

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Triennio di riferimento 2022-2024





AGENZIA
REGIONALE
PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

SOMMARIO	2
PREMESSA	3
<i>Mapa interattiva Piao</i>	6
MISSION DELL’AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	7
IL PNRR E LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	7
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELL’AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	12
<i>Piano di Attività strategico di Agenzia</i>	12
<i>Il Piano della Performance</i>	12
CORNICE DI PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO PER L’AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	14
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	15
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	16
<i>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico</i>	16
<i>2.2 Sottosezione di programmazione - Performance</i>	29
<i>2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza</i>	51
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	53
<i>3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa</i>	53
<i>3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile</i>	55
<i>3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	57
<i>3.4 Sottosezione di programmazione – Formazione del personale</i>	59
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	60
APPENDICI	61
<i>Appendice n. 1: Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza: le misure</i>	61
<i>Appendice n. 2: Piano della Performance e Piano Azioni Positive</i>	61
<i>Appendice n. 3: Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	61
<i>Appendice n. 4: Piano triennale dei fabbisogni formativi</i>	61
<i>Appendice n. 5: Piano Operativo Lavoro Agile</i>	61

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



PREMESSA

Introduzione

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, cioè le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 del d.lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Le finalità del PIAO sono infatti:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La norma inizialmente fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottarlo, poi il D.L. n. 228/2021 (c.d. Decreto Milleproroghe) convertito in Legge n. 69/2021, che ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del D.L. 80 del 2021, ha stabilito che in sede di prima applicazione il Piao doveva essere adottato entro il 30 aprile 2022. Tale termine è stato ulteriormente differito al 30 giugno 2022 dal D.L. 30 aprile 2022 n. 36 (c.d. PNRR 2).

I commi 5 e 6 del citato art. 6, prevedono inoltre l'adozione di uno o più decreti del Presidente della Repubblica volti a individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piao, e l'adozione di un Piano tipo con decreto del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame definitivo, il regolamento attuativo per l'operatività dell'istituto da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica.

Il DPR si compone di tre articoli.

L'art. 1, rubricato "Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" dispone per le amministrazioni tenute alla redazione del Piao, la soppressione dei seguenti adempimenti:

- Piano dei fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del d.lgs. 165/2001);
- Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009);
- Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. 190/2012);
- Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015);
- Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);
- Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594 della l. 244/2007).

L'art. 2, rubricato "Disposizioni di coordinamento", dispone per comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e Unioni di Comuni, che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO.

L'art. 3, rubricato "Monitoraggio" prevede che il Dipartimento della funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale





Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vuole ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

In questa fase di prima applicazione del PIAO, che presenta necessariamente un carattere sperimentale, si è scelto comunque di costruire un documento di programmazione che non si configuri semplicemente come la sommatoria di quelli già esistenti, ma che espliciti le strategie messe in campo dall'Agenzia per la generazione di valore pubblico quale finalità ultima dell'azione amministrativa e delle politiche dell'Ente.

Nel PIAO assume infatti particolare rilevanza la tematica del Valore Pubblico (VP), cui è dedicata la prima sottosezione del documento, inteso come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale.

Nella sottosezione viene quindi esplicitata la convergenza delle azioni nei diversi ambiti previsti dal PIAO verso la realizzazione del fine comune di creazione di Valore Pubblico e la misura di efficacia delle stesse in termini di impatto, attraverso una rappresentazione grafica che evidenzia la correlazione tra gli indicatori di impatto – che forniscono una misura del Valore Pubblico che l'Agenzia mira a produrre – e i diversi programmi e azioni dettagliati nelle diverse sottosezioni del documento e correlati agli stakeholders finali cui sono volte le azioni dell'Agenzia. È inoltre rappresentata una mappa concettuale che evidenzia le interrelazioni tra i diversi obiettivi e le azioni definite negli strumenti programmatici raccolti dal PIAO e il loro concorso sinergico alla creazione di valore pubblico.

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)





Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Nota di lettura

Nella redazione del documento, per facilitare la comprensione dei collegamenti sono stati introdotti elementi grafici e cromatici che consentono un collegamento intuitivo delle varie sezioni, permettendo una lettura integrata dello stesso.

Per agevolare l'individuazione rapida dei contenuti del documento, i contenuti principali del testo sono raggiungibili tramite un'opzione di re-indirizzamento automatico a partire dalla mappa interattiva del Piao. Essa funge da vera e propria guida di riferimento per esplorare le varie parti del piano e "saltare" da un argomento ad un altro senza seguire quindi la sequenzialità del formato tradizionale.

Ogni singolo riquadro della mappa è infatti collegato tramite un link al relativo paragrafo.

Infine, in Appendice al documento, sono stati inseriti i link ai piani di programmazione (Performance e azioni positive, anticorruzione e trasparenza, fabbisogni di personale e formativi, Pola) già approvati dall'Agenzia e pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Dalla mappa interattiva è facilmente intuibile come il processo di programmazione sia orientato al valore pubblico e come questi venga generato attraverso la pianificazione integrata delle azioni nei vari fronti di attività.

Il valore pubblico verrà poi misurato con indicatori di outcome elencati nell'apposita sezione.

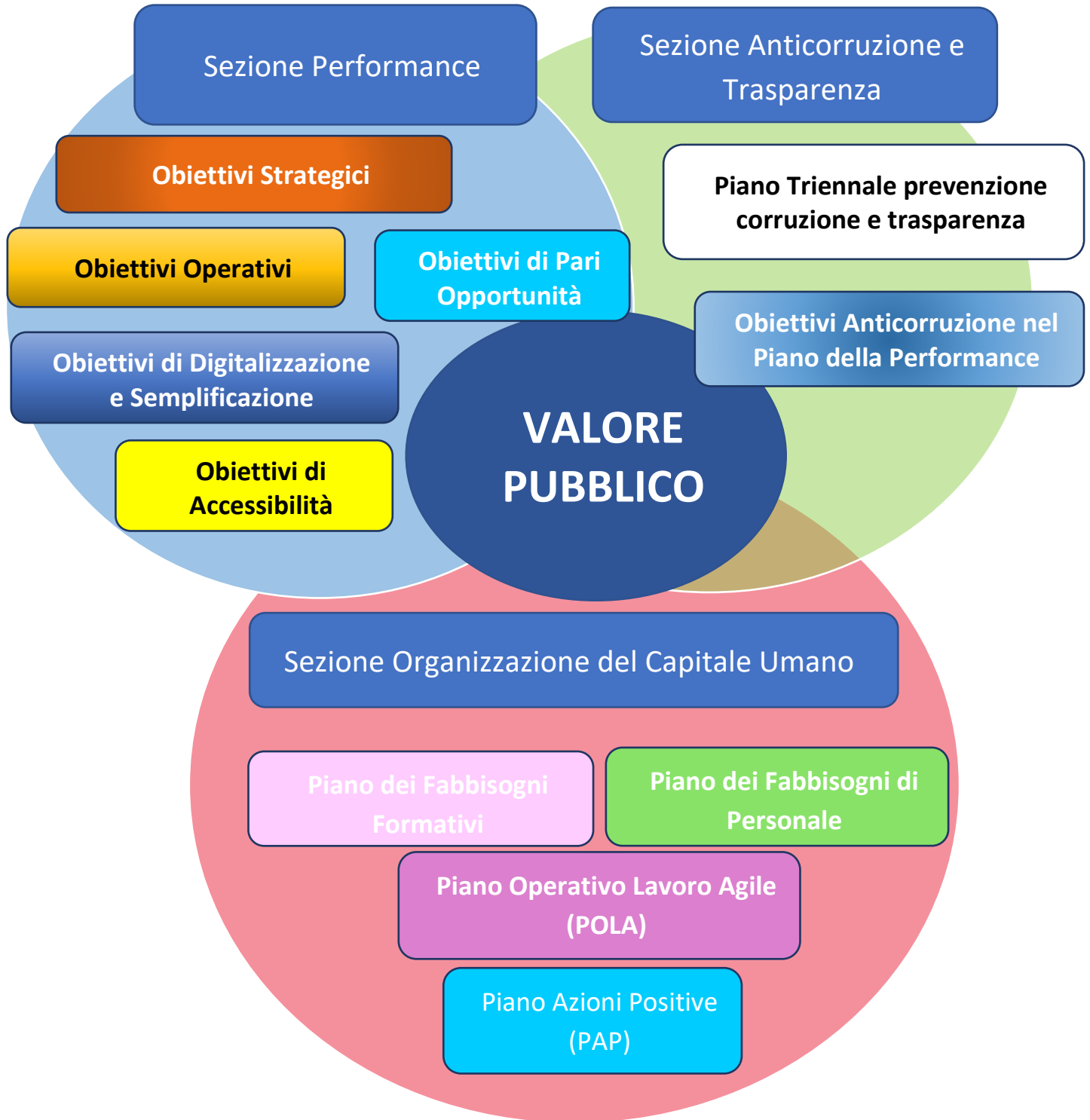
Da ultimo si segnala che nelle sottosezioni del Piao, oltre ad essere presente una breve illustrazione dello specifico contenuto, sono elencati in forma tabellare tutti gli obiettivi di competenza e a fianco di ciascuno di essi sono indicati, tramite riquadri colorati, i diretti coinvolgimenti in altri piani e programmi e/o il carattere di trasversalità dei piani e delle azioni definite dall'Agenzia quali ad es. pari opportunità, trasparenza, anticorruzione, accessibilità, digitalizzazione, semplificazione.

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Mappa interattiva Piao





MISSION DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Con la L.R. 30 luglio 2015 n. 13 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni” art. 52, 53 e 54, la Regione Emilia-Romagna ha introdotto prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito l'Agenzia Regionale per il Lavoro.

L'Agenzia è un centro di competenza tecnica, dotato di autonomia tecnico-operativa, amministrativo contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (ex art. 1 comma 3bis della LR n. 43/2001).

La sua principale funzione è quella di garantire un'efficace erogazione dei servizi per il lavoro nei confronti delle persone disoccupate, per sostenerle nel loro percorso di crescita professionale e nella ricerca di un'occupazione, accrescendo il livello di preparazione professionale sul territorio, tenendo conto delle esigenze del tessuto produttivo.

Inoltre, la Regione, attraverso l'Agenzia ha inteso garantire il presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione tra soggetti pubblici e privati accreditati nell'ambito della rete attiva per il lavoro

IL PNRR E LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Nella realizzazione delle proprie missioni, l'Agenzia aderisce agli obiettivi del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica che ha caratterizzato a livello mondiale l'ultimo biennio.

