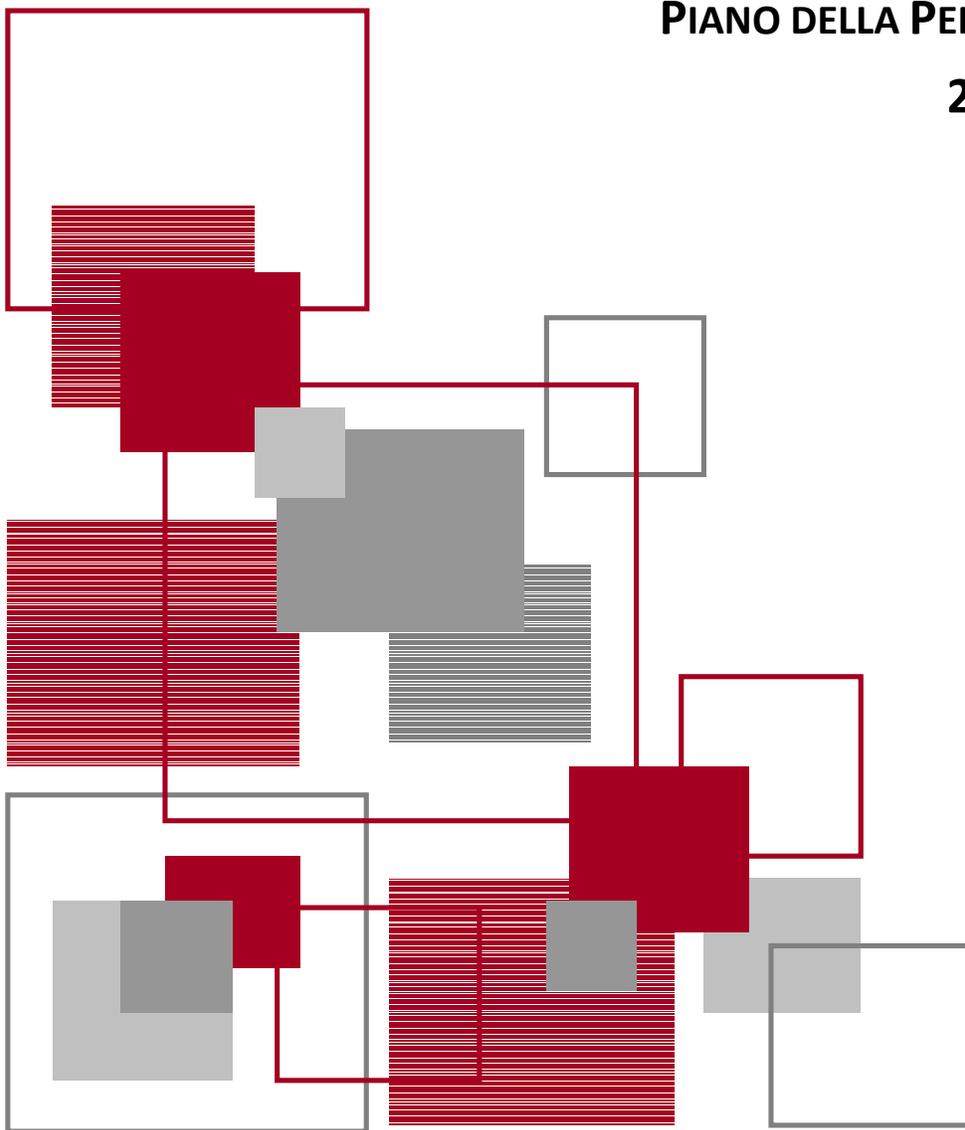


PIANO DELLA PERFORMANCE 2019- 2021



Anno 2019

PREMESSA.....	2
1. ARPAL UMBRIA.....	3
1.1. Natura e mission istituzionale.....	3
1.2. Attività e funzioni.....	3
1.3. Assetto organizzativo e territoriale.....	5
1.3.1. <i>Le funzioni dei Servizi</i>	8
1.3.2. <i>Risorse umane</i>	15
2. DISCIPLINA NAZIONALE E REGIONALE IN MATERIA DI PERFORMANCE.....	16
2.1. Il sistema di gestione della performance.....	16
2.2. Descrizione del ciclo della performance	18
2.3. L'albero della performance.....	19
3. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA.....	22
3.1. Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali.....	22
3.2. Il Piano delle Attività.....	23
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	26
PATTI DI SERVIZIO COORDINATORE E DIRIGENTI.....	27

PREMESSA

Il presente Piano della performance rappresenta, nella vita istituzionale di ARPAL Umbria, il primo documento gestionale di programmazione e più in generale il primo documento che intende fornire una rappresentazione completa sia della dimensione strutturale che delle attribuzioni funzionali.

L'obiettivo elevato e l'importanza del documento devono tuttavia conciliarsi con la ristrettezza dei tempi e con la delicata e complessa fase di avvio che il nuovo ente sta attraversando: di progressiva definizione dell'assetto organizzativo e verso una compiuta attuazione dei ruoli e prassi gestionali e soprattutto con la grave carenza di risorse umane da dedicare alle attività generali di funzionamento dell'Agenzia.

Il Piano, nel rispetto delle disposizioni di Anac ed in linea con i principi e criteri regionali è strutturato in quattro sezioni:

1. fornisce una presentazione completa dell'Agenzia, rispetto alla sua natura, alla missione istituzionale e alle funzioni, descrivendo anche tutti i soggetti e ruoli previsti nell'assetto organizzativo e le relative risorse umane;
2. contiene la rappresentazione grafica e descrizione del ciclo e dell'albero della performance di ARPAL, sulla base della disciplina nazionale e regionale in materia;
3. qualifica gli obiettivi strategici sui quali si impiegherà l'attività di ARPAL nel triennio, a partire dalla programmazione strategica del DEFR. Tali obiettivi saranno dettagliati successivamente in documenti quali il Patto per lo sviluppo e la crescita ed il Piano delle attività, che sono in corso di approvazione e pertanto si rinvia ad una prossima integrazione del piano per una loro compiuta modulazione;
4. delinea le azioni di miglioramento dando conto delle future azioni in vista della corretta e completa attuazione del ciclo, in adesione a principi e criteri regionali.

1. ARPAL UMBRIA

1.1. Natura e mission istituzionale

L'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria è un ente strumentale della Regione Umbria istituito con L.R. n. 1 del 14/02/2018 (di seguito denominata legge istitutiva) 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.

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.

1.2. Attività e funzioni

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 l. 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.

Nello svolgimento delle proprie funzioni ARPAL ha cura di:

- proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro e del sistema degli apprendimenti, organizzando e valorizzando le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti da soggetti pubblici e privati accreditati;
- garantire il raccordo con l'Agenzia nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro (ANPAL) e gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- attuare e gestire gli standard qualitativi regionali e proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai Lep;
- supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro e della formazione;
- gestire le crisi aziendali e i processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali;
- promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili ad ospitare giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto;
- svolgere funzioni di osservatorio del mercato del lavoro e curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro e l'apprendimento;
- supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi dei fabbisogni professionali;
- supportare l'elaborazione normativa in materia di lavoro, tirocini e apprendimento;
- promuovere i tirocini oggetto di finanziamenti a carico del soggetto ospitante.

ARPAL Umbria, per lo svolgimento delle proprie funzioni amministrative generali, si avvale, come previsto dall'art. 14 della legge istitutiva, degli uffici e servizi regionali, sulla base di apposite convenzioni che ne disciplinano modalità e rapporti.

1.3. Assetto organizzativo e territoriale

I soggetti designati alla realizzazione della *mission* istituzionale dell’Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 e delle DDGRR 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.



Fig. 1 - Mission ARPAL Umbria

La **Giunta regionale** esercita le funzioni di vigilanza e controllo sull’attività di ARPAL, anche avvalendosi dell’operato del Collegio dei Revisori e dell’Organismo Indipendente di Valutazione della performance.

Il **Direttore** ha la rappresentanza legale di ARPAL ed esercita le funzioni di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, nell’ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta, esercita i poteri di direzione e controllo interno.

Il **Coordinatore** rappresenta il vertice amministrativo di ARPAL ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione. Presiede l’intera gestione e ne organizza le risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il **Collegio dei Revisori** esercita le funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria dell'Agenzia.

L'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** svolge le funzioni di cui all' art. 14, c. 4 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/09, (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 , in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e i compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal D.Lgs. n. 33 del 14/03/13.

La **Conferenza dei Dirigenti** rappresenta lo strumento di consultazione, proposizione e raccordo, istituita per garantire la massima integrazione fra le attività delle diverse unità organizzative dell'Agenzia, al fine di assicurare la necessaria unitarietà di gestione.

Il sistema organizzativo dell'Agenzia è articolato in:

- a) strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi;
- b) 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 stato approvato Determinazione Direttoriale n. 352 del 06/05/2019, pertanto il nuovo modello organizzativo di Arpal risulta come di seguito riportato.

