



Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance 2018-2020

ALLEGATO 1 – OBIETTIVI STRATEGICI

Sommario

1. Obiettivi strategici e obiettivi operativi	3
2. Aree strategiche e obiettivi strategici	3
3. Obiettivi individuali del Dirigente apicale di ACL	4

1. Obiettivi strategici e obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici costituiscono la traduzione del disegno progettuale complessivo dell'Ente così come è stato definito nel mandato istituzionale, nella *mission* e nella individuazione dell'area strategica di intervento.

Gli obiettivi sono il frutto di un'approfondita valutazione sia delle caratteristiche ed esigenze del contesto esterno in cui opera l'Ente sia delle volontà e capacità reali della struttura di svolgere un ruolo da protagonista attivo con gli stakeholders che operano nel mondo delle politiche per il lavoro.

In altri termini, gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che l'Ente, a medio e lungo termine, si propone di produrre in termini di impatto delle politiche.

Così come dettagliatamente descritto all'art. 5 del Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance e del sistema premiale di Azienda Calabria Lavoro, approvato con Decreto del Commissario n. 14 del 15 Aprile 2016, gli obiettivi strategici rilevanti ai fini della performance generale di ente, sono individuati, in coerenza con quanto indicato nell'art. 10 del Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance della Regione Calabria n.1/2014, dal dipartimento vigilante su Azienda Calabria Lavoro (Dipartimento n. 7 Lavoro, Formazione e Politiche Sociali).

Gli obiettivi strategici di Azienda Calabria Lavoro sono parte integrante del Piano della Performance della Giunta Regionale 2018-2020 approvato con Deliberazione n. 27 della seduta del 31 - 01 - 2018, essendo l'attività dell'Azienda parte integrante della Performance generale della Regione.

Ai fini del presente Piano ACL intende definire gli obiettivi strategici e operativi a partire dalle attività prioritarie individuate nelle schede di impostazione riferite al parametro A rispettivamente del Direttore Generale e dei singoli responsabili di area. Infatti partendo dagli obiettivi più generali strettamente riferiti alla *mission* strategica dell'ente, ACL definisce gli obiettivi di tutto il personale del comparto, a partire dal Piano triennale di Attività e dai documenti programmatici della Giunta, attraverso un percorso di condivisione interna.

2. Aree strategiche e obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici costituiscono la traduzione del disegno progettuale complessivo dell'Ente Regione, approvato con la delibera di Giunta Regionale n. 496 del 31 ottobre 2017 "Piano della Performance 2018-2020 che ne definisce indicazioni specifiche.

Con il suddetto provvedimento la Giunta regionale ha dato avvio al ciclo della performance individuando:

- le aree strategiche, che rappresentano la cornice del presente Piano;
- gli obiettivi strategici, di valenza pluriennale, che definiscono le politiche attive dell'Ente in ciascuna area;
- i possibili indicatori d'impatto idonei a verificare gli effetti delle politiche pubbliche, anche in termini di soddisfacimento dei bisogni;
- i Dipartimenti regionali e gli Enti Strumentali che, attraverso l'azione gestionale (il cui dettaglio è espresso nell'Allegato 2 del Piano), concorrono all'attuazione di ciascun obiettivo strategico.

Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatori d'impatto
Area 1 - Verso una regione "normale": efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini	1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna	Tempestività dei pagamenti Miglioramento dell'indice sulla Qualità della Vita Misure di <i>accountability</i>
	1.2 - Migliorare l'efficienza amministrativa	Miglioramento del grado di benessere organizzativo Riduzione del tasso di esternalizzazione dei servizi
	1.3 - Salvaguardare gli equilibri di bilancio	Riduzione dell'entità dei debiti fuori bilancio

Area 2 - Il benessere dei cittadini: i diritti fondamentali della persona	2.3 – Favorire l'occupazione	Riduzione del tasso NEET (<i>individui che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno un impiego, né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività assimilabili</i>) Aumento del tasso di occupazione over 54
	2.4 – Utilizzare le Aree Interne come motore dello sviluppo locale per costruire territori resilienti	Aumento del tasso di turisticità nelle aree interne Crescita delle superfici agricole utilizzate

