



IL PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2019

(ex art. 28 quinquies del regolamento di attuazione della L.R. 1/2009)

Indice Generale

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Motivazioni e significato del Piano	3
2. QUADRO ORGANIZZATIVO	4
2.1 ARTI: la struttura organizzativa	4
2.2 ARTI: personale e risorse finanziarie	5
3. LA PERFORMANCE DELL' AGENZIA	6
3.1 Il ciclo e l'albero della performance	6
3.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura	13
3.3 La valutazione del Direttore	14

1. INTRODUZIONE

1.1 Motivazioni e significato del Piano

L'Agencia Regionale Toscana per l'Impiego (ARTI) è stata **istituita con L.R. n. 28 del 08/06/2018**. Il quinto comma dell'articolo 22 della legge istitutiva prevede che sino alla stipula dei contratti decentrati relativi al personale dirigenziale e delle categorie, **l'Agencia applica il sistema di valutazione in vigore per il personale regionale** come disciplinato dal capo III bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R ad oggetto "Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)" e dai relativi provvedimenti attuativi. Inoltre, essendo l'Agencia un **ente dipendente della Regione Toscana** (ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale) è, quindi, ai sensi dell'articolo 45 del regolamento citato, soggetta alle disposizioni regionali in tema di performance come recate dal capo III bis del medesimo.

Il **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO)**, previsto dall'articolo 21 novies 1 della L.R. n. 32/2002 (introdotto dall'articolo 11 della già citata L.R. n. 28/2018), **definisce annualmente, con proiezione triennale, gli obiettivi, gli indicatori e i valori attesi su cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi ed esplicita gli obiettivi individuali del Direttore**. Il PQPO costituisce il riferimento per la definizione degli obiettivi e per la conseguente misurazione e valutazione della qualità della prestazione di tutto il personale dell'Agencia. Il Piano è predisposto dal Direttore dell'Agencia in coerenza con il programma annuale di attività ed è approvato dalla Giunta Regionale entro il 31 gennaio di riferimento.

Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2019 è il primo che fa riferimento ad un'intera annualità, visto che ARTI è stata costituita a fine giugno 2018 e il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2018 è stato approvato il 22/10/2018.

Coerentemente con il PQPO vengono sviluppati i piani di lavoro delle strutture organizzative e gli obiettivi individuali dei dirigenti e, attraverso un processo a cascata, **quelli personale del comparto**: un sistema logico che consente il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa dell'Agencia.

I contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il **punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni** di tutta la struttura amministrativa di ARTI.

Il presente Piano è suddiviso in **due sezioni** nelle quali vengono illustrati:

- il **quadro organizzativo** risultante, per sommi parametri, al 31 dicembre 2019;
- la **performance dell'Agencia** (ciclo ed albero della performance, linee guida per la definizione degli obiettivi operativi ed individuali e valutazione del Direttore).

2. QUADRO ORGANIZZATIVO

2.1 ARTI: la struttura organizzativa

Il Direttore *pro tempore* dell'**Agenzia**, costituita con decorrenza 8 giugno 2018 (ex DGR n. 604/2018), al fine di assicurare la continuità dei servizi, ha adottato con proprio decreto n. 2 del 25 giugno 2018 l'**articolazione organizzativa** di avvio, confermando i **quattro Settori** che fino ad allora erano in capo alla Direzione Lavoro e presidiavano, sul territorio, la gestione amministrativa delle politiche attive del lavoro, delle relative misure, interventi attuativi e procedure nonché l'operatività e funzionalità dei centri per l'impiego, coerentemente al complesso delle funzioni dell'Ente, come delineate dall'innovato articolo 21 quater della L.R. 32/2002, oltre che dalle posizioni organizzative competenti per rispettivo ambito territoriale.

Con decreto del Direttore dell'Agenzia n. 37/2018 sono stati approvati la dotazione organica e il Piano dei Fabbisogni del personale di ARTI.

