

ASPAL – PIAO 2023/2025 - Sezione2.2 – Performance – Quadro sinottico obiettivi di performance

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
<p>Migliorare la vivacità del mercato del lavoro L'obiettivo di vivacizzare il mercato del lavoro passa dalla definizione e realizzazione di strategie di prevenzione e contrasto alle varie forme di mismatch ,attraverso il sostegno e lo sviluppo di politiche integrate. Il Programma GOL, attraverso i suoi principi ispiratori, fondati sull'inclusione e la costruzione di reti territoriali per una presa in carico personalizzata e multi-dimensionale dell'utenza da parte dei CPI, può dare notevole impulso all'ascolto del territorio, come principale strategia di contrasto alla disoccupazione. Si stima infatti che una quota parte sensibile della disoccupazione a livello locale nasca da un mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro per gap di tipo informativo, formativo, vocazionale, di competenze, di mancata ricognizione dei fabbisogni, espressi dal territorio di riferimento.</p>	<p>15.01.01 - Realizzare il Piano Attuativo Regionale GOL La realizzazione del Piano Attuativo Regionale del programma GOL rappresenta una vera e propria opportunità per rendere più proattivo e rispondente il sistema dei servizi e delle politiche del lavoro e il sistema della formazione in Sardegna. L'impostazione del PAR GOL si basa - sulla collaborazione tra il sistema pubblico e privato dei servizi per l'impiego e formativi, - sull'integrazione tra servizi socio-assistenziali e lavorativi del territorio - sullo sviluppo e sulla gestione di reti territoriali che comprendono gli attori che intervengono nella complessa definizione dei percorsi individuati - sulla presa in carico individualizzata della persona e sulla capacità del servizio di saper costruire un percorso specifico che sia in grado di valorizzare il potenziale di occupabilità anche inesperto. Obiettivi del PAR GOL sono: - incrementare e potenziare i servizi per raggiungere un numero più ampio di destinatari anche rispetto al target minimo previsto dal programma - rafforzare il rapporto con l'utenza dei servizi per l'impiego, andando a recuperare anche gli utenti più difficili o scoraggiati - rafforzare il rapporto con il contesto imprenditoriale locale. Il PAR GOL, per il raggiungimento di obiettivi di risultato che sono parametrati a livello nazionale necessita in fase di avvio, per le attività in capo ad ASPAL, da un lato di una forte definizione di standard di processi e procedure e dall'altro di una costante attività di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti. Il terzo elemento, complementare ai precedenti, su cui l'azione di ASPAL dovrà concentrarsi è lo sviluppo delle reti territoriali con i soggetti pubblici e privati necessari per la realizzazione degli obiettivi del Piano di attuazione regionale</p> <p>VAL SI PESO 20%</p>	<p>15.01.01.01 Erogare i servizi dei Percorsi GOL a favore degli utenti presi in carico attraverso la sottoscrizione del patto di servizio nel 2022</p> <hr/> <p>15.01.01.02 Progettare e sviluppare un modello gestionale per la presa in carico dei cittadini del Percorso 4 "Lavoro e inclusione" del Programma GOL</p> <hr/> <p>15.01.01.03 Sviluppare le reti di collaborazione territoriale</p> <hr/> <p>15.01.01.04 Predisporre gli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali dei</p>	<p>Gli operatori del CPI erogano correttamente i LEP della fase II di GOL secondo le modalità stabilite dal servizio e definite all'interno delle Linee guida. Le nuove funzionalità per l'erogazione dei servizi GOL vengono rilasciate a sistema. In particolare dovranno essere messe a sistema: Servizio di accoglienza per la convocazione dei cittadini "raggiunti" e relativo tracciamento nella sezione 6 della SAP della Politica A01. Servizi online per l'assegnazione del cittadino al Soggetto realizzatore Pubblico/Privato. Servizio di Orientamento Specialistico per consentire l'Avvio del PAI (Politica A06) e l'analisi delle competenze (Politica A03). Associazione del cittadino ai corsi e-learning su competenze digitali (Value chain) nell'ambito dell'erogazione del servizio di Orientamento Specialistico. Presenza visione del PAI da parte del cittadino nella propria area privata del portale SardegnaLavoro</p> <hr/> <p>Definizione di un modello gestionale di presa in carico uniforme per i beneficiari del Percorso 4 del PAR GOL in tutti i CPI della Sardegna, caratterizzato da procedure snelle e flessibili funzionali alle esigenze e caratteristiche degli utenti svantaggiati/fragili.</p> <hr/> <p>Tra gli obiettivi prioritari, del PAR GOL Sardegna vi sono la centralità e l'esigibilità su tutto il territorio dei servizi e delle politiche per il lavoro e la formazione, lo sviluppo delle reti territoriali, la cooperazione con il sistema privato e il forte coinvolgimento degli operatori economici del territorio affinché i Centri per l'impiego possano divenire punto di riferimento nell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro territoriale. Ne consegue che una delle sfide più rilevanti per ASPAL nei prossimi anni è quella di assicurare una maggiore capillarità e prossimità dei Servizi pubblici per l'Impiego. Pertanto, per soddisfare le esigenze di prossimità ed accessibilità dei servizi, ASPAL intende sperimentare e attuare, nel corso del triennio 2023 – 2025, un nuovo approccio con il territorio, promuovendo un modello di cooperazione con gli enti territoriali e con il sistema delle imprese che preveda una maggiore territorializzazione della propria offerta di servizi e di assistenza tecnica per i cittadini e per le imprese, in linea con l'impostazione concettuale del PRS 2020-2024 di una Regione maggiormente vicina ai cittadini.</p> <hr/> <p>Raccolta delle informazioni sui contesti territoriali di riferimento dei singoli Job Day, analisi ed elaborazione dei dati, delle dashboard e delle presentazioni, con annessa restituzione in occasione dei sei eventi territoriali</p>	<p>Coordinamento dei servizi territoriali e Governance</p> <hr/> <p>Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione</p> <hr/> <p>Direzione generale</p> <hr/> <p>Direzione generale - OML</p>