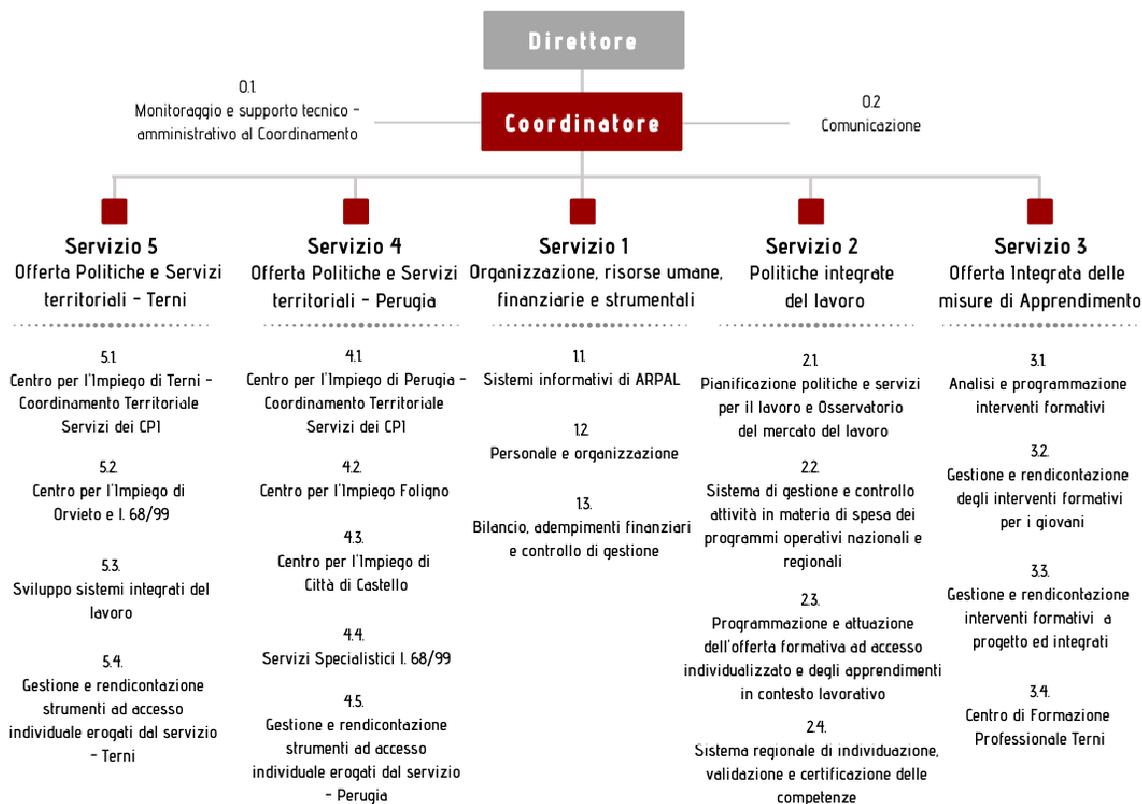


Fig. 2 – Organigramma ARPAL Umbria

Per assicurare omogeneità del livello di servizio sul territorio regionale l’Agenzia è articolata in strutture territoriali denominate Centri per l’Impiego e Sportelli del Lavoro, secondo un piano di decentramento approvato dalla Giunta regionale in linea con le zone sociali di cui alla L.R. 11/2015.

I Centri per l’Impiego operano in una logica di decentramento e di integrazione fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese assicurando la continuità e l’uniformità del servizio.

I Centri per l’Impiego svolgono le funzioni di cui all’art. 18 del D.Lgs. 150/2015 e all’art. 16 della L.R. 1/2018.

Le altre funzioni, relative alle materie di competenza dell’Agenzia, sono svolte a livello centrale per tutto il territorio regionale.

ARPAL Umbria sul territorio



Fig. 3 - Sedi ARPAL Umbria

1.3.1. Le funzioni dei Servizi

L'Agenzia è articolata in cinque Servizi, ciascuno dei quali a sua volta è articolato in Sezioni e Posizioni organizzative.

Sulla base della suddetta DD n. 352/2019, con la quale è stata approvata la revisione del modello organizzativo di ARPAL Umbria, si riportano di seguito le principali funzioni dei Servizi.

Sono direttamente in capo al Coordinatore:

- Raccordo con la Direzione dell'Agenzia ai fini del complessivo governo della stessa, dell'implementazione della attuazione delle strategie regionali in materia di servizi per il lavoro e apprendimento, delle gestione delle relazioni istituzionali con gli stakeholder;
- Coordinamento dei Servizi interni e delle articolazioni di diretta dipendenza ai fini dell'integrazione delle relative funzioni ed attività, dell'ottimizzazione dei processi e dell'efficiente uso delle risorse;

- Coordinamento delle relazioni con l'ANPAL, le altre agenzie e società regionali, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le amministrazioni centrali, gli enti pubblici e gli organismi privati interessati alle materie di cui alla legge regionale istitutiva dell'Agenzia;

- Raccordo con l'Autorità di gestione, l'Autorità di Certificazione e l'Autorità di Audit del POR FSE e con i competenti organismi nazionali e comunitari per la programmazione e gestione delle operazioni finanziate e negli adempimenti di Arpal in qualità di Organismo Intermedio, in collaborazione con gli uffici competenti di Arpal;

- Definizione delle modalità di attuazione da parte dell'Agenzia delle strategie regionali in materia di servizi per il lavoro e apprendimento ed attribuzione degli obiettivi e delle responsabilità ai Servizi interni ed alle articolazioni di diretta dipendenza;

sono inoltre in capo al Coordinatore le funzioni descritte all'art. 19 della stessa l.r. 1/2018 ed in particolare:

a) proposta al Direttore del piano annuale di attività, in coerenza con la programmazione regionale;

b) proposta al Direttore dell'organigramma, del piano triennale dei fabbisogni di personale e dispone l'utilizzo del personale;

c) organizzazione e gestione dell'ARPAL Umbria;

d) emanazione, sentito il Direttore, delle direttive e verifica del conseguimento dei risultati, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi nonché della funzionalità delle strutture organizzative;

e) stipula i contratti, le convenzioni nonché tutti gli altri atti obbligatori o necessari per lo svolgimento delle attività e dei compiti dell'ARPAL Umbria;

f) proposta al Direttore, entro il 31 dicembre di ogni anno, del bilancio di previsione per l'anno successivo e le relative variazioni, allegando allo stesso la relazione del Collegio dei revisori di cui all'articolo 20;

g) proposta al Direttore, entro il 31 marzo di ogni anno, del conto consuntivo dell'anno precedente allegando allo stesso una relazione relativa all'attività svolta, nonché la relazione del Collegio dei revisori di cui alla lettera precedente;

h) relazioni sindacali;

fanno capo altresì al Coordinatore le seguenti funzioni:

i) predisposizione della relazione annuale di cui all'articolo 18, comma 4 della l.r. 1/2018;

j) proposta al Direttore del regolamento di organizzazione di cui all'articolo 21 della l.r. 1/2018;

k) nomina il responsabile della trasparenza, della prevenzione, della corruzione e della protezione dei dati personali (fino a tali nomine ne assume le rispettive funzioni) e adotta, con proprio atto, il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza su proposta del responsabile, ai sensi dell'art. 12 del Regolamento di organizzazione approvato con DGR n. 721/2018.

Per dette attività, il Coordinatore si avvale di posizione/i di staff allo stesso assegnate oltre che dei Servizi di seguito individuati.

Le funzioni attribuite ad ARPAL Umbria dall'articolo 14 della L.r. 1 del 14 febbraio 2018, tenuto conto di quanto già previsto negli articoli del capo III della LR. 1/2018, vengono allocate in 5 servizi:

- un Servizio con dirette competenze su amministrazione e affari generali, inclusa la gestione del personale e del bilancio e dei sistemi informativi;
- un Servizio di Politiche del lavoro e standard di sistema, a cui sono attribuite le funzioni di “produzione delle regole” e la loro implementazione in risorse a supporto della programmazione attuativa e dei servizi territoriali.
- un Servizio di Offerta integrata di misure di apprendimento, che racchiude le funzioni di programmazione attuativa e conseguente gestione, fino alle chiusure rendicontuali, di tutte le misure attive e passive.
- due Servizi territoriali rivolti alla erogazione diretta dei servizi per il lavoro, secondo le previsioni dell’articolo 15 della l.r. 1/2018, che erogano servizi per il lavoro e sulla base del patto di servizio personalizzato curano l’erogazione di titoli di accesso alle politiche per il lavoro e la gestione delle stesse nel territorio.

Il primo servizio, in fase di avvio dell’Agenzia, nelle more di definizione del disciplinare di cui all’art. 14, comma 6 della L.R. 1/2018 (ARPAL Umbria, per lo svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento all’esercizio delle funzioni amministrative relative ai servizi finanziari e di bilancio, alla gestione del personale, al provveditorato, agli appalti, ai servizi informatici e alla gestione dei beni mobili ed immobili, si avvale degli uffici e dei servizi regionali, nonché delle strumentazioni in uso alla Giunta regionale e messi a disposizione dalla medesima), è stato temporaneamente assegnato fino al 31/12/2019 al Coordinatore.

L’articolazione territoriale ai sensi dell’articolo 16 della l.r. 1/2018 verrà definita con successiva deliberazione della Giunta regionale, acquisito il parere obbligatorio della Commissione assembleare competente, per la costituzione dei propri uffici territoriali, denominati centri per l’impiego. Per effetto di tale determinazione verranno definiti gli ambiti territoriali dei Servizi ad oggi indicati con “Perugia” e “Terni” identificativi delle sedi degli stessi.