L'assetto organizzativo attuale dell'Agenzia risulta composto da una Direzione e dagli ambiti territoriali come di seguito specificati:

SETTORE	RESPONSABILE	DECLARATORIA COMPETENZE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SERVIZI PER IL LAVORO DI GROSSETO E LIVORNO	Laura Pippi	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei Centri per l'Impiego dei territori di Grosseto e Livorno e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia Giovani. Vertenze	P.O. Servizio Lavoro (Area Centri Impiego) dipendente incaricato: Massimo Caramelli P.O. U.O. Lavoro e CPI Livorno dipendente incaricato: Maria Grazia Dainelli P.O. CPI Bassa Val di Cecina, Piombino e Portoferraio dipendente incaricato: Anna Chianese
SERVIZI PER IL LAVORO DI PISA E SIENA	Simonetta Cannoni	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei Centri per l'Impiego dei territori di Pisa e Siena e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia Giovani. Vertenze.	P.O. Centri per l'Impiego di Pontedera, Santa Croce, Volterra dipendente incaricato: Renato Maria Crupi P.O. Centro Direzionale coordinamento Politiche attive del lavoro e Centro per l'impiego di Pisa dipendente incaricato: Donatella Donadel P.O. Crisi aziendali dipendente incaricato: Luciano Vagaggini P.O. Coordinamento Centri Impiego dipendente incaricato: Monica Becattelli
SERVIZI PER IL LAVORO DI MASSA CARRARA, LUCCA E PISTOIA	Marina Babboni	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei Centri per l'Impiego dei territori di Massa Carrara, Lucca e Pistoia e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia Giovani. Vertenze	P.O. Servizio Politiche del Lavoro dipendente incaricato: Rosa Iannotta P.O. Ufficio CPI Lucca dipendente incaricato: Giuseppe Fanucchi P.O. Ufficio CPI Valle del Serchio dipendente incaricato: Giovanni Alberigi P.O. Ufficio CPI Versilia dipendente incaricato: Elena Amadei P.O. Mercato del Lavoro dipendente incaricato: Marta Venturi
SERVIZI PER IL LAVORO DI AREZZO, FIRENZE E PRATO	Paolo Grasso	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei Centri per l'Impiego dei territori di Arezzo, Firenze e Prato e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia Giovani. Vertenze	P.O. Programmazione delle politiche attive del lavoro dipendente incaricato: Simone Cappelli P.O. Collocamento Mirato Dei Disabili dipendente incaricato: Francesca Giolli P.O. Servizi alle Imprese e alle Persone dipendente incaricato: Oretta Puccini P.O. Servizio Giuridico Del Lavoro dipendente incaricato: Carmela Toscano P.O. Ufficio Centro per l'Impiego dipendente incaricato: Romina Nanni

2.2 ARTI: personale e risorse finanziarie

Si ricorda che l'**Agenzia gestisce la rete regionale dei Centri per l'impiego nonché le misure di politica attiva ed i servizi erogati a cittadini ed imprese.**

L'Agenzia è composta da due organi: il **Direttore**, nominato dal Presidente della Giunta regionale con proprio decreto n. 187 del 28 novembre 2018, ed il **Collegio dei revisori dei conti** composto da tre membri e nominato dal Consiglio regionale. Da un punto di vista operativo l'Agenzia è attualmente articolata in cinque strutture organizzative: la Direzione e n. 4 Settori (si veda, in proposito, quanto dettagliato al precedente paragrafo).

Complessivamente risultano **in servizio, al 31/12/2018, n. 423 dipendenti, compresi i dirigenti**. Alla stessa data non risulta più in servizio personale a tempo determinato in quanto con decorrenza 14/12/2018 sono state concluse le procedure di stabilizzazione con l'inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli dell'Agenzia dei n. 96 dipendenti a tempo determinato esistenti.

