



IL PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2022

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

Indice Generale

1. INTRODUZIONE	3
2. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA	4
2.1 Il ciclo e l'albero della performance	4
2.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura	7

1. INTRODUZIONE

L'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (ARTI) è stata **istituita con legge regionale n. 28 del 08/06/2018** (Agenzia regionale toscana per l'impiego (ARTI). Modifiche alla l.r. 32/2002. Disposizioni di riordino del mercato del lavoro). L'Agenzia è un **ente dipendente della Regione Toscana** (ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale) ed è, quindi, ai sensi dell'articolo 45 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)", 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'Agenzia. Il Piano è predisposto dal Direttore dell'Agenzia in coerenza con il programma annuale di attività ed è approvato dalla Giunta Regionale entro il 31 gennaio di riferimento.

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 del personale del comparto:** un sistema logico che consente il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa dell'Agenzia.

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 stato predisposto secondo una modalità semplificata stante le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 09/06/2021, successivamente convertito in legge dalla l. n. 113/2021, che ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31/01 di ogni anno (termine poi spostato, per il 2022, al 30/04 dal decreto legge n. 228/2021) che riassumerà, al proprio interno, numerosi documenti programmatici adottati separatamente dai competenti soggetti, tra i quali anche il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa/piano della performance; ciò nell'attesa dell'emanazione dei necessari decreti attuativi previsti dai commi 5 e 6 della norma richiamata.

2. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA

2.1 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 aprile/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 osservazioni 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, 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 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 Istruzione Formazione Ricerca e 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 Istruzione Formazione Ricerca e 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.

Nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) per l'anno 2022 sono stati **definiti**, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici regionali, **obiettivi di valenza strategica rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Agenzia si prefigge di raggiungere per eseguire con successo gli indirizzi politico programmatici.**

Gli obiettivi strategici sono da intendersi, quindi, quali obiettivi **di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese dei portatori di interesse** e sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente con riferimento alle priorità dell'Agenzia. Nel PQPO per l'anno 2022 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. **politiche per il diritto e la dignità del lavoro;**
2. **progetti rivolti a determinate categorie di utenti;**
3. **servizi alle imprese;**
4. **gestione efficiente ed efficace delle risorse;**
5. **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

Il **conseguimento degli obiettivi strategici coinvolge l'intera struttura** dell'Agenzia in quanto gli stessi si caratterizzano per un impatto fortemente trasversale sulla "macchina burocratica". Ciò non toglie, ovviamente, che certi obiettivi siano da attribuirsi più marcatamente alla competenza di alcune unità organizzative piuttosto che a quella di altre, ma i medesimi, proprio in relazione al loro carattere strategico, sono stati conseguiti con il contributo dell'intera struttura.

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 degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2021 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2022 e relativa tendenza per gli anni 2023/2024, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2022, 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** sono stati definiti alcuni **cronoprogrammi** dettagliati (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consentono di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

2.2 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, **riconurre 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.

AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO (ARTI) – OBIETTIVI 2022

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2022	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2022				Valore target 2023 – 2024
1	Politiche per il diritto e la dignità del lavoro	1.1	Consolidamento del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro	6,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con le Direzioni Regionali Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro e Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 1	Direzione	DEFR - progetto n. 19
		1.2	Intesa per lo Sviluppo della Toscana - Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego	8,00%	Organizzazione della seconda edizione Fiera del Mercato del Lavoro secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con la Direzione Regionale Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 2	Direzione	DEFR - progetto n. 19
		1.3	Migliorare i servizi offerti e fidelizzare le imprese per favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro	7,00%	Organizzazione di fiere/eventi territoriali diffusi/recruitment days secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma ARTI 3	Direzione	DEFR - progetto n. 19
		1.4	Dare piena attuazione alle disposizioni del Decreto Legge 4/2019, convertito in legge n. 26 del 28/03/2019	8,00%	Numero di politiche attive erogate ai beneficiari del reddito di cittadinanza/Numero di politiche attive che si prevede di erogare	-	100,00%	-	Nel 2022 si prevede di erogare n. 85.000 politiche attive	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenda Regionale Toscana per l'Impiego
		1.5	Innovare e digitalizzare i servizi: implementazione degli strumenti tecnologici (Idol) per l'erogazione dei servizi alle persone e alle imprese nell'ambito della rete regionale dei centri per l'impiego	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma ARTI 4, sul quale sarà impegnato anche il Settore regionale Lavoro	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenda Regionale Toscana per l'Impiego
					Numero colloqui erogati attraverso i servizi a distanza/Numero di colloqui che si prevede di erogare	-	100,00%	-	Nel 2022 si prevede di erogare 50.000 colloqui	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenda Regionale Toscana per l'Impiego
1.6	Redazione delle Linee guida per le attività e le misure di politiche attive erogate dai centri per l'impiego a cittadini e a imprese nell'ambito della Legge 68/1999	4,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma ARTI 5, sul quale sarà impegnato anche il Settore regionale Lavoro per le fasi 1 e 2	Direzione	Progetto DEFR n. 11		
2	Progetti rivolti a determinate categorie di utenti	2.1	Gestione dei 4 avvisi a favore di soggetti con disabilità e degli ulteriori 4 avvisi a favore di soggetti con disabilità psichica (L. 68/ 99)	8,00%	Numero di istruttorie effettuate/numero di domande pervenute	95,20% dato finale 2020	100,00%	100,00%	-	Direzione	DEFR - progetto n. 19
		2.2	Gestione dei 2 avvisi rivolti a donne inserite in percorsi di cui alla delibera della Giunta Regionale n. 719/2021	7,00%	Numero di istruttorie effettuate/numero di domande pervenute	-	100,00%	-	-	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenda Regionale Toscana per l'Impiego

AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO (ARTI) – OBIETTIVI 2022											
I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2022	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2022				Valore target 2023 – 2024
3	Servizi alle imprese	3.1	Incremento del numero delle imprese che si rivolgono ai centri per l'impiego	8,00%	Numero di imprese che si sono rivolte ai servizi/numero di imprese che si sono rivolte ai servizi nell'anno precedente	91,33% dato finale 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	Il valore target è calcolato sulla base delle prese in carico di aziende che richiedono servizi specialistici ai Centri per l'Impiego (CPI). Nel 2021 si sono rivolte ai CPI 17.842 imprese	Direzione	DEFR - progetto n. 19
		3.2	Migliorare l'efficienza dei servizi di incrocio domanda - offerta di lavoro	8,00%	Numero offerte lavoro pubblicate in preselezione/totale offerte pubblicate	66,63% dato finale 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	Il valore target è calcolato sulla base dell'indicatore offerte preselezione/offerte pubblicate, l'offerta è da intendersi in termini di candidatura	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego
4	Gestione efficiente ed efficace delle risorse	4.1	Rilevazione della soddisfazione dell'utenza	7,00%	Numero utenti soddisfatti/numero utenti su cui è stata effettuata la rilevazione	79,69% dato finale 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	Nella media indicata a livello nazionale la verifica della qualità dei Centri per l'Impiego è risultata pari al 40-60%	Direzione	Obiettivo trasversale
		4.2	Aggiornamento e potenziamento delle competenze dei dipendenti	7,00%	Personale formato/personale totale	65,94% dato finale 2020	67,00%	85,00%	Gli interventi formativi sono finalizzati ad accompagnare il cambiamento organizzativo e agevolare il benessere organizzativo. Il valore target 2022 tiene in considerazione le assunzioni effettuate nel corso del 2021 e la programmazione delle assunzioni previste per l'anno corrente. Ai fini del calcolo del valore dell'indicatore vengono conteggiati i soli corsi di formazione non obbligatoria, la cui fruizione è stata significativamente promossa nel periodo di smart-working	Direzione	DGR n. 1164/2021 - Documento di indirizzo 2022 all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego
		4.3	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	4,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PIAO 2022/2024 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 (RPCT)	Obiettivo trasversale
Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020				100,00%	100,00%					
5	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	5.1	Programmazione e coordinamento dei progetti nazionali e regionali di politiche attive	8,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con la Direzione Regionale Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 6	Direzione	DEFR - progetto n. 19
				100,00%							

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

Cronoprogramma ARTI 1

RISULTATO ATTESO Consolidamento del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro <i>Valore target - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale di ARTI 2022-2024	Bozza piano dei fabbisogni e proposta delibera in Comitato di Direzione (CD)	01/01/2022	01/10/2022	Direzione - Direzione regionale Istruzione, Formazione, Ricerca e Lavoro - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (OSRU)	40,00%
2	Attuazione delle procedure di reclutamento in coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022	Decreti Arti e contratti di lavoro sottoscritti	01/01/2022	31/12/2022	Direzione - OSRU	60,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 2