Sono previste, in posizione di staff al coordinamento, una posizione organizzativa professionale (P.O.P.) per l’attività di comunicazione e la gestione del portale istituzionale dell’Agenzia ed una Sezione per il supporto tecnico amministrativo ed il monitoraggio delle attività di Arpal che raccoglie ed elabora periodicamente i dati pervenuti da tutte le unità organizzative interessate.

SERVIZIO 1: ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

Compete al Servizio, nell’ambito degli obiettivi dettati dal Coordinatore, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all’esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Formazione del bilancio, del rendiconto e degli altri atti di programmazione e gestione economico finanziaria;
- Verifica del rispetto degli equilibri economico-finanziari e delle coperture finanziarie;

- Presidio dei processi amministrativo-contabili della Agenzia, in raccordo con i competenti Servizi regionali;
- Verifica degli atti finanziari ai fini dell'apposizione del necessario parere contabile;
- Registrazione degli impegni e degli accertamenti ed emissione dei mandati di pagamento e delle reversali di incasso;
- Presiede alla definizione e gestione del sistema di controllo di gestione;
- Rapporti con l'istituto tesoriere per gli adempimenti e le verifiche di competenza;
- Rapporti con la Ragioneria Generale dello Stato e assistenza all'attività del Collegio dei Revisori dei Conti;
- Presidio degli istituti normativi e contrattuali relativi alla gestione del personale e all'organizzazione dell'Ente;
- Gestione e sviluppo del personale dell'Agenzia, in rapporto con il competente Servizio regionale, anche per gli aspetti di rafforzamento della capacità istituzionale ed amministrativa, delle relazioni sindacali e dei temi connessi alla sicurezza;
- Elaborazione delle proposte dei regolamenti e disciplinari sulle attività di funzionamento dell'Agenzia e progetti di miglioramento organizzativo;
- Gestione dei sistemi informativi di supporto alle funzioni dell'Agenzia, in raccordo con i competenti Servizi regionali e dei criteri di interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui al Dlgs 150/2015;
- Gestione delle sedi, del patrimonio e dei beni strumentali e raccordo con i competenti servizi regionali ivi comprese le attività di prevenzione e protezione previste dal Dlgs n. 81/2008 e s.m.;
- Raccordo con il Coordinatore per le attività di competenza.

SERVIZIO 2: POLITICHE INTEGRATE DEL LAVORO

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal Coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Gestione del sistema regionale di analisi del mercato del lavoro, dei fabbisogni professionali e formativi e di monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle politiche e dei servizi per il lavoro, ai sensi dell'articolo 10 della L.r. 1/2018;
- Supporto alla giunta regionale nella pianificazione quadro dei servizi e delle politiche per il lavoro, anche a carattere formativo, di cui all'articolo 7 della L.r. 1/2018 e in attuazione del POR FSE e dei programmi nazionali di competenza (v. Garanzia Giovani);
- Supporto alla giunta regionale nella predisposizione della normativa regionale in materia di lavoro, politiche e servizi per il lavoro e servizi integrati per l'apprendimento;
- Supporto alla predisposizione del piano annuale di attività di ARPAL Umbria e di indirizzi ai servizi, anche in tema di riparto territoriale delle risorse per l'offerta delle politiche e dei servizi per il lavoro;

- Programmazione e gestione del sistema regionale degli standard professionali, formativi e di certificazione, incluso il raccordo con il Quadro nazionale delle qualificazioni ai sensi del D.lgs 13/13 ed il recepimento della normativa concorrente in materia di attività e professioni regolamentate, incluso il raccordo con i Servizi regionali competenti per materia;
- Indicazioni in tema di normativa, condizionalità, di LEP e di standard dei servizi per l'impiego e loro monitoraggio, in raccordo con ANPAL, anche ai fini dell'implementazione omogenea su tutto il territorio regionale;
- Programmazione e gestione delle attività di competenza regionale in tema di ammortizzatori sociali e raccordo con i servizi regionali in processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale e gestione delle crisi aziendali;
- Programmazione e gestione di azioni rivolte al rafforzamento ed alla innovazione del sistema;
- Definizione e gestione degli standard minimi dei servizi di apprendimento e politica del lavoro;
- Supporto al dialogo con il partenariato economico e sociale e ai lavori del Comitato regionale ai sensi dell'articolo 8, comma 3 della L.r. 1/2018;
- Definizione e gestione dei procedimenti di riconoscimento delle reti per l'apprendimento permanente e della rete regionale per le politiche e i servizi per il lavoro, supporto al coordinamento delle stesse e raccordo operativo con le istanze centrali e l'Anpal;
- Raccordo, in tema di definizione delle regole, in sinergia con la programmazione nazionale, con il Servizio regionale competente per l'accREDITAMENTO degli organismi formativi e dei servizi per il lavoro;
- Programmazione, implementazione e gestione del Catalogo Regionale dell'Offerta di Apprendimento ad accesso individualizzato (CURA), per l'offerta formativa formale (percorsi formativi riconosciuti e non finanziati) e non formale (tirocini extracurricolari);
- Programmazione e gestione del dispositivo di identificazione, messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze ai sensi del D.lgs 13/13, per gli aspetti di sistema (titolazione, abilitazione) e di processo (erogazione dei servizi);
- Supporto per l'attività di raccordo con l'Autorità di gestione del FSE ai fini della programmazione e gestione delle operazioni sostenute dal fondo;
- Supporto per l'attività di Organismo Intermedio e rapporti con i competenti Servizi regionali e gli organismi nazionali, ivi inclusa la definizione del sistema di gestione e controllo;
- Vigilanza e controllo delle attività autorizzate e o finanziate con i fondi strutturali;
- Raccordo con il Coordinatore per le attività di competenza.

SERVIZIO 3: OFFERTA INTEGRATA DELLE MISURE DI APPRENDIMENTO

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Programmazione attuativa e gestione dell'offerta formativa "a progetto" (finanziata ai soggetti attuatori in esito ad avvisi pubblici in regime di concessione amministrativa - programmazione "topdown"), rivolta all'occupazione;
- Programmazione attuativa e gestione dell'offerta "a progetto" di formazione continua anche in raccordo con i fondi interprofessionali;
- Gestione delle procedure connesse all'offerta di Istruzione e Formazione professionale, sistema duale, per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per l'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale o di istruzione superiore;
- Programmazione attuativa e gestione delle misure a supporto dell'apprendistato professionalizzante;
- Programmazione attuativa e gestione delle misure integrate di apprendimento formale e non formale, sostegno ed incentivazione assunzionale;
- Programmazione attuativa e gestione di misure di orientamento al lavoro, anche in integrazione con le istituzioni scolastiche;
- Erogazione diretta di servizi formativi attraverso il CFP di Terni;
- Raccordo con il Coordinatore per le attività di competenza.

SERVIZIO 4: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI - PERUGIA

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento, lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

- Gestione dei Centri per l'impiego del territorio di competenza e dei relativi sportelli territoriali;
- Programmazione operativa delle attività finalizzate al rilascio e alla verifica dello stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 150/2015;
- Programmazione operativa delle attività e delle iniziative tese ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 150/2015 nel rispetto degli standard di servizio definiti a livello nazionale e regionale;
- Attuazione delle disposizioni nazionali in tema di condizionalità per i percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e in stato di disoccupazione;
- Programmazione operativa e gestione dei servizi per il collocamento disabili e categorie protette legge 68/99 e delle categorie svantaggiate del territorio anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale e in attuazione delle misure previste dal sistema regionale di inclusione attiva;
- Consulenza e servizi alle imprese in tema di incentivi all'impiego, fabbisogni formativi e professionali, scouting e gestione delle offerte di lavoro e loro diffusione anche mediante il sistema informativo di cui all'articolo 9 della l.r 1/2018;

- Promozione nel territorio di esperienze formative in contesto lavorativo, di apprendistato e di prestazioni di pubblica utilità;
- Gestione delle richieste della pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 16 della L. 56/87, anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale per le istanze regionali;
- Programmazione operativa e gestione amministrativa dell'offerta di titoli di accesso ai servizi formativi ad accesso individuale;
- Erogazione e gestione nel territorio di competenza delle politiche attive per l'accesso alle attività di formazione e di apprendimento non formale attraverso la concessione e gestione di voucher e tirocini e di altri strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo previsti dalla programmazione nazionale o regionale (AdR, etc);
- Rapporti con la rete dei soggetti pubblici (SAL, ASL, Comuni) anche ai fini dell'attuazione dei programmi connessi al reddito di inclusione;
- Rapporti con i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione e con gli altri soggetti individuati dalla programmazione regionale al fine dell'erogazione dei servizi e delle politiche attive assegnate agli utenti;
- Tenuta e gestione operativa degli albi speciali definiti dalla normativa anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale;
- Utilizzo e aggiornamento del sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del Dlgs 150/2015 e di cui all'articolo 9 della l.r. 1/2018;
- Gestione delle comunicazioni di licenziamento collettivo inoltrate dalle aziende del territorio e attuazione delle misure regionali previste dalla programmazione nazionale e regionale per le crisi aziendali;
- Raccordo con il Coordinatore per le attività di competenza.