Il pacchetto di investimenti e riforme previsti dal PNRR, rappresenta per l'Italia – uno dei paesi maggiormente beneficiari – un'opportunità imperdibile di sviluppo economico, di rafforzamento del sistema produttivo, di accelerazione della transizione ecologica e digitale, di contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e di maggiore equità di genere, territoriale e generazionale e, soprattutto, di modernizzazione della pubblica amministrazione.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) che ricoprono ambiti di diretta competenza territoriale regionale e che forniscono quindi una guida imprescindibile anche per le azioni della Regione Emilia-Romagna e dell'Agenzia Regionale per il lavoro, per la parte di competenza (Missione 5 Inclusione e coesione)

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
2. rivoluzione verde e transizione ecologica
3. infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. istruzione e ricerca
5. inclusione e coesione
6. salute

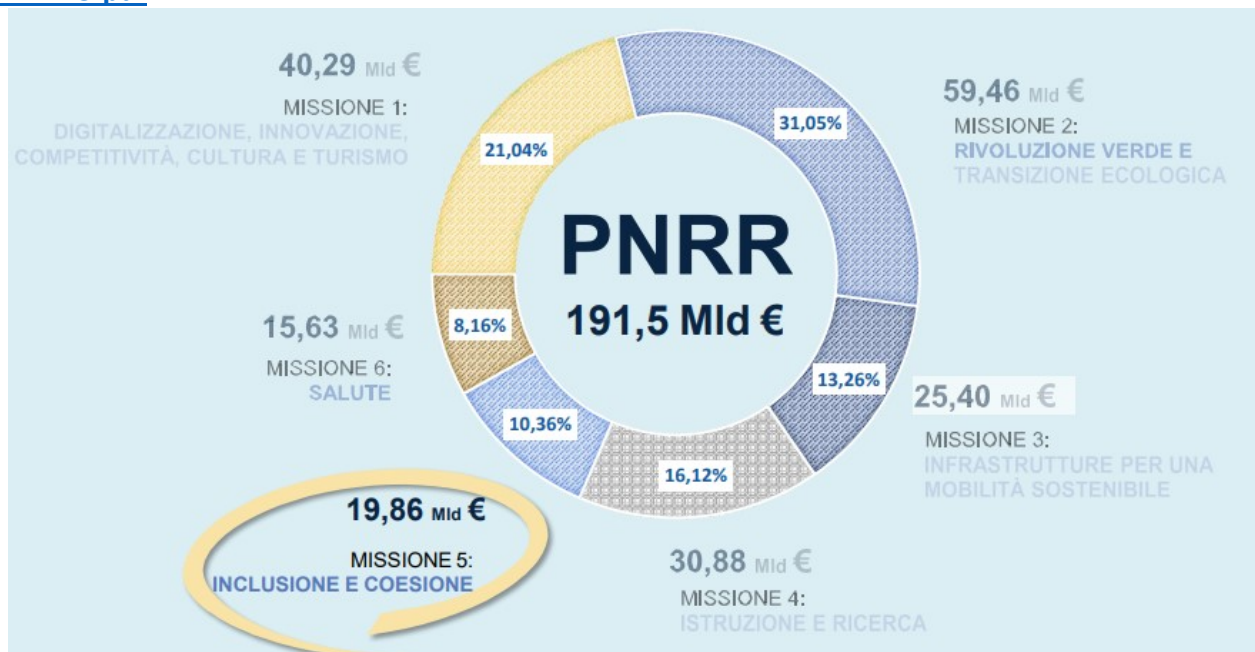
Si riporta nelle pagine seguenti un estratto del documento del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che illustra, attraverso tabelle di sintesi, le varie misure del PNRR. Si sono selezionate esclusivamente le parti di interesse per l'Agenzia regionale del lavoro.

Il documento completo è disponibile al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Documents/MLPS->



[PNRR-M5.pdf](#)



Obiettivi della missione 5 e le sue componenti in tema di Politiche per il lavoro



M5C1 – Politiche per il lavoro

5	2	6
investimenti	reforme	6
		13

Ambiti di intervento/ misure

- 90% Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione
- 10% Servizio civile universale

Totale
6,66 Mld €

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Sintesi delle misure del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

- Le misure del MLPS nell'ambito della Missione 5 del PNRR hanno come **obiettivo principale** quello di **riformare il sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale**, al fine di introdurre e implementare livelli essenziali delle prestazioni e di favorire l'occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti considerati vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro (giovani, donne, over 50, disoccupati di lungo periodo).
- Altro obiettivo fondamentale dell'azione del Ministero nel PNRR è l'**inclusione sociale** delle persone in condizioni di estrema fragilità.
- Le risorse complessivamente investite sono pari a **7,25 miliardi di euro**, compresi c.d. «Progetti in essere»
- Le **riforme** attengono ai **sistemi delle politiche del lavoro e della f.p.**, al **contrasto al lavoro sommerso** e alle **politiche sociali**.
- Fondamentali sono gli **investimenti** sia per lo sviluppo di **strumenti innovativi di politica attiva** del lavoro sia per il rafforzamento delle **azioni e strutture dedicate alle persone più vulnerabili**.

M5C1: Politiche per il lavoro








La Componente C1 «Politiche per il lavoro» è articolata in **7 interventi**, di cui 5 investimenti e 2 riforme. Di seguito, si presenta la descrizione analitica di una selezione di interventi rappresentativi

INTERVENTI BANDIERA	AMBITI DI INTERVENTO/MISURE	SOGGETTO TITOLARE	M&T PREVISTI	
Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione	Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro	2 Milestone e 3 Target	4,40 MLD €
Investimento 2.1: Servizio civile universale	Servizio civile universale	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale	1 Target	0,65 MLD €

[VAI ALLA MAPPA](#)
[VAI AL SOMMARIO](#)


Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

M5C1: Riforma 1.1

Obiettivo  <ul style="list-style-type: none"> Introdurre un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale Supportare i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati Definire i livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili 	Ambiti  <ul style="list-style-type: none"> Servizi pubblici per l'impiego Occupazione giovanile, di genere e per categorie vulnerabili Formazione professionale e percorsi di riqualificazione professionale
Priorità trasversali PNRR	Tag trasversali PNRR
 Giovani  Riduzione del divario di cittadinanza  Parità di genere	 Digital  Climate (Green)

Le Riforme e gli Investimenti

L'azione del MLPS nella **M5C1** si sviluppa su **2 Riforme e 2 importanti investimenti**

L'obiettivo generale è il potenziamento delle politiche attive del mercato del lavoro (ALMPs), compresi i soggetti che le erogano (CPI), e della formazione professionale, anche aumentando le risorse per la formazione duale.

Riforma 1.1: ALMPs e Formazione professionale (4,4 mld di euro)

- Programma nazionale per la «Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (GOL)»
- Piano nazionale Nuove Competenze (PNV) per la revisione della governance del sistema della f.p. in Italia

Riforma 1.2: Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso

- Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso nei vari settori produttivi e roadmap

Investimenti (1,2 mld di euro)

- Potenziamento dei Centri per l'impiego (600 mln)
- Rafforzamento del sistema duale di formazione (600 mln)

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

LA «GARANZIA DI OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI (GOL)»

BENEFICIARI E PERCORSI DEL PROGRAMMA GOL

BENEFICIARI

- Beneficiari di cassa integrazione
- Disoccupati percettori di NASPI
- Percettori del RdC
- Lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, over 55)
- Disoccupati di lunga durata, giovani e donne «fragili» (es madri single), lavoratori autonomi privi di lavoro/a basso reddito
- Working poor, reddito da lavoro inferiore alla soglia di incapienza

I PERCORSI (LIVELLI ESSENZIALI)

1. **REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE** – per coloro che sono più vicini al mdl e più facilmente occupabili (percorso di reinserimento lavorativo)
2. **UPSKILLING** - percorso di aggiornamento delle competenze (breve durata, contenuti professionalizzanti).
3. **RESKILLING** - percorso di riqualificazione delle competenze (formazione prolungata per l'innalzamento della qualificazione rispetto al livello di istruzione). Particolare attenzione a competenze digitali
4. **LAVORO E INCLUSIONE** – percorso indicato nei casi di bisogni complessi, dove deve essere attivata la rete dei servizi territoriali (sociali, sanitari, educativi, lavoro)
5. **RICOLLOCAZIONE COLLETTIVA** – percorso per i lavoratori delle aziende in crisi (caratteristiche: precocità, coinvolgimento azienda e sindacati, PAL di gruppo)

Milestone e target M5C1

MISSIONE/ COMPONENTE	MISURA	MILESTONE & TARGET UE	RISORSE
M5C1 – Politiche per il lavoro	Riforma 1.1 ALMPs e F.P.	T4-2021 DM adozione GOL e DM adozione FNC pubblicati nella GU T4-2022 Le Regioni hanno attivato i Piani attuativi regionali di GOL (da presentare entro il 25/2/2022). Il 10% dei beneficiari è inserito in GOL T4-2025 3 milioni di beneficiari di GOL 800.000 beneficiari GOL in formazione, di cui 300.000 su competenze digitali. L'80% dei CPI di ciascuna regione eroga servizi conformi ai livelli essenziali di GOL	4,4 mld
	Riforma 1.2 Piano nazionale lotta al lavoro sommerso	T4-2022 Entrata in vigore del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso T1-2024 Piena attuazione delle misure del Piano secondo la roadmap T2-2025 +20% ispezioni rispetto al 2019-2020 T1-2026 Riduzione di almeno 2 p.p. di lavoro sommerso in agricoltura	---
	Investimento 1.1. Potenziamento dei CPI	T4-2022 Almeno 250 CPI hanno completato almeno il 50% delle attività dei Piani di potenziamento regionali 2021-2023 T4-2025 Almeno 500 CPI hanno completato il 100% dei Piani di potenziamento	0,6 mld
	Investimento 1.4 Sistema Duale	T4-2025 174.000 persone inserite nella formazione duale	0,6 mld

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Piano di Attività strategico di Agenzia

L'attività di programmazione strategica prende a riferimento, in un processo di pianificazione a cascata, i seguenti documenti:

Piano di Attività strategico di Agenzia il cui iter istituzionale previsto dall'art. 32 bis della legge regionale n. 17/2005 e dall'art.5 dello statuto dell'ARL prevede che *"il Direttore predisporre e invia alla Giunta regionale il piano annuale di attività e una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti. Sugli stessi atti la Giunta regionale acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della Legge regionale n. 12 del 2003 nonché della Commissione assembleare competente"*. Tale documento è stato adottato dall'Agenzia con determina Num. 84 del 31/01/2022, successivamente approvata in via definitiva con DGR Num. 711 del 09/05/2022. Esso descrive gli obiettivi e le principali azioni che l'Agenzia regionale per il Lavoro si impegna a realizzare di anno in anno, in base ai compiti assegnati dalle norme, agli indirizzi strategici definiti dalla Regione e alle condizioni organizzative presenti, nella cornice di riferimento più ampia costituita da:

PNRR Missione 5 "Inclusione e Lavoro", Programma GOL "Garanzia Occupabilità Lavoratori" e Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego;

Piano regionale di attuazione del Programma GOL definito dalla DGR 235/2022;

Patto per il lavoro e per il clima che costituisce la cornice politica di più alto profilo, in particolare si evidenziano le seguenti linee di azione: "Rafforzare l'Agenzia regionale per il lavoro e il sistema integrato pubblico-privato per qualificare i servizi e le politiche attive nei confronti dei giovani, delle donne, di chi ha perso o rischia di perdere il posto"; "Rafforzare l'integrazione della rete dei soggetti pubblici, privati e del Terzo settore, i servizi e le misure di politica attiva del lavoro, rivolte alle persone fragili e vulnerabili qualificando procedure, strumenti e gestione degli interventi";

DEFR che inserisce tra i soggetti attuatori, ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici, anche l'Agenzia insieme alle altre strutture del sistema regionale;

Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro dell'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 1996 del 11/11/2019 e aggiornato con DGR n. 810 del 6/7/2020, e contenente le finalità e il programma delle azioni di potenziamento, in attuazione delle disposizioni previste nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 maggio 2020 che costituisce aggiornamento del Decreto n.74/2019 a seguito dell'intesa in Conferenza Stato, Regioni e Province autonome del 27/03/2020.