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		<p>Job Day</p> <hr/> <p>15.01.01.05 Predispone dashboard per agevolare il lavoro dei CPI:</p> <hr/> <p>15.01.01.06 Comunicare i servizi ASPAL sul territorio</p>	<p>Costruzione di tre dashboard che agevolano gli operatori che lavorano nei CPI perché consentono loro di avere dati aggiornati sul mercato del lavoro e sui servizi offerti (anche per le profilazioni qualitative di GOL).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini utenti dei CPI suddivisi per Stato occupazionale e Stato DID; - Utenti profilati, con patto per percorso GOL assegnato e relativi servizi offerti (Gol o meno); - Occupati (fonte SIL) per comune, provincia e regione con le caratteristiche di genere, età, tipologia contrattuale e settori di attività. <p>Nello specifico tali dashboard sono finalizzate anche a dotare gli operatori dei CPI di strumenti adeguati per dare risposta autonomamente alle varie richieste di dati che pervengono dall'esterno dai vari stakeholder locali</p> <hr/> <p>Con la Deliberazione n. 3/27 del 27.01.2023 la Giunta regionale ha rappresentato il programma degli eventi territoriali denominati "Job Day Sardegna 2023", la cui organizzazione è stata affidata ad Aspal e le cui attività erano previste nella Delib.G.R. n. 26/9 del 11.8.2022. Il Servizio intende contribuire, per quanto di competenza al raggiungimento dei primi tre obiettivi e, attraverso la propria attività, mira alla costruzione di strumenti di orientamento di gruppo che possano essere utilizzati come strumenti di divulgazione dei servizi ASPAL durante gli eventi, attraverso la realizzazione di attività seminariali e laboratoriali.</p>	<p>Direzione Generale - OML</p> <hr/> <p>Coordinamento dei servizi territoriali e Governance</p>
	<p>15.01.02 - Realizzare azioni di prevenzione e contrasto al mismatch Le difficoltà di incontro tra domanda ed offerta di lavoro sono collegate in particolar modo con un'asimmetria crescente sul piano delle competenze, sul piano geografico (mismatch territoriale), oltre che su altri fattori macro e micro. Per un contrasto efficace al mismatch sono necessarie azioni di personalizzazione del matching sulla base di specifiche esigenze settoriali, territoriali, professionali o aziendali. L'obiettivo per ASPAL è, in questo ambito, duplice: fornire un servizio di supporto qualificato alle aziende interessate da particolari difficoltà nel reclutamento delle posizioni vacanti e offrire ai disoccupati, inoccupati ecc. la possibilità di entrare in contatto con opportunità di lavoro in linea con il proprio profilo professionale. La promozione di azioni di prevenzione del mismatch per favorire un matching personalizzato, vede ASPAL impegnata anche nella costruzione di un sistema di rilevazione strutturale del bisogno occupazionale e formativo del territorio che si deve integrare con azioni di vero e proprio marketing territoriale previste anche nell'attuazione del PAR GOL.</p> <p>VAL SI PESO 20%</p>	<p>15.01.02.01 Realizzare una metodologia di previsione dell'andamento occupazionale (Occupational Barometer)</p> <hr/> <p>15.01.02.02 Sperimentare azioni per lo sviluppo del Sistema Formativo per il Settore della Nautica in Sardegna</p> <hr/> <p>15.01.02.03 Realizzare il progetto sperimentale di Alta Formazione nelle discipline STEM per Einstein Telescope (ET)</p>	<p>Adattare la metodologia dell'Occupational Barometer, uno strumento di previsione di breve termine sull'andamento del mercato del lavoro dal punto di vista delle professioni, al contesto della Regione Sardegna finalizzato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ridurre il mismatch tra domanda e offerta di skills - migliorare la programmazione dei corsi di leFP - promuovere la mobilità lavorativa - promuovere la collaborazione tra i soggetti che operano nel mercato del lavoro sia pubblici che privati. <hr/> <p>Realizzazione di un evento di restituzione dello studio di fattibilità con gli attori coinvolti nella fase di ascolto. Definizione di un modello di Academy nel settore della nautica. Predisposizione di un Avviso pubblico per la sperimentazione del modello di Academy</p> <hr/> <p>In previsione della realizzazione dell'Einstein Telescope, l'obiettivo di questo progetto sperimentale e innovativo è quello di intercettare studenti e studiosi sardi nell'ambito delle discipline STEM e attivare percorsi intensivi di alta formazione per l'anno accademico 2023/2024, finalizzati alla creazione di figure qualificate e alla promozione dello sviluppo delle professionalità che rivestiranno un ruolo cruciale nella realizzazione di questo ambizioso progetto</p>	<p>Direzione Generale -OML</p> <hr/> <p>Progetti su base regionale e comunitaria</p> <hr/> <p>Progetti su base Regionale e Comunitaria</p>