SERVIZIO 5: OFFERTA POLITICHE E SERVIZI TERRITORIALI - TERNI

Compete al Servizio, nell'ambito degli obiettivi dettati dalla Direzione e dal coordinamento , lo svolgimento delle attività connesse e/o strumentali all'esercizio delle funzioni come di seguito indicate:

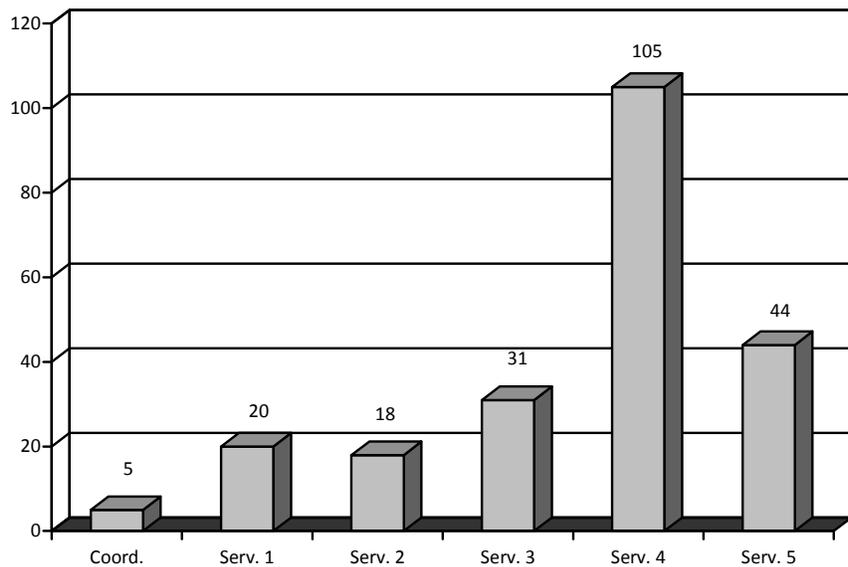
- Gestione dei Centri per l'impiego del territorio di competenza e dei relativi sportelli territoriali;
- Programmazione operativa delle attività finalizzate al rilascio e alla verifica dello stato di disoccupazione di cui al decreto legislativo 150/2015;
- Programmazione operativa delle attività e delle iniziative tese ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 150/2015 nel rispetto degli standard di servizio definiti a livello nazionale e regionale;
- Attuazione delle disposizioni nazionali in tema di condizionalità per i percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e in stato di disoccupazione;
- Programmazione operativa e gestione dei servizi per il collocamento disabili e categorie protette legge 68/99 e delle categorie svantaggiate del territorio anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale e in attuazione delle misure previste dal sistema regionale di inclusione attiva;

- Consulenza e servizi alle imprese in tema di incentivi all'impiego, fabbisogni formativi e professionali, scouting e gestione delle offerte di lavoro e loro diffusione anche mediante il sistema informativo di cui all'articolo 9 della l.r. 1/2018;
- Promozione nel territorio di esperienze formative in contesto lavorativo, di apprendistato e di prestazioni di pubblica utilità;
- Gestione delle richieste della pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 16 della L. 56/87, anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale per le istanze regionali;
- Programmazione operativa e gestione amministrativa dell'offerta di titoli di accesso ai servizi formativi ad accesso individuale;
- Erogazione e gestione nel territorio di competenza delle politiche attive per l'accesso alle attività di formazione e di apprendimento non formale attraverso la concessione e gestione di voucher e tirocini e di altri strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo previsti dalla programmazione nazionale o regionale (AdR, etc);
- Rapporti con la rete dei soggetti pubblici (SAL, ASL, Comuni) anche ai fini dell'attuazione dei programmi connessi al reddito di inclusione;
- Rapporti con i soggetti accreditati al lavoro e alla formazione e con gli altri soggetti individuati dalla programmazione regionale al fine dell'erogazione dei servizi e delle politiche attive assegnate agli utenti;
- Tenuta e gestione operativa degli albi speciali definiti dalla normativa anche in raccordo con il servizio che opera nel restante territorio regionale;
- Utilizzo e aggiornamento del sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del Dlgs 150/2015 e di cui all'articolo 9 della l.r. 1/2018;
- Gestione delle comunicazioni di licenziamento collettivo inoltrate dalle aziende del territorio e attuazione delle misure regionali previste dalla programmazione nazionale e regionale per le crisi aziendali;
- Raccordo con il Coordinatore per le attività di competenza.

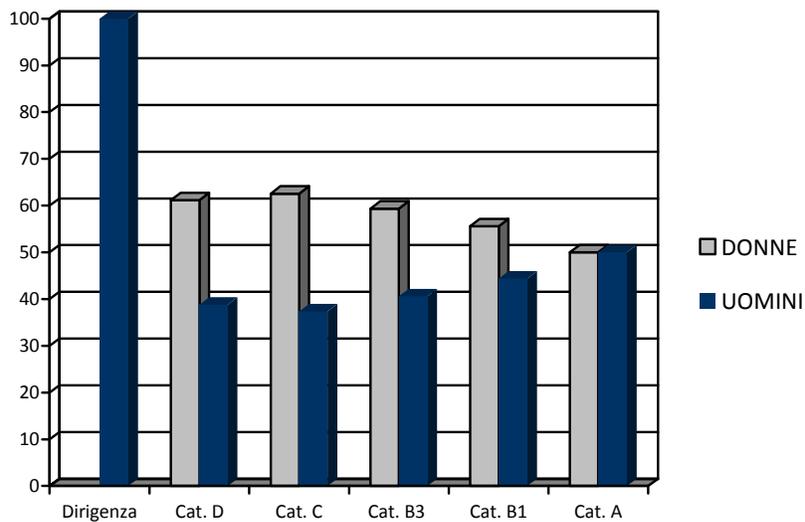
1.3.2. Risorse umane

Il personale che opera presso ARPAL Umbria, al 30 settembre 2019, è costituito da 223 unità.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale assegnato a ciascun Servizio e la distribuzione percentuale per genere e per categoria.



Graf. 1 - Distribuzione del personale per Servizio



Graf. 2 - Distribuzione percentuale del personale per genere e categoria

2. DISCIPLINA NAZIONALE E REGIONALE IN MATERIA DI PERFORMANCE

2.1. Il sistema di gestione della performance

Il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 introduce nel nostro ordinamento il concetto di performance e della sua misurazione per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle amministrazioni.

La recente revisione del sistema, operata con D.Lgs. n. 74/2017, ha introdotto nuove modalità di misurazione delle performance nel senso di un rafforzamento della visione meritocratica, della definizione dell'albero della performance ed ha introdotto il concetto di obiettivi generali di amministrazione, riconoscendo un ruolo attivo dei cittadini nella valutazione della performance organizzativa.

La Regione Umbria, dando seguito al percorso di introduzione e miglioramento dei sistemi premianti, ha approvato con D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 le Linee guida per l'attuazione del Ciclo della Performance con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema con cui si intende definire ed implementare il proprio ciclo della performance.

Le Linee Guida sono pertanto da considerare un documento "alto" di indirizzo, che affronta alcuni aspetti ritenuti strategici, fornendo altresì indicazioni utili per la definizione dell'intero ciclo della performance.

Le Linee Guida affrontano aspetti strategici per l'implementazione del ciclo della performance e pur contenendo principi e criteri successivamente sviluppati negli strumenti del ciclo stesso vanno, comunque, tenute distinte dal Piano della Performance, inteso come documento applicativo ed esaustivo del ciclo medesimo, dal Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) ad esso associato, e dalla Relazione annuale sulla performance, in cui vengono rappresentati annualmente i risultati conseguiti.

Le Linee Guida si articolano in quattro sezioni principali:

- la prima sezione contiene la definizione del ciclo della performance, descritto in maniera sintetica in termini di attori, fasi e processi di comunicazione;
- la seconda sezione individua gli strumenti per l'attuazione del ciclo della performance, in termini di programmazione strategica e annuale e albero della performance;
- la terza sezione fornisce un'ipotesi di modello di valutazione della performance, in termini di obiettivi, indicatori e integrazione tra performance individuale e organizzativa;
- la quarta sezione è dedicata al sistema dei controlli.

La stessa DGR 1198/2018 precisa che il sistema è rivolto a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale, ma che i principi e i criteri generali devono essere recepiti, nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione vigenti, dagli enti strumentali della Regione Umbria.

Ciò si coniuga con le disposizioni dell'art. 20 del Regolamento di organizzazione di ARPAL che prevede, per tutto quanto non espressamente disciplinato in esso e fino all'approvazione di propri regolamenti ai sensi dell'art. 13 c. 1 della legge istitutiva, che ARPAL faccia esplicito riferimento alle disposizioni normative e contrattuali in vigore e, per quanto compatibile, alla corrispondente disciplina della Giunta regionale.

In applicazione alle Linee guida la Giunta regionale ha approvato con D.G.R. n. 57 del 21/01/2019 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che Arpal recepisce, per quanto compatibile con il proprio assetto organizzativo e in particolare con la precisazione che quanto previsto in capo ai Direttori regionali si intende riferito al ruolo del Coordinatore.

2.2. Descrizione del ciclo della performance

Il Ciclo della Performance dalla Regione Umbria e, alla luce di quanto sopra, adottato in ARPAL, è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance;
2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia la definizione di eventuali interventi correttivi mediante *report* di monitoraggio;
3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della Performance – SMVP);
4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance.

