

Azienda Calabria Lavoro

Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

---

Piano della Performance 2020 – 2022

**Parte Generale**



## **Indice**

Premessa .....	2
1. Riferimenti normativi .....	3
2. Analisi del contesto.....	5
2.1 Analisi del contesto interno .....	5
2.1.1 L'amministrazione .....	5
2.1.2 I principali dati di bilancio dell'Ente .....	10
2.2 Analisi del contesto esterno: principali attività svolte.....	13
2.2.1 Osservatorio del Mercato del Lavoro .....	13
2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro – avvio nuovo sistema Comunicazioni Obbligatorie .....	15
2.2.3 Attività progettuali di Assistenza Tecnica .....	16
3. Processo di elaborazione del Piano.....	24
3.1 La Performance organizzativa .....	27
3.2 Performance generale di Ente .....	27
3.3 Performance organizzativa dell'Area .....	27
3.4 Performance Individuale.....	28
4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPCT.....	31



## Premessa

Con il presente documento Azienda Calabria Lavoro dà pieno avvio al Ciclo di gestione della Performance 2020-2022, ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e in conformità con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Lo scopo di tale strumento è quello di rendere trasparenti e realizzabili gli obiettivi che l'Ente si è prefissato per il prossimo triennio, garantendo ampia diffusione sull'andamento gestionale dell'amministrazione.

Il Piano della Performance 2020-2022 si presenta, pertanto, come documento programmatico triennale attraverso il quale Azienda Calabria Lavoro, nel suo complesso, tende a misurare e valutare il proprio operato in un'ottica di miglioramento dell'utilizzo delle risorse, nonché della qualità dei servizi offerti all'utente. Tale piano è strettamente correlato al "Sistema Di Misurazione E Valutazione Della Performance (Smivap)" di Azienda Calabria Lavoro, approvato con Decreto Dirigenziale n. 116 del 09 dicembre 2019, la cui finalità è quella di valorizzare le risorse professionali, migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito, costituendo, pertanto, la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

La struttura del Piano della performance dell'Ente non può prescindere dalle finalità, dai contenuti e dai principi generali dettati dalla D.G.R. n. 882 del 16 ottobre 2001 istitutiva dell'Azienda Calabria Lavoro e dallo Statuto dell'Ente, approvato con L.R. 19 febbraio 2001, n. 5. Quanto alla sua elaborazione, il Piano sarà sviluppato tenendo presente:

- a. gli indirizzi contenuti nel "Sistema Di Misurazione e Valutazione Della Performance" (Smivap) Di Azienda Calabria Lavoro, approvato dal Direttore Generale con decreto n. 116/2019;
- b. del Bilancio di Previsione 2020, così come approvato in Consiglio Regionale nel Bilancio di Previsione 2018-2020, il quale fornisce informazioni sull'andamento economico-finanziario dell'Ente. Tutti i fatti gestionali avvenuti durante l'esercizio sono stati analizzati e registrati in contabilità tenendo conto, coerentemente, dei principi contabili allegati al D.Lgs. 118/2011 s.m.i

Esso si compone, oltre alla presente parte generale, anche dell'allegato tecnico:

- Allegato 1 - Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi;



## 1. Riferimenti normativi

I riferimenti normativi utilizzati per la realizzazione del Piano della Performance sono contenuti in specifici atti normativi, deliberativi e regolamentari. Il punto di partenza è indubbiamente rappresentato dal Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni". In particolare si fa riferimento ai seguenti articoli:

- art. 10, al comma 1 lettera a, stabilisce che le Amministrazioni redigano annualmente "entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";
- nuovo art. 5, da ultimo, dispone che *"01 Gli obiettivi si articolano in: a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.*

*1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.*

2. *Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”;*

A livello regionale, il punto di partenza normativo per l'elaborazione del Piano è la DGR n. 624 del 20 dicembre 2019 che approva le “Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della Performance 2020-2022”, allegate alla deliberazione e parte integrante della stessa. Il suddetto allegato costituisce un atto di indirizzo indispensabile ai fini della predisposizione del Piano della Performance, poiché individua gli obiettivi strategici per le suddette annualità, nonché i Dipartimenti, le Strutture regionali ad essi equiparate e gli enti strumentali che concorrono al raggiungimento degli stessi obiettivi.

Nello specifico, Azienda Calabria Lavoro, recepisce e concorre al raggiungimento degli obiettivi strategici qui elencati e meglio specificati nell'allegato 1 del piano sopraindicato:

*Area 1 - Efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini*

1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna

1.2 - Migliorare l'efficienza amministrativa

*Area 2 - I diritti fondamentali della persona*

2.3 - Favorire l'occupazione

Infine, così come previsto dall'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, anche Azienda Calabria Lavoro si dota di un proprio sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Smivap). Il Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione di Azienda Calabria Lavoro è stato approvato con decreto del Direttore Generale n. 116 del 9 dicembre 2019 ed integra e modifica il regolamento precedente (Decreto n. 14 del 15 aprile 2015). Il nuovo regolamento è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti da Azienda Calabria Lavoro, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale;
- b) le modalità e i documenti per la rappresentazione della Performance attesa;
- c) le modalità e i documenti per il monitoraggio della Performance;



d) le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra Performance realizzata e Performance attesa.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è coerente con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

## **2. Analisi del contesto**

### **2.1 Analisi del contesto interno**

#### **2.1.1 L'amministrazione**

Azienda Calabria Lavoro è stata istituita con Legge Regionale 19 febbraio 2001, n. 5, recante "Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469", come modificata ed integrata con Leggi Regionali n. 7 del 02 maggio 2001, n. 20 del 19 novembre 2003, n. 22 del 05 ottobre 2007 e n. 52 del 28 dicembre 2018. La sua sede legale è situata a Reggio Calabria e la stessa è inquadrata come Ente Pubblico Economico. L'attività dell'Ente è contenuta e disciplinata dallo Statuto, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 882 del 16 ottobre 2001 e poi modificato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 306 del 15 aprile 2008, in attuazione delle Leggi Regionali n. 7 del 2 maggio 2001 e n. 22 del 05 ottobre 2007.

