricata a sistema	100		Almeno 600.000 euro entro il 31.12.2026	Importo target pari al 100% >=70% dell' importo target pari al 70% <70% pari al 50%
Obiettivo individuale n. 4	Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego. Potenziamento degli strumenti di comunicazione		Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Realizzazione e implementazione di un sistema di rilevamento di soddisfazione utente presso i CPI anche attraverso l'utilizzo di strumenti digitali	100		30.06.2026	Entro la data target pari al 100% Con un mese di ritardo pari al 70% Con oltre un mese di ritardo pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				42%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE - AREA DEI COMPORTAMENTI			
Scheda B2 - "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamento	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 grupp 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
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	30	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	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10
		TOTALE PESO AREA COMPORTAMENTI	100
		PESO PERCENTUALE SCHEDA B2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	28%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

PATTO DI SERVIZIO DIRIGENTI

ANNO 2026

SERVIZIO 3

PATTO DI SERVIZIO

ANNO 2026

Servizio: Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali

Dirigente: Paolo Sereni

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

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Scheda A1 - Obiettivi operativi di Ente			
Obiettivi operativi di Ente	Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL Umbria	PESO PERCENTUALE SCHEDA A1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	24%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
Scheda A2 - Obiettivi operativi trasversali				
Obiettivo trasversale n. 1	Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale			Peso Obiettivo 70
Indicatori	Peso indicatore	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Erogazione di 40 ore di formazione annuale al personale dipendente appartenente al Servizio nell'anno 2026	70		80% del personale appartenente al Servizio	80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%
Delle 40 ore, almeno 10 ore di formazione in materia di Rischio corruttivo	30		10 ore di formazione a 80% del personale	10 h all'80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%
Obiettivo trasversale n. 2	Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance			Peso Obiettivo 30
Indicatori	Peso indicatore	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Divulgazione al personale del Servizio del materiale esplicativo delle fasi e delle procedure del ciclo della performance e completamento questionario	50		31.05.2026	Entro il 31.05.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
Somministrazione e completamento questionario	50		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI TRASVERSALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA A2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				6%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Paolo Sereni

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 1	Implementazione del sistema di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali mediante la titolazione dei soggetti abilitati IVC			Peso Obiettivo 15
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Adozione dell’atto di titolazione dei soggetti abilitati IVC	50		30.11.2026	Entro il valore target pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%
Stipula di almeno una convenzione per l'attivazione di percorsi IVC	50		31.12.2026	Entro il valore target pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%
Obiettivo individuale n. 2	Attuazione del PO FSE+ 2021-2027. Attivazione di percorsi di formazione professionale integrati da tirocini, di formazione continua e di incentivazione all'assunzione/stabilizzazione			Peso Obiettivo 20
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Avviso per la formazione continua e avvio dei percorsi	30		Almeno n. 250 lavoratori coinvolti in percorsi di formazione continua entro il 31.12.2026	Valore target pari al 100% 70% valore target pari al 70% < 70% valore target pari al 50%
Scorrimiento graduatorie avvisi incentivi 2024 e 2025 per assunzioni/stabilizzazioni incentivate	40		Provvedimenti entro il 31.05.2026	Entro il valore target pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%
Avvio percorsi formativi specialistici per diplomati e laureati	30		Almeno n. 10 percorsi formativi avviati entro il 31.12.2026	Valore target pari al 100% 70% valore target pari al 70% < 70% valore target pari al 50%

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 3	Attuazione del PO FSE+ 2021-2027. Contributo al conseguimento dei target di spesa		Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Controllo di domande di rimborso ai fini dell'attestazione della spesa FSE+ 2021-2027	50		Almeno 8 milioni di euro di spesa controllata entro il 31.12.2026 da attestare	Valore target pari al 100% 70% valore target pari al 70% < 70% valore target pari al 50%
Provvedimenti attuativi emanati finanziati con FSE+ 2021-2027	50		Pubblicazione di nuovi avvisi/progetti e rifinanziamento / scorrimenti graduatorie di avvisi esistenti per almeno 15 Milioni di euro entro il 31.12.2026	Valore target pari al 100% 70% valore target pari al 70% < 70% valore target pari al 50%
Obiettivo individuale n. 4	Prosecuzione dell'erogazione degli strumenti di politiche attive del lavoro per l'inserimento e il reinserimento lavorativo di persone disoccupate nel quadro del PAR GOL Umbria a valere sulle risorse PNRR assegnate all'Umbria		Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Attuazione degli strumenti di politiche attive del lavoro nel quadro del PAR GOL Umbria	50		Gestione di percorsi formativi che coinvolgono almeno 2.000 destinatari finali entro il 31.12.2026	Almeno 2.000 formati nell'anno pari al 100% Almeno 1.800 formati pari al 70% Meno di 1.800 formati pari al 50%
Controlli delle domande di rimborso relative agli strumenti previsti dal PAR GOL Umbria nel 2026	50		10 milioni controllati entro il 31.12.2026	Valore target pari al 100% 70% valore target pari al 70% < 70% valore target pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				42%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