Nella seguente tabella è evidenziata la **distribuzione del personale in servizio**, suddiviso entro le rispettive categorie di inquadramento, presso le strutture dell'Agenzia.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2018							
Struttura	Territorio	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
Direzione	-	0	1	6	10	1	18
Settore Servizi per l'impiego Arezzo, Firenze e Prato	Arezzo	0	16	15	7	1	39
	Firenze	0	21	86	11	0	118
	Prato	0	0	2	2	0	4
Totale Servizi per l'impiego AR - Fi - PO		0	38	109	30	2	161
Settore Servizi per l'impiego Grosseto e Livorno	Grosseto	1	11	6	10	1	29
	Livorno	0	9	20	11	0	40
Totale Servizi per l'impiego GR - LI		1	20	26	21	1	69
Settore Servizi per l'impiego Lucca, Massa Carrara e Pistoia	Lucca	0	7	10	12	0	29
	Massa Carrara	0	8	13	2	1	24
	Pistoia	0	4	22	33	0	59
Totale Servizi per l'impiego LU - MS - PT		0	19	45	47	1	112
Settore Servizi per l'impiego Pisa e Siena	Pisa	0	14	13	2	0	29
	Siena	0	6	22	5	1	34
Totale Servizi per l'impiego LU - MS - PT		0	20	35	7	1	63
Totale Complessivo		1	97	215	105	5	423

Tale distribuzione è una fotografia al 31/12/2018. A seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale, unitamente a procedure concorsuali e avvisi di mobilità interna, l'assetto rappresentato è destinato, conseguentemente, a mutare.

Il **costo del personale**, sia a tempo indeterminato e che a tempo determinato, è totalmente **coperto dalle risorse destinate dal Ministero** competente al funzionamento del mercato del Lavoro, a decorrere dal 2018 (vedi articolo 1, comma 794 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 Legge finanziaria dello stato per l'anno 2018).

Le **risorse finanziarie** di ARTI si compongono, inoltre, di entrate **derivanti dal contributo ordinario assegnato dalla Regione** finalizzato alle spese di funzionamento

dell'Agenzia in senso stretto, così come indicato all'art. 21 terdecies della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32.

3. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA

3.1 Il ciclo e l'albero della performance

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance dell'Agenzia risultano individuati nella **Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV)** approvate, in ultimo, dalla **Giunta Regionale** con propria **deliberazione n. 229/2018** ed alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance. La Giunta Regionale, infatti e giusto il disposto del terzo comma dell'articolo 21 novies 1 della L.R. 32/2002 (come introdotto dall'articolo 11 della L.R. n. 28/2018), nell'ambito di apposite linee guida e in coerenza con quanto previsto dalla L.R. n. 1/2009, definisce la cadenza periodica e le procedure per l'effettuazione dei monitoraggi circa lo stato di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Le **fasi del ciclo di PMV**, come dettagliate nelle linee guida sopra menzionate sono le seguenti:

- I. **Programmazione, definizione obiettivi, condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed approvazione** (da svolgersi nel periodo novembre/gennaio dell'anno di approvazione del PQPO);
- II. **Monitoraggi trimestrali** (da svolgersi nel periodo maggio/gennaio dell'anno successivo a quello di approvazione del PQPO);
- III. **Valutazione e rendicontazione dei risultati del PQPO, dei Direttori e dei vertici degli enti dipendenti** (da svolgersi nel periodo gennaio/ottobre successivo a quello di approvazione del PQPO).

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Agenzia e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione.

Gli **strumenti previsti a supporto del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione** sono i seguenti:

- 1) **scheda-obiettivi** (si vedano le pagine successive): tale scheda nella sezione programmazione contiene il dettaglio analitico degli obiettivi con individuazione puntuale degli indicatori e dei relativi valori, mentre nella sezione monitoraggio contiene il valore conseguito dagli indicatori collegati agli obiettivi;
- 2) **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa** (il presente documento);
- 3) **Relazione sulla Qualità della Prestazione (RQP)**: evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente ed il contesto nel quale sono maturati.