Tra le innovazioni apportate dalla L. R. 5/01, la Regione Calabria, ridisegnando la disciplina del mercato del lavoro, ha rielaborato la programmazione regionale attraverso la partecipazione di un organismo *in house*, l'Azienda Calabria Lavoro, che seppur di derivazione dell'Ente regionale agisce con propria autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. Ciò ha consentito di operare con caratteri d'imprenditorialità, ottimizzando i tempi e le risorse a disposizione ed assicurando l'attivazione di reti di partenariato territoriale pubblico-privato, la collaborazione istituzionale a vari livelli e il supporto tecnico ed operativo più adeguato alla complessità della policy regionale. Muovendo da tali obiettivi, l'Azienda Calabria Lavoro, in accordo con la sua *mission*, le sue funzioni strategiche e con le politiche programmatiche regionali, si è posta come strumento operativo di supporto e impulso al processo di profonda trasformazione delle istituzioni pubbliche sui temi dell'Istruzione, Formazione Professionale e sostegno al Mondo del Lavoro.

Dalla legge istitutiva viene assegnato all'Azienda un ruolo di sostegno alle politiche del lavoro, in conformità alla programmazione regionale ed agli indirizzi della Giunta regionale ed in stretto coordinamento con i servizi per il lavoro.



L'Azienda fornisce, pertanto, un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni ed agli altri organismi, assicurando qualificati servizi in tema di progettazione, gestione e valutazione delle politiche del lavoro. Il suo campo d'azione comprende lo studio e la promozione di azioni di politica attiva del lavoro, il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro, l'implementazione del Sistema Informativo del Lavoro e lo sviluppo di progetti innovativi anche nel contesto del mercato comunitario.

Al fine di valorizzare il sistema regionale, così come quello interno di Azienda, l'organizzazione, la dotazione organica e il funzionamento dell'Ente sono improntati secondo criteri di:

- *efficienza e razionalizzazione;*
- *miglioramento del servizio;*
- *organizzazione e Risorse Umane;*
- *trasparenza e partecipazione;*

L'assetto organizzativo di Azienda Calabria si ispira ai principi della autonomia dei dirigenti e dei responsabili di servizio, con orientamento al conseguimento degli obiettivi assegnati loro dal Direttore Generale; della crescita della professionalità; del miglioramento della qualità dei procedimenti; della fluidità negli scambi interstrutturali. L'architettura organizzativa dell'Ente è orientata all'ottimizzazione delle risorse finanziarie ed alla predisposizione di un apparato operativo idoneo al miglior perseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente.

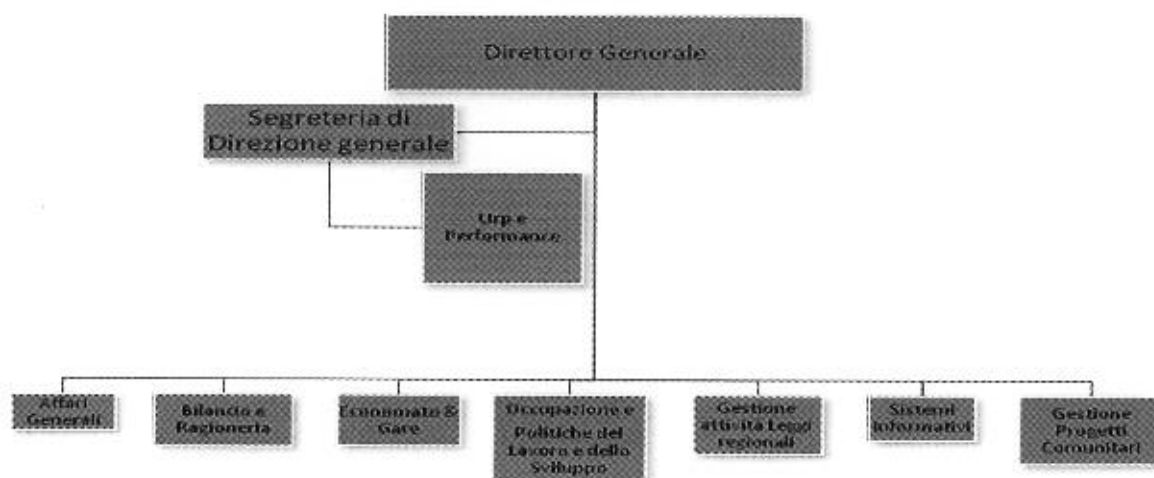
Il modello organizzativo è di tipo organico (per come espresso nell'organigramma di seguito esplicitato), al fine di rispondere a situazioni di elevato dinamismo ambientale e tecnologico. Il lavoro si è svolto per processi e per progetti, con una forte interazione tra le diverse aree funzionali, attraverso la costituzione di team di lavoro per obiettivi.

Con decreto del Commissario straordinario n. 43 del 30 agosto 2016, successivamente integrato con DC n. 59 del 28 ottobre 2016, n. 74 del 24 novembre 2016 e n. 7 del 15 marzo 2017 e con decreto del Direttore Generale n. 65 del 9 agosto 2018, è stato approvato l'organigramma di Azienda Calabria Lavoro e l'assegnazione dei compiti e delle funzioni del personale in utilizzo e assegnato in Azienda.

Di seguito, l'organigramma della struttura organizzativa di Azienda Calabria Lavoro.



