



Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance
2024-2026
Allegato 1 – Obiettivi strategici e Obiettivi
operativi

Sommario

Premessa.....	4
1. Aree strategiche e obiettivi strategici.....	4
1.1. Potenziare il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza	7
1.2. Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa.	10
1.3. Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro.....	11
2. Obiettivi Operativi	13
2.1. Obiettivo operativo “Promuovere maggiori livelli di Trasparenza ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013”	14
2.2. Obiettivo operativo “Potenziare assistenza tecnica, evoluzione, manutenzione e aggiornamento del SIL”	18
2.3. Obiettivo operativo “Efficientare il servizio di assistenza informatica”	21
2.4 Obiettivo operativo “Migliorare la struttura organizzativa dell’Ente attraverso l’attività di digitalizzazione della documentazione in un’ottica di efficientamento dei processi e dei procedimenti.”	23
2.5 Obiettivo operativo “Gestire e migliorare il funzionamento del servizio accesso agli atti al fine di garantire il rispetto dei termini del procedimento di accesso formale.”	25
2.6 Obiettivo operativo “Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione crediti/debiti con la Regione Calabria”	27
2.7 . Obiettivo operativo “Presidiare il rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa pubblica”	29
2.8. Obiettivo operativo “Miglioramento delle attività connesse all’attuazione dei progetti”	32
2.9. Obiettivo operativo “Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi”	34
2.10. Obiettivo operativo “Migliorare la comunicazione dei dati che hanno impatto sull'erogazione dello stipendio da parte dei dipendenti e ridurre il tempo di lavorazione di queste comunicazioni”	36
2.11. Obiettivo operativo “Monitorare le attività svolte in Smart working”	38
2.12. Obiettivo operativo “Migliorare l’operatività dei Centri per l’Impiego”	39

2.13. Obiettivo operativo “Efficientare la comunicazione interna ed esterna favorendo un corretto flusso delle informazioni”	42
2.14. Potenziare la capacità di analisi dei dati sul mercato del lavoro	44
2.15. Obiettivo operativo “Efficientare il sistema di valutazione della Performance”	46
2.16. Obiettivo operativo “Adeguamento degli atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza”	48

Premessa

Ai sensi dell'art. 7 del regolamento SViMaP gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della Performance si dividono in:

- a) Strategici che sono direttamente derivati dagli indirizzi di governo di Azienda Calabria Lavoro e sono chiaramente esplicitati nel Piano della Performance della Regione Calabria e nel Programma Pluriennale delle attività a corredo del bilancio preventivo annuale e pluriennale;
- b) Operativi che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali devono portare a risultati misurabili ed essere espressione di variabili influenzabili dai soggetti preposti alla gestione. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Di seguito vengono riportate le schede degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi. Le schede sono state compilate in base ad un formato standard che include le informazioni e i dati utili ad individuare il perimetro dell'obiettivo.

1. Aree strategiche e obiettivi strategici

Le aree strategiche di operatività, nonché gli obiettivi strategici ad esse collegate e rilevanti ai fini della Performance generale di Ente, sono state individuate in coerenza con quanto indicato nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" della Regione Calabria (Regolamento 6 febbraio 2014, n.1), nonché sulla base della *mission* di Azienda Calabria Lavoro e della Delibera d'Indirizzo Regionale n. 652 del 20 dicembre 2023 che ne definisce indicazioni specifiche.

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

Per tali ragioni, sono stati parzialmente confermati gli obiettivi strategici già individuati nel precedente Piano, al fine di consentirne il conseguimento in un orizzonte temporale adeguato rispetto alla loro rilevanza.

Nello specifico sono state individuati tre (3) obiettivi strategici con i relativi indicatori d'impatto come riportato nella tabella che segue.

Obiettivo strategico	Indicatori d'impatto
1. Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Migliorare il sistema della trasparenza e di accesso ai dati pubblici
2. Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa.	Migliorare la capacità al rispetto dei tempi per la presentazione delle rendicontazioni ed il controllo sul rispetto della normativa sui limiti di spesa.
3. Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro	Aggiornamento del Sistema Informativo Lavoro

Ad ogni obiettivo strategico è collegato uno o più obiettivi operativi afferenti le Aree che compongono la struttura organizzativa di Azienda. Pertanto, la valutazione della dirigenza, dei responsabili di Area, dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale, si incentrerà sul grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Nella tabella che segue si evidenziano le Aree che concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici.

Obiettivi strategici	Affari Generali	Gestione Risorse Umane	Appalti e Patrimonio	Bilancio e Contabilità	Sistemi informativi	Politiche per il Lavoro	Progettazione Rendicontazione	Osservatori, ricerca e statistiche	Ufficio Stampa e comunicazione istituzionale	Controllo di gestione e ciclo della performance	Anticorruzione e trasparenza
1. Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e della trasparenza	X		X						X	X	X
2. Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la		X	X	X	X		X				

razionalizzazione e l'efficientamento della spesa											
3.Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro					X	X		X			

Di seguito, per ciascuna Area strategica sono riportate le schede degli **obiettivi strategici** che contengono le seguenti informazioni:

- titolo;
- breve descrizione dell'obiettivo strategico;
- i riferimenti ai documenti programmatici di riferimento;
- risorse finanziarie;
- il sistema di misurazione degli indicatori d'impatto con indicazione del numeratore e denominatore, del peso, della fonte (sia in termini di struttura responsabile della rilevazione che di database/applicativo di riferimento), della modalità di acquisizione, del valore iniziale e dei target da raggiungere nel triennio;
- gli ambiti di misurazione (ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) cui ciascun obiettivo concorre¹;
- le Aree che attraverso lo sforzo gestionale, concorrono al raggiungimento dell'obiettivo.