Relativamente, poi, agli **attori coinvolti nel ciclo di PMV** gli stessi sono:

- la **Giunta Regionale** che approva il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, il suo monitoraggio intermedio (dopo il primo semestre), le eventuali rimodulazioni del PQPO e la Relazione sulla Qualità della Prestazione e che, inoltre, valuta il Direttore dell'Agenzia su proposta dell'OIV;
- **l'Organismo Indipendente di Valutazione** che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi (nonché all'eventuale revisione in corso d'anno) fornendo osservazione e/o suggerimenti, che propone annualmente alla Giunta Regionale la valutazione del Direttore dell'Agenzia promuovendo, a tale fine, momenti di confronto e che valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione esprimendo,

- altresi, un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi come risultante dal monitoraggio finale;
- il **Direttore Generale della Giunta Regionale** che coordina, promuovendo momenti di confronto sia con le singole Direzioni regionali sia collegiali all'interno del Comitato di Direzione della Giunta, il processo di PMV;
 - il **Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (SOSRU)** della Giunta Regionale che predispose le bozze di delibera per l'approvazione del PQPO e dei monitoraggi intermedi e finali dell'Agenzia e che svolge il supporto tecnico alle funzioni dell'OIV;
 - la **Direzione Lavoro** che partecipa (con il coordinamento della Direzione Generale) alla definizione della proposta di obiettivi dell'Agenzia e ne propone eventuali rivisitazioni e che valida quanto rendicontato da ARTI mediante l'espressione di un giudizio qualitativo sull'adeguatezza della documentazione prodotta;
 - il **Direttore dell'Agenzia** che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi e ne propone eventuali rivisitazioni e che predispose i monitoraggi periodici inerenti il grado di raggiungimento degli obiettivi sottoponendoli alla Direzione Lavoro ed alle strutture della Direzione Generale della Giunta Regionale (SOSRU);
 - il **Comitato di Direzione (CD)** della Giunta Regionale in cui viene attuato un momento di confronto complessivo sul quadro degli obiettivi.

La **Mission dell'Agenzia**, in attuazione delle linee di indirizzo e degli obiettivi stabiliti dalla Regione Toscana, è quella di **garantire l'esercizio della funzione regionale in materia di mercato del lavoro tramite la gestione dei Centri per l'impiego ed il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro** in termini di progettazione, organizzazione ed erogazione degli interventi (servizi o misure), secondo quanto previsto dalle disposizioni nazionali in materia di Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e dagli standard individuati nella carta regionale dei servizi

Il **sistema di governo della performance "a cascata" sviluppato dalla Regione Toscana**, volto a monitorare le variabili chiave e le informazioni strategicamente rilevanti secondo un processo progressivo e che consente, la definizione, assegnazione e riconduzione di ciascun atto/attività svolta a livello regionale ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale, ben si attaglia anche a gestire la strategia dell'Agenzia. Ecco, quindi, che **in stretta coerenza con gli obiettivi strategici** (mutuati dal Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR - per il 2019) **si definiscono gli obiettivi di ciascuna struttura dirigenziale** con i relativi indicatori di risultato e valori attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo (Programmi di Direzione e Piani dei Settori) ed **in forte correlazione sono poi definiti gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.**

Gli obiettivi stabiliti per ARTI dal presente Piano sono coerenti con il DEFR 2019 secondo cui l'Agenzia è chiamata a garantire il proseguimento dell'attività svolta in questi due anni di gestione transitoria da parte della Regione, volta al perseguimento degli obiettivi di maggiore efficacia e qualificazione del sistema, nonché di omogeneità nell'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva alla luce dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) definiti a livello nazionale e degli standard individuati nella Carta dei servizi. Inoltre continuerà l'impegno volto al potenziamento dei servizi erogati dai CPI alle imprese, con la consapevolezza che un maggior collegamento con il sistema produttivo è condizione imprescindibile per favorire la connessione tra i servizi di orientamento e quelli di intermediazione, nell'ottica di far acquisire ai centri per l'impiego un ruolo operativo più incisivo, soprattutto con riferimento agli utenti disoccupati, con maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro.

A seguire, si rappresenta una **scheda-obiettivi** nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa dei gli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2018 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2019 e relativa tendenza per gli anni 2020/2021, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2019, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Agenzia. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. **La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati** (per gli indicatori di tipo procedurale).