**Figura 1- Struttura Organizzativa**



**ORGANO DI CONTROLLO:** Collegio dei Revisori dei Conti (art. 4 dello Statuto dell'Ente)

Attualmente la struttura organizzativa dell'Azienda comprende Organi Istituzionali, Aree ed uffici. Sono organi istituzionali di Azienda Calabria Lavoro il Direttore Generale ed il Collegio dei Revisori. L'Ente è organizzato in otto aree distinte, alle quali sovrintendono i funzionari di categoria giuridica D.

- Segreteria di Direzione: Responsabile dell'area D.ssa Simona Caracciolo;
- Affari Generali: Responsabile dell'area D.ssa Giovanna Zimbato;
- Bilancio e ragioneria: Responsabile dell'area Avv. Elena Maria Latella;
- Ufficio Economato e Gare: Responsabile dell'area D.ssa Antonella Buggè;
- Occupazione e Politiche del Lavoro e dello sviluppo: Responsabile dell'area Dr. Giuseppe Marino;
- Gestione attività collegate alle Leggi Regionali: Responsabile dell'area Avv. Giovanni Bonaccorso;
- Sistemi informativi;
- Gestione progetti comunitari: Responsabile dell'area Avv. Donatella Fedele.

Inoltre, con Decreto Dirigenziale n. 31 del 27 marzo 2019 è stata istituita la struttura tecnico ausiliaria del Direttore Generale, al fine di predisporre un apparato operativo idoneo a migliorare gli obiettivi perseguiti dall'Ente.

A seguito di proposta di legge n. 395/10<sup>^</sup> approvata dal Consiglio Regionale della Calabria del 19 dicembre 2018 recante "Integrazione e modifiche alla L.R.19 febbraio 2001 n.5", con Decreto Dirigenziale n. 106 del 21 dicembre 2018 è stata modificata e integrata la dotazione organica di



Azienda Calabria Lavoro. Di fatto, la proposta di legge ha apportato modifiche agli artt. 20 e 27 della legge istitutiva di Azienda, prevedendo con ciò, il supporto allo svolgimento delle funzioni assegnate all'Ente, e meglio descritte all'articolo 20 dello Statuto, anche attraverso il personale e le risorse umane in forza ad Azienda.

Ad oggi risultano dipendenti dell'Ente:

- 7 unità di ruolo della Giunta Regionale, assegnate al Dipartimento Lavoro ed in utilizzo presso ACL per specifici compiti e competenze;

- 284 unità assunte con contratto a tempo indeterminato (ex L.R. 28/2008 e L.R. 8/2010), di cui 10 utilizzate presso l'Ente e le altre utilizzate dai Dipartimenti della Regione Calabria

- 14 unità assunte con contratto a tempo indeterminato full-time (Ex Ardis) utilizzate dalla Regione Calabria presso la sede della Cittadella regionale;

- 73 unità assunte con contratto a tempo determinato part-time (L.R. 15/2008) utilizzate dalla Prefettura di VV, dal Comune di VV e dalla ASP di VV.

- 134 unità assunte con contratto a tempo determinato utilizzate presso:

a) Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche sociali" ed eventuali altri Dipartimenti regionali responsabili di procedure e attività connesse, o comunque funzionali e/o strumentali, rispetto alle politiche attive e ai servizi per il lavoro;

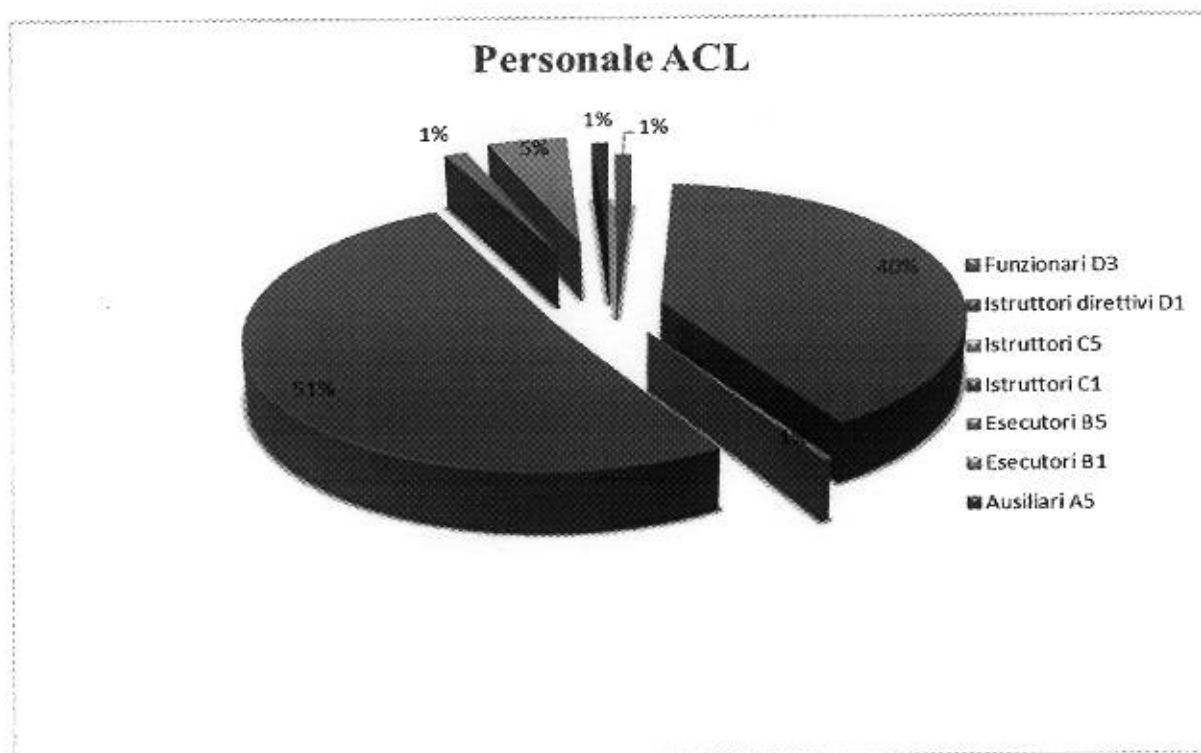
b) Centri per l'impiego calabresi;

c) altri soggetti/organismi/enti facenti parte della rete dei servizi per il lavoro della Regione ovvero aventi, comunque, compiti connessi e/o strumentali rispetto alle politiche attive per il lavoro.