¹ *Ambiti di misurazione ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. :*

1. *Attuazione di politiche e conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
2. *Attuazione dei piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
3. *Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
4. *Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, delle competenze professionali della capacità di attuazione dei piani e programmi;*
5. *Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e di collaborazione*
6. *Efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*
7. *Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati*
8. *Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

1.1. Potenziare il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Descrizione	<p>L'obiettivo strategico 1.1 risulta essere un elemento centrale della politica dell'Ente, che mira a ridurre i fenomeni corruttivi attraverso diversi strumenti, tra i quali il rafforzamento della trasparenza. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, trattandosi di una delle più importanti misure di prevenzione della corruzione che assolve ad una importantissima funzione di controllo sociale. Ogni Amministrazione definisce un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Esso deve essere coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Amministrazione ed è pertanto necessario che nei Piani della performance venga previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Programmi della trasparenza per il triennio.</p>
Documenti di riferimento	<p>PTPCT 2024-2026</p>
Indicatori d'impatto	<p>L'indicatore misura il sistema di trasparenza dell'Amministrazione in termini di grado di completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, modificato ulteriormente dal D. Lgs. n. 97/2016. L'indicatore viene calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento (Unità di misura: %).</p>

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Grado di Trasparenza dell'Ente	Assolvimento su ciascun obbligo di pubblicazione	Attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento	Interna	Attestazione OIV	%		n.d.	100	100	100
Peso / Performance dell'Ente										30%
Aree Coinvolte										
Affari Generali										
Gestione Risorse Umane										
Acquisizione beni e servizi, Patrimonio										
Bilancio e Contabilità										
Sistemi Informativi										
Politiche per il Lavoro										
Progettazione e Rendicontazione										
Osservatori, ricerca e statistiche										
Ufficio Stampa e comunicazione istituzionale										

Controllo di gestione e ciclo della performance

Anticorruzione e trasparenza

1.2. Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa.

Descrizione		L'obiettivo si propone di attuare una migliore gestione delle risorse dell'Ente, realizzando l'integrazione tra i sistemi di programmazione e rendicontazione e il sistema di gestione del bilancio. Questo consentirebbe, tra l'altro, di migliorare la rendicontazione della spesa e, conseguentemente, la capacità dell'Ente di ricevere tempestivamente i pagamenti da parte della Regione Calabria e di dotare l'Ente dello strumento necessario per una corretta gestione contabile.								
Documenti di riferimento		D.P.C.M. del 22 settembre 2014 e s.m.i.								
Indicatori d'impatto		L'indicatore riguarda la necessità di dotare l'Ente del bilancio di previsione, in tempi utili per assicurare una corretta gestione contabile.								
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Redazione bilancio di previsione 2024-2026	temporale		Esterna	Decreto approvazione	temporale				30.04.2024	
Peso / Performance dell'Ente										30%

Aree Coinvolte
Sistemi Informativi
Area Bilancio e Contabilità
Area Affari Generali
Area Progettazione e Rendicontazione
Area Gestione e Risorse Umane
Acquisizione beni e servizi, Patrimonio

1.3. Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro

Descrizione	<p>Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro e Welfare” n. 9059 del 29 luglio 2022, al fine di assicurare la realizzazione del Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e del Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022, Azienda Calabria Lavoro è stata individuata quale soggetto attuatore delle specifiche azioni previste dai suindicati Piani relativamente ai sistemi informativi nell'ambito dei servizi per il lavoro e delle politiche attive della Regione Calabria.</p> <p>Le finalità del Programma GOL, in merito al potenziamento e alla digitalizzazione dei servizi, prevedono un piano di innovazione dei sistemi informativi dedicati alla gestione del mercato del lavoro, capace di garantire piena efficacia alle azioni previste dal programma stesso e una nuova capacità di monitoraggio dei percorsi proposti agli utenti.</p> <p>La Regione Calabria attraverso la realizzazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro di durata triennale, intende rafforzare le politiche attive del lavoro e welfare, individuando quale priorità il potenziamento infrastrutturale, nonché quello di rafforzamento del personale impiegato e da impiegare nei servizi per il l'Impiego, attraverso, tra l'altro, l'ammodernamento degli hardware e delle attrezzature utilizzate, l'adeguamento del sistema informativo utilizzato.</p>
--------------------	---

	<p>Tale linea d'azione, descritta nel Piano di potenziamento straordinario dei CPI, si concretizza pertanto in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acquisto di postazioni di lavoro complete e assistenza per i dipendenti CPI e i dipendenti ACL assegnati ai CPI nell'ambito del Potenziamento CPI. 2. Acquisto di licenze necessarie al completo utilizzo dei programmi e degli strumenti inviati da parte del Ministero Lavoro e Politiche sociali e assistenza alle stesse 3. Acquisto e assistenza attrezzature d'ufficio per come indicate dai fabbisogni del Dipartimento e destinate esclusivamente alla gestione del CPI. 4. Manutenzione evolutiva software SIL, anche per adeguarlo al Programma GOL. Interoperabilità coi sistemi centrali e regionali connessi (Sistema Formazione regionale, INPS, MyAnpal) 5. Realizzazione del Piano di comunicazione per i bandi e le iniziative di politiche attive e GOL
Documenti di riferimento	Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019 e s.m.i; Decreto 5 novembre 2021. Adozione del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (G.O.L.) - Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 9059 del 29 luglio 2022.
Indicatori d'impatto	<p>Azienda Calabria Lavoro, in coincidenza con la sua mission nonché con l'art. 28 della L.R..5/2001, istitutiva dello stesso Ente, dovrà provvedere all'assistenza e aggiornamento del Sistema Informativo del Lavoro, come richiesto dal Programma GOL.</p> <p>In questo contesto, l'obiettivo consiste nel migliorare il livello di digitalizzazione dei procedimenti gestiti dal sistema informativo e potenziare l'integrazione con sistemi e banche dati regionali al fine di migliorare i livelli di servizio erogati alla comunità di utenti, aumentare la cooperazione con i sistemi delle PA e, potenziare, pertanto, l'intero sistema informativo. La detta attività verrà realizzata anche mediante l'adesione alle specifiche Convenzioni Consip.</p>

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Aggiornamento e Adeguamento sistema informativo	\SAL rilasciati	Attività richiesta	Pec, mail e protocollo		%		n.d	80%	90%	100%

Peso / Performance dell'Ente	40%
Aree Coinvolte	
Sistemi Informativi	
Area Politiche del Lavoro	
Osservatori, Ricerche e Statistiche	

2. Obiettivi Operativi

La performance di ciascuna Area è misurata esclusivamente dagli obiettivi operativi assegnati a ciascun ufficio.

Gli obiettivi operativi hanno durata annuale, sono attinenti alle attività di gestione dell'Ente e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, sono associati agli obiettivi strategici così come delineati e descritti nel precedente paragrafo e sono funzionali al raggiungimento degli stessi

Gli obiettivi operativi di performance sono stati costruiti tenendo conto di tre caratteristiche essenziali:

1. Riferibilità ad un periodo temporale annuale;
2. Rilevanza rispetto ai compiti istituzionali del settore di assegnazione e agli obiettivi strategici di riferimento;
3. Misurazione attraverso indicatori che siano collocabili in una delle seguenti dimensioni, individuate tra gli ambiti di misurazione previsti dal regolamento di misurazione e valutazione della performance.