In particolare, il ciclo della performance, attraverso i processi di misurazione e valutazione dei risultati ottenuti in ARPAL, ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza interna ed esterna, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. A tal fine, sono necessari criteri e strumenti, di seguito descritti, per favorire in maniera coerente e condivisa, tali processi ed attività.

La figura seguente schematizza il ciclo della performance, come contenuto nelle "Linee guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria".

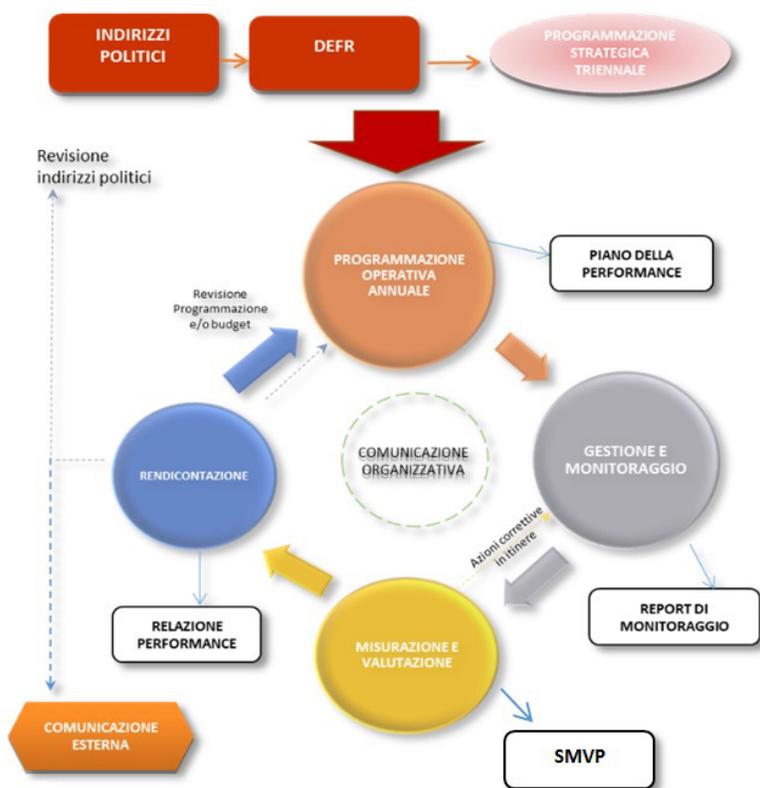


Fig. 4 - Ciclo della Performance ARPAL Umbria

2.3. L'albero della performance

L'albero della performance fornisce una mappa logica che illustra, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici ed operativi e dimostra come gli obiettivi di diversa natura contribuiscano alla realizzazione delle finalità istituzionali e delle missioni che l'ente si è dato.

L'albero della performance di ARPAL viene strutturato prendendo a riferimento il DEFR 2019-2021, approvato con DGR n. 1376/2018 e successivamente da parte del Consiglio regionale con Risoluzione n. 288 del 13 dicembre 2018.

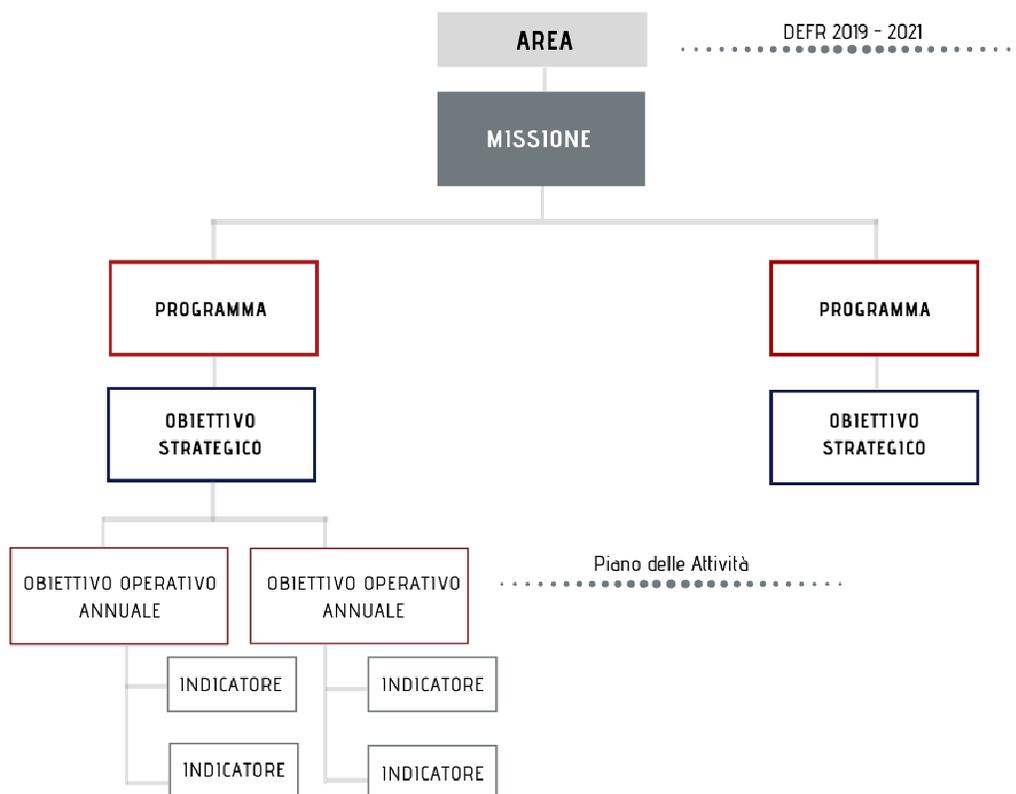


Fig. 5 - Albero della performance ARPAL Umbria

La declinazione degli obiettivi strategici pluriennali si riflette su un livello più di dettaglio attraverso la definizione, “a cascata”, di obiettivi operativi annuali identificativi degli obiettivi operativi di performance organizzativa e/o individuale.

La **performance organizzativa**, è composta da due dimensioni:

1. obiettivi operativi di Ente, ovvero a seconda del livello di responsabilità, si considerano gli obiettivi complessivi dell’ente ARPAL nel suo insieme (per il Coordinatore e per i Dirigenti) e complessivi di Servizio (per le PO e per il comparto);
2. obiettivi operativi trasversali comuni a tutti.

La **performance individuale** è, invece, intesa come il contributo fornito dai dipendenti dell’Agenzia ai risultati dell’azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto del risultato di ciascuno, sia rispetto agli obiettivi di amministrazione, declinati in coerenza con le responsabilità e le funzioni esercitate (area dei risultati), sia del contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

3. DALLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI ARPAL UMBRIA

3.1. Il DEFR e gli obiettivi strategici pluriennali

Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2019-2021 è l'atto generale, di contenuto programmatico, con cui la Regione concorre agli obiettivi di finanza pubblica come previsto nel D.Lgs. 118/2011.

Il documento, parte fondamentale del percorso di programmazione regionale, coerentemente con le indicazioni comunitarie e nazionali e con gli impegni assunti all'inizio della legislatura attraverso il programma di governo esprime le priorità programmatiche in linea con le scelte di bilancio e risorse finanziarie ed ha le finalità seguenti:

- decidere i programmi da realizzare e i relativi contenuti all'interno delle singole missioni, le relative previsioni di spesa e le relative modalità di finanziamento;
- orientare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta;
- costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi all'interno delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Nella prima sezione del documento, a partire dai contenuti del Programma di governo, vengono individuate alcune macro-aree di intervento, da declinare tenendo conto delle priorità strategiche per l'anno di riferimento, riconducendole – attraverso una sorta di tabella di raccordo – alle missioni e ai programmi del bilancio. Attraverso questo raccordo, la seconda sezione rappresenta in maniera trasparente (ed in coerenza con il dettato normativo del D.Lgs. 118/2011), le scelte di bilancio messe in campo per assicurare la realizzazione delle attività prioritarie individuate nella prima sezione.

L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione consente, di fatto, la definizione degli obiettivi strategici pluriennali.

L'Area di interesse di ARPAL è quella economica e nello specifico 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 2019-2021 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione Direttoriale n. 664 del 28 dicembre 2018.

Inoltre è da considerare, ai fini della trasparenza e della piena esplicitazione delle risorse utilizzate per gli scopi istituzionali di ARPAL nella fase di avvio, quanto disposto con DGR n. 957 del 03/09/2018, "Indicazioni operative ai fini dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 49 c. 8 della L.R. n. 1/2018". Tale atto dispone in merito ai procedimenti amministrativi in essere al 29/06/2018, connessi alla programmazione, promozione,

finanziamento, gestione, rendicontazione e vigilanza delle attività di formazione professionale e degli strumenti di politiche attive del lavoro finanziati con risorse comunitarie, nazionali e regionali e presi in carico da ARPAL, per i quali risulta necessario dare continuità, con particolare riguardo a quelli inerenti il POR FSE.

Di seguito viene riportata l'articolazione delle Missioni, così come contenuta nel DEFR 2019-2021.

Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Area Economica	
Missione	Programma
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

Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio

Area Economica	
Missione	Programma
Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Programma 0401 - Istruzione pre scolastica
	Programma 0402 - Altri ordini di istruzione non universitaria
	Programma 0403 - Edilizia scolastica
	Programma 0404 - Istruzione universitaria
	Programma 0407 - Diritto allo studio
	Programma 0408 - Politica regionale unitaria per l'istruzione e il diritto allo studio

Figg. 6 e 7 - Missione 15 e Missione 04, Area Economica, DEFR 2019-2021

3.2. Il Piano delle Attività

Il Piano delle Attività 2019, previsto dall'art. 19 c. 4 lett. b) della legge 1/2018, è stato approvato DGR n. 563 del 06/05/2019. Le attività ivi contenute - realizzate da ARPAL anche in qualità di Organismo Intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi dei fondi strutturali e dai programmi operativi statali e

regionali - risultano articolate in una prima parte che si pone in continuità con il programma Umbriattiva 2018 riferito a:

- Umbriattiva Giovani
 - Buono Lavoro (Orientamento, voucher formativo o tirocinio, incentivo all'assunzione/microcredito) Voucher formativo;
 - Buono Lavoro (Orientamento, voucher formativo o tirocinio, incentivo all'assunzione/microcredito) – tirocinio extracurriculare;
 - Diritto-dovere (Orientamento, Offerta formativa).
- Umbriattiva Adulti:
 - Buono Lavoro (Orientamento, voucher formativo o tirocinio, incentivo all'assunzione/microcredito) Voucher formativo;
 - Buono Lavoro (Orientamento, voucher formativo o tirocinio, incentivo all'assunzione/microcredito) tirocinio extracurriculare.
- Umbriattiva Diplomatici e Laureati:

Percorsi formativi integrati per i disoccupati per l'acquisizione di qualificazioni professionali nell'ambito dei settori caratterizzanti l'economia regionale.
- Umbriattiva Imprese:
 - Formazione aziendale continua in complementarietà dei Fondi paritetici;
 - Percorso formazione per lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ex artt. 44 e 47, c.4 del D. Lgs. n.81/2015;
 - Riapertura Avviso CRESCO.
- Umbriattiva Reimpiego:
 - Interventi di politica attiva del lavoro per il reimpiego dei lavoratori licenziati mediante procedura ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 223/91 e dei lavoratori cassintegrati a forte rischio di disoccupazione;
 - Misure formative per i lavoratori beneficiari degli interventi straordinari di cassa integrazione.

Ulteriori attività previste nel Piano annuale riguardano l'utilizzo delle risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga finalizzate alle politiche di reinserimento lavorativo, alla staffetta generazionale e all'assistenza tecnica alle misure previste.

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali sono destinate risorse finanziarie per l'accesso alla CIGS e per la mobilità destinata alle aree di crisi complessa.

Nell'ambito del programma nazionale Garanzia Giovani sono previste azioni di sistema per lo sviluppo dei servizi per l'impiego ed il sistema regionale di apprendimento.

Oltre alle azioni per il miglioramento del sistema di offerta di politiche attive del lavoro è anche prevista l'attivazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" in attuazione dell'art. 12, c. 3 del D.L. 29 gennaio 2019, n.4 convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26. Gli obiettivi declinati nel Piano delle Attività sono stati in seguito dettagliati in obiettivi gestionali annuali, riportati in calce al presente documento, che il Direttore ha attribuito al Coordinatore con DD n. 801 del 20/08/2019 e n. 833 del 28/08/2019 e che a sua volta il Coordinatore, ai sensi dell'art. 12 del Regolamento di organizzazione di ARPAL, ha attribuito ai dirigenti con DD n. 829 del 23/08/2019 e n. 834 del 28/08/2019. In applicazione all'albero della performance Arpal i dirigenti ai sensi di quanto previsto all'art. 14 del Regolamento di organizzazione ARPAL, definiscono gli obiettivi operativi da perseguire, anche con il ricorso a eventuali supporti, collaborazioni e consulenze esterne, da parte dei responsabili di Sezione e di tutto il personale assegnato.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

In considerazione della peculiare condizione di elaborazione del presente piano, nel primo esercizio completo dell'esistenza di ARPAL, si sono qui rappresentate, oltre agli aspetti istituzionali e organizzativi dell'Agenzia, le direttrici strategiche che, a partire dalla *mission*, qualificano i macroobiettivi individuati dagli organi di governo regionali.

Il presente aggiornamento del Piano, già approvato con Determinazione Direttoriale n. 235 del 01.04.2019 realizza, a seguito dell'approvazione del Piano delle Attività con DGR 563/2019 il completamento dell'albero della performance con l'articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi da attribuire ai rispettivi livelli di responsabilità dirigenziale con relative risorse e indicatori.

Per il futuro si auspica un maggiore allineamento temporale fra il piano della performance e gli altri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al piano annuale di attività, previsto dall'art. 19 c. 4 lett. b) che indica le azioni da perseguire per il funzionamento di ARPAL, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale.

Inoltre, alla luce dei principi generali da rispettare nella stesura del piano, definiti da ANAC, con particolare riferimento alla gradualità e al miglioramento continuo, saranno successivamente individuate modalità per assicurare la partecipazione nella elaborazione del Piano, sia da parte di soggetti interni (anche attraverso la Conferenza dei Dirigenti) che di *stakeholder*, anche attraverso l'attivazione del Comitato regionale per i Servizi e le politiche per il lavoro previsto dall'art. 8 della L.R. n. 1/2018.

PATTI DI SERVIZIO COORDINATORE E DIRIGENTI

ARPAL Umbria

Coordinatore: 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)

COORDINATORE: Adriano Bei

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

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

COORDINATORE: Adriano Bei

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell'Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell'accessibilità alle informazioni relative all'attività e all'organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l'assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell'organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l'efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

COORDINATORE: Adriano Bei

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Attività connesse alla messa a regime dell'operatività di ARPAL, con riferimento agli aspetti organizzativi, finanziari e strumentali			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Approvazione del nuovo modello organizzativo di ARPAL e conferimento degli incarichi di posizione organizzativa	50		Entro 30 Giugno 2019	Entro 30 Giugno 2019 pari al 100% Entro 31 Agosto 2019 pari al 70% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 50%		
Rinnovo delle convenzioni con gli Enti territoriali per la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro e attivazione di nuove convenzione e contratti necessari all'operatività dell'Agenzia	50		Entro 31 Luglio 2019	Entro 31 Luglio 2019 pari al 100% Entro 30 Settembre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 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	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Approvazione del Piano delle Attività di ARPAL 2019	100		Entro 15 Maggio 2019	Entro 15 Maggio 2019 pari al 100% Entro 15 Luglio 2019 pari al 70% Entro 15 Settembre 2019 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Coordinamento della programmazione attuativa, selezione, gestione, monitoraggio, rendicontazione, controllo delle attività delegate ad ARPAL in qualità di Organismo intermedio dei Programmi Operativi nazionali e regionali e raccordo con le Autorità di gestione, con particolare riferimento all'attuazione del Piano delle Attività 2019			Peso Obiettivo	25

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

COORDINATORE: Adriano Bei

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Attuazione delle convenzioni stipulate in qualità di Organismo intermedio e messa a sistema della struttura organizzativa, delle procedure operative e finanziarie per il perseguimento dei target fisici e finanziari assegnati nell'ambito dei Programmi Operativi per le attività delegate.	50		Entro 31 Dicembre 2019	Entro 31 Dicembre 2019 pari al 100% Entro 31 Gennaio 2020 pari al 70% Entro 30 Marzo 2020 pari al 50%	
Controlli e monitoraggi fisici e finanziari dello stato di attuazione dei Programmi Operativi	40		30 gg dalla richiesta dell'ADG	Entro 30 gg pari al 100% Entro 45 gg pari al 70% Entro 60 gg pari al 50%	
Promozione di azioni di sistema, progetti nazionali e comunitari, anche in collaborazione con soggetti esterni, mirati a rafforzare la qualità del Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione	10		Partecipazione a 4 progetti comunitari e nazionali	Partecipazione ad almeno 4 progetti pari al 100% Partecipazione ad almeno 3 progetti pari al 70% Partecipazione ad almeno 2 progetti pari al 50%	

**Performance individuale
"Area dei risultati"**

Obiettivo individuale n. 4	Programmazione e realizzazione delle attività di comunicazione			Peso Obiettivo	20
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Realizzazione evento UmbriaLavoro	50		Entro 30 Aprile 2019	Entro 30 Aprile pari al 100% Entro 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro 30 Settembre 2019 pari al 50%	
Messa in produzione del portale istituzionale di ARPAL	50		Entro 30 Aprile 2019	Entro 30 Aprile pari al 100% Entro 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro 30 Settembre 2019 pari al 50%	

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

COORDINATORE: 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 2019 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****COORDINATORE: 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)

ARPAL Umbria

Servizio 1: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali

Dirigente: 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 DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. A1“Obiettivi operativi di Ente”

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali

Dirigente: Adriano Bei

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

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali

Dirigente: Adriano Bei

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell'Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell'accessibilità alle informazioni relative all'attività e all'organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l'assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell'organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l'efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Giugno 2019	Entro 30 Giugno 2019 pari al 100% Entro 30 Settembre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL DIRETTORE
(Luigi Rossetti)

IL DIRIGENTE
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali****Dirigente: Adriano Bei**