### Tabella 3- Personale in servizio suddiviso per categoria

Ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane



**TABELLA 4 – PERSONALE PER CATEGORIA**

Qualifica inquadramento	Categoria	Numero
Dirigenti	Dirigente	0
Funzionari	D3	5
Istruttori direttivi	D1	206
Istruttori	C5	2
Istruttori	C1	262
Esecutori	B5	7
Esecutori	B1	25
Ausiliari	A5	5
<b>TOTALE</b>		<b>512</b>

In ragione della complessità e varietà delle funzioni esercitate, delle continue sollecitazioni dell'ambiente esterno e dell'elevata esigenza di flessibilità, le risorse umane costituiscono l'asset strategico dell'Ente.



L'espletamento di particolari attività progettuali affidate dalla Regione Calabria ha comportato il necessario utilizzo di collaboratori temporanei. Il numero di questi collaboratori, il loro profilo professionale, la tipologia e la durata del contratto di lavoro varia in ragione delle specifiche attività progettuali e della loro durata. Si tratta di attività regolate da apposite convenzioni stipulate con la Regione e affidate all'Ente con appositi decreti. Diversamente dai costi del personale in dotazione organica, che gravano interamente sul contributo ordinario riconosciuto all'Ente, i costi relativi al personale esterno vengono imputati ai singoli progetti, per i quali è prevista una specifica rendicontazione. Questo ha consentito all'Ente di mantenere in equilibrio e sotto controllo le spese per le risorse umane.

Proprio a riguardo delle attività progettuali di cui sopra, al fine di rendere trasparente le modalità di affidamento di incarichi professionali esterni, ACL ha previsto, come forma di comparazione ad evidenza pubblica, l'istituzione di una *short list* di esperti, suddivisa per aree di interesse e profilo professionale (giusta Decreto dirigenziale n. 77 del 5 ottobre 2018). L'apertura dei termini di iscrizione ai pubblici elenchi è formalizzata con Decreto del Direttore Generale, così come l'approvazione dell'elenco completo dei nominativi e i relativi aggiornamenti. Le procedure comparative vengono espletate da un'apposita Commissione, designata, di volta in volta, dall'organo di vertice, la quale opera tenendo conto della rispondenza dei requisiti indicati alle richieste contenute nei diversi progetti affidati con decreto all'Ente medesimo.

### ***2.1.2 I principali dati di bilancio dell'Ente***

Per l'attuazione delle attività e per l'esercizio delle proprie funzioni l'Ente utilizza risorse finanziarie e patrimoniali garantite dalla Regione mediante trasferimenti. Di seguito vengono riportati i principali dati del Bilancio di Previsione 2020, così come approvato in Consiglio Regionale nel Bilancio di Previsione 2018-2020. Nello specifico, i dati riguardano le entrate e le spese per titoli. La parte relativa alle entrate si compone delle spese di funzionamento che la Regione Calabria stanZIA e impegna a favore di Azienda Calabria Lavoro, nella misura determinata dal bilancio di previsione regionale, nonché dalle somme vincolate ai singoli progetti affidati ad Azienda dai vari dipartimenti regionali.



**Tabella 3- RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI**

TITOLO TIPOLOGIA	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRES.VI AL 15/01/2024 DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI ANNO 2020			PREVISIONI ANNO 2021			PREVISIONI ANNO 2022		
<b>FONDO BIENNALE INCALZATO PER SPESE CONSUNTIVE</b>												
<b>FONDO BIENNALE INCALZATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)</b>												
<b>UTILIZZO ALVARO DI AMMINISTRAZIONE</b>												
- di cui a voce anticipata (addebito) (2)												
- di cui a titolo Fondo anticipazioni di liquidità												
<b>FONDO III (C.N.S. AL 1/1/2020)</b>												
<b>2000 TITOLO 2</b>	<i>Indipendenza</i>											
		21.115.511,24	previsione di competenza	21.115.511,24	10.421.381,97	4.217.890,62						0,00
			previsione di cassa	41.120.395,45	42.687.113,26							0,00
<b>2005 TITOLO 2</b>	<i>Entrate straordinarie</i>											
		0,00	previsione di competenza	24.800,00	6.090,00	2.960,00						0,00
			previsione di cassa	24.800,00	6.090,00							0,00
<b>9999 TITOLO 9</b>	<i>Entrate straordinarie per il giorno</i>											
		0,00	previsione di competenza	5.150.000,00	5.150.000,00	5.150.000,00						0,00
			previsione di cassa	5.150.000,00	5.150.000,00							0,00
<b>TOTALE TITOLI</b>		21.115.511,24	previsione di competenza	26.300.311,24	15.577.381,97	14.424.180,62						0,00
			previsione di cassa	48.307.381,65	47.799.213,26							0,00
<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>		21.115.511,24	previsione di competenza	26.300.311,24	15.577.381,97	14.424.180,62						0,00
			previsione di cassa	48.307.381,65	47.799.213,26							0,00

(1) Se l'istanza di previsione è prodotta prima del 31 dicembre dell'esercizio precedente, l'importo in cui è stata impegnata la competenza del mese è stato accantonato fino al 31 dicembre dell'esercizio precedente. In caso di approvazione della competenza del mese successivo, l'importo di spesa del mese precedente è stato addebitato all'esercizio in corso di previsione. Se l'istanza di previsione è approvata dopo il 31 dicembre, l'importo impegnato negli esercizi precedenti per l'impiego è gli esercizi successivi è stato addebitato nella voce di competenza del mese successivo.