Il presente piano riporta, per ciascun obiettivo operativo:

- titolo;
- breve descrizione dell'obiettivo e analisi di coerenza con l'obiettivo strategico;

- peso rispetto all’obiettivo strategico;
- risorse finanziarie e umane assegnate, nonché del responsabile gestionale;
- il sistema di misurazione degli indicatori con indicazione del numeratore e denominatore, unità di misura, del peso, della fonte (sia in termini di struttura responsabile della rilevazione che di database/applicativo di riferimento), della modalità di acquisizione, del valore iniziale e dei target da raggiungere nell’anno di riferimento;
- gli ambiti di misurazione (ex art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) cui ciascun obiettivo concorre.

2.1. Obiettivo operativo “Promuovere maggiori livelli di Trasparenza ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013”

Unità Organizzative	
Tutte le Aree	
Titolo Obiettivo operativo	Promuovere maggiori livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, ai sensi del D. Lgs. N. 33/2013
Descrizione dell’obiettivo operativo	L’obiettivo si prefigge di incrementare i livelli di trasparenza attraverso l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione degli atti sul sito istituzionale dell’Ente e, quindi, rispettare i termini di scadenza per la pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito. L’alimentazione del flusso di dati e informazioni da inserire nella sezione “Amministrazione Trasparente”, viene effettuata dal Responsabile della pubblicazione dei dati che recepisce le informazioni dalle singole Aree, presentando criticità sia in termini di flusso di raccolta dei dati da pubblicare sia in termini di ridondanza delle pubblicazioni. La finalità dell’obiettivo è quella di investire di una maggiore responsabilità i responsabili della Aree assicurando la collaborazione con il RPCT per l’attuazione degli adempimenti e delle misure inserite nel PTPCT, nonché di migliorare la chiarezza e la conoscibilità dall’esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.

Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	<p>L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", prefiggendosi di incrementare i livelli di trasparenza, attuando gli obblighi di pubblicazione previsti dal legislatore, attraverso l'aggiornamento del sito dell'Ente e responsabilizzando i responsabili di Aree. Il miglioramento dei livelli di trasparenza costituisce, come richiesto dalla Legge 190/2012, un obiettivo strategico di ciascun'amministrazione ed è uno strumento di prevenzione dei fenomeni corruttivi.</p>
Motivazione della scelta degli indicatori	<p>La legge 6 novembre 2012, n. 190, ha individuato nella trasparenza uno degli strumenti principali di prevenzione della corruzione, tale da costituire misura obbligatoria di contenimento del rischio. In attuazione della delega ivi contenuta, il Governo ha adottato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (c.d. Testo Unico sulla Trasparenza). Il Testo Unico sulla Trasparenza ha ulteriormente sottolineato il concetto di trasparenza intesa come accessibilità totale, evidenziando la finalità di realizzare una amministrazione pubblica aperta e al servizio del cittadino. In tale ottica ha disposto la creazione di una sezione sul sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente", in sostituzione della precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito", articolata in sotto-sezioni corrispondenti a precise tipologie di dati da pubblicare.</p> <p>Il decreto legislativo n. 97/2016 ha novellato il Testo Unico sulla Trasparenza, modificandone il titolo - "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" – e rafforzando il concetto di trasparenza, estendendolo anche ai dati e documenti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, dei quali non sussiste obbligo di pubblicazione.</p> <p>A tal fine le Aree vengono investite di un maggior livello di responsabilità e dunque i singoli uffici, che dovranno reperire le informazioni e i dati, assicureranno la collaborazione al RPCT per l'attuazione degli adempimenti e delle misure inserite nel PTPCT.</p> <p>L'indicatore è rappresentato dalla percentuale raggiunta nel rispetto dei termini di pubblicazione.</p>
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)	<p>20</p>
Peso rispetto alle Aree	<p>20</p>

Presente nel precedente Piano	No									
Risorse Finanziarie	Non sono previste risorse aggiuntive									
Risorse Umane										
Tutti i Responsabili e i dipendenti delle Aree										
Sistema di misura										
<u>Azioni</u>										
Peso (%) 0										
Fasi	Attività						Data Inizio Prevista	Data Fine Prevista		
<u>Risultati (Indicatori)</u>										
Peso (%) 100										
Titolo	Numeratore/Denominatore		Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target			
							31 Mar.	30 Giu.	30 Set.	31 Dic.
Garantire il rispetto della tempistica degli obblighi di pubblicazione	Report semestrali dei Responsabili di Area al RPCT per gli obblighi di pubblicazione		N.	0.0	6	Protocollo/PEC R.P.C.T	0,00	1	0,00	2

2.2. Obiettivo operativo “Potenziare assistenza tecnica, evoluzione, manutenzione e aggiornamento del SIL”

Unità Organizzative	
Area Sistemi informativi	
Titolo Obiettivo operativo	Potenziare assistenza tecnica, evoluzione, manutenzione e aggiornamento del SIL
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Nell’ambito della Convenzione Rep. 12789 del 10/10/2022 “Attuazione Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022”, una delle attività previste riguarda la gestione, manutenzione e assistenza dei Sistemi Informativi.</p> <p>Nel 2022, con il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, contenuto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si è avviato un intervento straordinario di riforma del sistema delle politiche del lavoro per migliorare l’inserimento socio-lavorativo dei destinatari. In questo contesto si colloca l’obiettivo dell’Area concretizzandosi, appunto, nel continuo aggiornamento del sistema informativo lavoro per il miglioramento dei servizi offerti ai CPI, favorendo gli interventi in materia di politiche attive del lavoro e, nello specifico, il processo occupazionale dei destinatari del GOL.</p> <p>Per l’anno 2024 l’obiettivo è</p> <ul style="list-style-type: none"> - la manutenzione evolutiva software SIL, al fine di adeguarlo a quanto previsto nel Programma GOL; -l’adeguamento del flusso dati inviati/ricevuti in cooperazione applicativa verso i nodi centrali nazionali, con particolare riferimento alla profilazione degli utenti ed al monitoraggio fisico e finanziario del programma GOL ed alla nuova gestione Interoperabilità - API Management, Adeguamenti flussi ministeriali, evoluzione tecnologica REST; - interoperabilità del SIL con il sistema ReGIS ovvero SIURP, al fine di garantire con cadenza almeno bimestrale, la rendicontazione delle spese effettivamente sostenute nei tempi e nei