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Azioni di semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti e delle procedure per l'erogazione delle politiche attive del lavoro			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione di sistemi digitalizzati per agevolare l'accesso dell'utenza ai servizi del lavoro e alle politiche attive	40		Entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Attivazione di nuova convenzione per la gestione delle procedure di pagamento	30		Entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Mantenimento e sviluppo della rete informatica di ARPAL	30		Entro 31 Dicembre 2019	Entro 31 Dicembre 2019 pari al 100% Oltre il 31 Dicembre 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Rafforzamento dei Centri per l'Impiego e di ARPAL sotto il profilo delle risorse umane e infrastrutturali			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attuazione dei piani di rafforzamento dei servizi per l'impiego e per l'erogazione delle politiche attive previsti dai Programmi Operativi nazionali (PON Inclusion, POC SPAO, RDC) e conseguente assunzione di personale	50		Entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Adeguamento dei sistemi informatici ai nuovi strumenti di politica attiva e delle infrastrutture	50		Entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 15 Luglio 2019 pari al 70% Entro 15 Settembre 2019 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali****Dirigente: Adriano Bei**

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		Messa a regime e rafforzamento delle procedure amministrative e finanziarie del bilancio			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Affidamento del servizio ordinativi di pagamento e incasso OPI e SIOPE+			Entro 31 Marzo 2019	Entro 31 Marzo 2019 pari al 100% Entro 31 Maggio 2019 pari al 70% Entro 31 Luglio 2019 pari al 50%		
Attivazione di convenzioni e collaborazioni esterne di supporto specialistico alla gestione economico-finanziaria			Entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL DIRETTORE
*(Luigi Rossetti)***IL DIRIGENTE**
(Adriano Bei)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019- Sez. B2 “Area dei comportamenti”

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali

Dirigente: 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 2019- Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Servizio: Organizzazione, risorse umane, finanziarie e strumentali

Dirigente: 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 DIRIGENTE
(Adriano Bei)

ARPAL Umbria

Servizio 2: Politiche integrate del lavoro

Dirigente: Dr.ssa Stefania Gatti

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)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

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

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell'Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell'accessibilità alle informazioni relative all'attività e all'organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l'assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell'organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l'efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		Interventi di politica attiva finalizzati a fornire una risposta alle esigenze del mercato del lavoro umbro e contribuire alla crescita del sistema e delle competenze della forze di lavoro regionali; interventi specifici a favore di cassaintegrati a forte rischio di disoccupazione e di lavoratori percettori di NASPI fuoriusciti a seguito di licenziamenti			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Pubblicazione dell'avviso</i>	70		30 Giugno 2019	Entro il 30/06/2019 pari al 100% Entro il 30/07/2019 pari al 70% Entro il 30/08/2019 pari al 50%		
<i>Incontro organizzativo con le APL per l'integrazione operativa</i>	30		31 Luglio 2019	Entro il 31/07/2019 pari al 100% Entro il 31/08/2019 pari al 70% Entro il 30/09/2019 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		Valorizzare le risorse normative, metodologiche e professionali già sviluppate dalla Regione Umbria con riferimento alla messa in trasparenza ed alla validazione degli apprendimenti formali, non formali ed informali, ai fini del riconoscimento dei crediti formativi di ammissione e frequenza, nonché ai vigenti sistemi di accreditamento degli organismi formativi e degli organismi interessati all'erogazione di servizi per il lavoro			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Istituzione dell'elenco degli operatori abilitati all'esercizio dell'erogazione dei servizi di individuazione e validazione, riconoscimento dei crediti formativi e certificazione delle competenze</i>	50		30 Ottobre 2019	Entro il 30/10/2019 pari al 100% Entro il 30/11/2019 pari al 70% Entro il 30/12/2019 pari al 50%		
<i>Organizzazione e realizzazione dei moduli formativi destinati a personale esterno ed interno all'Ente e successiva verifica delle competenze acquisite</i>	50		30 Giugno 2019	Entro il 30/06/2019 pari al 100% Entro il 30/07/2019 pari al 70% Entro il 30/08/2019 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance individuale "Area dei risultati"						
Indicatori		Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Obiettivo individuale n. 3			Adeguamento per le funzioni delegate ad ARPAL come Organismo Intermedio (programmi POR FSE 2014-2010, PON IOG 2014-2020, PON inclusione, POC SPAO)		Peso Obiettivo	30
<i>Istituzione del gruppo autovalutazione del rischio-nomina dei componenti; adozione del modello "Mappatura dei rischi e misure di trattamento"; adozione dello "Strumento di autovalutazione del rischio di frode.</i>		50		30 Giugno 2019	Entro il 30/06/2019 pari al 100% Entro il 30/07/2019 pari al 70% Entro il 30/08/2019 pari al 50%	
<i>Organizzazione prime fasi per la strutturazione del SIGECO di ARPAL</i>		50		30 Settembre 2019	Entro il 30/09/2019 pari al 100% Entro il 30/10/2019 pari al 70% Entro il 30/11/2019 pari al 50%	

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	5
		Ha capacità di delega e di negoziazione	5
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Comunicazione	8	Comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	3
		Sa ascoltare e farsi ascoltare	3
		Sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazione favorevoli alla discussione a tutti i livelli	2
Orientamento strategico	9	E' orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	3
		Riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale	3
		Analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati	3
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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Politiche integrate del lavoro

Innovazione e cambiamento	10	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3
Valorizzazione e gestione del personale	10	Motiva e coinvolge il personale	3
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di problem solving	10	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	4
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3
Capacità relazionali	8	Comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	3
		Sa orientare l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell'utenza	3
		Ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni	2

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

ARPAL Umbria

Servizio 3: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Dirigente: Dr.ssa Stefania Gatti

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)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. A1 "Obiettivi operativi di Ente"

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento

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

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell’Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell’accessibilità alle informazioni relative all’attività e all’organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l’assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell’organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l’efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Interventi di politica attiva finalizzati a fornire una risposta alle esigenze del mercato del lavoro umbro e contribuire alla crescita del sistema e delle competenze delle forze di lavoro regionali; interventi specifici a favore di lavoratori delle imprese aderenti a uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali sottoscrittori dell'accordo quadro regionale</i>			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Pubblicazione dell'avviso	100		Entro il 30 Giugno 2019	Entro il 30 giugno 2019 pari al 100% Entro il 30 luglio 2019 pari al 70% Entro il 30 Agosto 2019 pari al 50%		

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Controllo gestionale dei progetti CRESCO e SMART e verifica domande di rimborso dei soggetti attuatori</i>			Peso Obiettivo	25
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Numero progetti sottoposti a controllo gestionale	50		200	Entro il 31/12/2019 pari al 100%		
Numero progetti verificati (Domande di Rimborso verificate)	50		60	Entro il 31/12/2019 pari al 100%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance individuale "Area dei risultati"						
Indicatori		Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Obiettivo individuale n. 3		<i>Controllo gestionale dei progetti "Apprendistato pro", "Diritto-Dovere" e "leFP" e verifica domande di rimborso dei soggetti attuatori</i>			Peso Obiettivo	25
Numero progetti sottoposti a controllo gestionale		50		106	Entro il 31/12/2019 pari al 100%	
Numero progetti verificati (Domande di Rimborso verificate)		50		30	Entro il 31/12/2019 pari al 100%	

Performance individuale "Area dei risultati"						
Indicatori		Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Obiettivo individuale n. 4		<i>Attività dei Centri di Formazione Professionale di Terni, Narni e Orvieto: realizzazione delle prime e seconde annualità dei corsi in diritto dovere e delle attività formative di leFP in carico, controllo gestionale dei progetti, verifica domande di rimborso dei soggetti attuatori e relativa gestione operativa delle sedi.</i>			Peso Obiettivo	25
Numero progetti sottoposti a controllo gestionale		50		94	Entro il 31/12/2019 pari al 100%	
Numero progetti verificati (Domande di Rimborso verificate)		50		30	Entro il 31/12/2019 pari al 100%	

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

LA DIRIGENTE
(Stefania Gatti)

SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento

Performance individuale “Area dei Comportamenti”			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	5
		Ha capacità di delega e di negoziazione	5
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Comunicazione	8	Comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	3
		Sa ascoltare e farsi ascoltare	3
		Sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazione favorevoli alla discussione a tutti i livelli	2
Orientamento strategico	9	E' orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	3
		Riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale	3
		Analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati	3
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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****SERVIZIO: Offerta integrata delle misure di apprendimento**

Innovazione e cambiamento	10	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3
Valorizzazione e gestione del personale	10	Motiva e coinvolge il personale	3
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di problem solving	10	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	4
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3
Capacità relazionali	8	Comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	3
		Sa orientare l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell'utenza	3
		Ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni	2

IL COORDINATORE
*(Adriano Bei)***LA DIRIGENTE**
(Stefania Gatti)

ARPAL Umbria

Servizio 4: 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 2019 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Perugia

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell'Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell'accessibilità alle informazioni relative all'attività e all'organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l'assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa "Obiettivi operativi trasversali"						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell'organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l'efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Perugia

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 1		<i>Gestione delle attività attinenti il reddito di cittadinanza ex D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019.</i>			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Formazione degli operatori dei CPI finalizzata alla gestione del R.d.C.</i>	40		Entro il 15.09.2019	Entro 15 Settembre 2019 pari al 100% Entro 15 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 15 Novembre 2019 pari al 50%		
<i>Attività di presa in carico complessiva dei beneficiari (dato di stock) del R.d.C.</i>	60		Entro il 15.12.2019	Entro 15 Dicembre 2019 pari al 100% Entro 31 Dicembre 2019 pari al 70% Oltre 31 Dicembre 2019 pari a 0%		

Area di rischio: il rispetto dei valori di target individuati per l'obiettivo 1 è subordinato alla tempestiva adozione, da parte dell'ANPAL, delle linee guida che disciplinano l'R.d.C.