3. Obiettivi individuali del Dirigente apicale di ACL

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
DIRIGENTE APICALE				
Anno 2018				
Fattore valutativo: 1a - Performance organizzativa - Peso 35%				
Obiettivi operativi	Indicatore	Peso	Valore Iniziale	Target
Obiettivi operativi	Rif. Piano della Performance 2018/2020 dell'Ente Strumentale	25	Rif. Piano della Performance 2018/2020 dell'Ente Strumentale	
Misure di Anticorruzione e Trasparenza ed Integrità	Rif. Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e Programma triennale della trasparenza e dell'Integrità 2018/2020	10	Rif. Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e Programma triennale della trasparenza e dell'Integrità 2018/2020	
Fattore valutativo: 1b - Obiettivi individuali - Peso 30%				
Titolo obiettivo	Adozione di azioni per il corretto e tempestivo espletamento degli adempimenti in materia di elaborazione del conto consolidato dell'ente regione - Peso 10%			
Descrizione dettagliata dell'obiettivo (con una sintetica motivazione delle ragioni della scelta degli indicatori e del rispetto dei requisiti previsti dall'art. 7 del R.R. 1/2014	<p>Il d.lgs. 118/2011 prevede che si pervenga all'approvazione del conto consolidato dell'Ente regione entro il 30/9 di ciascun esercizio finanziario; per pervenire a questo risultato è necessaria la piena collaborazione degli enti strumentali sui quali devono opportunamente vigilare i dipartimenti vigilanti.</p> <p>Gli enti, le Aziende e le Agenzie regionali dovranno presentare entro il 1 marzo dell'anno successivo a quello da rendicontare, ai rispettivi Dipartimenti della Giunta regionale competenti per materia, i rendiconti relativi all'annualità precedente.</p> <p>Gli enti strumentali dovranno trasmettere entro il 1 marzo ai rispettivi dipartimenti vigilanti il rendiconto relativo all'anno precedente; i dipartimenti vigilanti a loro volta dovranno trasmetterlo entro il 15 marzo al Dipartimento Bilancio della Regione, previa istruttoria conclusa con parere favorevole, per la definitiva istruttoria di propria competenza, al fine di consentire l'approvazione dei documenti contabili da parte della Giunta regionale e successivamente da parte del Consiglio regionale entro il 30 aprile di ciascun esercizio finanziario, per come stabilito dall'articolo 18 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.</p> <p>La novità del conto consolidato richiede particolare attenzione e impegno organizzativo da parte di tutti soggetti coinvolti rispetto agli atti prodromici e rappresenta un elemento qualificante della loro performance.</p> <p>La misurazione avviene attraverso due indicatori ON/OFF con peso paritario: il primo indicatore misura l'effettiva trasmissione entro l'1/3 del rendiconto al dipartimento vigilante, mentre il secondo indicatore sarà positivo solo se il parere del dipartimento vigilante sarà positivo e sarà emesso entro il 15/3.</p> <p>Il secondo indicatore spinge l'ente strumentale ad operare attivamente affinché il parere possa essere positivo. L'eventuale parere negativo in termini di misurazione incide negativamente sul raggiungimento dell'obiettivo e sarà compito del valutatore in sede di</p>			

valutazione individuale considerare eventuali situazioni oggettive, non controllabili e imprevedibili che possono incidere sul parere non positivo, incluso l'eventuale difetto di vigilanza del dipartimento regionale competente che non ha consentito di intervenire tempestivamente sulle anomalie. Scopo complessivo dell'obiettivo è quello di responsabilizzare l'ente strumentale sull'effetto finale (parere positivo) e non tanto e non solo sull'aspetto adempimentale (aver trasmesso tempestivamente il rendiconto).

Indicatori						
Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Tempestiva presentazione del rendiconto	Trasmissione entro l'1 marzo al dipartimento vigilante del rendiconto relativo all'anno precedente per il parere favorevole	Dipartimento Vigilante Protocollo informatico	On/Off	30	n.d.	100
Parere positivo	Il rendiconto deve ottenere il parere positivo da parte del dipartimento vigilante entro il 15 marzo	Dipartimento Vigilante Protocollo informatico	On/Off	70	n.d.	100