	<p>modi previsti per la realizzazione degli interventi di competenza, nonché degli indicatori di realizzazione associati al progetto;</p> <p>-partecipazione agli incontri del Tavolo del Riuso SIL con le altre amministrazioni regionali;</p> <p>- gestione licenze office 365 per le postazioni di lavoro dei CPI e di Azienda.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo è coerente con l'obiettivo strategico "Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro" in quanto mira al miglioramento dei servizi offerti ai CPI e favorire gli interventi in materia di politiche attive del lavoro.
Motivazione della scelta degli indicatori	
Peso rispetto all'O.S. 1.3(%)	35
Peso rispetto all'Area	40
Presente nel precedente Piano (motivazione)	
Risorse Finanziarie	Capitoli bilancio U2401027101 - U2401027102
Risorse Umane	
Sig. Vincenzo Cavalea (istruttore amministrativo), Sig. Carmelo Schimizzi (istruttore amministrativo).	
Sistema di misura	
Azioni	
Peso (%) 0	
Risultati (Indicatori) Peso (%) 100	

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Attuazione Sistema di gestione della nuova profilatura del portale “Lavoro per Te”	Attività di supporto, consulenza e affiancamento prestata agli utenti/email di richiesta	%	N.D.		PEC e mail	100%
Potenziare il livello di digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti gestiti dal Sistema Informativo del Lavoro	Attività di supporto tecnico prestata / attività tecnica richiesta	%	N.D.		PEC e mail	100%

2.3. Obiettivo operativo “Efficientare il servizio di assistenza informatica”

Unità Organizzative	
Area Sistemi informativi	
Titolo Obiettivo operativo	Efficientare il servizio di assistenza informatica
Descrizione dell'obiettivo operativo	Per mantenere efficienti i flussi di lavoro, è necessario rispondere tempestivamente alle richieste di assistenza informatica provenienti dagli uffici interni dell’Ente, determinate dal potenziamento dei dispositivi e delle tecnologie utilizzate. Una rapida assistenza, mantiene la produttività degli utenti.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo è coerente con l’obiettivo strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l’efficientamento della spesa”, nonché con l’obiettivo strategico “Promuovere l’attivazione e l’occupabilità al lavoro” in quanto una tempestiva assistenza informatica garantisce un efficientamento dei processi e di tutti i procedimenti.
Motivazione della scelta degli indicatori	
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	15
Peso rispetto all’O.S. 1.3 (%)	15
Peso rispetto all’Area	40
Presente nel presedente Piano (motivazione)	NO
Risorse Finanziarie	NO

Risorse Umane						
Sig. Vincenzo Cavalea (istruttore amministrativo), Sig. Carmelo Schimizzi (istruttore amministrativo).						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Migliorare i tempi di assistenza all'utenza interna per problematiche di hardware e software	Risposta in apertura di ticket alle segnalazioni dell'utenza interna	ON/OFF	N.D.	Temporale – entro due giorni	mail	100%

2.4 Obiettivo operativo “Migliorare la struttura organizzativa dell’Ente attraverso l’attività di digitalizzazione della documentazione in un’ottica di efficientamento dei processi e dei procedimenti.”

Unità Organizzativa	
Area Affari Generali	
Titolo Obiettivo Operativo	Migliorare la struttura organizzativa dell’Ente attraverso l’attività di digitalizzazione della documentazione in un’ottica di efficientamento dei processi e dei procedimenti.
Descrizione dell'obiettivo operativo	L’Area Affari Generali gestisce i flussi documentali, in particolare attraverso la gestione del protocollo. Il protocollo altro non è che un registro dove vengono scritti giorno per giorno i documenti transitati, quindi ricevuti o spediti, e su di esso vengono annotati i dati identificativi di tali documenti: un identificativo univoco (numerico), la data di ricezione e il mittente. Nel 2022, l’Azienda si è adeguata al protocollo informatico come sistema di gestione del flusso documentale, al fine di garantire un processo di digitalizzazione degli atti amministrativi. Con la protocollazione informatica dei documenti si riesce a garantire la registrazione a norma dei documenti, la loro classificazione per categorie, il loro facile reperimento e la conservazione e si riesce a migliorare l’efficienza dell’intero processo documentale, eliminando il registro cartaceo. Con l’attribuzione di un codice identificativo univoco al documento e la sua protocollazione, si sancisce la sua “nascita digitale” all’interno dell’archivio elettronico dove il documento mantiene le caratteristiche di autenticità, integrità, affidabilità, reperibilità e leggibilità. La protocollazione dei documenti, soprattutto in ambito digitale, è un processo fondamentale per garantire la corretta organizzazione, archiviazione e tracciabilità dei documenti aziendali e il tempestivo smistamento dei flussi documentali garantisce un corretto funzionamento dell’Ente, nonché il raggiungimento di una maggiore efficienza nella gestione dei procedimenti amministrativi.

Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico		L'obiettivo risulta coerente con quello strategico "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", in quanto migliorando la gestione della digitalizzazione dei documenti si riesce a garantire maggiore trasparenza, chiarezza e conoscibilità dell'azione amministrativa dell'Ente.				
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)		15				
Peso rispetto all'Area		50				
Presente nel precedente Piano (motivazione)		SI				
Risorse Finanziarie						
Risorse Umane						
Dott.ssa Giovanna Zimbato (funzionario), Avv. Stefania Campagna (funzionario), Sig.ra Caterina Amaddeo (istruttore amministrativo), Dott.ssa Cinzia Tassone (funzionario)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Fasi	Attività	Data inizio prevista		Data fine prevista		
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Analizzare e smistare il flusso documentale e delle comunicazioni da/per gli uffici dell'Ente,	Evasione delle comunicazioni in entrata	ON/OFF	N.D.	Temporale entro 2 giorni dalla ricezione della comunicazione	Protocollo-PEC	

assegnando ordine di priorità						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--

2.5 Obiettivo operativo “Gestire e migliorare il funzionamento del servizio accesso agli atti al fine di garantire il rispetto dei termini del procedimento di accesso formale.”