(2) Valore impegnato dalla giunta vicaria al 31/12/2022. Se viene accantonato direttamente nell'anno di previsione, è ammesso quello di due anni (2021 e 2022) per le spese di competenza e quello di un anno (2022) per le spese di competenza. In caso di approvazione della competenza del mese successivo, l'importo di spesa del mese precedente è stato addebitato all'esercizio in corso di previsione e l'importo di spesa del mese precedente è stato addebitato all'esercizio in corso di previsione. Se l'istanza di previsione è approvata dopo il 31 dicembre, l'importo impegnato negli esercizi precedenti per l'impiego è gli esercizi successivi è stato addebitato nella voce di competenza del mese successivo.



**Tabella 4 - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER TITOLI**

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRECIPITI AL 31/12/2021 DEL ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO	PREVISIONI ANNO PER ANNO				
				PREVISIONI ANNO 2021	PREVISIONI ANNO 2022	PREVISIONI ANNO 2023	PREVISIONI ANNO 2024	PREVISIONI ANNO 2025
<b>DISAVANZO AMMINISTRAZIONE</b>								
<b>DISAVANZO DERIVANTE DA DEBITO AL TOSTITUTTORE NON CONTRATTATO</b>								
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TITOLO 1</b>	<b>Spece comuni</b>	<b>38.558.471,19</b>	<b>11.416.611,51</b>	<b>10.412.581,37</b>	<b>427.049,62</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	di cui per competenza			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	di cui per fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	per il biennio di cui			<b>17.258.008,11</b>				
<b>TITOLO 2</b>	<b>Spece intercomunale</b>	<b>5.171,17</b>	<b>1.540,00</b>	<b>1.600,00</b>	<b>530,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	di cui per competenza			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	di cui per fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	per il biennio di cui			<b>1.296,00</b>				
				<b>5.171,17</b>				
<b>TITOLO 3</b>	<b>Altre spese per servizi e per gestione di uffici</b>	<b>18.584,57</b>	<b>5.180.000,00</b>	<b>5.180.000,00</b>	<b>5.190.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	di cui per competenza			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	di cui per fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	per il biennio di cui			<b>5.331.000,00</b>				
				<b>5.180.000,00</b>				
<b>TOTALE TITOLI</b>	<b>TITOLO 1</b>	<b>38.563.855,76</b>	<b>11.418.151,51</b>	<b>10.414.181,37</b>	<b>427.579,62</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	di cui per competenza			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	di cui per fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	per il biennio di cui			<b>17.258.008,11</b>				
				<b>5.180.000,00</b>				
<b>TOTALE GENERALE DELLE SPESE</b>	<b>TITOLO 2</b>	<b>5.171,17</b>	<b>1.540,00</b>	<b>1.600,00</b>	<b>530,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	di cui per competenza			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	di cui per fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	per il biennio di cui			<b>1.296,00</b>				
				<b>5.171,17</b>				

\* Si tratta di somme da debiti passivi del bilancio già impegnate negli esercizi precedenti, del importo del principio contabile generale della competenza finanziaria e del principio contabile applicato della contabilità finanziaria.



La prima parte del bilancio, relativamente alla spesa, riporta spese di funzionamento dell'Ente, che corrispondono esattamente al capitolo di entrata relativo al trasferimento annuale di funzionamento. Nella seconda parte vengono, invece, riportate le attività progettuali. A riguardo si precisa che, ogni capitolo di entrata relativo ad un progetto affidato corrisponde, dal lato della spesa, ai relativi capitoli spaccettati come per legge, le cui risorse sono vincolate al capitolo di entrata. Pertanto, ogni progetto che viene successivamente descritto si ritroverà riportato nel bilancio sia dal lato della spesa, sia dal lato entrata con risorse assolutamente vincolate.

## **2.2 Analisi del contesto esterno: principali attività svolte.**

### **2.2.1 Osservatorio del Mercato del Lavoro**

Una volta individuato il campo d'azione di Azienda Calabria Lavoro, ossia quello dell'attuazione e del monitoraggio delle politiche attive del lavoro, è necessario analizzare il contesto esterno nel quale opera l'Ente. Ciò è possibile attraverso un'analisi del mercato del lavoro, attività che rientra nello stesso statuto di Azienda e per la quale è prevista l'istituzione di un apposito Osservatorio. Quest'ultimo si costituisce come piattaforma che consente l'estrazione e l'analisi dei dati relativi all'andamento del mercato del lavoro, provenienti dal Sistema Informativo Lavoro regionale.

Tali analisi, condotte tramite strumenti di *Data Warehouse*, consentono di valutare l'andamento del mercato del lavoro della Regione Calabria al fine di definire ed attuare futuri interventi di politiche attive e formative.

Ne deriva che, la "mission" costitutiva dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro è fornire alla Regione Calabria e alle sue articolazioni istituzionali e sociali:

- a. le conoscenze di base – statistiche e interpretative - sull'evoluzione del mercato del lavoro regionale con riferimento agli aspetti strutturali (economici, demografici, sociali) e congiunturali;
- b. le informazioni essenziali sull'impatto delle politiche del lavoro attivate. Tali informazioni, utili per un attento e tempestivo monitoraggio, possono essere finalizzate anche a esercizi di valutazione.

Tali informazioni, opportunamente elaborate, consentono analisi dettagliate:

- delle tendenze della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato;
- dell'offerta di lavoro (occupati e disoccupati);
- dell'impatto di alcune politiche nazionali e regionali (cig in deroga, mobilità etc.).