Il Piano della Performance

Il Piano della performance dell'Agenzia, predisposto ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e della delibera di Giunta Regionale n. 468/2017 "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna" recepita dall'Agenzia con DD n. 1293 del 11 dicembre 2017, contiene gli obiettivi di cambiamento dell'Agenzia e il collegamento di questi con gli obiettivi strategici contenuti nel "Piano annuale di attività" (DD n. 84 del 31.01.2022) con le ricadute in termini di obiettivi operativi assegnati alle strutture





Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

organizzative, in linea con quanto definito all'interno del proprio Sistema di Misurazione e valutazione della performance adottato con DD n. 1465 del 15/12/2021.

Per il triennio 2022-2024 sono stati definiti cinque obiettivi di cambiamento, dai quali discendono indicatori strategici e indicatori di livello operativo di particolare importanza, che i dirigenti dei servizi dell'Agenzia sviluppano, con la collaborazione dei titolari di Posizioni Organizzative e del restante personale dell'ARL ("Tabella di controllo strategico", allegato 2 al Piano della Performance).

Nella tabella di controllo strategico, è evidenziato il collegamento tra gli obiettivi di cambiamento e i principali obiettivi operativi dell'Agenzia, misurati con indicatori che valutano anche gli impatti prodotti dalle strategie dell'Agenzia in termini di "valore pubblico" ovvero di benessere creato per la propria collettività di riferimento, così come delineato nelle Linee Guida del dipartimento della Funzione Pubblica.

Sì, è data, altresì, evidenza anche della trasversalità degli obiettivi fissati rispetto ai vari documenti di programmazione quali il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, Piano Triennale dei Fabbisogni Formativi, Piano Operativo del Lavoro Agile, Piano Azioni Positive. Trasversalità intesa come elemento necessario ai fini di una programmazione integrata.

Gli obiettivi tengono conto, inoltre, degli aspetti di reingegnerizzazione dei processi in chiave di semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e parità di genere di cui all'art. 6 comma 2 del D.L. 80/2021. Infine, gli obiettivi operativi, unitamente a obiettivi più prettamente "gestionali", vengono declinati anche all'interno dei singoli Programmi di Attività (PdA) dei singoli Servizi di cui l'Agenzia si dota annualmente, ai quali si rinvia per un quadro completo degli obiettivi delle strutture (della Direzione e dei Servizi di staff e territoriali), delle responsabilità di Dirigenti, Posizioni Organizzative e del coinvolgimento di tutto il personale.

In considerazione del protrarsi dei tempi di adozione dei decreti attuativi del PIAO, l'Agenzia regionale per il lavoro ha valutato opportuno approvare, nel frattempo, formulandoli in un'ottica di transizione al Piao, gli atti di programmazione del triennio 2022 - 2024 di seguito elencati, ai quali si fa rinvio e che si richiamano quali parti integranti e sostanziali del presente documento:

- Piano di Attività Strategico dell'Agenzia – Determina Dirigenziale Num. 84 del 31/01/2022 approvato con DGR Num. 711 del 09/05/2022;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) – Determina Dirigenziale Num. 79 del 28/01/2022;
- Piano della performance – Determina Dirigenziale Num. 306 del 10/03/2022;
- Piano di azioni positive (PAP) - approvato come allegato al Piano della Performance;
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) – Determina Dirigenziale Num. 331 del 21/03/2022;
- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) – Determina Dirigenziale Num. 491 del 15/04/2021;
- Piano triennale dei fabbisogni formativi (PTFF) – Determina Dirigenziale Num. 1529 del 23/12/2021.



CORNICE DI PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO PER L'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Il grafico sintetizza la cornice di programmazione di riferimento per l'Agenzia nel processo di pianificazione a cascata delle proprie azioni, come sopra descritto:





Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Agenzia Regionale per il lavoro Emilia - Romagna
SEDE LEGALE	Viale Aldo Moro n. 38, 40127 Bologna
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.agenzialavoro.emr.it/
RAPPRESENTANTE LEGALE	Cicognani Paola
E-MAIL	arlavoro@regione.emilia-romagna.it
E-MAIL PEC	arlavoro@postacert.regione.emilia-romagna.it
CODICE FISCALE	91388210378

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

In questa sottosezione sono definite le strategie dell'Agenzia finalizzate ad garantire la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e assicurando la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Viene inoltre esplicitato come le politiche dell'ente si traducano in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome*/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals (SDGs)* dell'Agenda ONU 2030 elaborati da ISTAT e CNEL).

Per **“Valore Pubblico”** in senso stretto, le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono: il “livello complessivo di BENESSERE” economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un Ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGs.

L'Ente deve necessariamente a tal fine programmare obiettivi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

La misurazione del Valore Pubblico, in un confronto tra baseline, target a preventivo e risultato a consuntivo, si può effettuare tramite indicatori di impatto.

Benessere Equo e Sostenibile (BES) è un insieme di indicatori che hanno lo scopo di valutare il progresso della società non solo dal punto di vista economico, ma anche sotto l'aspetto sociale e ambientale. Dal 2018 gli indicatori BES sono stati inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale. In un apposito Allegato al DEF 2022 sono riportati l'andamento nell'ultimo triennio degli indicatori, nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel periodo di riferimento, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica del quadro programmatico e dei contenuti dello schema del Programma nazionale di riforma. Il Ministero dell'economia e delle finanze presenta inoltre una Relazione annuale al Parlamento con la stima degli effetti dell'ultima manovra economica sull'andamento degli indicatori.

Gli indicatori del BES sono stati selezionati tra i 152 indicatori contenuti nel "Rapporto BES" elaborato annualmente dall'ISTAT e afferiscono a: Benessere economico, Salute, Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione tempi di vita, Sicurezza, Politica e istituzioni, Ambiente, Paesaggio e patrimonio culturale. Tra gli indicatori Bes si citano: Reddito disponibile lordo corretto pro-capite, Indice di povertà assoluta, Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, Speranza di vita alla nascita, Tasso di mancata partecipazione al lavoro, Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età pre-scolare e donne senza figli.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla Relazione sugli indicatori Bes 2022 del Ministero dell'economia e delle finanze disponibile al seguente link:



https://www.mef.gov.it/inevidenza/2022/article_00071/Relazione-BES-2022_03_03.pdf



I BES nel DEFR

Per una disamina puntuale degli SDGs della Strategia Regionale Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile della Regione Emilia Romagna e le ricadute per l’Agenzia Regionale per il lavoro si rinvia al DEFR 2023 di recente approvazione, disponibile al link:

<https://finanze.regione.emilia-romagna.it/notizie/2022/la-giunta-approva-il-documento-di-economia-e-finanza-regionale-2023>

I BES relativi a Lavoro, competenza e formazione nel Defr, in cui si inserisce l’Agenzia Regionale per il lavoro, quale ente attuatore sono:



La presente sottosezione è stata costruita, secondo le Linee Guida del dipartimento della Funzione Pubblica.

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi misurati da indicatori di outcome. Nel definire le proprie strategie si è dato cercato di dare risposta alle seguenti domande:

- Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.? Le strategie di Agenzia contribuiscono, in modo diretto e indiretto alla creazione di benessere economico, sociale e ambientale, attraverso la promozione dell’occupazione;
- Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico? Gli obiettivi strategici e operativi del piano della performance misurati con indicatori di impatto, vedasi tabella seguente;
- A chi è rivolto (*stakeholder*)? Gli stakeholder dell’Agenzia sono: i Disoccupati, i Giovani, le Imprese, le Donne, le Associazioni e gli Enti delle reti di scopo, i Disabili, i Dipendenti

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)

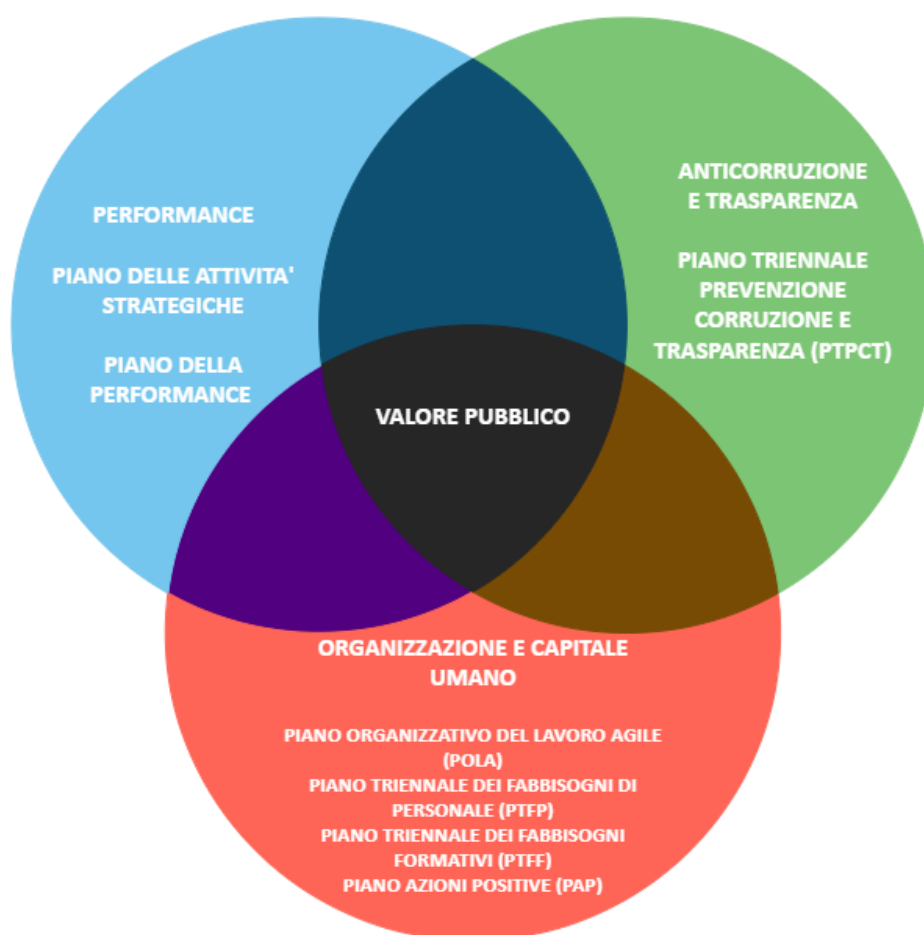


Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

- dell'Agenzia;
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? Gli atti di programmazione sono triennali con indicatori aventi target annuale;
 - e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)? Vedasi tabella seguente;
 - f) Da dove partiamo (*baseline*)? Vedasi tabella seguente;
 - g) Qual è il traguardo atteso (*target*)? Vedasi tabella seguente;
 - h) Dove sono verificabili i dati (fonte)? Vedasi tabella seguente.

Il grafico seguente sintetizza come gli obiettivi e le azioni indicate nei vari documenti di programmazione contribuiscano in modo sinergico alla creazione di valore pubblico.