Per ciò che riguarda gli **indicatori procedurali** è stato definito un **cronoprogramma** dettagliato (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consenta di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO (ARTI) – OBIETTIVI 2019

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2019	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2019				Valore target 2020 – 2021
1	Politiche per il diritto e la dignità del lavoro	1.1	Messa a regime del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro	15,00%	Realizzazione degli interventi previsti secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con le Direzioni Regionali Lavoro e Organizzazione e Sistemi Informativi (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 1	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		1.2	Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego	8,00%	Organizzazione dell'evento regionale Fiera del Mercato del Lavoro secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con la Direzione Regionale Lavoro (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 2	Direzione	Progetto DEFR n. 11
2	Progetti rivolti a determinate categorie di utenti	2.1	Gestione dell'avviso a favore di donne vittime delle tratta	5,00%	Numero di istruttorie effettuate/numero di domande pervenute	-	100,00%	100,00%	-	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		2.2	Gestione degli avvisi a favore dei soggetti con disabilità (fondo regionale L. 68/99)	5,00%	Numero di istruttorie effettuate/numero di domande pervenute	-	100,00%	100,00%	-	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		2.3	Promozione delle opportunità per i migranti	5,00%	Gestione operativa del progetto COMpetenze Migranti in Toscana secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Il progetto COMMIT è stato presentato a valere sull'avviso FAMI II 2018 del Ministero del Lavoro. Si veda il cronoprogramma ARTI 3	Direzione	Programma annuale delle attività 2019 approvato con DGR n. 81 del 28/01/2019
3	Progetto Med Interreg Italia Francia Marittima	3.1	Scambio di buone prassi con le regioni partner	8,00%	Sperimentazione di nuovi modelli di incrocio domanda/offerta di lavoro secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Le regioni partner sono la Sardegna, la Liguria, la Corsica e Paca (Provenza-Alpi-Costa Azzurra). Si veda il cronoprogramma ARTI 4	Direzione	Progetto DEFR n. 11
4	Servizi alle imprese	4.1	Incremento del numero delle imprese che si rivolgono ai centri per l'impiego	10,00%	Numero di imprese che si sono rivolte ai servizi/numero di imprese che si sono rivolte ai servizi nell'anno precedente	-	105,00%	105,00%	Il valore target è calcolato sulla base delle prese in carico di aziende che richiedono servizi specialistici ai Centri per l'Impiego (CPI). Nel 2018 si sono rivolte ai CPI 15.187 imprese	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		4.2	Migliorare l'efficienza dei servizi di incrocio domanda - offerta di lavoro	8,00%	Numero candidati presentati alle aziende da preselezione/numero candidati collocati dopo preselezione	-	18,00%	18,00%	Il valore target è calcolato sulla base dell'indicatore denominato "placement diretto" nell'analisi dei dati del sistema informativo lavoro	Direzione	Programma annuale delle attività 2019 approvato con DGR n. 81 del 28/01/2019
5	Gestione efficiente ed efficace delle risorse	5.1	Rilevazione della soddisfazione dell'utenza	8,00%	Numero utenti soddisfatti/numero utenti su cui è stata effettuata la rilevazione	50,00%	>=60%	mantenimento dato anno precedente	Il valore target è calcolato tenuto conto della media indicata a livello nazionale nella quale la verifica della qualità dei Centri per l'Impiego è risultata pari al 40-60%	Direzione	Obiettivo trasversale
		5.2	Aggiornamento e potenziamento delle competenze dei dipendenti	8,00%	Personale formato/personale totale	-	60,00%	100,00%	Gli interventi formativi sono finalizzati ad accompagnare il cambiamento organizzativo e agevolare il benessere organizzativo	Direzione	Programma annuale delle attività 2019 approvato con DGR n. 81 del 28/01/2019
		5.3	Potenziare e sviluppare l'immagine dei Centri per l'Impiego	11,00%	Implementazione del sito Internet e miglioramento della comunicazione sui social secondo il cronoprogramma	-	-	-	Si veda cronoprogramma ARTI 5	Direzione	Programma annuale delle attività 2019 approvato con DGR n. 81 del 28/01/2019
		5.4	Rilevazione del Giudizio qualitativo del personale coordinato (mediante apposito questionario) circa la capacità di indirizzo e coordinamento del Direttore	4,00%	Percentuale corrispondente all'Indice Medio di Soddisfazione	-	100,00%	100,00%	Indicatore valutato esclusivamente ai fini della prestazione individuale del Direttore (non verrà valutato, quindi, ai fini della prestazione organizzativa). La percentuale di conseguimento si ottiene convertendo l'indice medio di soddisfazione (punteggi medi totali/numero di valutazioni effettuate) per mezzo di un'apposita scala parametrica e tenendo conto del raggiungimento o meno del quorum di affluenza	Direzione	Obiettivo trasversale
		5.5	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2019	-	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTCT 2019/2021 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza	Obiettivo trasversale
			Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2019	-	100,00%	100,00%					
				100,00%							