L'attività di analisi e di monitoraggio statistico dei dati relativi al mercato del lavoro locale rappresenta un importante supporto ai servizi per l'impiego, alle iniziative di politica attiva del lavoro ed alle attività di programmazione regionale ed è pertanto considerata strategica ai fini sia dell'informazione al territorio sia per la maggiore efficacia dei diversi strumenti attivati.

Obiettivo ultimo dell'Osservatorio è la stesura di una relazione annuale contenente i dati statistici e gli aspetti qualitativi sull'andamento del mercato del lavoro della Regione Calabria. Dall'ultima analisi di mercato, infatti, si evince che nel corso degli ultimi anni, l'economia calabrese ha visto il consolidarsi di fenomeni negativi, come la c.d. "fuga di cervelli", che riguarda in particolar modo giovani ragazzi che decidono di iniziare i propri studi fuori dal territorio regionale, in vista di un più agevole ingresso nel mondo del lavoro. Questo fenomeno negli ultimi tempi si è esteso anche ad altri soggetti, comprendendo una fascia di età della popolazione regionale molto più ampia. I soggetti in questione, infatti, spesso con famiglie a carico, decidono di trasferirsi in regioni più ricche allo scopo di cercare lavoro o per rispondere ad offerte lavorative più vantaggiose.

Di fatto, si rileva che il tasso di occupazione in Calabria è inferiore alla media nazionale, attestandosi ad una percentuale del 32,07%, contro la media nazionale del 44,2%. Stessa situazione si rileva per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, dove, a fronte della media nazionale del 11,2%, in Calabria la percentuale di disoccupazione è del 21,62%. Ad ogni modo, nell'ultimo anno (2018)<sup>1</sup> nella Regione si è assistito ad un lieve incremento del numero degli avviamenti. Si è passati, infatti, da un totale di 313.993 dell'anno 2017, ad un totale di 323.456 avviamenti per l'anno 2018, con un incremento, quindi, del 3,01%, corrispondente a 9.463 avviamenti. Gli incrementi maggiori si sono registrati nella fascia d'età dai 18-29 (+3,26%) e nella fascia 30-40 (+3,25%). Relativamente al genere, il maggior tasso di incremento ha interessato gli uomini (+3,07%), rispetto alle donne (+2,96%), mentre per ciò che riguarda i diversi settori economici, quello in cui si registra il numero maggiore di avviamenti al lavoro è il settore "agricoltura, silvicoltura e pesca", per un totale di 118.281 avviamenti, a fronte del numero complessivo di 323.456, pari, dunque, al 36,56% del totale degli avviamenti. Infine, il dato sulla crescita occupazionale in Calabria emerge anche attraverso un confronto con l'anno precedente (+1,56%), ove si erano registrati 116.459 avviamenti.

Un elemento essenziale e determinante nell'ambito di una analisi del livello occupazionale è rappresentato dalla tipologia contrattuale utilizzata per sottoscrivere e perfezionare il rapporto di lavoro. Ciò che ne deriva è che nel 2018 il contratto a tempo determinato è stato la forma più utilizzata per le nuove assunzioni, con una percentuale del 87,72% rispetto al totale degli avviamenti.

---

<sup>1</sup> Dati estrapolati da fonte Istat - tutti i valori sono espressi in migliaia.



### ***2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro – avvio nuovo sistema Comunicazioni Obbligatorie***

Così come previsto dall'art. 20 della L.R. 5/2001, Azienda Calabria lavoro svolge attività di sviluppo e gestione del **Sistema Informativo del Lavoro (SIL) regionale** e delle Banche dati dei servizi per l'impiego (in particolare dei soggetti in obbligo formativo e dei lavoratori beneficiari delle agevolazioni previste dalle misure anticrisi).

Lo sviluppo del SIL rappresenta una vera e propria innovazione strategica, proponendo nuove soluzioni organizzative, nuovi assetti e modelli di servizio, capaci di portare alla costituzione di una innovativa Rete di servizi.

La funzione strategica che viene affidata ai servizi telematici è principalmente quella di garantire una diffusa disponibilità e fruibilità dei servizi per il lavoro, nonché di favorire più ampie opportunità occupazionali e mobilità territoriale del lavoro.

Come prescritto dagli art. 20 e 28 della legge istitutiva, Azienda Calabria Lavoro ha sviluppato, avviato e messo a regime il sistema "Co Calabria", costituito dagli strumenti per l'invio on line da parte dei datori di lavoro delle comunicazioni obbligatorie e dal Sistema Coordinatore Regionale, allo scopo di garantire il corretto flusso delle comunicazioni secondo le modalità e gli standard definiti con Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro. Il Sistema CO è il primo servizio telematico della rete dei servizi per il lavoro in grado di monitorare tutte le informazioni che riguardano la formazione e la vita lavorativa dei cittadini: dalla ricerca di prima occupazione, all'ingresso nel mercato del lavoro fino alla pensione.

Grazie all'uso della tecnologia informatica, che assicura procedure semplici, standardizzate e improntate al rispetto della privacy, il sistema per la trasmissione delle CO riduce gli oneri economici a carico delle imprese, offre un grado maggiore di trasparenza ai cittadini, rende le p.a. interattive attraverso l'integrazione degli archivi informatici e, infine, rende tempestiva e omogenea l'informazione eliminando i flussi cartacei.