SEZIONE - AREA DEI COMPORTAMENTI			
Scheda B2 - "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamento	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
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	30	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	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10
		TOTALE PESO AREA COMPORTAMENTI	100
		PESO PERCENTUALE SCHEDA B2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	28%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Paolo Sereni

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

PATTO DI SERVIZIO DIRIGENTI

ANNO 2026

SERVIZIO 4

PATTO DI SERVIZIO

ANNO 2026

Servizio: Servizi per il Lavoro e Ammortizzatori Sociali

Dirigente: 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%

Perugia, 12.02.26

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Riccardo Pompili

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Scheda A1 - Obiettivi operativi di Ente			
Obiettivi operativi di Ente	Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL Umbria	PESO PERCENTUALE SCHEDA A1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	24%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Riccardo Pompili

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Scheda A2 - Obiettivi operativi trasversali					
Obiettivo trasversale n. 1	Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Erogazione di 40 ore di formazione annuale al personale dipendente appartenente al Servizio nell'anno 2026	70		80% del personale appartenente al Servizio	80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Almeno 10 ore di formazione, delle 40 ore annuali, in materia di rischio corruttivo	30		10 ore di formazione a 80% del personale	10 h all'80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Obiettivo trasversale n. 2	Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Divulgazione al personale del Servizio del materiale esplicativo delle fasi e delle procedure del ciclo della performance	50		31.05.2026	Entro il 31.05.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
Somministrazione e completamento relativo questionario	50		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
TOTALE PESO OBIETTIVI TRASVERSALI					100
PESO PERCENTUALE SCHEDA A2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA					6%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Riccardo Pompili

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 1	Agevolare l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità dei giovani, delle donne e dei soggetti che hanno perso l'occupazione o che sono a rischio di disoccupazione			Peso Obiettivo30
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Consulenza individuale o di gruppo mirata alla creazione di impresa / autoimpiego a beneficio di almeno n.50 utenti e accompagnamento all'avvio di impresa / autoimpiego, in raccordo con i soggetti locali specializzati in materia, per gli utenti che, a seguito dell'attività di consulenza, decidono di intraprendere attività di impresa.	100		Al 31.05.2026 consulenza individuale o di gruppo a n. 20 utenti. Al 31.12.2026 consulenza individuale o di gruppo ad ulteriori n. 30 utenti e accompagnamento all'avvio di impresa / autoimpiego per gli utenti che, a seguito dell'attività di consulenza, decidono di intraprendere attività di impresa.	Entro i valori di target pari al 100% Con scostamento del 15%, pari al 70% Con scostamento del 30%, pari al 50%

Obiettivo individuale n. 2	Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro offrendo servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare i giovani e le persone in inserimento e reinserimento lavorativo			Peso Obiettivo30
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Prosecuzione dell'erogazione dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma Nazionale GOL con particolare riferimento all'obiettivo M5C1-4.	40		Almeno n. 900 utenti formati al 31.05.2026. Ulteriori n. 1100 utenti formati al 31.12.2026	Entro i valori di target pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%
Scouting / analisi dei fabbisogni per almeno n. 30 imprese pilota e pubblicizzazione mirata delle relative domande di lavoro.	30		Al 31.05.2026 n. 10 imprese trattate con pubblicizzazione delle relative domande di lavoro. Al 31.12.2026 ulteriori n.20 imprese trattate con pubblicizzazione delle relative domande di lavoro.	Entro i valori di target pari al 100% Con scostamento del 15%, pari al 70% Con scostamento del 30%, pari al 50%
Attività di orientamento in almeno n. 20 classi delle scuole secondarie di secondo grado mirata alla definizione di un chiaro obiettivo professionale anche in relazione alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.	30		Al 31.05.2026 attività di orientamento in n.8 classi. Al 31.12.2026 attività di orientamento in ulteriori n.12 classi.	Entro i valori di target pari al 100% Con scostamento del 15%, pari al 70% Con scostamento del 30%, pari al 50%

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 3	Rafforzamento della rete pubblico privata mediante la compartecipazione a iniziative in materia di lavoro e formazione professionale organizzate nel territorio regionale.			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Promozione dei servizi pubblici per il lavoro mediante la partecipazione in almeno n.10 fiere / eventi organizzati nel territorio regionale, finalizzati a favorire l'incontro domanda offerta di lavoro e la conoscenza degli strumenti di politica attiva del lavoro	100		Al 31.05.2026 partecipazione a n. 4 eventi. Al 31.12.2026 partecipazione ad ulteriori n.6 eventi.	Entro i valori di target pari al 100% Con scostamento del 15%, pari al 70% Con scostamento del 30%, pari al 50%
Obiettivo individuale n. 4	Rafforzamento dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità iscritte alle liste della legge 68/99 anche attraverso intese con le parti sociali del territorio e gli altri soggetti che operano nel settore.			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Definizione di uno schema di protocollo operativo con le Zone Sociali e i SAL dell'Umbria.	100		31.05.2026	Entro il valore di target pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30 gg di ritardo pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				42%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Riccardo Pompili