(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile ragguaglierà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento

Cronoprogramma ARTI 1

OBIETTIVO - Messa a regime del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro <i>Valore target – entro il 31/12/2019</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Messa a regime degli indicatori Irpet relativi al riordino dei Centri per l'impiego, tenuto conto del piano di rafforzamento previsto dal governo e delle novità normative (ad es. reddito di cittadinanza)	Report di analisi fornito dall'Istituto	01/01/2019	31/07/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro	15,00%
2	Analisi dell'indagine qualitativa Irpet su competenze e fabbisogni professionali dei Centri per l'impiego	Documento che mappa il fabbisogno di competenze professionali sui vari territori	01/01/2019	31/07/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	15,00%
3	Definizione dei nuovi profili professionali del personale del mercato del lavoro	Bozza nuovi profili professionali da sottoporre al confronto con le organizzazioni sindacali	31/07/2019	30/09/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	20,00%
4	Programmazione fabbisogno del personale di ARTI 2019 - 2021. Nella programmazione dei fabbisogni sarà necessario tenere conto del rafforzamento dei centri per l'impiego come disposto dal comma 257 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2019, nella quantificazione che sarà determinata con riguardo ai rapporti tra lo Stato e le Regioni	Bozza piano dei fabbisogni e proposta delibera in Comitato di Direzione	01/01/2019	non oltre 30 giorni dalla quantificazione e descritta nella fase	Direzione - Direzione regionale Lavoro - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	25,00%
5	Stato dell'arte delle procedure concorsuali avviate nel 2018 ed effettuazione di quelle previste per il 2019 nel rispetto delle tempistiche definite	Monitoraggio da sottoporre al Comitato di Direzione	01/01/2019	31/12/2019	Direzione - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	10,00%
6	Adeguamento disposizioni regionali sui nuovi strumenti quale il reddito di cittadinanza	Delibere Giunta Regionale e/o disposizioni aggiornate	01/01/2019	31/12/2019	Direzione regionale Lavoro	15,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 2

OBIETTIVO - Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego <i>Valore target – entro il 30/11/2019</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Acquisizione spazio fiera e programmazione evento	Affidamento	01/01/2019	30/06/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro	35,00%
2	Predisposizione materiali promozionali e campagna pubblicitaria	Incarico società comunicazione	01/05/2019	30/11/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro	20,00%
3	Realizzazione evento a Firenze e a livello diffuso sul territorio	Svolgimento fiera ed eventi collaterali	01/09/2019	30/11/2019	Direzione - Direzione regionale Lavoro	45,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 3

OBIETTIVO - Promozione delle opportunità per i migranti <i>Valore target – entro il 31/12/2019</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Attività finanziarie ed amministrative per la rendicontazione delle attività svolte	Inserimento documenti secondo le regole ministeriali	01/01/2019	31/12/2019	Direzione	20,00%
2	Monitoraggio e gestione del progetto tramite il comitato di pilotaggio	Report di tutte le riunioni	01/03/2019	31/12/2019	Direzione	30,00%
3	Accoglienza e primi colloqui dei destinatari del progetto nei centri per l'impiego	Schede di profilazione secondo le regole ministeriali	01/05/2019	31/12/2019	Direzione	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 4

OBIETTIVO - Scambio di buone prassi con le regioni partner <i>Valore target – entro il 31/12/2019</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Preparazione e coordinamento incontro transfrontaliero di ambito tematico per la partecipazione di ARTI	Linee guida	01/04/2019	30/06/2019	Direzione	50,00%
2	Partecipazione a incontro transfrontaliero di ambito tematico da parte di rappresentanti territoriali di ARTI	Report e raccomandazioni a livello tematico	01/07/2019	31/12/2019	Direzione	20,00%
3	Prima mappatura fabbisogni nei territori per gli ambiti tematici del progetto	Report	01/09/2019	31/12/2019	Direzione	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 5

