



IL PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2018

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

Indice Generale

<i>1. INTRODUZIONE</i>	3
<i>1.1 Motivazioni e significato del Piano</i>	3
<i>2. QUADRO ORGANIZZATIVO</i>	4
<i>2.1 ARTI: la struttura organizzativa</i>	4
<i>2.2 ARTI: personale e risorse finanziarie</i>	5
<i>3. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA</i>	6
<i>3.1 Il ciclo e l'albero della performance</i>	6
<i>3.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura</i>	14
<i>3.3 La valutazione del Direttore</i>	15

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 e, in ogni caso, sino al 31/12/2018, **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.

Per l'annualità 2018, visto che ARTI è stata costituita a fine giugno, la L.R. n. 28/2018 (si veda, in proposito, il terzo comma dell'articolo 32) ha previsto, infine, che il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa venga sottoposto, dal Direttore dell'Agencia, all'approvazione della Giunta Regionale entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge medesima.

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 30 giugno 2018;
- 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.

L'**assetto organizzativo provvisorio dell'Agenzia**, nelle more di una più approfondita analisi delle relative necessità nonché dell'adozione del Piano dei Fabbisogni del personale, è stato quindi definito, ai sensi dell'art. 32 comma 2 L.R. 8 giugno 2018, n. 28 come di seguito specificato:

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, 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 momento del passaggio presso l'Agenzia, avvenuto **in data 28/06/2018, n. 413 dipendenti, compresi i dirigenti e il personale a tempo determinato.**

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 28/06/2018 (ex DGR 605/2018)							
STRUTTURA	2018						
	Territorio	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
Direzione	-	0	0	0	0	0	0
Settore Servizi per l'impiego Arezzo, Firenze e Prato	Arezzo	0	16	15	7	1	39
	Firenze	0	22	90	11	0	123
	Prato	0	0	2	2	0	4
Totale Servizi per l'impiego AR - Fi - PO		0	38	107	20	1	166
Settore Servizi per l'impiego Grosseto e Livorno	Grosseto	1	11	6	10	1	29
	Livorno	0	9	20	12	0	41
Totale Servizi per l'impiego GR - LI		1	20	26	22	1	70
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	23	34	0	61
Totale Servizi per l'impiego LU - MS - PT		0	19	46	48	1	114
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	214	97	4	413

Tale distribuzione è una fotografia al 28/06/2018. A seguito dell'avvio del procedimento per l'adozione del Piano dei fabbisogni di personale, unitamente ad 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'Agazia 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'Agazia 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'Agazia 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'Agazia promuovendo, a tale fine, momenti di confronto e che valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione esprimendo, altresì, 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 predispone 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 predispone 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 sia dal Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR - per il 2018 sia dal PQPO 2018 adottato dalla Giunta Regionale) **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.**

A seguire, si rappresenta una **scheda-obiettivi** nella quale sono individuati gli specifici risultati attesi, indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2017 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2018 e relativa tendenza per gli anni 2019/2020, ove disponibile), peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa dei risultati attesi all'interno della scheda-obiettivi), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con i progetti del DEFR 2018 o con il PQPO della Giunta Regionale, 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 – OBIETTIVI 2018