Il Sistema Informativo del Lavoro, così definito, oltre a realizzare una base statistica uniforme e condivisa, supporta le azioni di contrasto al lavoro irregolare, creando un collegamento bi-direzionale con l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di aggregare tutte le risorse esistenti sul territorio e metterle a disposizione del cittadino, attraverso la realizzazione di una Rete di servizi, capace di coinvolgere tutti i soggetti in grado di offrire un contributo allo sviluppo del mercato del lavoro nella nostra regione. In quest'ottica, l'Azienda opera apportando i necessari adeguamenti del sistema, per garantire il costante allineamento degli



standard con la normativa nazionale, così da adattare il sistema alle mutate esigenze operative e normative mantenendo costante l'elevato livello di servizio. L'adeguamento e aggiornamento del sistema avviene attraverso interventi di manutenzione correttiva (MAC) e un adeguato supporto agli utenti dei servizi pubblici e privati.

Nel corso del 2017 è stato realizzato il progetto della digitalizzazione dei servizi per l'impiego, il quale ha previsto la realizzazione di una piattaforma tecnologica per la gestione dei servizi di connettività e sicurezza nell'ambito del Sistema Pubblico di Connettività SPC. Tale progetto si basa sull'utilizzo sinergico di servizi ICT che consentono ad Azienda Calabria Lavoro di costruire una rete Regionale, che doti l'Azienda di un'unica Intranet aziendale per tutti i Centri per l'impiego regionali. La piattaforma sopradetta consente un'armonizzazione delle diverse piattaforme informatiche per un efficace utilizzo delle applicazioni e dei moduli software del riuso messi a disposizione dalla Regione Emilia Romagna e già acquisiti da Azienda a seguito di D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016.

Con la D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016 recante *Atto di indirizzo ad Azienda Calabria Lavoro per utilizzo del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia Romagna "SIL-ER" e utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro "Lavoro per Te" della Regione Calabria*, Azienda Calabria Lavoro è stata autorizzata ad aderire e sottoscrivere le convenzioni tra la Regione Emilia Romagna, la Regione Puglia, la Regione Umbria, la Regione Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Trento, al fine di disciplinare i rapporti giuridici ed economici tra loro intercorrenti in relazione alle attività relative al riuso delle applicazioni informatiche e dei moduli software della Regione Emilia Romagna.

I sistemi oggetto di acquisizione sono stati il SIL (Sistema Informativo Lavoro), il SARE (sistema di Semplificazione Amministrativa in Rete) e il portale "Lavoro per Te".

La collaborazione che si sviluppa in relazione al riuso del Portale, facilita la progettazione condivisa di iniziative a forte impatto regionale.

### ***2.2.3 Attività progettuali di Assistenza Tecnica***

Tra i servizi resi da Azienda Calabria Lavoro a favore della Regione Calabria rientrano le attività progettuali di Assistenza tecnica ai Dipartimenti su progetti specificamente affidati e regolati mediante apposite convenzioni. Tali progetti vengono affidati dai Dipartimenti Regionali ad Azienda in qualità di ente strumentale e si basano sulla gestione di tutte le loro fasi: dall'emanazione del bando, alla selezione del personale, alla contrattualizzazione e gestione dei soggetti contrattualizzati. Per ogni progetto viene effettuata una rendicontazione puntuale delle diverse fasi di spesa, che viene riscontrata regolarmente con il Dipartimento affidatario del



progetto. Ad ogni progetto viene, inoltre, dedicato un capitolo di spesa in entrata, che viene relazionato con i corrispondenti capitoli in uscita.

Rientrano tra le numerose attività progettuali, anche e soprattutto in un'ottica di continuità con le attività istituzionali, i progetti elencati di seguito:

**1) Progetto esecutivo avvio attuazione “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro”, di cui al Decreto del MLPS n. 74/2019**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 14072 del 14 novembre 2019, è stato dato avvio all’attuazione del “Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e delle politiche attive del lavoro”, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74 del 28 giugno 2019. In particolare, il suddetto Piano individua gli ambiti di intervento finalizzati al conseguimento dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) dei servizi per il lavoro (per come definiti nel DM n. 4/2018), affinché ogni centro per l’impiego possa essere dotato di personale idoneo e sia strutturalmente adeguato all’adempimento di tutte le prestazioni richieste per il raggiungimento dei livelli essenziali (D. Lgs. n. 150/2015). Per la realizzazione del suddetto Piano il D.M. n. 74/2019 ha previsto il trasferimento alla Regione Calabria di risorse per spese di personale e rafforzamento dei LEP.

La Regione Calabria ha inteso dare avvio all’attuazione del detto Piano facendo ricorso all’utilizzo delle risorse ministeriali già stanziata - e in parte già trasferite, al fine di provvedere al rafforzamento dei servizi e delle politiche attive per il lavoro mediante un potenziamento professionale ed una riorganizzazione infrastrutturale dei Centri per l’Impiego. Per il raggiungimento delle predette finalità, la Regione Calabria ha inteso avvalersi di Azienda Calabria Lavoro quale Ente pubblico economico strumentale della Regione Calabria che, ai sensi dell’art. 4 della L.R. 19 febbraio 2001, n. 5, costituisce parte integrante del sistema dei servizi per l’impiego e della sua organizzazione, svolgendo funzioni in tema di politiche attive e servizi per il lavoro.

Con D.G.R. n. 501 del 25 ottobre 2019, è stato approvato l’atto di indirizzo per l’avvio dell’attuazione del Piano, ai sensi dell’art. 12, comma 3 del D.L. 4/2019, convertito in legge n. 26 del 28/03/2019, adottato con Decreto MLPS n. 74 del 28/06/2019, demandando al competente Dipartimento regionale “Lavoro, Formazione, Politiche Sociali”, di concerto con Azienda Calabria Lavoro, la predisposizione del relativo Progetto Esecutivo.