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		15.01.02.04 Coordinare la progettazione, l'organizzazione e la realizzazione dei Job Day Sardegna 2023	Progettazione e coordinamento della realizzazione dei Job Day Sardegna 2023 secondo il programma definito dalla DGR 3/27 DEL 27.01.2023	Direzione Generale
		15.01.02.05 Definire una sinergia tra i settori cittadini, imprese e PA attraverso il potenziamento della funzione di Incontro domanda e offerta all'interno dei Centri per l'impiego	Per realizzare questo obiettivo nel corso del 2023 si intende: - costruire un nuovo e più efficace flusso informativo tra i settori PA e Cittadino e Imprese -attuare la sperimentazione del nuovo flusso di erogazione del servizio partendo dai cittadini che abbiano presentato domanda di partecipazione alle selezioni dando priorità ai percettori di ammortizzatori sociali. Il processo che si intende sviluppare è il seguente: data base delle candidature analizzato e filtrato, verifica dei dati e aggiornamento nel sistema, presa in carico e inserimento nel programma GOL. Per i cittadini che, a seguito della presa in carico e del caricamento del curriculum su borsa lavoro risultino work ready, si attiverà un percorso di accompagnamento al lavoro rafforzato e un'attività di offerta di candidature mirate, anche attraverso l'istituto della condizionalità	Coordinamento dei servizi territoriali e Governance
		15.01.02.06 Rafforzare il ruolo internazionale di ASPAL attraverso la definizione una strategia unitaria per l'internazionalizzazione	Il presente OGO mira al rafforzamento del ruolo internazionale di ASPAL attraverso: - la predisposizione di un Piano per l'internazionalizzazione volto alla definizione di strategie di breve, medio e lungo periodo; - il rafforzamento delle reti relazionali di ASPAL a livello europeo e internazionale con l'ampliamento dei partenariati tematici e la definizione di nuovi ambiti di intervento; - la sistematizzazione delle attività svolte nell'ambito del progetto COMPASS e del progetto AEM con lo sviluppo di strumenti operativi per presentazione di dossier di candidatura sulla programmazione 2021-2027 - implementazione delle strategie per la presentazione di candidature progettuali al fine di migliorare i servizi erogati, rafforzare il mercato del lavoro territoriale e supportare la crescita internazionale del capitale umano a disposizione dell'Agenzia.	Progetti su base regionale e comunitaria
		15.01.02.07 Gestire le attività di comunicazione Job Day Sardegna 2023	L'obiettivo mira a diffondere, comunicare e promuovere i sei eventi itineranti previsti nel progetto del Job Day Sardegna 2023. In particolare si prevede la realizzazione di un documento ad hoc che sarà il punto di riferimento per i fornitori esterni che dovranno sia elaborare un Piano di Comunicazione sia implementarlo attraverso una campagna su mezzi tradizionali e digitali. Attraverso delle attività di comunicazione mirata e integrata si darà un rilevante valore aggiunto ai programmi previsti per gli eventi e - soprattutto - si incentiverà la partecipazione ai diretti interessati, cioè cittadini e imprese. La scelta di impegnarsi sia sul fronte tradizionale che su quello digital è dovuta alla necessità di raggiungere un pubblico di riferimento più ampio possibile e allo stesso tempo, di rivolgersi ai singoli segmenti individuati, attraverso il linguaggio e lo stile più consono in base al media utilizzato. L'obiettivo è anche quello di coinvolgere in maniera attiva un'ampia platea di stakeholder e addetti ai lavori che influiranno sicuramente sulla buona riuscita dell'evento e che rafforzeranno	Direzione Generale - Comunicazione

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
			<p>l'immagine dell'Aspal divenendo degli ambasciatori importanti dei progetti in essere nell'ente e allo stesso tempo consentiranno di creare e ampliare le reti sul territorio, determinanti per la riduzione del mismatch.</p> <p>Altro elemento da sottolineare è che una campagna comunicativa di questo tipo supporterà il personale dei CPI nel coinvolgere gli utenti di riferimento, migliorando quindi anche le loro performance all'interno degli uffici.</p>	
<p>Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale Rendicontare le proprie scelte gestionali e amministrative ai portatori di interesse deve essere una delle finalità incondizionate della PA, come la garanzia della legittimità della propria azione e l'accesso alle informazioni. Affinché la responsabilità di una PA verso il contesto territoriale possa crescere robusta unitamente al concetto di credibilità, tre sono gli asset strategici fondamentali: accountability, compliance e trasparenza. Una responsabilità circolare che deve dare valore al dipendente che è chiamato ad erogare i servizi e che infine ricade sul cittadino e lo coinvolge nel suo percorso di miglioramento personale e che a sua volta realizza l'obiettivo di avvicinare in maniera consapevole quel cittadino al mercato del lavoro. Tutto questo però può essere realizzato solo in associazione ad un nuovo e più performante modello organizzativo per ASPAL, che investa non solo sul potenziamento informatico e nella semplificazione dei processi, ma anche su un vero e proprio sistema informativo manageriale integrato che da un lato riporti le informazioni attendibili e dall'altro possa essere d'ausilio a prevenire fenomeni corruttivi di malaadministration e al contempo attui la trasparenza dell'agire amministrativo.