Titolo obiettivo	Implementazione dei servizi relativi al mercato del lavoro tramite il portale "Lavoro per te" ed il Sistema Informativo Lavoro – Peso 20%
<p>Descrizione dettagliata dell'obiettivo (con una sintetica motivazione delle ragioni della scelta degli indicatori e del rispetto dei requisiti previsti dall'art. 7 del R.R. 1/2014</p>	<p>In coerenza con le azioni di trasparenza intraprese dalla Regione Calabria, il presente obiettivo si prefigge di assicurare la trasparenza dei meccanismi che presidono alla gestione delle politiche del lavoro per superare la logica del mero adempimento e porsi sempre più in una logica di servizio nei confronti del cittadino utente.</p> <p>Concretamente, si tratta di implementare la gestione dei flussi informativi relativi a Garanzia Giovani, all'incrocio domanda/offerta di lavoro e alla gestione del bando dote, mediante il potenziamento della piattaforma "Lavoro per Te" e del Sistema Informativo Lavoro (SIL).</p> <p>Per quanto riguarda Garanzia Giovani, attraverso la piattaforma "Lavoro per Te" il giovane in condizione di NEET (<i>not (engaged) in education, employment or training</i>) potrà procedere all'adesione al programma. Tale adesione sarà poi gestita attraverso il SIL nelle parti relative alla profilazione e stipula del patto di servizio con relativa scelta delle politiche da assegnare, nonché nella scelta dell'ente che erogherà tali politiche.</p> <p>Relativamente all'incrocio domanda/offerta il portale "Lavoro per Te" ed il SIL renderanno possibile la gestione dei flussi relativi all'inserimento delle offerte di lavoro da parte di aziende e Centri per l'Impiego, dei curricula da parte dei cittadini, nonché la gestione dei processi di elaborazione delle vacancy e di matching tra profili professionali ricercati e disponibilità dei lavoratori. Nello specifico, i datori di lavoro in possesso delle credenziali di accesso, potranno inserire in autonomia le proprie offerte di lavoro, gestendone le caratteristiche e le scadenze e successivamente pubblicare l'offerta rendendola visibile a tutti i lavoratori che si collegheranno al Portale.</p> <p>Per quanto riguarda i curricula dei lavoratori, ciascun lavoratore avrà a disposizione nella propria homepage di "Lavoro per Te" le funzionalità relative alla gestione dei propri curricula e delle proprie lettere di presentazione, con le quali potrà con un semplice clic candidarsi in automatico alle offerte di lavoro che saranno presenti sul "Lavoro per Te".</p> <p>Infine, la fase di valutazione delle candidature, avviata una volta superata la scadenza di ciascuna offerta di lavoro, consentirà alle aziende (o ai CPI intermediari) di valutare ed assegnare un punteggio a ciascuna candidatura, definendo quindi la rosa dei candidati da richiamare per il proseguo del percorso.</p>

Per quanto attiene al Bando dove l'uso del SIL consentirà di gestire l'assegnazione a ciascun idoneo beneficiario di un budget da utilizzare per fruire di politiche attive del lavoro erogate dai soggetti accreditati presso i quali esso avrà fatto specifica richiesta. Si ritiene che il portale, raccogliendo le informazioni e i servizi offerti dai diversi canali informatici istituzionali di Regione e Province e mettendo a fattore comune esperienze, competenze e informazioni contribuisca ad ampliare il raggio di azione delle politiche del lavoro in uno con la facilità di accesso e fruizione dei servizi proposti e secondo standard elevati in quanto i servizi sono costantemente monitorati e immediatamente visibili all'utente. L'indicatore rileva la quota di aderenti al Programma Garanzia Giovani che, attraverso il portale "Lavoro per Te", ha un riscontro occupazionale (politiche attive) nel corso del 2018 rispetto al totale degli aderenti al Programma stesso. Il valore iniziale non è al momento disponibile poiché l'Ente non ha al momento attivato tutti i servizi del portale. Si evidenzia che il target, pari al 8%, risulta di per se sfidante a causa delle seguenti considerazioni:

- recente avvio dell'attività collegata al portale, che dunque richiede un periodo di tempo per la messa a regime;
- meno della metà dei NEET calabresi ha aderito al Programma;
- il Programma Garanzia Giovani include una quota di utenti che, seppur calabresi, non risiedono in Calabria;
- il numero di iscritti al Programma in Calabria (dato ANPAL aggiornato al 30 giugno 2017) era pari a circa 53.628, di cui circa 16087 risultano aver usufruito di almeno un intervento di Politica attiva;
- una quota di utenti del Programma riesce ad entrare nel mondo del lavoro attraverso canali differenti.

Si rileva che il dato è in linea con quanto espresso nell'indicatore su NEET dell'obiettivo strategico 2.2. del presente Piano (Allegato 1) poiché la riduzione del tasso dei NEET di circa 1 punto percentuale nell'arco di due anni è pari a 13.000 unità. Tale riduzione quindi rispetta la proporzione tra gli iscritti al Programma ed i NEET calabresi. L'indicatore risulta performante per valori uguali o superiori al target.

Indicatori

Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Impatto occupazionale dei servizi per il lavoro messi a disposizione tramite il portale	Numero di aderenti al Programma "Garanzia Giovani" che hanno usufruito di politiche attive occupazionali attraverso il portale (diviso) Numero di aderenti al Programma "Garanzia Giovani"	Calabria Lavoro Portale "Lavoro per te" Sistema Sistema Informativo Lavoro	%	100	n.d.	8

Fattore valutativo: 2 – Capacità di differenziazione delle valutazioni - Peso 5%				
Rif. Art. 4, com. 2 e art. 5 Reg. Regionale 1/2014				
Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi - Peso 20%				
Elementi di dettaglio	Descrizione/ indicatori	Peso	Valore iniziale	Target
Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	<p>Adozione di misure volte al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le unità organizzative degli altri dipartimenti e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati 	15	-	-
Capacità manageriali	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione di piani di lavoro e di cronogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento delle funzioni di competenza ed al monitoraggio dei tempi • Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento 	5	-	-
Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente - Peso 10%				
Il presente fattore rappresenta la performance generale dell'Ente Regione				