Unità Organizzativa	
Area Affari Generali	
Titolo Obiettivo Operativo	Gestire e migliorare il funzionamento del servizio accesso agli atti al fine di garantire il rispetto dei termini del procedimento di accesso formale.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'Area Affari Generali gestisce le richieste di accesso agli atti cioè il diritto di visionare ed eventualmente avere copia di documenti amministrativi da parte degli interessati, allo scopo di favorire la partecipazione e di assicurare la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa. Possono esercitare il diritto d'accesso tutti i soggetti privati che hanno un interesse diretto e giuridicamente rilevante rispetto al documento richiesto.</p> <p>Con il decreto del Commissario Straordinario n. 60 del 3 giugno 2011 è stato approvato il regolamento sulla disciplina dei procedimenti amministrativi di pertinenza dell'Azienda e sull'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi da parte di tutti i soggetti privati che hanno un interesse diretto e giuridicamente rilevante rispetto al documento richiesto. L'obiettivo, appunto, mira a rendere la gestione più efficiente ed efficace del servizio di accesso agli atti attraverso la formulazione di pareri legali nel rispetto dei termini di conclusione del procedimento di accesso.</p>

Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico		L'obiettivo risulta coerente con quello strategico "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza", in quanto migliorando la gestione dell'accesso agli atti si riesce a garantire maggiore trasparenza, chiarezza e conoscibilità dell'azione amministrativa dell'Ente.				
Motivazione della scelta degli indicatori						
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)		10				
Peso rispetto all'Area		30				
Presente nel precedente Piano (motivazione)		SI				
Risorse Finanziarie						
Risorse Umane						
Dott.ssa Giovanna Zimbato (funzionario), Avv. Stefania Campagna (funzionario), Sig.ra Caterina Amaddeo (istruttore amministrativo), Dott.ssa Cinzia Tassone (funzionario)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Fasi	Attività	Data inizio prevista		Data fine prevista		
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Rispetto dei termini di conclusione del procedimento di accesso	Rilascio verbale sulla richiesta di accesso	ON/OFF	N.D.	Temporale Entro 5 giorni dalla ricezione della comunicazione	Protocollo-PEC	100%

2.6 Obiettivo operativo “Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione crediti/debiti con la Regione Calabria”

Unità Organizzativa	
Area Bilancio e contabilità	
Titolo Obiettivo operativo	Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione dei crediti con la Regione Calabria.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'obiettivo operativo si prefigge di consentire una corretta circolarizzazione dei rapporti credito/debito, alla data del 31.12.2022, con la Regione Calabria e la successiva corretta gestione delle procedure di riaccertamento dei residui, prodromica rispetto alla approvazione del rendiconto di gestione.</p> <p>Richiede un confronto con il Dipartimento vigilante e il Dipartimento Bilancio, al fine di riconciliare le posizioni debitorie della Regione nei confronti di Azienda e di consentire alla Regione di elaborare correttamente il bilancio consolidato con i propri enti ed organismi strumentali.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, nonché la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa”, in quanto consente di esaminare i crediti di Azienda verso la Regione, al fine di arrivare ad una celere riscossione degli stessi, anche verificando la necessità di eventuali rendicontazioni da presentare e riducendo, quindi, i tempi di presentazione delle stesse. Una migliore gestione del ciclo delle entrate comporta, ovviamente, un efficientamento della spesa. Inoltre, detta verifica permette un celere controllo delle relative risultanze contabili da parte del Dipartimento Economia e Finanze,

	anche al fine di giugnere alla approvazione nei termini previsti dal legislatore del Bilancio Consolidato Regionale.
Motivazione della scelta degli indicatori	Così come richiesto dall'articolo 11, comma 6, lettera j, del d. lgs. n. 118/2011, nella relazione sulla gestione allegata al rendiconto, la Regione deve illustrare, tra l'altro, gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate. La predetta informativa, asseverata dai rispettivi organi di revisione, evidenzia analiticamente eventuali discordanze e ne fornisce la motivazione; in tal caso l'ente assume senza indugio, e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario in corso, i provvedimenti necessari ai fini della riconciliazione delle partite debitorie e creditorie.
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	20
Peso rispetto all'Area	40
Presente nel precedente Piano (motivazione)	SI, relativo alla annualità precedente e in aggiornamento.
Risorse Finanziarie	Non sono previste specifiche risorse finanziarie in quanto l'obiettivo riguarda il miglioramento degli equilibri di bilancio degli enti strumentali.
Risorse Umane	
Avv. Elena Maria Latella (funzionario),	
Sistema di misura	
Azioni	
Peso (%) 00	

Fasi		Attività		Data Inizio prevista		Data Fine prevista	
Risultati							
(Indicatori) Peso (%) 100							
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						31 dic.	
Circularizzazione crediti / debiti con la Regione Calabria	Trasmissione prospetto circolarizzazione debiti/crediti con la Regione Calabria	ON/OFF			Protocollo Pec	100	

2.7. Obiettivo operativo “Presidiare il rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa pubblica”.

Unità Organizzativa	
Area Bilancio e contabilità	
Titolo Obiettivo operativo	Presidiare il rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa pubblica
Descrizione dell'obiettivo operativo	L'obiettivo operativo si prefigge di consentire il rispetto delle norme regionali in materia di contenimento della spesa pubblica. In particolare la L.R. n. 43 del 27 dicembre 2016, recante “ <i>Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (Collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2017)</i> ” detta una serie di disposizioni relative al contenimento della spesa per gli enti sub-regionali, disponendo, al comma 3, la necessità

	che venga adottato un apposito provvedimento che quantifichi il limite di spesa. La Legge regionale 11 agosto 2010 n. 22, recante “ <i>Misure di razionalizzazione e riordino della spesa pubblica regionale</i> ”, detta disposizioni, tra l’altro, in materia di riduzione delle spese per il collegio dei revisori, soggette a controllo.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo risulta coerente con l’obiettivo strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, nonché la razionalizzazione e l’efficientamento della spesa”, in quanto consente di esercitare il controllo sulla applicazione delle Leggi Regionali in materia di razionalizzazione della spesa, sia da parte del Dipartimento vigilante, che del Dipartimento Economia e Finanze.
Motivazione della scelta degli indicatori	Così come richiesto dalle Leggi regionali indicate, l’adozione di un provvedimento in termini di previsione e di consuntivazione è indispensabile ai fini del controllo. Il predetto atto richiede l’asseverazione dell’organo di revisione, che garantisce il rispetto dei limiti di spesa prescritti.
Peso rispetto all'O.S. (%)	15
Peso rispetto all’Area	40
Presente nel precedente Piano (motivazione)	SI, relativo alla annualità precedente e in aggiornamento.
Risorse Finanziarie	Non sono previste specifiche risorse finanziarie in quanto l’obiettivo riguarda il miglioramento degli equilibri di bilancio degli enti strumentali.
Risorse Umane	
Avv. Elena Maria Latella (funzionario amministrativo-contabile),	
Sistema di misura	