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 2		<i>Gestione del programma regionale UMBRIATTIVA Reimpiego ex D.G.R. n. 563/2019 e successiva D.D. n. 499/2019</i>			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Formazione degli operatori dei CPI finalizzata alla gestione del programma regionale.</i>	30		Entro il 31.07.2019	Entro 31 Luglio 2019 pari al 100% Entro 31 Agosto 2019 pari al 70% Entro 31 Settembre 2019 pari al 50%		
<i>Inizio dell'attività di presa in carico degli aderenti al programma regionale.</i>	35		Entro il 01.08.2019	Entro 1 Agosto 2019 pari al 100% Entro 1 Settembre 2019 pari al 70% Entro 1 Ottobre 2019 pari al 50%		
<i>Inizio della conduzione dei laboratori sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro</i>	35		Entro il 01.09.2019	Entro 1 Settembre 2019 pari al 100% Entro 1 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 1 Novembre 2019 pari al 50%		

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"**PERFORMANCE INDIVIDUALE****SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Perugia**

Performance individuale "Area dei risultati"						
Obiettivo individuale n. 3		<i>Prosecuzione della gestione dell'avviso Umbriattiva Giovani/Adulti</i>			Peso Obiettivo	30
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
<i>Attività di assegnazione delle misure di politica attiva previste dall'avviso</i>	50		Completamento delle attività entro il 31.05.2019	Entro 31 Maggio 2019 pari al 100% Entro 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro 31 Luglio 2019 pari al 50%		
<i>Attività di rendicontazione delle risorse POR FSE 2014 – 2020 impiegate nella gestione dell'avviso.</i>	50		Rendicontazione al 31.12.2019 dei progetti conclusi alla data del 30.09.2019	Entro 31 Dicembre 2019 pari al 100% Oltre 31 Dicembre 2019 pari a 0%		

IL COORDINATORE
*(Adriano Bei)***IL DIRIGENTE**
(Riccardo Pompili)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Perugia

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	5
		Ha capacità di delega e di negoziazione	5
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Comunicazione	8	Comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	3
		Sa ascoltare e farsi ascoltare	3
		Sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazione favorevoli alla discussione a tutti i livelli	2
Orientamento strategico	9	E' orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	3
		Riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale	3
		Analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati	3
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

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B2 "Area dei comportamenti"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Perugia

Innovazione e cambiamento	10	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3
Valorizzazione e gestione del personale	10	Motiva e coinvolge il personale	3
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di problem solving	10	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	4
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3
Capacità relazionali	8	Comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell'amministrazione	3
		Sa orientare l'attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell'utenza	3
		Ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni	2

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)

ARPAL Umbria

Servizio 5: 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 - ANNO 2019 - 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
<i>Gli obiettivi operativi di Ente sono dati dalla somma degli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti di ARPAL.</i>	<i>80%</i>

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Terni

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 1		Partecipazione alla gestione della performance dell’Agenzia, implementazione di strategie di prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza e dell’accessibilità alle informazioni relative all’attività e all’organizzazione di ARPAL			Peso Obiettivo	60
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Attivazione della Conferenza dei Dirigenti e individuazione della metodologia di lavoro	30		Attivazione entro il 30 Aprile 2019	Entro il 30 Aprile 2019 pari al 100% Entro il 30 Giugno 2019 pari al 70% Entro il 30 Settembre 2019 pari al 50%		
Definizione del portale istituzionale e strutturazione delle informazioni per l’assolvimento degli obblighi ed adempimenti in materia di trasparenza	30		Attivazione entro il 30 Settembre 2019	Entro il 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro il 30 Ottobre 2019 pari al 70% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 50%		
Predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	40		Predisposizione entro il 31 Ottobre 2019	Entro il 31 Ottobre 2019 pari al 100% Entro il 30 Novembre 2019 pari al 70% Entro il 31 Dicembre 2019 pari al 50%		

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”						
Obiettivo trasversale n. 2		Definizione dell’organizzazione, degli strumenti e procedure per assicurare l’efficace programmazione, gestione e controllo dei Programmi operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale			Peso Obiettivo	40
Indicatori	Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note	
Messa in produzione del Sistema di gestione e controllo dei Programmi Operativi in cui ARPAL è Organismo Intermedio	100		Messa in produzione entro 30 Settembre 2019	Entro 30 Settembre 2019 pari al 100% Entro 31 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 30 Novembre 2019 pari al 50%		

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)

PATTO DI SERVIZIO - ANNO 2019 - Sez. B1 "Area dei risultati"

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO: Offerta Politiche e servizi Territoriali - Terni

Performance individuale "Area dei risultati"						
Indicatori		Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Obiettivo individuale n. 1		<i>Gestione delle attività attinenti il reddito di cittadinanza ex D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019</i>			Peso Obiettivo	40
<i>Formazione degli operatori dei CPI finalizzata alla gestione del R.d.C.</i>		40		Entro il 15.09.2019	Entro 15 Settembre 2019 pari al 100% Entro 15 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 15 Novembre 2019 pari al 50%	
<i>Attività di presa in carico complessiva dei beneficiari (dato di stock) del R.d.C.</i>		60		Entro il 15.12.2019	Entro 15 Dicembre 2019 pari al 100% Entro 31 Dicembre 2019 pari al 70% Oltre 31 Dicembre 2019 pari a 0%	

Ara di rischio: il rispetto dei valori di target individuati per l'obiettivo 1 è subordinata alla tempestiva adozione, da parte dell'ANPAL, delle linee guida che disciplinano l'R.d.C.

Performance individuale "Area dei risultati"						
Indicatori		Peso Indicatori	Valore Iniziale	Valore Target	Valore di Output	Note
Obiettivo individuale n. 2		<i>Gestione del programma regionale UMBRIATTIVA Reimpiego ex D.G.R. n. 563/2019 e successiva D.D. n. 499/2019</i>			Peso Obiettivo	30
<i>Formazione degli operatori dei CPI finalizzata alla gestione del programma regionale.</i>		30		Entro il 31.07.2019	Entro 31 luglio 2019 pari al 100% Entro 31 agosto 2019 pari al 70% Entro 30 settembre 2019 pari al 50%	
<i>Inizio dell'attività di presa in carico degli aderenti al programma regionale.</i>		35		Entro il 01.08.2019	Entro 1 agosto 2019 pari al 100% Entro 1 settembre 2019 pari al 70% Entro 1 ottobre 2019 pari al 50%	
<i>Inizio della conduzione dei laboratori sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro</i>		35		Entro il 01.09.2019	Entro 1 Settembre 2019 pari al 100% Entro 1 Ottobre 2019 pari al 70% Entro 1 Novembre 2019 pari al 50%	

Performance individuale "Area dei Comportamenti"			
Comportamenti	Peso Comportamenti	Fattore di valutazione	Peso Fattore di valutazione
Leadership	15	Si assume le responsabilità connesse al ruolo e sa usare l'autorevolezza in maniera coerente alla valutazione	5
		Ha capacità di delega e di negoziazione	5
		Sa gestire un gruppo e favorisce la collaborazione e integrazione del personale	5
Comunicazione	8	Comunica internamente e esternamente in maniera chiara e tempestiva	3
		Sa ascoltare e farsi ascoltare	3
		Sa confrontarsi con i colleghi e dipendenti e creare situazione favorevoli alla discussione a tutti i livelli	2
Orientamento strategico	9	E' orientato al perseguimento del risultato in termini di qualità, efficacia ed efficienza	3
		Riconosce le priorità e lavora in modo flessibile e sa organizzare il proprio carico di lavoro in modo manageriale	3
		Analizza i risultati ottenuti e rimodula le proprie decisioni in funzione dei risultati	3
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	10	Promuove il miglioramento di strumenti e/o processi e/o procedure di lavoro	4
		Ha capacità di iniziativa e di gestione del cambiamento	3
		Identifica i fatti critici in questioni complesse, sviluppa soluzioni creative e pratiche	3
Valorizzazione e gestione del personale	10	Motiva e coinvolge il personale	3
		Promuove il benessere organizzativo a tutti i livelli e sviluppa un clima collaborativo	4
		Promuove lo sviluppo professionale e la formazione dei propri dipendenti	3
Capacità di problem solving	10	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	4
		Ha capacità di inquadrare correttamente i problemi e le situazioni distinguendo ciò che è rilevante da ciò che non lo è	3
		Ha capacità di accogliere le sfide poste dalle situazioni problematiche con positività ed apertura	3
Capacità relazionali	8	Comportamento improntato al massimo rispetto per i cittadini e gli altri interlocutori dell’amministrazione	3
		Sa orientare l’attività con attenzione alla reputazione istituzionale, tenendo conto delle aspettative ed esigenze dell’utenza	3
		Ha capacità di condividere consapevolmente con i colleghi valori ed opportunità in modo da raggiungere gli obiettivi comuni	2

IL COORDINATORE
(Adriano Bei)

IL DIRIGENTE
(Riccardo Pompili)