OBIETTIVO - Potenziare e sviluppare l'immagine dei Centri per l'Impiego <i>Valore target – entro il 31/12/2019</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Creazione di un ufficio interno alla Direzione dedicato alla comunicazione	Ordine di servizio al personale	01/02/2019	28/02/2019	Direzione	40,00%
2	Alimentazione del sito web di ARTI	Inserimento documenti e informazioni sui servizi	01/03/2019	31/12/2019	Direzione	30,00%
3	Ricognizione, coordinamento e sviluppo della comunicazione su social network	Canale di social network ARTI	01/07/2019	31/12/2019	Direzione	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

3.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura

Gli **obiettivi**, in armonia con quanto previsto nel Regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009, devono presentare alcuni **elementi qualificanti**:

- essere **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla mission ed alle strategie dell'Agenzia;
- essere **specifici e misurabili**, consentendo la verifica dell'avvenuta realizzazione mediante uno o più indicatori sintetici di risultato;
- essere tali da **determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- essere **riferibili ad un arco temporale determinato** (di norma pari ad un anno);
- essere **commisurati a eventuali valori di riferimento** derivanti da standard definiti e da comparazioni con agenzie omologhe;
- essere **confrontabili nel tempo**;
- essere **correlati alla quantità e qualità delle risorse** a disposizione;
- essere **articolati in fasi di avanzamento** con una loro tempistica;
- prevedere un **responsabile di obiettivo**.

Inoltre, gli stessi **obiettivi** devono essere **definiti secondo una logica "a cascata" o di "padre e figlio"** secondo la quale ogni unità organizzativa dell'Ente associa i propri obiettivi a quelli dell'unità di livello organizzativo superiore (gli **obiettivi delle strutture organizzative non di massima dimensione** dovranno, quindi, necessariamente **discendere da obiettivi di strutture organizzative di livello superiore**). Quanto precede consente, evidentemente, di mappare completamente le attività che vengono effettuate dalle varie strutture utilizzando, altresì, la possibilità di raggrupparle e sintetizzarle per livello gerarchico (in cui l'unità di secondo livello declina gli obiettivi dell'unità di primo livello) e strategico (in cui l'unità di secondo livello sviluppa e specifica gli obiettivi dell'unità di primo livello). Con la conseguente possibilità di, **riconduurre tutta l'azione amministrativa** (anche quella "routinaria") **al conseguimento degli obiettivi**.

Si evidenzia, infine, la necessità che gli **indicatori** (elaborati al fine di rappresentare sinteticamente lo stato di avanzamento relativo alla realizzazione degli obiettivi) debbano essere **espressi in termini di numero/numero** (per garantire la confrontabilità spaziale e temporale), **almeno per una percentuale pari al 50%** della "batteria" complessiva degli indicatori utilizzati, e che gli stessi siano **utili a rappresentare i miglioramenti e i risultati ottenuti** evitando il proliferare di indicatori non rappresentativi del valore aggiunto creato.

3.3 La valutazione del Direttore

La **valutazione del Direttore dell'Agenzia**, come previsto dall'articolo 21 septies della L.R. n. 32/2002 (come sostituito dall'articolo 8 della già citata L.R. n. 28/2018), **è effettuata** (annualmente) **dalla Giunta Regionale su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione** (unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli enti dipendenti). La valutazione verrà assunta sulla base degli esiti della Relazione sulla Qualità della Prestazione che, come disciplinato nel quarto comma dell'articolo 21 novies 1 della L.R. n. 32/2002 (introdotto dall'articolo 11 della più volte menzionata L.R. n. 28/2018), evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno precedente e che il Direttore dell'Agenzia predisporrà a conclusione dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione.

In caso di valutazione negativa sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'Agenzia **il contratto del Direttore può essere risolto anticipatamente con Decreto del Presidente della Giunta Regionale.**