</p>	<p>01.12.01 Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL Sviluppare la responsabilità dell'ASPAL nei confronti del contesto territoriale regionale significa innanzitutto per l'Agenzia adeguare alle mutate richieste della temperie sociale ed economica la propria organizzazione interna sia dal punto di vista del modello organizzativo sia da quello dell'adeguamento dei propri processi. L'outcome delle attività ricomprese in questi due ambiti di intervento prioritari è di un avvicinamento sempre maggiore sia operativo che fisico ai cittadini e alle imprese attraverso a generale reimpostazione dei processi che renda più agevole, semplice e diretto l'accesso ai servizi che ASPAL eroga a loro favore. Un'Agenzia che vuole conquistare la fiducia dei cittadini e la fidelizzazione delle imprese ha il compito primario di ascoltare i bisogni reali e sapersi organizzare per soddisfarli, sempre nel rispetto delle variazioni normative e nella totale protezione della propria integrità istituzionale e operativa. Sempre in quest'ottica, il processo di riorganizzazione, iniziato nel febbraio del 2021 e attualmente in fase di valutazione del modello in funzione della riforma di GOL, già aderente ad una impostazione di spiccata territorializzazione, si deve muovere verso la sua attuazione definitiva, inglobando sempre più il concetto di accountability nei confronti del contesto territoriale. Il nuovo modello organizzativo di ASPAL si colloca quindi in questo quadro ed è motivato sia dalla necessità di attuare le riforme che per migliorare quelle performance del sistema regionale del lavoro e dei centri per l'impiego, che sono misurate e valutate a livello nazionale</p> <p>VAL SI PESO 15%</p>	<p>01.12.01.01 Pubblicare trimestralmente gli open data relativi al mercato del lavoro: dati di flusso e dati di stock</p> <hr/> <p>01.12.01.02 Indire e concludere la gara assicurazioni ASPAL</p> <hr/> <p>01.12.01.03 Realizzare delle linee guida per la corretta imputazione dei dati contabili su Sistema Amministrativo Contabile (SAP)</p> <hr/> <p>01.12.01.04 Proporre una DGR per la regolamentazione delle procedure di avviamento a selezione nell'ambito del Piano straordinario triennale di assunzioni di personale presso l'Agenzia FoReSTAS (L.R. 3/2022, art. 11)</p> <hr/> <p>01.12.01.05</p>	<p>Adeguamento al D. Lgs 8/11/2021 n. 200 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1024 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico (rifusione). Attuazione della L. R. 9/2016 art. 18 c.3</p> <hr/> <p>L'obiettivo è volto a rafforzare le coperture assicurative per ridefinire i contratti in essere e creare nuove polizze su eventi dannosi accidentali attraverso l'individuazione di compagnie assicurative che possano garantire all'Aspal una tutela ottimale e congrua anche rispetto alla spesa. La copertura assicurativa assumerà una formula "all-risks" e responsabilità civile patrimoniale verso terzi previa ricognizione di eventi dannosi in Aspal negli ultimi tre anni riconducibili alle garanzie richieste. Indizione e conclusione della fornitura dei servizi assicurativi per responsabilità civile verso terzi e prestatori di lavoro (RCT/RCO) per l'attività istituzionale dell'Aspal ampliata con la formula all risks e responsabilità civile verso terzi (RCT) per i tirocini promossi dall'Aspal</p> <hr/> <p>Realizzare delle linee guida per la corretta imputazione dei dati contabili su Sistema Amministrativo Contabile (SAP). L'obiettivo PIAO 2023-2025 permetterà di programmare la progettazione, creazione e divulgazione tra i servizi, di una leggenda per la corretta imputazione dei dati contabili (SAP), che permetterà la standardizzazione delle procedure di imputazione dati e l'armonizzazione delle nomenclature per tutte le sezioni del SAP che vengono implementate dai singoli CDR.</p> <hr/> <p>La realizzazione dell'OGO prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi: • Elaborazione di una proposta di regolamentazione degli avviamenti a selezione presso l'Agenzia FoReSTAS nell'ambito del Piano straordinario triennale di assunzioni di personale ai sensi della L.R. 3/2022, art. 11, da inoltrare al competente Assessorato del Lavoro, Formazione professionale, Cooperazione e Sicurezza sociale, nonché agli altri attori istituzionali coinvolti. • Elaborazione di una modulistica dedicata. • Predisposizione di indirizzi operativi interni per la gestione omogenea su tutto il territorio regionale delle attività. • Elaborazione di una proposta progettuale di adeguamento del Sistema Informativo del Lavoro (SIL), sulla base delle esigenze straordinarie connesse al reclutamento straordinario presso l'Agenzia FoReSTAS</p> <hr/> <p>Lo scopo dell'obiettivo è definire una gestione dei flussi</p>	<p>Direzione Generale - OML</p> <hr/> <p>Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili</p> <hr/> <p>Bilancio e rendicontazione</p> <hr/> <p>Coordinamento dei servizi territoriali e Governance</p> <hr/> <p>Sistemi</p>

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		Gestire i flussi documentali nel rispetto della privacy	documentali che sia conforme alle disposizioni in materia di privacy e che consenta quindi il rispetto della riservatezza delle comunicazioni. Si dovranno studiare le regole di visibilità dei documenti all'interno del sistema documentale, valutare l'applicabilità delle suddette regole con il sistema documentale attuale (URBI) e con quello di prossima adozione (SIBEAR). Infine si dovrà procedere all'attivazione delle regole definite	informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