I	OBIETTIVI STRATEGICI	II	DECLINAZIONE OBIETTIVO	RISULTATI ATTESI E INDICATORI							Collegamento con i progetti del DEFR 2018 o con il PQPO della Giunta Regionale	
				Risultato atteso	Modalità calcolo indicatore (numeratore/denominatore)	Valore iniziale	Valore target 2018	Valore target 2019 - 2020	Peso %	NOTE		Responsabile attuazione
1	Politiche per il diritto e la dignità del lavoro	1.1	Riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro	Messa a regime dell'Agenzia	Realizzazione degli interventi previsti nel cronoprogramma	-	rispetto del cronoprogramma	rispetto del cronoprogramma	20,00%	Obiettivo condiviso con le Direzioni Lavoro, Organizzazione e Sistem Informativi e Programmazione e Bilancio. Si veda il cronoprogramma 1	Direttore	Progetto DEFR n. 11
		1.2	Attuazione del Piano Integrato regionale per l'Occupazione (PIO)	Raccolta adesioni disoccupati e loro istruttorie	Numero istruttorie effettuate/numero di adesioni raccolte	-	100,00%	-	10,00%	Obiettivo condiviso con la Direzione Lavoro	Direttore	Progetto DEFR n. 11
		1.3	Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego	Realizzazione di una campagna di comunicazione riguardante i servizi erogati dai Centri per l'impiego	Realizzazione degli interventi previsti nel cronoprogramma	-	rispetto del cronoprogramma	rispetto del cronoprogramma	10,00%	Obiettivo condiviso con la Direzione Lavoro. Si veda il cronoprogramma 2	Direttore	Progetto DEFR n. 11
2	Progetti rivolti a determinate categorie di utenti	2.1	Gestione di incentivi e misure di politica attiva	Gestione dell'avviso a favore di donne vittime delle tratta	Numero di istruttorie effettuate su numero di domande pervenute	-	100,00%	-	10,00%	-	Direttore	Progetto DEFR n. 11
				Gestione degli avvisi a favore dei soggetti con disabilità (fondo regionale L. 68/99)	Numero di istruttorie effettuate su numero di domande pervenute	-	100,00%	-	10,00%	-	Direttore	Progetto DEFR n. 11
3	Progetto Med Interreg Italia Francia Marittima	3.1	Gestione operativa del progetto Interreg	Scambio di buone prassi con le regioni partner	Sperimentazione di nuovi modelli di incrocio domanda/offerta di lavoro	-	rispetto del cronoprogramma	rispetto del cronoprogramma	10,00%	Le regioni partner sono la Sardegna, la Liguria, la Corsica e Paca (Provenza-Alpi-Costa Azzurra). Si veda il cronoprogramma 3	Direttore	Progetto DEFR n. 11
4	Servizi alle imprese	4.1	Rafforzamento dei servizi erogati dai centri per l'impiego rivolti alle imprese e ai datori di lavoro	Incremento del numero delle imprese che si rivolgono ai centri per l'impiego	Numero di imprese che si sono rivolte ai servizi	12.000	>12.000	-	10,00%	-	Direttore	Progetto DEFR n. 11
5	Gestione efficiente ed efficace delle risorse	5.1	Verifica della qualità del sistema dei centri per l'impiego	Rilevazione della soddisfazione dell'utenza	numero utenti soddisfatti/numero utenti su cui è stata effettuata la rilevazione	-	>=50%	>=60%	10,00%	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%. Obiettivo condiviso con la Direzione Lavoro	Direttore	Scheda obiettivo Direzione Lavoro
		5.2	Gestione delle risorse umane (clima organizzativo)	Assicurare un indirizzo coerente con gli obiettivi strategici e rispetto alla capacità di coordinamento della struttura	Giudizio qualitativo del personale coordinato, rilevato attraverso un apposito questionario, circa la capacità di indirizzo e coordinamento del Direttore	-	100,00%	100,00%	4,00%	Indicatore valutato esclusivamente ai fini della prestazione individuale del Direttore (non verrà valutato, quindi, ai fini della prestazione organizzativa). La percentuale di raggiungimento sarà parametrata al giudizio rilasciato dal personale coordinato	Direttore	Schede obiettivo Direzioni della Giunta Regionale
		5.3	Attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza di ARTI	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione degli interventi previsti nel cronoprogramma	-	rispetto del cronoprogramma	-	6,00%	La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà effettuata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza. Si veda cronoprogramma 4	Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza	obiettivo trasversale
									100,00%			

Cronoprogramma 1

RISULTATO ATTESO: Messa a regime dell'agenzia <i>Valore target - entro il 31/12/2018</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Dirigente Responsabile	Peso %
1	Approvazione del piano dei fabbisogni di personale	Decreto del Direttore	01/09/2018	31/10/2018	Direttore	50,00%
2	Avvio delle procedure di mobilità interna per la creazione dell'ufficio di supporto al direttore	avviso	01/09/2018	31/10/2018	Direttore	20,00%
3	Avvio delle procedure necessarie a coprire il fabbisogno di personale del 2018	Avvio procedure art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, mobilità esterna ex art 30 D.Lgs. 165/2001 , scorrimento graduatorie esistenti	01/10/2018	31/12/2018	Direttore (con il supporto delle strutture di Rt che operano in avvalimento ai sensi della DGR 31/2018)	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 2

RISULTATO ATTESO: Realizzazione di una campagna di comunicazione riguardante i servizi erogati dai centri per l'impiego Valore target – entro il 31/12/2018						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Dirigente Responsabile	Peso %
1	Supporto alla Direzione Lavoro nella definizione del materiale di comunicazione	Realizzazione varie tipologie di materiale	28/06/2018	01/10/2018	Giovani	20,00%
2	Stampa e diffusione del materiale	materiali stampati (depliant, flyers, locandine, pubblicazioni, etc.) e diffusione	01/10/2018	31/12/2018	Giovani	30,00%
3	Realizzazione congiunta con la Direzione Lavoro	Didacta, Jobbando, Employers'day	01/09/2018	31/12/2018	Giovani	50,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 3

RISULTATO ATTESO: Scambio di buone prassi con le regione partner (Sardegna, Liguria, Corsica e Paca) Valore target – entro il 31/12/2018						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Dirigente Responsabile	Peso %
1	Predisposizione e adesione alla Convenzione con la Direzione Lavoro	Firma Convenzione	01/09/2018	30/11/2018	Babboni	70,00%
2	Avvio dello studio sulla sperimentazione di nuovi modelli di incrocio domanda/offerta di lavoro finalizzati al reinserimento lavorativo nelle aree di crisi	Definizione linee guida	01/12/2018	31/12/2018	Babboni	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 4

RISULTATO ATTESO: Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione <i>Valore target – entro il 31/12/2018</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Dirigente Responsabile	Peso %
1	Nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Publicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/09/2018	31/10/2018	Direttore	30,00%
2	Predisposizione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2018/2020	Publicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/11/2018	30/11/2018	Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza	40,00%
3	Definizione e alimentazione della sezione del sito ARTI dedicata all'Amministrazione trasparente	Inserimento documentazione	01/09/2018	31/12/2018	Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza	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.**