Programmazione Integrata e Valore Pubblico



[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Gli Obiettivi nel Piao: schema riepilogativo e tabella con obiettivi di creazione di Valore pubblico

Gli obiettivi strategici e operativi di cui al Piano della Performance, che tengono conto degli elementi di programmazione e di trasversalità di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021, compongono le varie sezioni del Piao secondo lo schema riepilogativo che segue:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE					
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE					
2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico	PNRR - GOL	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi Strategici	
2.2 Sottosezione di programmazione - Performance	Obiettivi Strategici	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizzazione	Pari Opportunità	Obiettivi operativi
	Anticorruzione	Trasparenza	Accessibilità	Lavoro Agile	Formazione
2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza	Anticorruzione	Trasparenza			
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO					
3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	PNRR - Potenziamento CPI				
3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	Lavoro Agile				
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di Personale	Fabbisogno di personale				
3.4 Sottosezione di programmazione - Formazione del personale	Formazione				
SEZIONE 4. MONITORAGGIO					



Obiettivi di creazione di Valore Pubblico

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER IL FUTURO (Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Modulo di orientamento al lavoro on-line di 2° Livello	N. utenti con accesso al modulo di orientamento on-line/ n. utenti con patti di servizio on-line aventi prestazione di consulenza orientativa	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	confermato il target nel '22	>20%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Rilevazione di customer satisfaction	N. Cittadini Partecipanti alla rilevazione (cittadini + datori di lavoro)	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	+13% sul '21 (target '21 15.000)	Num. 20.000	documentazione agli atti del servizio AA.GG e HH	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Rilevazione di customer satisfaction	Qualità della customer satisfaction cittadini - n. valutazioni positive/ n. valutazioni totali	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	confermato il target nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio AA.GG e HH	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica -	CPI come punti di rilascio SPID: avvio dello sportello in tutti e 38 CPI regionali	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Immissione in ruolo di personale di cat. C relativo alla procedura concorsuale avviata nel 2021 di contratti di formazione e lavoro - N. di contratti di formazione lavoro di personale di categoria C sottoscritti / N. posti banditi nel 2021	Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio AA.GG. e HH.	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi operativi	Fabbisogno di personale	Lavoro Agile
Potenziamento degli organici dell'Agenzia	immissione in ruolo di personale dirigente relativo alle procedure concorsuali avviate nel 2021 - N. contratti personale dirigente sottoscritti/ N. posti banditi nel 2021 presenti in graduatoria definitiva	Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio AA.GG. e HH.	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi operativi	Fabbisogno di personale	Lavoro Agile
Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Immissione in ruolo di personale dirigente relativo alle procedure concorsuali avviate nel 2021 - N. contratti personale dirigente sottoscritti/ N. posti banditi nel 2021 presenti in graduatoria definitiva	Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	introdotto nel '22	Sì	documentazione agli atti del servizio AA.GG. e HH.	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi operativi	Fabbisogno di personale	Lavoro Agile

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Indizione nuova procedura concorsuale per l'immissione in ruolo di personale specializzato in politiche per il lavoro di cat. D (T.IND. + T.D.) - Approvazione bando di gara entro il 31/12	Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	introdotto nel '22	Si	documentazione agli atti del servizio AA.GG. e HH.	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi operativi	Fabbisogno di personale	Lavoro Agile
Qualificazione dei servizi per il lavoro attraverso processi di standardizzazione delle prestazioni	Almeno n. 3 iniziative di comunicazione all'anno (es. video tutorial - podcast - webinar) dei servizi descritti nella carta	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro		100%	documentazione agli atti del servizio Integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Sottoscrizione convenzioni per il piano di potenziamento delle sedi adibite a CPI	Dirigente e P.O. del Nucleo Giuridico - Dirigente e P.O. del Servizio Bilancio e Patrimonio - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane		12 convenzioni	documentazione agli atti del Nucleo giuridico supporto legale	PNRR - Potenziamento CPI	Outcome	Obiettivi operativi	Lavoro Agile	
Patti degli utenti CPI fatti con modalità on-line	N. Patti di Servizio sottoscritti on line nell'anno con firma SPID / n. totale dei patti sottoscritti ARL	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+25% sul 2021 (target 2021: ≥20%)	≥ 25%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E LE DONNE (Favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di disoccupati, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Quota di utenti dei CPI avviati al lavoro entro un anno	Utenti con profiling (1-2-3) calcolato dal 01/01/2021 al 31/12/2021 e per gli stessi si ricercherà una CO di avviamento (ad esclusione di Tirocini e LSU) entro 12 mesi dalla data di calcolo del profiling.	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+25% sul 2021 (target 2021: ≥40%)	≥ 50%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici			
Numero programmi sottoscritti da utenti CPI	Programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) ARL dal 01/01/2022 al 31/12/2022	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+27% sul 2021 (target 2021: 102.000)	Num. 130.000	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici			
Fare evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Numero incontri pianificati da ARL o a cui l'ARL ha partecipato, con Comuni o associazioni per reti di scopo dedicate all'occupazione femminile	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi	Pari Opportunità		
Fare evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. Incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato con soggetti accreditati al lavoro e alla formazione	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi	Pari Opportunità		
Potenziamento delle attività di comunicazione	Realizzazione di una welcome page nel portale "Lavoro X Te"	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	Si	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizzazione	Accessibilità	

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Potenziamento delle attività di comunicazione	Gestione delle pagine social dell'ARL (Facebook, LinkedIn, Instagram) con una media annuale di almeno 8 post al mese	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI	Aggiornare ed arricchire la gamma dei servizi disponibili nella App dei servizi per il lavoro - Attivazione possibilità di consultazione e prenotazione appuntamenti in agenda tramite App	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	Sì	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI	Aggiornare ed arricchire la gamma dei servizi disponibili nella App dei servizi per il lavoro - Attivazione Firma del Patto di servizio tramite App	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	Sì	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI -	Realizzazione di n. 2 video tutorial informativi e podcast sui servizi e tecniche di ricerca del lavoro	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizz	Accessibilità	

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E I GIOVANI (Favorire l'accesso ai giovani al mondo del lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Esiti occupazionali tirocini a 12 mesi	N. tirocinanti avviati al lavoro entro 12 mesi/ N. tirocinanti che hanno concluso il tirocinio entro 12 mesi	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	≥ 60%	cruscotto Knowage	Outcome	Obiettivi Strategici			
Numero programmi sottoscritti o aggiornati da utenti GIOVANI (<30 anni)	N. programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) associati ad un patto di servizio da utenti under 30/ N. programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) da utenti CPI	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	≥ 20%	modulo Siler	Outcome	Obiettivi Strategici			
Far evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. Incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato, con scuole o informagiovani per reti di scopo dedicate all'aoccupazione giovanile	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi			
Far evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato, finalizzati alla promozione del protocollo con ufficio scolastico	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi			

[VAI ALLA MAPPA](#)



[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA (Aumentare la capacità di entrare e permanere nel mondo del lavoro di persone che si trovano in situazioni di svantaggio o di disabilità, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Gestione del Reddito di Cittadinanza - RdC	N. beneficiari di RdC che hanno avuto un avviamento al lavoro entro 12 mesi dalla presentazione della domanda/ N. beneficiari di RdC ARL notificati nel 2021	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	≥ 25%	cruscotto Knowage	Outcome	Obiettivi Strategici			
Num. utenti beneficiari di programma GOL – garanzia occupabilità lavoratori	N. programmi sottoscritti/N.beneficiari previsti	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	modulo Siler	PNRR - GOL	Outcome	Obiettivi Strategici		
Misure attuative della LR 14/2015 - fragili e vulnerabili	N. di utenti che hanno sottoscritto un programma personalizzato di inclusione sociale lavorativa gestiti tramite Assister	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	confermato il target nel '22	Num. 2250	cruscotto politiche attive Knowage	Outcome	Obiettivi operativi			
Misure a sostegno dell'occupabilità delle persone con disabilità ex L. n. 68/90 - almeno un programma di politica attiva /totale soggetti iscritti al CM al 30/11/22	Numero soggetti iscritti al CM avviati al lavoro nel 2022/iscritti agli uffici Collocamento Mirato	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+25% sul '21	≥ 50%	modulo Siler-dati di flusso	Outcome	Obiettivi operativi			
Misure a sostegno dei datori di lavoro ex L. n. 68/99 - certificati di ottemperanza	Riduzione del tempo medio di risposta per il rilascio dei certificati di ottemperanza rispetto al dettato normativo (da 30 a 22 giorni di media)	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+12% sul '21 (target '21 25 gg)	100%	sistema di protocollo Auriga	Outcome	Obiettivi operativi	Lavoro Agile		



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Sostenere l'occupabilità dei disabili - gestione dei contributi per l'assunzione a tempo determinato di persone con disabilità	Progettazione e realizzazione campagna promozionale - realizzazione di webinar per contributi assunzioni e video con campagna social sull'inclusione lavorativa disabili entro giugno 2022	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	100%	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Outcome	Obiettivi operativi	Semplificazione e digitalizzazione	Pari Opportunità	Accessibilità
Sostenere l'occupabilità dei disabili	Numero di posti scoperti in imprese (PA+PRIVATI) obbligati ex L. 68/99 al 31/12/2022 / Numero di posti scoperti nelle stesse imprese al 31/12/2021	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	confermato nel '22	20%	documentazione tecnica degli uffici di collocamento mirato	Outcome	Obiettivi operativi	Pari Opportunità	Lavoro Agile	



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER I DATORI DI LAVORO (Aumentare il sostegno a favore dei datori di lavoro, anche per favorire l'accesso agli ammortizzatori sociali, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Rilevazione di customer satisfaction	N. aziende partecipanti alla rilevazione (solo datori di lavoro)	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	400	documentazione agli atti del servizio AA.GG e HH	Outcome	Obiettivi operativi	Semplic azione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile
Assicurare la tempestività della verifica della qualità della vacancy caricate dalle aziende sul Portale LavoroxTe, ai fini del contrasto alla discriminazione di cui alla disciplina D.Lgs. 276/2003	Tempo medio del controllo delle vacancy entro 2 giorni lavorativi dalla data di ricezione della stessa al centro per l'impiego	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	Portale Lavoro x Te	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplic azione e digitalizz	Pari Opportunità	Lavoro Agile
Presidio delle procedure CIGS (D.Lgs. 148/15) e licenziamento collettivo (L.223/91) e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali	Numero di procedure CIGS e licenziamento collettivo attivate / Numero istanze pervenute all'ARL	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	confermato il target nel '22	100%	Applicativo protocollo	Outcome	Obiettivi operativi			
Potenziamento dei rapporti con le imprese	Realizzazione di una newsletter con il medesimo format a livello regionale e personalizzazioni di ambito provinciale dedicata ai datori di lavoro	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	Si	documentazione agli atti del servizio integrativo e politiche del lavoro e servizi territoriali	Outcome	Obiettivi operativi	Semplic azione e digitalizz	Accessibilità	Lavoro Agile

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



2.2 Sottosezione di programmazione - Performance

In questa sezione sono elencati, nelle tabelle che seguono, gli obiettivi strategici ed operativi dell’Agenzia, di cui al decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, così come approvati nel Piano della Performance già citato.