Azioni						
Peso (%) 00						
Fasi	Attività	Data Inizio prevista			Data Fine prevista	
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Monitoraggio della spesa di funzionamento e di personale di Azienda Calabria Lavoro	Approvazione atto di quantificazione del limite di spesa, con asseverazione dell'organo di revisione	ON/OFF			Interna (sistema COEC)	100

2.8. Obiettivo operativo “Miglioramento delle attività connesse all’attuazione dei progetti”

Unità Organizzativa	
Area Progettazione e Rendicontazione	
Titolo Obiettivo operativo	Miglioramento delle attività connesse all’attuazione dei progetti
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Azienda Calabria Lavoro, quale ente strumentale, è affidataria di progetti da parte Dipartimenti Regionali per la gestione di tutte le loro fasi, dall’emanazione del bando, alla selezione del personale, alla contrattualizzazione e gestione dei soggetti contrattualizzati. Ad ogni progetto viene dedicato un capitolo di spesa in entrata, che viene relazionato con i corrispondenti capitoli in uscita.</p> <p>Azienda garantisce una attività costante di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione di tutte le fasi progettuali. L’obiettivo prioritario è quello di puntare al miglioramento qualitativo e quantitativo del supporto nelle attività afferente la gestione dei bandi e delle successive fasi e garantire che tutte le attività previste dal progetto siano realizzate secondo le tempistiche indicate nella relativa Convenzione, sottoscritta con l’Ente erogatore, garantendo, altresì, la puntuale rendicontazione della spesa.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	Tale obiettivo si allinea con quello strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, nonché la razionalizzazione e l’efficientamento della spesa” in quanto consente un efficientamento del sistema di rendicontazione della spesa relativa ad ogni progetto.
Motivazione della scelta degli indicatori	L’indicatore scelto consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso la creazione di nuovi strumenti informatici anche al fine di predisporre un sistema di <u>archiviazione elettronica</u> sia relativo alle attività di rendicontazione periodiche e conclusive sia relativa ad atti e comunicazioni varie inerenti ai progetti stessi
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	10
Peso rispetto all’Area	80
Presente nel presedente Piano (motivazione)	SI
Risorse Finanziarie	Non sono necessarie risorse aggiuntive
Risorse Umane	

Dott.Cosimo Antonio Mazzeo (funzionario), dott.Giovanni Tranfo (funzionario).

Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 30						
Fasi	Attività			Data inizio prevista	Data fine prevista	
Risultati (Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Rendicontazione singoli progetti	Follow up del budget di progetto, raccolta documentazione, cernita e inserimento dati e documentazione, anche contabile, su supporti informatici o eventuali piattaforme dedicate; monitoraggio voci di costo	%	N.D	Temporale (semestrale)	interna	100%

2.9. Obiettivo operativo “Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi”

Unità Organizzativa	
Area Appalti e Patrimonio	
Titolo Obiettivo operativo	Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Il presente obiettivo è finalizzato a garantire una tempestiva esecuzione, nel rispetto della normativa, di tutto il processo d’acquisto di beni e servizi necessari al funzionamento dei processi aziendali e alla realizzazione delle attività di progetto.</p> <p>Il processo di acquisto di beni, servizi e lavori si articola nelle fasi di seguito descritte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. predisposizione ed approvazione della pianificazione degli acquisti e del relativo budget, 2. definizione della modalità di scelta del contraente 3. selezione del fornitore 4. verifica, aggiudicazione e stipula del contratto 5. adempimenti amministrativi 6. valutazione/monitoraggio della performance del fornitore. <p>L’obiettivo assicura che l’affidamento di servizi, forniture e lavori avvenga in tempi contenuti e con modalità semplificate, in relazione all’importo di spesa.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo risulta coerente con l’obiettivo strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, nonché la razionalizzazione e l’efficientamento della spesa” in quanto una tempestività nella gestione delle procedure di acquisto dei beni e servizi necessari nell’ambito dei progetti affidati all’Ente, consente una tempestiva e più efficace rendicontazione della spesa.

	Risulta, altresì, coerente con l'obiettivo "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e della trasparenza" in quanto è necessario monitorare il rispetto della trasparenza di tutte le procedure di gara, nonché la regolarità della stessa.					
Motivazione della scelta degli indicatori						
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)	20					
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	20					
Peso rispetto all'Area	80					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO					
Risorse Finanziarie	Non sono previste risorse finanziarie					
Risorse Umane						
Dott.ssa Antonella Buggè (funzionario)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 30						
Fasi	Attività		Data inizio prevista		Data fine prevista	
Risultati						
(Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Monitoraggio sull'esecuzione delle procedure di acquisto beni e servizi dell'Ente	Procedure affidate / Procedure programmate	%			Interna	100%

2.10. Obiettivo operativo “Migliorare la comunicazione dei dati che hanno impatto sull'erogazione dello stipendio da parte dei dipendenti e ridurre il tempo di lavorazione di queste comunicazioni”.

Unità Organizzativa	
Area Gestione Risorse Umane	
Titolo Obiettivo operativo	Migliorare la comunicazione dei dati che hanno impatto sull'erogazione dello stipendio da parte dei dipendenti e ridurre il tempo di lavorazione di queste comunicazioni.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'Area Gestione Risorse Umane provvede alla gestione amministrativa dei lavoratori dell'Azienda appartenenti al bacino di cui alla legge 1/2014 (ex legge 28/2008), Ex Ardis, legge 11/2022 (ex legge 15/2008), legge 54/2017, attuazione progetto GOL (ex borsisti e stagisti). Il personale contrattualizzato nell'ambito delle dette leggi regionali viene utilizzato, soprattutto, a supporto dei Dipartimenti regionali, sulla base di specifiche convenzioni.</p> <p>Azienda riceve mensilmente i report sulla rilevazione delle presenze dei lavoratori e provvede ad inserire i relativi dati sul gestionale delle paghe al fine di poter procedere alla elaborazione delle buste paga.</p> <p>L'obiettivo consiste, quindi, nel migliorare il monitoraggio mensile della gestione documentale dei lavoratori (rilevazione presenze/assenze, ferie/permessi, lavoro agile) atta a verificare le presenze dei dipendenti in maniera tempestiva, al fine di consentire il rispetto delle tempistiche di elaborazione del flusso stipendiale ed effettuando un controllo preventivo sulle stampe dei cedolini per eliminare eventuali errori.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con quello strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa”, in quanto una corretta e regolare gestione del personale, ivi compreso quello