		01.12..01.06 Adeguare la norma di legge regionale ai contenuti della legge nazionale sul collocamento mirato	Per realizzare questo obiettivo nel corso del 2023 si intende proporre alla Direzione Generale un disegno di legge di modifica del Capo IV della LR 9/2016. Il processo che si intende sviluppare è il seguente: Verifica e studio della proposta di modifica del Capo IV già inviata al Commissario Straordinario dell'Aspal; modifiche e correttivi alla stessa sulla base delle novità dettate dalle Linee Guida sul collocamento mirato; adeguamento del testo alla luce delle necessarie riorganizzazioni del Settore collocamento mirato e gestione L 68/99.	Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
		01.12.01.07 Riassettare il Settore collocamento mirato e gestione legge 68/99 e degli uffici competenti	Il riassetto si rende necessario per riallineare i servizi di collocamento mirato offerti in regione Sardegna alla normativa nazionale. Si proporrà un modello di azione sinergica ed efficace tra il settore e gli uffici competenti previsti dalla L 68/99 al fine di migliorare significativamente la gestione dei LEP M e S e prevedere, nel breve termine, lo sviluppo dei servizi offerti agli utenti con disabilità e ai datori di lavoro.	Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
		01.12.01.08 Richiedere di informatizzazione dei procedimenti di collocamento mirato sul SIL	Per il perseguimento di questo obiettivo si intende predisporre una dettagliata richiesta di informatizzazione delle procedure di collocamento mirato alla Direzione Generale. Si chiederà inoltre di adeguare la sezione dei prospetti informativi e degli avviamenti a selezione, non più rispondente alle esigenze di una gestione regionale del collocamento mirato.	Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
		01.12.01.09 Riorganizzare l'ufficio della Direzione Generale	Nelle more di completamento del processo di validazione dell'intero modello, si reputa necessario intervenire nella riorganizzazione delle attuali funzioni attualmente allocate in Direzione Generale per renderle aderenti all'organigramma dell'ufficio di Direzione previsto nel nuovo modello, Tale intervento appare indispensabile per rendere rapidamente più definita ed efficiente l'operatività delle funzioni previste e migliorare l'organizzazione interna e la capacità di risposta alle sollecitazioni dell'intera struttura. Tale riorganizzazione, in linea con quanto previsto nel modello, sarà effettuata ricomprendendo funzioni, ruoli e compiti in Aree Strategiche di riferimento, in analogia con quanto già realizzato dalla Direzione Generale dell'Assessorato del lavoro, come indicato dalla DGR n. 23/31 del 28/10/2020	Direzione Generale
		01.12.01.10 Definire i job profile degli operatori da assegnare all'Osservatorio territoriale sulla base delle funzioni che gli verranno attribuite	L'obiettivo in oggetto riguarda esclusivamente la fase due appena richiamata: definizione dei job profile del personale da assegnare all'OML territoriale in funzione delle attività che gli verranno attribuite	Direzione Generale - OML

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		01.12.01.11 Adeguare le procedure alla Determina Elettronica Contabile (DEC)	L'adozione del sistema SIBEAR DEC prevede l'integrazione in cooperazione applicativa con il sistema Amministrativo Contabile per la creazione automatica delle scritture contabili relative agli accertamenti, agli impegni e alle liquidazioni. Tale innovazione comporterà la necessità di rivedere sia le procedure interne al servizio Bilancio, sia quelle interservizio. Il passaggio alla DEC consentirà di realizzare una forte integrazione tra i dati del provvedimento amministrativo e i dati contabili caricati sul SAP: Bisognerà pertanto affrontare le criticità scaturenti dal passaggio alla nuova tecnologia informatica. Sarà inoltre indispensabile predisporre dei modelli di determinazione contabile in linea con la nuova procedura da condividere con i diversi servizi dell'agenzia coinvolti nella predisposizione di determinazioni di tipo contabile	Bilancio e rendicontazione
		01.12.01.12 Digitalizzare i servizi interni dell'ASPAL	Nell'ambito del piano di potenziamento in corso di attuazione da parte dell'agenzia, in parte finanziato con risorse del PNRR, un aspetto centrale è rivestito dalla processo di innovazione tecnologica intrappreso dall'Agenzia. Al fine di supportare tutti i dipendenti in questa importante transizione ci si propone di: - Completare la transizione al cloud mediante l'uso di MS Teams e Office365 e abbandonare l'uso delle cartelle condivise (tutti su Teams) - Implementazione dei servizi di comunicazione interna mediante strumenti di digital collaboration	Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
		01.12.01.13 Digitalizzare i servizi al Cittadino	L'obiettivo di orizzonte pluriennale è rivolto alla progettazione ed attuazione di servizi digitali per il cittadino, in conformità alle indicazioni del piano triennale dell'informatica emanate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID). Tra gli interventi allo studio ci si propone di: - Messa in esercizio del nuovo sito istituzionale ASPAL con sezione dedicata alla Web TV. - Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi al cittadino a partire da quello dell'Accesso agli atti	Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