RISULTATO ATTESO Intesa per lo Sviluppo della Toscana - Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego. Organizzazione della seconda edizione Fiera del Mercato del Lavoro Valore target - entro il 31/12/2022						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Programmazione contenuti Fiera	Programma della Fiera, Clime	01/02/2022	31/12/2022	Direzione regionale Istruzione Formazione Ricerca e Lavoro (IFRL)	15,00%
2	Predisposizione materiali promozionali e campagna pubblicitaria	Realizzazione materiali e campagna	01/02/2022	31/12/2022	Direzione - Settore regionale Lavoro	10,00%
3	Promozione vacancies e preselezione dei candidati per la partecipazione alla Fiera	Offerte di lavoro pubblicate e curriculum selezionati	01/05/2022	31/12/2022	Direzione - Settore regionale Lavoro	20,00%
4	Realizzazione Fiera	Evento in presenza e on line	28/06/2022	31/12/2022	Direzione - IFRL - Settore regionale Lavoro	50,00%
5	Follow up post Fiera	Report di sintesi su esiti evento	28/06/2022	31/12/2022	Direzione - Settore regionale Lavoro	5,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 3

RISULTATO ATTESO Migliorare i servizi offerti e fidelizzare le imprese per favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro. Organizzazione di fiere/eventi territoriali diffusi/recruitment days <i>Valore target - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Programmazione eventi (fiere, seminari, job, days, recruitment) sui territori anche attraverso nuove modalità, sostituendo alla fase di colloquio in presenza tra azienda e candidati modalità on line e/o soluzioni miste	Programmi eventi	20/01/2022	31/12/2022	Direzione	25,00%
2	Promozione eventi programmati	Piani di comunicazione	01/02/2022	30/11/2022	Direzione	35,00%
3	Realizzazione eventi sui territori anche attraverso nuove modalità, sostituendo alla fase di colloquio in presenza tra azienda e candidati modalità on line e/o soluzioni miste	Svolgimento eventi	01/02/2022	31/12/2022	Direzione	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 4

RISULTATO ATTESO Innovare e digitalizzare i servizi: implementazione degli strumenti tecnologici (Idol) per l'erogazione dei servizi alle persone e alle imprese nell'ambito della rete regionale dei centri per l'impiego <i>Valore target - entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Adesione alla gara di Regione Toscana per implementare Idol	Invio ordinativo alla ditta per l'avvio della prestazione	01/01/2022	30/06/2022	Direzione	40,00%
2	Conduzione dei gruppi di lavoro (operatori ARTI e Regione Toscana) che compongono il tavolo tecnico per implementare le procedure	Verbali gruppi di lavoro	01/07/2022	31/12/2022	Direzione	20,00%
3	Messa in esercizio delle varie funzionalità di Idol	Codice sorgente	30/09/2022	31/12/2022	Direzione	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 5

RISULTATO ATTESO Redazione delle Linee guida per le attività e le misure di politiche attive erogate dai centri per l'impiego a cittadini e a imprese nell'ambito della Legge 68/1999 <i>Valore target - entro il 30/11/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Incontri del gruppo intersettoriale Legge 68	Verbali delle riunioni	01/04/2022	30/11/2022	Direzione	40,00%
2	Proposta linee guida di ARTI a Regione Toscana - Settore Lavoro	Bozza del documento di linee guida	01/05/2022	30/09/2022	Direzione	30,00%
3	Adozione del decreto ARTI che approva le linee guida	Decreto ARTI	01/11/2022	30/11/2022	Direzione	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 6

RISULTATO ATTESO Programmazione e coordinamento dei progetti nazionali e regionali di politiche attive Valore target - entro il 31/12/2022						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Approvazione del Piano Attuativo Regionale (PAR)	Definizione e approvazione delibera di Giunta Regionale (DGR)	01/02/2022	30/04/2022	Settore regionale Lavoro- Settore regionale Formazione Continua e Professioni (FCP) - Settore regionale Formazione per l'Inserimento Lavorativo (FIL)	20,00%
2	Adeguamento Sistema Informativo Lavoro	Realizzazione interventi di adeguamento	15/03/2022	31/12/2022	Settore regionale Lavoro	20,00%
3	Avvio delle attività previste dal PAR	Approvazione DGR di indirizzo per avvisi e procedure di gestione	01/05/2022	30/06/2022	Direzione - Settore regionale Lavoro	40,00%
4	Avvio delle attività formative previste dal PAR	Approvazione DGR di indirizzo	01/05/2022	30/09/2022	Direzione - FCP - FIL	10,00%
5	Follow up adesioni PAR	Report su adesioni utenti e attività di politiche attive svolte	01/07/2022	31/12/2022	Direzione - Settore regionale Lavoro	10,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%