	contrattualizzato sui progetti, consente di ottimizzare i sistemi di rendicontazione e i procedimenti amministrativi dell'Ente.					
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	10					
Peso rispetto all'Area	40					
Presente nel precedente Piano	SI					
Risorse Finanziarie	Non sono previste risorse finanziarie					
Risorse Umane						
Dott. Giovanni Bonaccorso (funzionario), Dott.ssa Cinzia Tassone (funzionario), Sig.ra Zaira Ficara (istruttore amministrativo).						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Fasi	Attività			Data inizio prevista		Data fine prevista
Risultati (Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Miglioramento dei tempi di preparazione delle variabili mensili da inviare al service paghe	Caricamento delle presenze ricevute, o comunque dei dati necessari all'elaborazione dei cedolini, entro 4 giorni dal ricevimento dei report	%	-		PEC o protocollo	ON

2.11. Obiettivo operativo “Monitorare le attività svolte in Smart working”.

Unità Organizzativa			
Area Gestione Risorse Umane			
Titolo Obiettivo operativo	Monitorare le attività svolte in Smart working		
Descrizione dell'obiettivo operativo	A causa dell'emergenza sanitaria Covid, nonché per esigenze organizzative, si è reso necessario approvare, con decreto del Commissario di Azienda n. 36 del 22 aprile 2022, il Piano Organizzativo Lavoro Agile (P.O.L.A.), come strumento di programmazione del lavoro agile. Pertanto, l'obiettivo consiste nel monitorare, attraverso report mensili, l'attività svolta in smart-working dei dipendenti, secondo le indicazioni del P.O.L.A.		
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con quello strategico “Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa”, in quanto una corretta e regolare gestione del personale in smartworking consente di ottimizzare i sistemi di rendicontazione e i procedimenti amministrativi dell'Ente.		
Peso rispetto all'O.S. 1.2 (%)	10		
Peso rispetto all'Area	40		
Presente nel precedente Piano (motivazione)	SI		
Risorse Finanziarie	Non sono previste risorse finanziarie		
Risorse Umane			
Dott. Giovanni Bonaccorso (funzionario), Dott.ssa Cinzia Tassone (funzionario), Sig.ra Zaira Ficara (istruttore amministrativo).			
Sistema di misura			
Azioni			
Peso (%) 0			
Fasi	Attività	Data inizio prevista	Data fine prevista

Risultati (Indicatori) Peso (%) 100						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Monitoraggio attività svolte in smart working	Report mensili sulle attività svolte in smart working	ON/OFF	-		PEC o protocollo	ON

2.12. Obiettivo operativo “Migliorare l’operatività dei Centri per l’Impiego”.

Unità Organizzative	
Area Politiche del Lavoro	
Titolo Obiettivo operativo	Migliorare l’operatività dei Centri per l’Impiego
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro e Welfare” n. 9059 del 29 luglio 2022, al fine di assicurare la realizzazione del Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e del Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022, Azienda Calabria Lavoro è stata individuata quale soggetto attuatore delle specifiche azioni previste dai suindicati Piani relativamente ai sistemi informativi e al potenziamento infrastrutturale dei Centri per l’Impiego della Regione Calabria.</p> <p>L’obiettivo riguarda l’attuazione della Linea 3 della Convenzione Rep. 12789 del 10/10/2022. Nell’anno 2023 Azienda ha aderito alla Convenzione Consip "PC Desktop e Workstation 2", con Decreto del Commissario straordinario n. 25 del 30 marzo 2023, ed ha acquisito le attrezzature informatiche, installate in seguito presso le sedi dei CPI. Con l’adesione all’Accordo Quadro Consip "Servizi di gestione e manutenzione di sistemi IP e postazioni di</p>

	<p>lavoro per le Pubbliche Amministrazioni”, con Decreto del Commissario straordinario n. 29 del 11 aprile 2023, è garantita l’installazione, la manutenzione e la gestione di tali postazioni di lavoro e della sala server ubicata presso la sede di Azienda. Tali attività saranno garantite fino alla conclusione dell’Accordo Quadro prevista al 31 dicembre 2025.</p> <p>Con Decreto n. 46 del 26 maggio 2023 e con Decreto n. 116 del 6 dicembre 2023, inoltre, Azienda ha aderito alla convenzione Consip “Microsoft Enterprise Agreementt 7” ed acquisito le licenze Microsoft office per le postazioni di lavoro fornite ai CPI.</p> <p>L’obiettivo sarà misurato attraverso indicatori atti a verificare l’avanzamento delle attività previste dalla linea.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L’obiettivo risulta coerente con l’obiettivo strategico “Promuovere l’attivazione e l’occupabilità al lavoro” in quanto prevede per i CPI la strumentazione tecnologica adeguata a rispondere alle esigenze di supporto all’utenza che usufruisce dei servizi offerti.
Peso rispetto all'O.S. 1.3 (%)	30
Peso rispetto all’Area	80
Presente nel precedente Piano (motivazione)	L’obiettivo è stato rimodulato in quanto prosecuzione attività afferente il Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l’Impiego
Risorse Finanziarie	
Risorse Umane	
Dott. Giuseppe Marino (funzionario), Sig. Carmelo Schimizzi (istruttore), Dott.ssa Cinzia Tassone (funzionario).	
Sistema di misura	
Azioni	

Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Gestione, manutenzione di sistemi IP e postazioni di lavoro	Interventi di gestione, manutenzione e assistenza effettuati presso le sedi dei CPI e presso la sala server ubicata presso la sede di Azienda.	%			Pec, Protocollo Informatico	100

2.13. Obiettivo operativo “Efficientare la comunicazione interna ed esterna favorendo un corretto flusso delle informazioni”

Unità Organizzative	
Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale	
Titolo Obiettivo operativo	Efficientare la comunicazione interna ed esterna favorendo un corretto flusso delle informazioni
Descrizione dell'obiettivo operativo	La comunicazione interna si pone come complementare a quella esterna, dalla quale si distingue perché veicolo principale di condivisione dei messaggi dell'Ente. L'obiettivo è che la circolazione del flusso di informazioni venga maggiormente convogliata in una rete strutturata di canali di divulgazione, in modo da fornire al pubblico adeguate informazioni relative ai servizi, alle strutture, ai compiti
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico “Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza”, in quanto la comunicazione consente consentire un'effettiva conoscenza dell'azione dell'Ente, in modo da agevolare la partecipazione dei cittadini ai dati e documenti pubblici, accessibili sul sito istituzionale.
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)	10
Peso rispetto all'Area	80
Presente nel precedente Piano (motivazione)	No
Risorse Finanziarie	
Risorse Umane	