		01.12.01.14 Contaminare e individuare buone pratiche per omogeneizzare processi di contatto con il pubblico	Organizzazione di 4 incontri presso i CPI delle 4 principali province Sassari, Oristano, Nuoro, Cagliari. L'obiettivo è rivolto alla creazione di occasioni di confronto e scambio tra gli operatori dell'Urp e i referenti dei Centri per l'Impiego dislocati sul territorio, sulle tematiche della comunicazione efficace nelle relazioni con il pubblico. Predisposizione di un' intervista finalizzata ad acquisire informazioni relative alle esperienze, procedure o azioni più significative che hanno permesso di ottenere i migliori risultati nelle seguenti fasi: accoglienza, ascolto e presa in carico	Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
		01.12.01.15 Gestire le attività di comunicazione interna	La premessa alla realizzazione di questo obiettivo è la Direttiva Frattini del 2002 sulle attività di comunicazione nelle pubbliche amministrazioni che cita testualmente: "Una buona comunicazione interna, fondata su un'ampia circolazione delle informazioni sulle attività e sui processi lavorativi e il pieno coinvolgimento del personale nei progetti di cambiamento organizzativo, consente di costruire al meglio l'identità di un'amministrazione, favorisce la crescita di un senso di appartenenza positivo alla dimensione del lavoro pubblico e contribuisce a porre su nuove basi l'immagine della sfera pubblica". Sulla base di queste indicazioni e considerando il risultato emerso da un'indagine interna fatta in Aspal che rileva la necessità urgente di rafforzare gli strumenti di comunicazione interna verrà predisposto un progetto di	Direzione generale - Comunicazione

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
			<p>comunicazione interna che sarà supportato dalla collaborazione col servizio dei sistemi informativi e dalla consulenza di fornitori esterni specializzati sulla materia.</p> <p>In particolare il progetto prevede il coinvolgimento continuo di tutto i dipendenti Aspal dopo un'attenta analisi delle esigenze di comunicazione e dopo la scelta di una serie di attività e percorsi da porre in essere sia in maniera tradizionale che digitale.</p>	
	<p>01.10.01 - Valorizzare il capitale umano pianificando un sistema professionale ASPAL</p> <p>La valorizzazione del capitale umano è l'elemento fondamentale e dirimente per migliorare l'accountability di ASPAL nei confronti del proprio contesto operativo. Da questo punto di vista il percorso è, indubbiamente, solo all'inizio, ma la situazione attuale apre la possibilità di delineare, progettare e costruire ex novo prospettive di crescita professionale che possano rappresentare risposte alle legittime aspettative dei suoi dipendenti.</p> <p>In questo quadro, e in un'ottica di pianificazione pluriennale delle attività, il 2023 prosegue il percorso di delineazione di tali prospettive implementando il primo assesment delle competenze attualmente in ASPAL, iniziato nel 2022, e impostando le attività dell'Academy aziendale. L'investimento di ASPAL sul valore che il suo dipendente può portare nel corso del tempo deve inoltre esplicitarsi nella progettazione, attuazione e gestione di alcuni interventi di sviluppo organizzativo essenziali per garantire una nuova percezione dell'organizzazione da parte del dipendente e per gettare le basi di una pianificazione adeguata delle prospettive di crescita professionale.</p> <p>Inoltre, l'attenzione verso il capitale umano di ASPAL si concretizza nell'avvio operativo della formazione di formatori interni, finalizzata all'effettivo costante aggiornamento delle competenze, in linea con i profili professionali che andranno individuati in modo funzionale anche all'attuazione di GOL e del nuovo modello organizzativo.</p> <p>Infine, funzionali alla migliore gestione dei processi relativi alla gestione delle retribuzioni sono alcuni interventi volti all'allineamento dei flussi informativi con il bilancio e la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi relativi alla gestione delle missioni con il passaggio al SIBAR.</p> <p>VAL SI PESO 20%</p>	<p>01.10.01.01 Avviare le Attività di ASPAL Academy</p> <hr/> <p>01.10.01.02 Avviare lo Sportello di ascolto/counselling</p> <hr/> <p>01.10.01.03 Migliorare la fruizione degli istituti contrattuali.</p> <hr/> <p>01.10.01.04 Migliorare il sistema informativo della gestione</p>	<p>Obiettivo dell'Academy interna di formazione è quello di valorizzare le competenze possedute dal personale interno riconoscendo loro un ruolo attivo e permettere l'erogazione tempestiva di piccoli moduli formativi prevalentemente su tematiche pienamente presidiate dai dipendenti incaricati del procedimento.