Obiettivi strategici

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER IL FUTURO (Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Modulo di orientamento al lavoro on-line di 2° Livello	N. utenti con accesso al modulo di orientamento on-line/ n. utenti con patti di servizio on-line aventi prestazione di consulenza orientativa	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	confermato il target nel '22	>20%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplific azione e digitalizz	Accessibi lità	Lavoro Agile
Patti degli utenti CPI fatti con modalità on-line	N. Patti di Servizio sottoscritti on line nell'anno con firma SPID / n. totale dei patti sottoscritti ARL	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+25% sul 2021 (target 2021: ≥20%)	≥ 25%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplific azione e digitalizz	Accessibi lità	Lavoro Agile
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E LE DONNE (Favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di disoccupati, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Quota di utenti dei CPI avviati al lavoro entro un anno	Utenti con profiling (1-2-3) calcolato dal 01/01/2021 al 31/12/2021 e per gli stessi si ricercherà una CO di avviamento (ad esclusione di Tirocini e LSU) entro 12 mesi dalla data di calcolo del profiling.	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+25% sul 2021 (target 2021: ≥40%)	≥ 50%	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici			
Numero programmi sottoscritti da utenti CPI	Programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) ARL dal 01/01/2022 al 31/12/2022	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	+27% sul 2021 (target 2021: 102.000)	Num. 130.000	modulo SILER	Outcome	Obiettivi Strategici			



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo o atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E I GIOVANI (Favorire l'accesso ai giovani al mondo del lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Esiti occupazionali tirocini a 12 mesi	N. tirocinanti avviati al lavoro entro 12 mesi/ N. tirocinanti che hanno concluso il tirocinio entro 12 mesi	Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	introdotto nel '22	≥ 60%	cruscotto Knowage	Outcome	Obiettivi Strategici			
Numero programmi sottoscritti o aggiornati da utenti GIOVANI (<30 anni)	N. programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) associati ad un patto di servizio da utenti under 30/ N. programmi sottoscritti (nuove sottoscrizioni/aggiornamenti) da utenti CPI	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	≥ 20%	modulo Siler	Outcome	Obiettivi Strategici			
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA (Aumentare la capacità di entrare e permanere nel mondo del lavoro di persone che si trovano in situazioni di svantaggio o di disabilità, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Gestione del Reddito di Cittadinanza - RdC	N. beneficiari di RdC che hanno avuto un avviamento al lavoro entro 12 mesi dalla presentazione della domanda/ N. beneficiari di RdC ARL notificati nel 2021	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	≥ 25%	cruscotto Knowage	Outcome	Obiettivi Strategici			
Num. utenti beneficiari di programma GOL – garanzia occupabilità lavoratori	N. programmi sottoscritti/N.beneficiari previsti	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	modulo Siler	PNRR - GOL	Outcome	Obiettivi Strategici		

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)

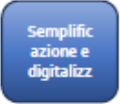


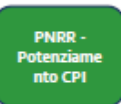





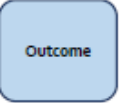


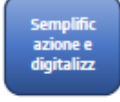


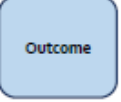




Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Da dove partiamo? (baseline)	Quale traguardo atteso? (Target)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER I DATORI DI LAVORO (Aumentare il sostegno a favore dei datori di lavoro, anche per favorire l'accesso agli ammortizzatori sociali, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Assicurare la tempestività della verifica della qualità della vacancy caricate dalle aziende sul Portale Lavoroxte, ai fini del contrasto alla discriminazione di cui alla disciplina D.Lgs. 276/2003	Tempo medio del controllo delle vacancy entro 2 giorni lavorativi dalla data di ricezione della stessa al centro per l'Impiego	Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	introdotto nel '22	100%	Portale Lavoro x Te	Outcome	Obiettivi Strategici	Semplificazione e digitalizz	Pari Opportunità	Lavoro Agile
Gestione delle crisi aziendali e della procedura connessa alla convocazione di esami congiunti CIGS -	Riduzione dei tempi rispetto al dettato normativo per aziende con più di 50 dipendenti - tempo intercorrente tra data istanza CIGS di aziende (data di protocollazione) e data di prima convocazione esami congiunti/tempi dettati dalla normativa (25 giorni-DL. 148/2015)	Dirigente del Servizio Integrativo Politiche per il lavoro	20 giorni (target '21 riduzione del 20% dei tempi previsti dalla normativa)	25%	sistema di protocollo Auriga		Obiettivi Strategici	Semplificazione e digitalizz		



Obiettivi operativi

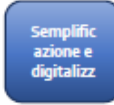


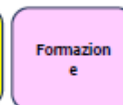



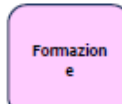
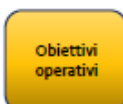
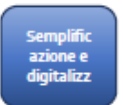


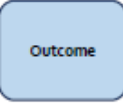


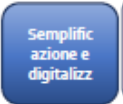
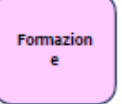

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER IL FUTURO (Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")						
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Gestione on-line aste ex art. 16 L.56/1987	Data approvazione bando – data istanza PP.AA. ≤ 30 giorni	100%	confermato il target nel '22	modulo Siler	     
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Rilevazione di customer satisfaction	N. Cittadini Partecipanti alla rilevazione (cittadini + datori di lavoro)	Num. 20.000	+13% sul '21 (target '21 15.000)	documentazione e agli atti del servizio AA.GG e HH	     
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Rilevazione di customer satisfaction	Qualità della customer satisfaction cittadini - n. valutazioni positive/ n. valutazioni totali	100%	confermato il target nel '22	documentazione e agli atti del servizio AA.GG. E HH.	     

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024


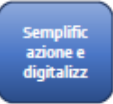

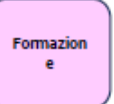
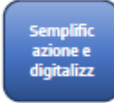

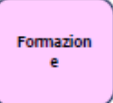

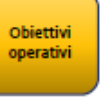
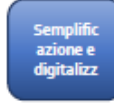

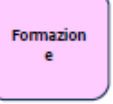
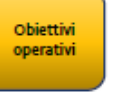
Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Qualificazione dei servizi per il lavoro attraverso processi di standardizzazione delle prestazioni -	Almeno n. 3 iniziative di comunicazione all'anno (es. video tutorial - podcast - webinar) dei servizi descritti nella carta	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti del servizio Integrativo politiche del lavoro	    
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Sottoscrizione convenzioni per il piano di potenziamento delle sedi adibite a CPI	12 convenzioni	+20% sul '21 (target '21 n. 10 convenzioni)	documentazioni e agli atti del Nucleo giuridico supporto legale	   
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane - Dirigente i PO del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	CPI come punti di rilascio SPID: avvio dello sportello in tutti e 38 CPI regionali	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti dei servizi territoriali	     
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Utilizzo process mining per il benchmark fra le prestazioni erogate e i tempi standard relativi	Si	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	  

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Digitalizzazione del processo di smart working ordinario - n di accordi individuali digitalizzati/n totale accordi sottoscritti al 31.12.22	100%	introdotto nel '22	documentazione e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	   
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Fornire al personale le attrezzature dell'ARL utili alla gestione del lavoro SMART ordinario o straordinario	≥ 50% dei richiedenti	confermato il target nel '22	inventario beni mobili ARL	    
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Gestione osservatorio interno all'ARL per monitorare l'utilizzo dello smart working e l'impatto di genere	Gestione osservatorio interno all'ARL per monitorare l'utilizzo dello smart working e l'impatto di genere - Messa online del questionario 2022 e analisi statistica del primo questionario (anno 2021)	Sì	confermato il target nel '22	documentazione e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	   

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Dirigente e P.O. del Servizio Bilancio e Patrimonio	Potenziamento e qualificazione infrastruttura logistica	Implementazione di un sistema automatizzato per la rilevazione e la gestione delle informazioni relative ai centri di costo finali (CPI, CM e servizio tirocini) in merito al dimensionamento fisico delle unità organizzative e dei relativi processi di servizio	Si	introdotto nel '22	Servizio Bilancio e Patrimonio	Semplificazione e digitalizz	Lavoro Agile	Formazione	Pari Opportunità	Obiettivi operativi
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Immissione in ruolo di personale di cat. C relativo alla procedura concorsuale avviata nel 2021 di contratti di formazione e lavoro - N. di contratti di formazione lavoro di personale di categoria C sottoscritti / N. posti banditi nel 2021	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	Semplificazione e digitalizz	Lavoro Agile	PNRR - Potenziam ento CPI	Outcome	Obiettivi operativi
						Fabbisogn o di personale	Formazione			



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Immissione in ruolo di personale dirigente relativo alle procedure concorsuali avviate nel 2021 - N. contratti personale dirigente sottoscritti/ N. posti banditi nel 2021 presenti in graduatoria definitiva	100%	introdotto nel '22	'documentazioni e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #90EE90;">Fabbisogn o di personale</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #DDA0DD;">Lavoro Agile</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #228B22;">PNRR - Potenziam ento CPI</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #ADD8E6;">Outcome</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #FFD700;">Obiettivi operativi</div> </div> <div style="margin-top: 10px; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #FFB6C1;">Formazion e</div> </div>
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Immissione in ruolo di personale dirigente relativo alle procedure concorsuali avviate nel 2021 - N. contratti personale dirigente sottoscritti/ N. posti banditi nel 2021 presenti in graduatoria definitiva	Si	introdotto nel '22	'documentazioni e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #90EE90;">Fabbisogn o di personale</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #DDA0DD;">Lavoro Agile</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #228B22;">PNRR - Potenziam ento CPI</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #ADD8E6;">Outcome</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #FFD700;">Obiettivi operativi</div> </div> <div style="margin-top: 10px; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #FFB6C1;">Formazion e</div> </div>









Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Potenziamento degli organici dell'Agenzia	Approvazione bando di gara entro il 31/12	Sì	introdotto nel '22	'documentazioni e agli atti del servizio AA.GG. e HH.	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #90EE90;">Fabbisgno di personale</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #DDA0DD;">Lavoro Agile</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #008000;">PNRR - Potenziamento CPI</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #ADD8E6;">Outcome</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #FFD700;">Obiettivi operativi</div> </div>



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E LE DONNE (Favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di disoccupati, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")						
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Garantire la fruibilità dei nove sportelli di lavoro autonomo	N. utenti con appuntamento per il servizio "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego individuale a distanza"- "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego individuale in presenza"- "Consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego di gruppo", / n. utenti con prestazione "consulenza e accompagnamento all'avvio di impresa/autoimpiego"	100%	introdotto nel 2022	documentazione agli atti dei Servizi Territoriali	 
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Digitalizzazione del processo per la dichiarazione di immediata disponibilità on line	Did non intermedate da operatore (escluse NASPI)/ Did totali (escluse NASPI)	≥ 25%	+25% sul '21 (Target '21 ≥ 20%)	modulo Siler	   



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)				
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Qualificazione organici dell'Agenzia	Dipendenti formati sulle prestazioni dei CPI al 31/12 / N. totale dipendenti CPI assunti nel '21 e nel '22 da formare	≥ 80%	target confermato nel '22	assistenza tecnica	Obiettivi operativi	Lavoro Agile	Formazione	
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Fare evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Numero incontri pianificati da ARL o a cui l'ARL ha partecipato, con Comuni o associazioni per reti di scopo dedicate all'occupazione femminile	100%	introdotto nel '22	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Obiettivi operativi	Formazione	Pari Opportunità	Outcome
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Fare evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. Incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato con soggetti accreditati al lavoro e alla formazione	100%	introdotto nel '22	documentazione agli atti dei servizi territoriali	Obiettivi operativi	Formazione	Pari Opportunità	Outcome
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Qualificazione organici dell'Agenzia	N. dipendenti formati in materia di anticorruzione, trasparenza e legalità/N. totale dipendenti iscritti	≥ 70%	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio AA.GG.	Obiettivi operativi	Formazione	Anticorruzione	Trasparenza

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024




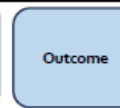
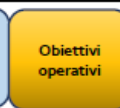
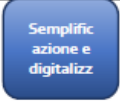