SEZIONE - AREA DEI COMPORTAMENTI			
Scheda B2 - "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamento	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 grupp 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
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	30	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	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10
		TOTALE PESO AREA COMPORTAMENTI	100
		PESO PERCENTUALE SCHEDA B2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	28%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Riccardo Pompili

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

PATTO DI SERVIZIO DIRIGENTI

ANNO 2026

SERVIZIO 5

PATTO DI SERVIZIO

ANNO 2026

Servizio: Programmazione e Monitoraggio Attività Generali

Dirigente: Francesco Siciliano

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

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Francesco Siciliano

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
Scheda A1 - Obiettivi operativi di Ente			
Obiettivi operativi di Ente	Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL Umbria	PESO PERCENTUALE SCHEDA A1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA	24%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Francesco Siciliano

SEZIONE – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Scheda A2 - Obiettivi operativi trasversali					
Obiettivo trasversale n. 1	Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Erogazione di 40 ore di formazione annuale al personale dipendente appartenente al Servizio nell'anno 2026	70		80% del personale appartenente al Servizio	80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Almeno 10 ore di formazione, delle 40 ore annuali, in materia di rischio corruttivo	30		10 ore di formazione a 80% del personale	10 h all'80% personale pari al 100% scostamento entro il 15% pari al 70% scostamento entro il 30% pari al 50%	
Obiettivo trasversale n. 2	Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance			Peso Obiettivo	50
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output	
Divulgazione al personale del Servizio del materiale esplicativo delle fasi e delle procedure del ciclo della performance	50		31.05.2026	Entro il 31.05.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
Somministrazione e completamento relativo questionario	50		31.12.2026	Entro il 31.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%	
TOTALE PESO OBIETTIVI TRASVERSALI				100	
PESO PERCENTUALE SCHEDA A2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				6%	

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Francesco Siciliano

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 1	Miglioramento della gestione del Ciclo della Performance mediante sistema informatizzato			Peso Obiettivo30
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Elaborazione di una relazione da trasmettere alla Direzione e agli altri Servizi coinvolti sul processo di gestione e dei relativi modelli di reportistica del Ciclo della Performance, ai fini della costruzione del relativo sistema informatizzato	100		30.06.2026	Entro il 30.06.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
Obiettivo individuale n. 2	Rafforzamento del processo di pianificazione e programmazione integrata degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente nell'ambito del PIAO			Peso Obiettivo20
Indicatori	Peso indicatore	Valore iniziale	Valore target	Valore output
Costituzione di un gruppo di lavoro integrato interaziendale per la predisposizione del PIAO con definizione di ruoli e tempistiche: elaborazione di una proposta da inviare alla Direzione	60		15.09.2026	Entro il 15.09.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
Coordinamento del gruppo di lavoro integrato mediante promozione dei lavori e convocazione di almeno n. 2 riunioni	40		10.12.2026	Entro il 10.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%

SEZIONE – PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Scheda B1 - Obiettivi individuali "Area dei risultati"				
Obiettivo individuale n. 3	Implementazione delle misure di applicazione delle disposizioni in materia di privacy			Peso Obiettivo 20
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Implementazione disposizioni interne in merito all'attuazione del GDPR: elaborazione procedurale per esercizio diritti degli interessati (artt. 15-23 GDPR)	100		30.10.2026	Entro il 30.10.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
Obiettivo individuale n. 4	Miglioramento del sistema di gestione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione			Peso Obiettivo 30
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Elaborazione proposta di disciplinare sulla gestione del conflitto di interessi e dei relativi modelli	100		10.12.2026	Entro il 10.12.2026 pari al 100% Con 15 gg di ritardo pari al 70% Con 30gg di ritardo pari al 50%
TOTALE PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI				100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B1 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA				42%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario

F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente

F.to Francesco Siciliano

SEZIONE - AREA DEI COMPORTAMENTI			
Scheda B2 - "Area dei comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamento	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 grupp 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
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	20	Motiva e coinvolge il personale	7
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	7
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	6
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	30	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	10
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	10
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	10
TOTALE PESO AREA COMPORTAMENTI			100
PESO PERCENTUALE SCHEDA B2 SU PERFORMANCE COMPLESSIVA			28%

Perugia, 12.02.2026

Il Commissario Straordinario
F.to Luigi Rossetti

Il Dirigente
F.to Francesco Siciliano