</p> <p>I risultati attesi per il 2023 sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-Proposta di riformulazione regolamento ASPAL Academy 2-Mappatura competenze del personale dell'ASPAL 3-Definizione delle aree tematiche del catalogo dell'offerta formativa interna 4-Proposta di costituzione comitato di direzione dell'Academy 5-Impostazione di un primo catalogo di offerta formativa interna sulla base delle indicazioni del comitato di direzione 6-Proposta procedura di individuazione dei partecipanti al percorso di formazione formatori <hr/> <p>Favorire il benessere personale e professionale dei dipendenti è certamente uno degli obiettivi che l'ASPAL intende portare avanti anche nel prossimo futuro, così come previsto nel Piano delle azioni positive. Per questo motivo, oltre ad assecondare le aspettative di sviluppo professionale delle persone, è necessario averne cura e garantire loro uno spazio in cui, possano sentirsi libere di esprimere le proprie difficoltà e il proprio disagio al fine di essere accompagnate ed eventualmente indirizzate verso un percorso di supporto. Nel corso del 2023 si prevede di attivare, sperimentalmente, in ASPAL uno sportello di Ascolto/counselling psicologico a cui i dipendenti possano rivolgersi gratuitamente.</p> <hr/> <p>A seguito dell'introduzione di importanti modifiche normative e contrattuali, nonché del previsto adeguamento del contratto integrativo, si rende necessario adeguare l'attuale Manuale "Sull'orario di lavoro e sulle assenze dei dipendenti ASPAL" al fine di fornire un maggiore supporto alla fruizione degli istituti contrattuali superando la rigidità dello stesso e adottando strumenti più snelli alle dinamicità dell'evoluzione regolamentare. Si intende pertanto procede al superamento dello stesso in luogo della creazione di fascicoli, suddivisi per area di interesse, pubblicati e fruibili attraverso la piattaforma TEAMS. Stante il numero consistente di istituti contrattuali, si procederà con l'individuazione di quelli maggiormente fruiti. Ancora si rende necessaria la dematerializzazione di alcune istanze e rimappature del processo, a seguito della fornitura generale della firma da remoto al fine di eliminare il supporto cartaceo</p> <hr/> <p>Le attività inerenti all'OGO si possono sintetizzare come di seguito. Consentire l'invio da parte del Servizio risorse Umane e la</p>	<p>Risorse umane e formazione</p> <hr/> <p>Risorse umane e formazione</p> <hr/> <p>Risorse umane e formazione</p> <hr/> <p>Risorse umane e formazione</p>

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		degli istituti contrattuali	ricezione e la creazione da parte del Servizio Bilancio, dei documenti contabili. Il tutto per la gestione delle retribuzioni dei dipendenti ASPAL. Il processo di digitalizzazione e dematerializzazione dei processi relativi alla gestione delle missioni con il passaggio al SIBAR permetterà di procedere alla valutazione ex ante dei costi delle trasferte e all'approvazione da parte dei singoli Direttori di Servizio direttamente sul sistema. Revisione delle procedure per le "delegazioni convenzionali" di pagamento e i pignoramenti.	
	<p>15.01.03 - Realizzare il Piano di potenziamento dei CPI Le finalità e le risorse pluriennali del Piano straordinario di potenziamento dei CPI (L. n. 26/2019) sono mirate a rafforzare le politiche attive del lavoro ed a garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, richiamando gli standard di servizio tra i LEP ed i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali della Regione. In un'ottica di pianificazione degli interventi, nel 2022 si darà maggiore enfasi agli interventi infrastrutturali quali il miglioramento delle sedi e il potenziamento dei sistemi digitali e informativi.</p> <p>VAL SI PESO 15%</p>	<p>15.01.03.01 Affidare ed eseguire i lavori di adeguamento del CPLF di Bosa e affidare i servizi tecnici per la progettazione dei lavori dei CPLF di Olbia e Sassari</p> <hr/> <p>15.01.03.02 Redigere gli atti propedeutici alla predisposizione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)</p> <hr/> <p>15.01.03.03 Attuare il piano di reclutamento a valere sui fondi del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro</p>	<p>Le attività sono finalizzate: - all'affidamento e all'esecuzione dei lavori di adeguamento edile ed impiantistico, funzionali all'utilizzo di alcuni ambienti del CPLF di Bosa che andranno ad ospitare la sede del nuovo CPI di Bosa; - all'affidamento dei servizi di architettura ed ingegneria per la progettazione dei lavori dei CPLF di Olbia e Sassari, al fine di consentire l'ampliamento dell'attuale CPI di Olbia e il trasferimento dall'attuale CPI di Sassari. Il tutto in attuazione di quanto disposto negli accordi interprocedimentali stipulati con gli Enti Locali, così da garantire la piena funzionalità dei CPI sia per gli utenti che per il personale ASPAL</p> <hr/> <p>Il sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro permette di fornire evidenze oggettive del rispetto dei requisiti cogenti da parte del datore di lavoro e da parte di tutte le figure obbligate quali lavoratori, rappresentanti, responsabili di funzioni sicurezza, RSPP, medici competenti, preposti, direttori dei servizi e responsabili dei servizi e prevenzione in generale. Lo scopo ed i risultati attesi dal sistema di gestione per la SSL sono: - Predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri. - Prevenire lesioni e malattie dei lavoratori correlate al lavoro. I risultati attesi nel 2023 sono: Formazione specifica degli auditors interni, identificazione dei processi, identificazione dei pericoli, analisi e rischi connessi, report conclusivo delle attività intraprese per la predisposizione del SGSL.