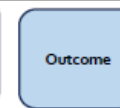

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Dirigente e P.O. del Servizio Affari Generali e Risorse Umane	Qualificazione organici dell'Agenzia	Aggiornamento del codice di comportamento dell'Agenzia	100%	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio AA.GG.	Anticorruzione	Formazione	Pari Opportunità	Trasparenza	Obiettivi operativi
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento delle attività di comunicazione	Realizzazione di una welcome page nel portale "Lavoro X Te"	Si	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Semplificazione e digitalizz	Formazione	Accessibilità	Outcome	Obiettivi operativi
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento delle attività di comunicazione	Gestione delle pagine social dell'ARL (Facebook, LinkedIn, Instagram) con una media annuale di almeno 8 post al mese	100%	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Semplificazione e digitalizz	Lavoro Agile	Formazione	Outcome	Obiettivi operativi
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI	Aggiornare ed arricchire la gamma dei servizi disponibili nella App dei servizi per il lavoro - Attivazione possibilità di consultazione e prenotazione appuntamenti in agenda tramite App	Si	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Semplificazione e digitalizz	Lavoro Agile	Formazione	Outcome	Obiettivi operativi

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



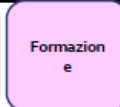


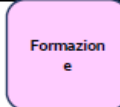
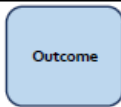

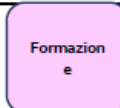
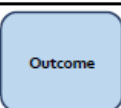



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI	Aggiornare ed arricchire la gamma dei servizi disponibili nella App dei servizi per il lavoro - Attivazione Firma del Patto di servizio tramite App	Si	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro					
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Potenziamento delle attività divulgative dei servizi offerti dai CPI	Realizzazione di n. 2 video tutorial informativi e podcast sui servizi e tecniche di ricerca del lavoro	100%	introdotto nel '22	documentazione agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro					



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' E I GIOVANI (Favorire l'accesso ai giovani al mondo del lavoro, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")						
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Garantire tempi di risposta rapidi alle richieste di autorizzazione preventiva dei tirocini	Num. giorni intercorrenti tra la presentazione di convenzione e progetto e l'autorizzazione da parte della piattaforma "TXTE" per i tirocini per i quali è stata opzionata	6 giorni	introdotto nel '22	cruscotto tirocini Knowage	    
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Far evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. Incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato, con scuole o informagiovani per reti di scopo dedicate all'aoccupazione giovanile	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti dei servizi territoriali	  
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Far evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità"	Num. incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato, finalizzati alla promozione del protocollo con ufficio scolastico	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti dei servizi territoriali	  



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA (Aumentare la capacità di entrare e permanere nel mondo del lavoro di persone che si trovano in situaizoni di svantaggio o di disabilità, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")						
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Garantire che tutti i beneficiari reddito di cittadinanza siano convocati dai CPI	Redditisti convocati al 31/12/22 /redditisti beneficiari(notificati) nel periodo 01/01/22 al 31/10/22	100%	confermato il target nel '22	modulo Siler	Formazione Obiettivi operativi
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Misure attuative della LR 14/2015 - fragili e vulnerabili	N. di utenti che hanno sottoscritto un programma personalizzato di inclusione sociale lavorativa gestiti tramite Assister	2250	confermato il target nel '22	cruscotto politiche attive Knowage	Formazione Outcome Obiettivi operativi
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Misure a sostegno dell'occupabilità delle persone con disabilità ex L. n. 68/99	Soggetti iscritti al CM con almeno un programma di politica attiva /totale soggetti iscritti al CM al 30/11/22 Il calcolo è stato effettuato verificando la presenza di un programma sottoscritto o aggiornato in un momento successivo all'iscrizione al CM	100%	'confermato il target nel '22	'modulo Siler- dati di flusso	Formazione Obiettivi operativi



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024


Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Misure a sostegno dell'occupabilità delle persone con disabilità ex L. n. 68/99	Numero soggetti iscritti al CM avviati al lavoro nel 2022/Isritti agli uffici Collocamento Mirato	≥ 50%	+25% sul '21	'modulo Siler-dati di flusso		Formazione	Outcome	Obiettivi operativi	
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Misure a sostegno dei datori di lavoro ex L. n. 68/99 - certificati di ottemperanza	Riduzione del tempo medio di risposta per il rilascio dei certificati di ottemperanza rispetto al dettato normativo (da 30 a 22 giorni di media)	100%	+12% sul '21 (target '21 25 gg)	sistema di protocollo Auriga	Outcome	Lavoro Agile	Obiettivi operativi		
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Sostenere l'occupabilità dei disabili - gestione dei contributi per l'assunzione a tempo determinato di persone con disabilità	Progettazione e realizzazione campagna promozionale - realizzazione di webinar per contributi assunzioni e video con campagna social sull'inclusione lavorativa disabili entro giugno 2022	100%	introdotto nel '22	documentazioni e agli atti del servizio integrativo politiche del lavoro	Semplificazione e digitalizz	Formazione	Pari Opportunità	Outcome	Obiettivi operativi
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Sostenere l'occupabilità dei disabili - gestione dei contributi per l'assunzione a tempo determinato di persone con disabilità	Totale fondi autorizzati al 31.12.2022/Totale fondi stanziati nei bandi al 31.12.2022	30%	confermato nel '22	Applicativo atti	Obiettivi operativi	Lavoro Agile	Formazione	Accessibilità	Pari Opportunità

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Sostenere l'occupabilità dei disabili	Numero di posti scoperti in imprese (PA+PRIVATI) obbligati ex L. 68/99 al 31/12/2022 / Numero di posti scoperti nelle stesse imprese al 31/12/2021	20%	confermato nel '22	documentazioni e tecnica degli uffici di collocamento mirato	



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

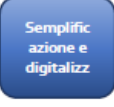

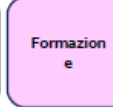

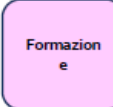
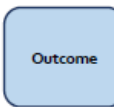

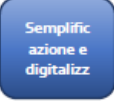

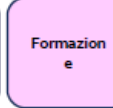
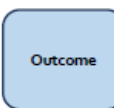


Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)					
STRATEGIA: L'AGENZIA DI COMUNITA' PER I DATORI DI LAVORO (Aumentare il sostegno a favore dei datori di lavoro, anche per favorire l'accesso agli ammortizzatori sociali, facendo evolvere l'Agenzia in "Agenzia di Comunità")										
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Potenziamento dei rapporti con le imprese	Tempo medio di invio curricula adeguati alle aziende che usufruiscono di IDO con intermediazione che hanno ricevuto adesioni	3 giorni lavorativi (media)	introdotto nel '22	Portale Lavoro x Te	Lavoro Agile	Formazione			Obiettivi operativi
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Rilevazione di customer satisfaction	N. aziende partecipanti alla rilevazione (solo datori di lavoro)	400	introdotto nel '22	documentazione e agli atti del servizio AA.GG e HH	Semplificazione e digitalizz	Lavoro Agile	Formazione	Outcome	Obiettivi operativi
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche per il lavoro	Garantire la partecipazione a tutti i tavoli di salvaguardia dell'occupazione in cui l'ARL fornisce supporto tecnico	Numero di presenze di ARL ai tavoli/Numero convocazioni ricevute da ARL per partecipazione ai tavoli	100%	confermato il target nel '22	convocazioni ricevute formalmente	Lavoro Agile	Formazione			Obiettivi operativi

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Chi risponderà dell'obiettivo? (Dirigente / Posizioni Responsabile)	Obiettivo / Indicatore	Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo? (Indicatore / Modalità di calcolo)	Quale traguardo atteso? (Target)	Da dove partiamo? (baseline)	Dove sono verificabili i dati? (fonte)	
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali	Gestione delle crisi aziendali e della procedura connessa alla convocazione di esami congiunti CIGS	Riduzione dei tempi rispetto al dettato normativo per aziende con 50 o meno dipendenti - tempo intercorrente tra data istanza CIGS di aziende (data di protocollazione) e data di prima convocazione esami congiunti / tempi dettati dalla normativa (10 giorni - DL 148/2015)	10%	9 giorni	Applicativo protocollo	   
Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche del lavoro	Presidio delle procedure CIGS (D.Lgs. 148/15) e licenziamento collettivo (L.223/91) e dei processi di autorizzazione degli ammortizzatori sociali	Numero di procedure CIGS e licenziamento collettivo attivate / Numero istanze pervenute all'ARL	100%	confermato il target nel '22	Applicativo protocollo	  
Dirigenti e P.O. dei Servizi Territoriali - Dirigente e P.O. del Servizio Integrativo Politiche per il lavoro	Potenziamento dei rapporti con le imprese	Realizzazione di una newsletter con il medesimo format a livello regionale e personalizzazioni di ambito provinciale dedicata ai datori di lavoro	Si	introdotto nel '22	documentazione e agli atti del servizio integrativo e politiche del lavoro e servizi territoriali	     



Digitalizzazione e semplificazione

Semplificazione e digitalizzazione

La digitalizzazione di servizi e prestazioni agli utenti dei servizi per il lavoro rappresenta uno dei principali driver di innovazione che ha orientato la programmazione strategica dell’Agenzia negli ultimi due anni. In particolare, durante il periodo di emergenza sanitaria è emersa la necessità di garantire prestazioni e servizi di politica attiva agli utenti anche da remoto e tutto ciò ha innescato un processo di revisione e reingegnerizzazione dei processi in chiave di digitalizzazione. In tal modo è stato possibile continuare a garantire alcune prestazioni strategiche per i Centri per l’impiego, come gli avvisi tramite asta per il reclutamento di personale da parte degli Enti pubblici ex art. 16 L. 56/87, che attualmente utilizzano una procedura completamente digitalizzata. I cittadini che vogliono candidarsi devono infatti autenticarsi nella piattaforma telematica tramite credenziali SPID di livello 2 (Sistema Pubblico di Identità Digitale per accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione utilizzabile da computer, tablet e smartphone). In generale l’obiettivo trasversale di semplificazione e velocizzazione dei processi di lavoro ha comportato un processo di reingegnerizzazione che ha consentito un efficientamento ed un allargamento dell’accessibilità digitale ai servizi dell’Ente.

La digitalizzazione di processi e prestazioni ha supportato inoltre la concreta attuazione del lavoro agile o smart working da parte degli operatori dell’Agenzia e ha comportato un investimento nella formazione ed aggiornamento delle competenze digitali degli stessi. Si specificano di seguito gli obiettivi e i relativi indicatori che esprimono lo sforzo di innovazione digitale che vede impegnata l’Agenzia .

Accessibilità fisica e digitale

Accessibilità

Il diritto di accesso alle informazioni e ai servizi, compresi quelli che si realizzano attraverso strumenti informatici e telematici costituiscono un diritto universale di cittadinanza.

L’Agenzia è impegnata nel rendere accessibili i propri siti web, portali di servizio e applicazioni, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio UE. I siti dell’ARL sono progettati e realizzati con l’obiettivo di rispettare le Linee guida sull’accessibilità che forniscono disposizioni per favorire e semplificare l’accesso agli strumenti informatici da parte degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità. L’accessibilità di un sito web è il frutto di un insieme di tecniche e accorgimenti di progetto, realizzazione e manutenzione, che mirano a far sì che i contenuti di quel sito siano potenzialmente accessibili da chiunque.

I siti dell’ARL utilizzano il Content Management System Plone che è stato progettato seguendo le indicazioni della Legge 4 del 9 gennaio 2004 e delle Linee guida sull’accessibilità degli strumenti informatici del 9/1/2020.

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



L’Agenzia inoltre utilizza i principali social media per comunicare con i cittadini attraverso la Rete.

I canali utilizzati Twitter, Facebook e Instagram sono utilizzati per:

- informare i cittadini circa le attività istituzionali dell’Agenzia
- gestire in modo coordinato la comunicazione dell’Agenzia;
- garantire visibilità all’attività principali dei servizi per l’impiego.