Dott. Pasquale Rappocciolo (funzionario)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Promuovere la comunicazione e la conoscenza delle attività progettuali realizzate dall'Ente	Comunicati stampa relativi all'avvio di nuove attività progettuali dell'Ente	ON/OFF			Sito istituzionale	100

2.14. Potenziare la capacità di analisi dei dati sul mercato del lavoro

Unità Organizzative	
Osservatori, Ricerche e Statistiche	
Titolo Obiettivo operativo	Potenziare la capacità di analisi dei dati sul mercato del lavoro
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>La L.R. n.5/2001 ha istituito nell'ambito di Azienda quattro Osservatori afferenti il mondo del lavoro con specifici compiti di documentazione, ricerca e monitoraggio.</p> <p>L'attività dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro si sostanzia principalmente nell'estrazione e nell'analisi dei dati relativi all'andamento del mercato del lavoro, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro regionale; realizza indagini ricorrenti e ricerche mirate per approfondire le problematiche di tale mercato. L'attività di analisi e di monitoraggio statistico dei dati relativi al mercato del lavoro rappresenta un importante supporto ai servizi per l'impiego, alle iniziative di politica attiva del lavoro ed alle attività di programmazione regionale ed è pertanto considerata strategica.</p> <p>In attuazione all'addendum rep. 15036/2023 alla convenzione 12789/2022, Azienda Calabria Lavoro contribuisce come supporto tecnico del Laboratorio Economico Territoriale Politiche del Lavoro per i dati della Calabria. L'obiettivo dell'Osservatorio è di sostenere le politiche attive con il supporto di dati e analisi necessarie per essere sempre al passo con i cambiamenti economico/sociali e per favorire i processi di incontro domanda/offerta di lavoro e di inserimento occupazionale.</p> <p>Con DGR n. 32 del 06.02.2024 si è proceduto all' Adozione definitiva nuovo Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro, ai sensi del Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019 e successive</p>

	<p>modifiche di cui ai Decreti n. 59 del 22/05/2020, n. 31/0000123 del 04/09/2020 e il decreto direttoriale n. 0000118.06-07-2023.</p> <p>L'utilità della disponibilità di dati sulle dinamiche del mercato del lavoro è finalizzata a creare una rete di condivisione sulle capacità di impatto delle politiche messe in atto, dove ognuno degli attori istituzionali coinvolti assume un ruolo attivo e responsabile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e di maggiore occupazione.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico "Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro" in quanto si propone di monitorare costantemente il mercato del lavoro regionale, al fine di meglio programmare le politiche del lavoro, facilitando l'incontro tra domanda e offerta, anche utilizzando il supporto di dati e analisi.
Peso rispetto all'O.S. 1.3 (%)	20
Peso rispetto all'Area	80
Presente nel precedente Piano (motivazione)	No
Risorse Finanziarie	
Risorse Umane	
Dott. ssa Simona Caracciolo (funzionario)	
Sistema di misura	
Azioni	
Peso (%) 0	
Risultati	

(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Implementazione e rafforzamento Osservatorio/Laboratorio Mercato Del lavoro	Attuazione attività rientranti nella linea di azione “Osservatorio” / attività previste nella relativa scheda finanziaria	%			Pec, Protocollo Informatico,	80%

2.15. Obiettivo operativo “Efficientare il sistema di valutazione della Performance”

Unità Organizzative	
Controllo di gestione e ciclo della Performance	
Titolo Obiettivo operativo	Efficientare il sistema di valutazione della Performance
Descrizione dell'obiettivo operativo	Il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, che ha disciplinato il ciclo della performance. Il ciclo della performance si articola in varie fasi che

	consistono nella assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti e si conclude con la fase della rendicontazione dei risultati. L'obiettivo è, pertanto, di rendere più semplice, snello e trasparente il sistema di valutazione e di assegnazione degli obiettivi della performance.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico "Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza" in quanto la performance costituisce contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito P.T.P.C.T.). Al fine di facilitare l'implementazione di un chiaro programma di iniziative anticorruzione ben definite, di effettiva misurazione e adeguato monitoraggio e controllo, risulta necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. Solo in tal modo, si può creare un effettivo collegamento al <i>Piano della performance</i> , con una conseguente correlazione diretta degli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa e individuale.
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)	10
Peso rispetto all'Area	80
Presente nel precedente Piano (motivazione)	No
Risorse Finanziarie	
Risorse Umane	
avv. Stefania Campagna (funzionario)	
Sistema di misura	

Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target
						31 dic.
Gestione schede di valutazione della Performance	Compilazione schede di valutazione dei dipendenti e inoltro agli Uffici	ON/OFF			Pec, Protocollo Informatico	100%

2.16. Obiettivo operativo “Adeguamento degli atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza”

Unità Organizzative	
Anticorruzione e Trasparenza	
Titolo Obiettivo operativo	Adeguamento degli atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza
Descrizione dell'obiettivo operativo	L’Azienda definisce ogni anno il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) con cui individua il proprio grado di esposizione al rischio e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Il RPCT è il soggetto che predispone il Piano con il coinvolgimento dell’intera struttura organizzativa, avendo

	quest'ultima una conoscenza approfondita delle attività dell'Ente e dei relativi rischi. L'obiettivo sarà di adeguare il quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza aggiornando e/o adottando i relativi atti.					
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'obiettivo risulta coerente con l'obiettivo strategico "Potenziare il sistema integrato della corruzione e trasparenza", in quanto fornire un quadro organico e coordinato della relativa normativa è indispensabile per garantire una corretta gestione dell'Ente.					
Peso rispetto all'O.S. 1.1 (%)	15					
Peso rispetto all'Area	80					
Presente nel precedente Piano (motivazione)	No					
Risorse Finanziarie						
Risorse Umane						
Avv. Stefania Campagna (funzionario)						
Sistema di misura						
Azioni						
Peso (%) 0						
Risultati						
(Indicatori) Peso 100 (%)						
						Target
Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	

						31 dic.
Adozione atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza	Decreto di adeguamento codice di comportamento e pubblicazione sul sito web	ON/OFF			Pec, Protocollo Informatico	100%