</p> <hr/> <p>L'ASPAL con la Deliberazione di Giunta regionale n. 26/27 del 21.05.2020 è stata designata soggetto attuatore delle misure finalizzate al potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Al fine di porre attuazione alle misure di cui sopra, la dotazione organica dell'ASPAL è stata incrementata con D.G.R n. 39/22 del 03 ottobre 2019, prevedendo in prima sede l'incremento nelle categorie C per n. 22 unità e D per n. 60 unità. Con successiva D.G.R. n. 7/22 del 26 febbraio 2020 è stato disposto un ulteriore aumento della dotazione organica dell'Agenzia, pari a n. 121 unità per l'anno 2020 cui 20 di categoria B, 21 di categoria C e 80 di categoria D, 121 unità per l'anno 2021 di cui di cui 24 unità di categoria C e 97 di categoria D. Al fine della completa attuazione del piano di reclutamento a valere sul piano straordinario di cui si tratta, residuano n. 90 unità</p>	<p>Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili</p> <hr/> <p>Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili</p> <hr/> <p>Risorse umane e formazione</p>

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivo direzionale DG	OGO	Descrizione e Risultati 2023	Assegnazione
		<p>15.01.03.04 Completare gli interventi di comunicazione del piano di potenziamento CPI</p> <p>15.01.03.05 Definire i contenuti da inserire all'interno della Carta dei Servizi</p>	<p>di cui 43 appartenenti alla categoria C e n. 47 appartenenti alla categoria D. I risultati attesi per il 2023 sono: Approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione interna per il passaggio dalla categoria B a quella C, e dalla categoria C a quella D, supporto alla Commissione esaminatrice, pubblicazione della graduatoria finale; - Scorrimento della graduatoria di cui alla Determinazione n. 411/ASPAL del 09.03.2020 per n. 12 unità..</p> <p>L'obiettivo mira a rafforzare e migliorare l'immagine e l'identità dell'ASPAL e dei Centri per l'impiego della Sardegna, come previsto dal piano di potenziamento dei CPI. In particolare si prevede di agire in tre diverse direzioni: formazione specialistica, segnaletica interna ed esterna per i Centri per l'impiego e l'acquisto di strumenti per il miglioramento nell'utilizzo dei social media, diventati ormai indispensabili nelle attività di gestione della comunicazione digitale. In particolare le azioni prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione specialistica. - Acquisto piattaforma per la gestione dei social media - Segnaletica per i Centri per l'impiego <p>Il Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego approvato con DGR3/4 del 2021 ha previsto, tra le azioni da realizzare, un piano strategico della comunicazione ASPAL (cfr. azione 3.1 Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dell'Allegato alla Deliberazione) All'interno del progetto di comunicazione coordinata è inoltre prevista la realizzazione della Carta dei Servizi di ASPAL che definisce gli standard di qualità e le modalità di accesso ai servizi e i servizi erogati. Attraverso questo obiettivo il Servizio intende definire gli aspetti contenutistici della Carta dei Servizi che confluirà nel più ampio piano strategico della comunicazione della Direzione Generale</p>	<p>Direzione Generale - Comunicazione</p> <p>Coordinamento dei servizi territoriali e Governance</p>
	<p>01.03.01 - Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti ASPAL come organizzazione "matura" ha la necessità di creare un sistema di condivisione interna tra i vari servizi, che restituisca la fotografia aggiornata della situazione progettuale di spesa, economica/finanziaria delle diverse attività (progetti, programmi, autorizzazioni di spesa), non solo per l'area del bilancio, acquisti o patrimonio dell'Agenzia, ma soprattutto per i Servizi "di produzione". Parte integrante di questo nuovo sistema di governance di dati e informazioni è anche la progettazione di strumenti di audit interna inerenti alle attività dei CPI e l'introduzione di un sistema informatico di gestione e monitoraggio degli obblighi di trasparenza.</p> <p>VAL SI PESO 10%</p>	<p>01.03.01.01 Creare e sperimentare di uno strumento operativo di monitoraggio dell'attuazione del Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI</p> <p>01.03.01.02 Realizzare un cruscotto di monitoraggio finanziario sul Piano di Potenziamento</p>	<p>I risultati attesi nel corso del 2023 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creazione del supporto operativo "Cruscotto PRP CPI" a sostegno di tutte le strutture ASPAL coinvolte nella realizzazione del Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI che consenta di monitorare costantemente le attività realizzate, gli importi spesi e/o la disponibilità delle risorse finanziarie, nonché la programmazione delle attività restanti • Individuazione dei referenti per le diverse linee di attività assegnati all'implementazione del "Cruscotto PRP CPI" • Formazione dei referenti sull'utilizzo dello strumento operativo • Sperimentazione al 31.12.2023 del popolamento del supporto operativo con inserimento dei dati ed eventuale verifica delle criticità emerse e successiva implementazione del sistema in itinere. <p>L'obiettivo mira alla predisposizione di un cruscotto di monitoraggio sullo stato di avanzamento del Piano di Potenziamento basato sui dati presenti del sistema amministrativo contabile. Il cruscotto dovrà fornire informazioni sintetiche sulle risorse stanziare, quelle impegnate e quelle liquidate, per le diverse linee di intervento afferenti al piano di potenziamento.</p>	<p>Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili</p> <p>Bilancio e rendicontazione</p>