I canali social dell’Arl producono propri contenuti testuali, fotografie, infografiche, video e altri materiali multimediali che sono da considerarsi in licenza Creative Commons CC BYND 3.0: possono essere riprodotti liberamente, ma devono sempre essere accreditati al canale originale di riferimento.

In quanto all’accessibilità fisica l’Agenzia, fin dalla sua costituzione, ha verificato che le proprie sedi fossero idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni di cui alla L. 13/89, volte al superamento ed eliminazione

delle barriere architettoniche.

Con l’approvazione della L. 148/2015, cui è stato adottato il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro, le sedi dei Centri per l’impiego sono state oggetto di attenzione sia dal punto di vista del loro dimensionamento che di quello dell’accessibilità fisica. Quest’ultima è sempre garantita, anche nei rari casi in cui, per motivi temporanei (es. lavori in corso), l’immobile non presenta le caratteristiche idonee, mettendo in campo strategie organizzative (es. flessibilità dell’operatore e/o delle postazioni di lavoro) oppure mediante l’utilizzo di appositi ausili.

Pari opportunità ed equilibrio di genere - Piano di azioni positive 2022-2024

Pari
Opportunità

Con l’approvazione del Piano della Performance l’Agenzia ha approvato il proprio Piano triennale di azioni positive 2022-2024, che costituisce un aggiornamento del precedente Piano, in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere, nell’ambito dell’Agenzia Regionale per il Lavoro (ARL), l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovere condizioni di maggiore benessere del personale, favorire la rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui “le amministrazioni dello Stato, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.” Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Le misure previste nel presente Piano di Azioni Positive sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Le differenze costituiscono, infatti, una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un

[VAI ALLA MAPPA](#)

[VAI AL SOMMARIO](#)



fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e promuovere pari opportunità consente di innalzare la qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Agenzia ha esplicitato il collegamento tra il piano della performance e il piano di azioni positive (si veda allegato 3 alla determinazione n. 306 del 10/03/2022) all'interno del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Nell'anno 2020 l'Agenzia ha adottato per la prima volta il proprio Piano di Azioni Positive, finalizzato a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Questa programmazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito, pertanto, il principio secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La performance organizzativa dell'Agenzia, per essere considerata positiva in riferimento a questo parametro, deve tenere conto del raggiungimento della maggioranza degli indicatori collegati ad obiettivi programmati nel PAP; il peso percentuale di questo parametro è del 5% per l'anno 2022.

Obiettivi

1. Aggiornare l'analisi di tipo quali-quantitativo sulla situazione del personale dell'Agenzia anche alla luce delle nuove assunzioni a fronte delle recenti cessazioni, che ne evidenzia la distribuzione per genere, età, percorsi formativi, qualifica, incarichi di responsabilità e dirigenziali, anzianità nei profili, eventuali differenziali retributivi, finalizzata sia alla realizzazione della relazione sul personale, in attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 che all'elaborazione di ulteriori misure volte a favorire il benessere organizzativo;
2. Migliorare la conciliazione tra vita privata e lavoro mediante una trasformazione del paradigma organizzativo che valorizzi ulteriori forme di flessibilità nell'orario e nel rapporto di lavoro (dal part time allo smart-working ordinario);
3. Promuovere una cultura organizzativa che supporti l'innovazione e valorizzi le differenze di genere, prevenga eventuali fenomeni di disagio, discriminazioni o conflittualità mediante formazione sulle competenze trasversali e professionalizzanti;
4. Favorire il benessere e la sicurezza dei lavoratori attraverso una rilevazione ricorrente sugli eventi aggressivi ai danni degli operatori dei CPI e conseguente analisi dei risultati finalizzata all'implementazione di misure di prevenzione e contrasto degli stessi;
5. Promozione di un servizio di ascolto e sostegno psicologico gratuito rivolto a tutti i collaboratori e collaboratrici dell'ARL mediante convenzione con la Regione Emilia-Romagna;
6. Aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARL mediante procedura condivisa e partecipata.



2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Gli obiettivi che nel Piano della Performance (Sottosezione 2.2 del Piao) e nella sezione valore pubblico (sottosezione 2.1 del Piao) sono trasversali al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono così riconoscibili:



Disposizioni generali ed analisi del contesto

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento, peraltro ad oggi non ancora compiutamente definito.

Per ricostruire sinteticamente il contesto delle disposizioni che disciplinano la materia risulta tuttavia ancora necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali. Tale legge ha introdotto l'obbligo per ciascuna Amministrazione di adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT): tale soggetto predispone una proposta di Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. In questo contesto sedimentato si sono recentemente inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che, come anticipato nella premessa generale, istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Nel Piano integrato devono essere ricompresi anche gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

L'Agenzia, ha aggiornato il proprio PTPCT entro la data del 31 gennaio 2022, l'adozione dello stesso ha permesso all'ARL di programmare per tempo le misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2022 e contrastare il potenziale fenomeno corruttivo, all'interno delle proprie strutture, attraverso l'implementazione di un sistema di prevenzione, che vede, tra i suoi assi portanti, la trasparenza.

Sulla base del quadro istituzionale sopra riportato, con la presente sottosezione del PIAO si confermano le misure già definite da ARL con Determinazione dirigenziale n. 79 del 28 gennaio 2022 di approvazione del PTPCT dell'Agenzia regionale per il Lavoro.

Il PTPCT è disponibile per la consultazione al link <https://www.agenzialavoro.emr.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

VAI ALLA MAPPA

VAI AL SOMMARIO



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024

Il collegamento tra il piano della performance e il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato esplicitato all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (aggiornato con DD 1465/2021) a partire dall'anno 2019.

La performance organizzativa dell'Agenzia, per essere considerata positiva in riferimento a questo parametro, deve tenere conto del raggiungimento della maggioranza degli obiettivi inseriti nel PTPCT, pari a 9 per il 2022, il peso percentuale di questo parametro è del 10% per l'anno 2022.

[VAI ALLA MAPPA](#)



[VAI AL SOMMARIO](#)



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa*

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

Gli Organi dell'ARL previsti dallo Statuto sono: il Direttore e il Revisore Unico. Sono altresì organismi ausiliari l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Emilia-Romagna (OIV) e il Comitato Unico di garanzia (CUG).

Il Direttore è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dell'ARL, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

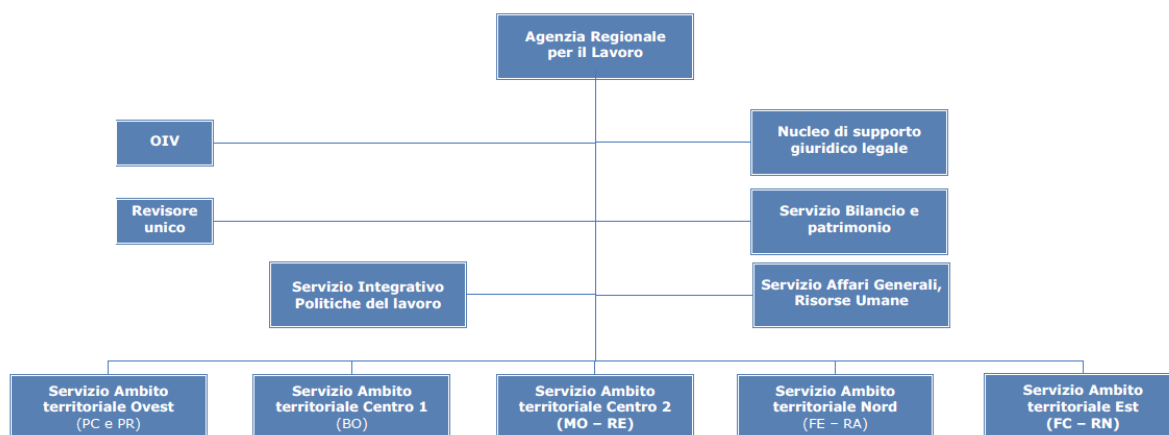
Il Revisore Unico è l'Organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ARL. Il Revisore Unico, in conformità alla legge e allo Statuto, svolge compiti di vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Agenzia ed attesta la corrispondenza del rendiconto alle risultanze della gestione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Agenzia regionale per il lavoro è composto da un collegio di tre esperti esterni, nominati dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, è l'organo cui spettano: la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali; la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente; il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso; l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (CUG) costituito con Determinazione n. 758 dell'11/6/2019 si è insediato ed ha avviato la sua operatività, approvando il regolamento di funzionamento in data 19 luglio 2019.

Il Regolamento di Organizzazione dell'ARL, (adottato con determinazione n. 79 del 26/10/2016 e approvato con DGR n. 1927 del 21/11/2016 è stato modificato con la determinazione n. 246 del 05/03/2019, a sua volta confermata dalla DGR n. 364 del 11/03/2019), è lo strumento con il quale l'ARL opera per garantire la funzionalità della struttura organizzativa. Inoltre, con la determinazione n. 1059 del 16/10/2018 sono state approvate linee guida di organizzazione dell'ARL che hanno definito modalità utili per l'architettura organizzativa. La struttura organizzativa è stata modellata per essere funzionale sia in riferimento alla stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, sia tenendo presente la necessaria flessibilità per lo svolgimento delle specifiche attività di volta in volta assegnate dalla Regione. L'architettura organizzativa dell'Agenzia è volta a garantire: - la massima valorizzazione di tutto il personale supportando una chiara e concreta definizione dei ruoli e delle responsabilità; - l'omogeneizzazione organizzativa che deve coniugarsi con le specificità dei singoli territori rispetto le quali vanno identificate, nell'ambito degli indirizzi regionali, soluzioni appropriate.

Di seguito la rappresentazione della **struttura organizzativa**:



La macro struttura organizzativa dell'ARL per il 2022, vede l'organigramma comporsi complessivamente di quattro servizi di staff quali: il "Servizio Affari generali e Risorse umane" il "Servizio Bilancio e Patrimonio" e il "Nucleo di Supporto Giuridico Legale" con funzioni tipiche di staff, il "Servizio Integrativo Politiche del Lavoro", con funzioni tipiche di tecnostruttura e i cinque Servizi territoriali: il "Servizio Ambito territoriale Est" operante sugli ambiti provinciali di Forlì-Cesena e Rimini, il "Servizio Ambito territoriale Centro 1" operante sull'ambito provinciale di Bologna, il "Servizio Ambito territoriale Centro 2", operante sugli ambiti provinciali Modena e Reggio Emilia, il "Servizio Ambito territoriale Ovest" operante sugli ambiti provinciali Parma e Piacenza, il "Servizio Ambito territoriale Nord", operante sugli ambiti provinciali di Ferrara e Ravenna, con competenze di supporto, integrazione, gestione e coordinamento dei centri per l'impiego. Ciascun Servizio, al quale è preposto un Dirigente, si articola in Unità Organizzative complesse, ossia i Centri per l'impiego e gli Uffici di collocamento mirato per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, che a partire dal 2022 sono diretti da Posizioni organizzative, e Unità organizzative semplici, ossia altre unità organizzative formalizzate nell'organigramma che costituiscono il riferimento principale dei processi di lavoro e dei procedimenti amministrativi.

Salute organizzativa

L'Agenzia, nell'ambito della programmazione strategica, ha esplicitato il collegamento tra il piano della performance e gli indicatori di salute dell'Agenzia definendoli come un parametro di performance all'interno del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in linea con quanto riportato all'interno della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.0080611-P del 30/12/2019.

Nel corso del biennio 2020-2021, l'attività riferita a questo parametro si è concentrata su un'analisi interna volta ad una prima definizione di alcuni indici ritenuti significativi per l'Agenzia, sia in ambito economico-finanziario sia in ambito organizzativo-amministrativo-gestionale, a partire da quelli già individuati all'interno della citata circolare. Rispetto al presente parametro di performance è necessario ribadire l'esigenza di tenere conto dei recenti interventi legislativi di livello europeo, nazionale e regionale che stanno modificando rapidamente sia l'assetto organizzativo complessivo che quello economico-finanziario dell'Agenzia stessa e, più in generale, delle politiche attive del lavoro sull'intero territorio nazionale nel mentre risultano condizionate pesantemente anche dalla pandemia Covid-19



come già ribadito in premessa. Tale scenario di alta mutabilità rende difficile stabilire dei target di raggiungimento triennale non essendovi una tendenza storica consolidata per l’Agenzia.

In riferimento all’anno 2022, in linea con quanto già accaduto nell’anno 2021, si è ritenuto opportuno valorizzare questo parametro di salute dell’Ente, prendendo a riferimento i 10 indicatori esplicitati nell’allegato “4” al piano della performance, dettagliati con i rispettivi target di riferimento per l’anno 2022, mentre per le annualità 2023 e 2024 il valore del target è di carattere orientativo essendo oggetto di aggiornamento annuale.

La performance organizzativa dell’Agenzia, per essere considerata positiva in riferimento a alla salute organizzativa, deve conseguire il raggiungimento dei target stabiliti dai diversi indicatori, ai quali viene attribuito un peso ponderato di 0,5% essendo il peso percentuale dell’intero parametro pari al 5% per l’anno 2022.

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile



In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

A seguito delle modifiche apportate all’art. 14 comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il Piano della Performance della Agenzia, a partire dall’annualità 2021, prende in considerazione anche gli obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Gli obiettivi pianificati dall’Agenzia, ai fini del POLA riprendono parte degli obiettivi strategici e operativi dell’Agenzia in chiave di innovazione e digitalizzazione delle prestazioni di politica attiva e accesso ai servizi da remoto per i cittadini. I Servizi per il lavoro fruibili da remoto sono più facilmente coniugabili con un’organizzazione che si avvale in forma stabile della modalità di lavoro agile.

Si richiamano pertanto, quali parti integranti e sostanziali del presente Piao:

- Il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) – triennio 2021/2023, approvato con Determina Direttore n.491 del 15/4/2021 - APPROVAZIONE PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) TRIENNIO 2021/2023;
- Il Disciplinare per l’utilizzo del lavoro agile (smartworking) nell’Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia – Romagna approvato con Determina Direttore n. 867 del 29/06/2021.

Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smartworking, regolamentate nel Disciplinare, prevedono, in particolare, la sottoscrizione di un accordo individuale, tra l’Amministrazione, nella persona del Direttore o del Dirigente delegato, e il collaboratore.

Sono inoltre esplicitati nel Pola, nel Disciplinare e negli accordi individuali:



- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

L'Agenzia regionale per il lavoro in collaborazione con il Comitato unico di garanzia ha promosso nel corso dell'anno del 2021 un osservatorio interno per monitorare l'utilizzo dello smart working e l'impatto di genere mediante la messa on line di un questionario dedicato, con semplici domande che indagassero vari aspetti dell'esperienza di smart working, con particolare attenzione al tema dell'equità di genere e della conciliazione tra impegni lavorativi e di vita personale e familiare.

Il questionario dedicato a tutti i dipendenti dell'ARL, ha visto una buona partecipazione con 314 partecipanti, quasi il 50 % del complesso dei dipendenti (681 al 31 dicembre 2021).

Gli esiti dell'osservatorio sul lavoro agile sono disponibili al seguenti link:

<https://regioneemiliaromagna.sharepoint.com/sites/orma.d.S000ARLAV/home/ERD001306/CustomerSatisfaction/Report%20sw%202021%20def.pdf>

L'Agenzia ha inoltre realizzato, nel 2021, riproposta anche nel 2022, una rilevazione di **customer satisfaction**, mediante sondaggio online, sul gradimento dei servizi offerti dall'Agenzia Regionale per il lavoro.

Nel 2021 l'Agenzia si era data l'obiettivo di raggiungere almeno 15.000 utenti dei propri servizi, elevandolo a 20.000 nel 2022, al fine di acquisire, in una modalità anonima, incrementale nel tempo e sempre più strutturata, l'efficacia soggettiva percepita dagli utenti dei servizi dei centri per l'impiego (di seguito CPI) e degli uffici di collocamento mirato regionali (di seguito CM).

Nel piano della performance 2022-2024 è stato inoltre confermato l'indicatore di Qualità della customer satisfaction cittadini- prevedendo un grado di soddisfazione, per la maggioranza degli item, $\geq 80\%$ nella sezione CPI/CM e $\geq 70\%$ nella sezione dedicata alla percezione di fruibilità ed efficacia del sito internet dell'Agenzia.

Si sottolinea inoltre che, in base all'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia – SMVP, adottato con DD n. 1465 del 15/12/2021, i risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'Agenzia, rappresenta uno dei sei parametri utili al raggiungimento della soglia di performance organizzativa dell'Ente, con un peso pari al 5%.

Tale impostazione già racchiudeva l'esigenza di mettere in trasparenza una "pianificazione integrata" dell'azione amministrativa, che in questa sede viene ripresa.

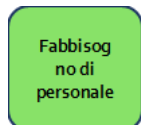
Gli esiti della customer sono disponibili al seguenti link:

<https://regioneemiliaromagna.sharepoint.com/sites/orma.d.S000ARLAV/home/ERD001306/CustomerSatisfaction/Report%20customer%202021%20def.pdf>



3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli obiettivi che nel Piano della Performance (Sottosezione 2.2 del Piao) e nella sezione valore pubblico (sottosezione 2.1 del Piao) sono trasversali al Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono così etichettati:



Gli elementi della sottosezione sono:

- **rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce nelle attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate), alle esternalizzazioni/internalizzazioni, al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni, ad altri fattori interni o esterni.

Si richiamano in questa sottosezione, ai fini della programmazione strategica, i contenuti del Piano Triennale dei fabbisogni di personale, citato anche in premessa, approvato con Determina Direttore n.331 del 21/3/2022, nel quale sono illustrati gli aspetti di cui sopra e individuati i fabbisogni di personale, come dal legislatore richiesto.

Per una analisi dettagliata della consistenza del personale si rinvia al Piano della Performance e al suo allegato Piano Azioni positive, disponibile al link in appendice.

Si riportano qui i dati principali relativi alla consistenza di personale, alla consistenza e distribuzione per genere degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.



Consistenza del personale al 31/12/2021:

Dotazione Organica al 31.12.2021	Ripartizione per categoria contrattuale					
	A	B	C	D	DIR	Totale
- di cui Direttore Generale					1	1
di cui nel NUCLEO DI SUPPORTO GIURIDICO-LEGALE			5	3		8
di cui nel SERVIZIO AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE			19	16	1	36
di cui nel SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE CENTRO 1		6	79	35	1	121
di cui nel SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE CENTRO 2	1	3	102	52	1	159
di cui nel SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE EST	1	1	65	43	1	111
di cui nel SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE NORD		7	65	48	1	121
di cui nel SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE OVEST	1	4	46	35	1	87
di cui nel SERVIZIO BILANCIO E PATRIMONIO			5	4	1	10
di cui nel SERVIZIO INTEGRATIVO POLITICHE DEL LAVORO		2	12	12	1	27
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	3	23	398	248	9	681

Titolari di incarico di Posizione Organizzativa, suddivisi per genere

Genere	Al 31/12/2020		Al 01/01/2022	
	Numero	%	Numero	%
Donne	24	77,41%	49	79,03%
Uomini	7	22,58%	13	20,97%
Totale	31	100,00%	62	100,00%

Titolari di incarico dirigenziale suddivisi per genere

Genere	Al 31/12/2020		Al 01/01/2022	
	Numero	%	Numero	%
Donne	4	57,14%	5	55,56%
Uomini	3	42,86%	4	44,44%
Totale	7	100,00%	9	100,00%



3.4 Sottosezione di programmazione – Formazione del personale

Gli obiettivi che nel Piano della Performance (Sottosezione 2.2 del Piao) e nella sezione valore pubblico (sottosezione 2.1 del Piao) sono trasversali al Piano dei fabbisogni formativi sono velocemente individuabili attraverso l’etichetta seguente:



In questa sottosezione devono essere esplicitate:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l’organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

A tal fine, si richiama quanto definito dall’Agenzia con Determina del Direttore n.1529 del 23/12/2021 “Piano di formazione triennale 2021/2023 del personale dell’Agenzia Regionale per il lavoro Regione Emilia – Romagna, ricognizione formazione anno 2021 e programmazione anni 2022-2023”.



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, **nonché i soggetti responsabili**.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni che ANAC dovrà fornire, come previsto dalle Linee Guida per la compilazione del Piao del Dipartimento della Funzione pubblica.

In ottemperanza all’attuale quadro normativo, l’Agenzia ha inteso proseguire con gli attuali strumenti di rendicontazione della propria attività strategica.

Di seguito vengono riportate le modalità di rendicontazione attualmente implementate per i diversi ambiti:

- Il monitoraggio dell’attuazione degli obiettivi delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene annualmente secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. Viene inoltre svolta una verifica intermedia volta a individuare eventuali criticità che richiedano l’attivazione di correttivi in itinere. La rendicontazione annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici avviene nell’ambito della Relazione sulla performance prevista dal suddetto decreto. Il processo è presidiato dal Servizio Affari Generali e risorse umane, con il supporto delle altre strutture centrali
- Il monitoraggio degli indicatori quantitativi e qualitativi della **customer satisfaction** avviene annualmente. Gli esiti di dettaglio della rilevazione vengono rendicontati in appositi report, e presentati nell’ambito della Relazione sulla performance. Gli esiti vengono anche pubblicati sulla intranet dell’Agenzia. Il processo è presidiato Servizio Affari Generali e risorse umane.
- Il monitoraggio della **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** avviene secondo le indicazioni di ANAC e con le modalità previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, sono previsti un monitoraggio intermedio e finale sull’attuazione delle misure specifiche e sull’osservanza degli obblighi di pubblicazione da parte delle Strutture. È effettuato, inoltre, un monitoraggio annuale sulla misura relativa al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi (L. 241/1990).
- Annualmente viene pubblicata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, viene inoltre attestato dall’OIV l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Il processo è presidiato Servizio Affari Generali e risorse umane.
- Per quanto riguarda la sezione Organizzazione e Capitale umano, attualmente, il monitoraggio annuale del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) avviene nell’ambito della Relazione sulla performance prevista. Il processo è presidiato dal Servizio Affari Generali e risorse umane.
- I risultati annuali dell’attività formativa sono rendicontati nel Piano della formazione, il processo è presidiato Servizio Affari Generali e risorse umane.

Il monitoraggio del Piano di azioni positive avviene annualmente nell’ambito della Relazione CUG, inserita sul portale dedicato presso il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il processo è presidiato dal Comitato Unico di Garanzia (Cug) dell’Agenzia Regionale per il lavoro.



APPENDICI

[Appendice n. 1: Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza: le misure](#)

[Appendice n. 2: Piano della Performance e Piano Azioni Positive](#)

[Appendice n. 3: Piano triennale dei fabbisogni di personale](#)

[Appendice n. 4: Piano triennale dei fabbisogni formativi](#)

[Appendice n. 5: Piano Operativo Lavoro Agile](#)