Con il sopra citato decreto del Dirigente Generale del Dipartimento 7 n. 14072 del 14 novembre 2019, al fine di realizzare gli obiettivi in precedenza indicati, è stato approvato il Progetto esecutivo relativo all’avvio dell’attuazione del suddetto Piano, predisposto dal Dipartimento Regionale “Lavoro Formazione e Politiche Sociali”, nonché lo schema di Convenzione per la



regolamentazione delle condizioni e modalità di attuazione del medesimo progetto. Con il suddetto decreto, è stata, inoltre, affidata ad Azienda Calabria l'attuazione del Progetto Esecutivo relativo all'avvio del "*Piano Straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro*". Attraverso il suddetto progetto esecutivo, la Regione si pone l'obiettivo generale della riorganizzazione e del rafforzamento dei processi di erogazione delle politiche attive e dei servizi del lavoro, individuando quale priorità da realizzare il potenziamento del personale ad essi destinato.

Con decreto del Direttore Generale n. 112 del 20 novembre 2019, in coerenza e in continuità con tutti gli atti dipartimentali sopra richiamati, sono stati recepiti gli atti di affidamento e, conseguentemente, sono stati contrattualizzati, per l'espletamento delle attività progettuali, i soggetti già contrattualizzati da Azienda appartenenti al bacino "*ex Stagisti*" ed al bacino "*ex Borsisti*", complessivamente pari a 133 unità, con contratto a TD pieno per la durata di un anno ed è stata, altresì, autorizzata la sottoscrizione di una integrazione contrattuale di ulteriori 18 ore, in ragione dell'implementazione delle attività previste dal progetto, con il personale già contrattualizzato da Azienda, a seguito di Legge Regionale 28 dicembre 2018 n. 52, a tempo indeterminato e parziale, in numero di 287 unità, facente parte del bacino ex L.R. 28/2008 e L.R. 8/2010, per la durata di 12 mesi.

In data 9 dicembre 2019 è stata sottoscritta la relativa Convenzione, rep. 6158, disciplinante i rapporti tra Azienda e il Dipartimento.

## **2) Progetto "Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici" – PAC Scheda Nuove Operazioni n. III. 8**

Con Decreto n.8595 del 21 luglio 2016 del Dirigente Generale del Dipartimento Turismo è stato affidato ad Azienda il progetto "*Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici*".

Con decreti del Commissario n. 34 del 26/07/2016 e n. 41 del 26/08/2016 sono state avviate le procedure selettive per l'individuazione di n. 16 esperti da utilizzare per la realizzazione del progetto. A seguito della relativa Convenzione, sottoscritta in data 12/07/2016 con prot. 2334, sono stati individuati gli esperti da contrattualizzare.

Nell'anno 2018 Azienda ha gestito i collaboratori, sotto il profilo giuridico e fiscale.

Con nota prot. n. 139155 del 04/04/2019, la Struttura di Coordinamento della Programmazione Nazionale ha comunicato la proroga degli interventi PAC 2007/2013, stabilendo che la conclusione delle attività dovrà avvenire entro il 31/12/2020. Di fatto, con successiva nota prot. n.



177107/SIAR del 07/05/2019, è stato trasmesso il Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Turismo e Spettacolo” n. 5363 del 2 maggio 2019, con cui, al fine di rendere l’attuazione del progetto “Osservatorio sul Turismo a supporto delle azioni di promozione per l’attrazione di flussi turistici” più funzionale ed efficace, è stato approvato il nuovo piano delle attività 2019/2020.

**3) Gestione ed erogazione delle indennità di presenza in favore dei tirocinanti avviati ai percorsi formativi presso gli Uffici Giudiziari, il MIUR – Ufficio Scolastico Regionale della Calabria, il Ministero dei Beni e delle attività Culturali e del Turismo per la Calabria - Conv. Uff. Giudiziari - Conv. MIUR anno 2017.**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12555 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell’erogazione delle indennità di presenza in favore dei 627 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli istituti MIBACT Calabria ed è stata sottoscritta la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1986, in esecuzione al Protocollo di Accordo tra Regione Calabria e Segretariato Regionale del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali per la Calabria, repertorio n. 235 del 30 marzo 2016, avente ad oggetto la realizzazione di interventi per soggetti disoccupati e disoccupati in possesso dello status di percettori di ammortizzatori sociali in deroga, attraverso esperienze formative on the job da effettuarsi presso il Segretariato regionale, la Soprintendenza Archeologica nazionale di Reggio Calabria, il Polo Museale Regionale, gli Archivi di Stato, la Soprintendenza Archeologica della Calabria, i Parchi, Musei ed aree Archeologiche statali, la Biblioteca Nazionale Universitaria.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12552 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell’erogazione delle indennità di presenza in favore dei 600 tirocinanti avviati ai percorsi formativi, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria ed il MIUR – Ufficio scolastico Regionale della Calabria ed è stata sottoscritta la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1985, in esecuzione al Protocollo di Accordo rep. N. 788 del 30 giugno 2016.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 12558 del 15 novembre 2017, è stata affidata ad Azienda la gestione dell’erogazione delle indennità di presenza in favore dei 1.000 tirocinanti avviati ai percorsi formativi presso gli uffici giudiziari, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria con le Corti di Appello e Procure Generali della Calabria, la Magistratura Amministrativa Contabile e le istituzioni assimilate - Protocollo Rep. N. 24 dell’11 gennaio 2016, con la relativa Convenzione del 30 novembre 2017 rep. n. 1984.



Con decreto del Commissario n. 89 del 28 dicembre 2017, sono stati recepiti i sopra citati atti di affidamento e sono state avviate le relative attività.

Nel corso dell'esercizio 2018 sono state erogate le indennità in favore dei tirocinanti Uffici Giudiziari, Mibac e MIUR, previa puntuale verifica delle presenze.

Anche per l'anno 2019 i progetti in favore dei tirocinanti in utilizzo presso gli Uffici Giudiziari, Mibac e Miur hanno avuto seguito secondo quanto stabilito nelle precedenti Convenzioni, per ultima, la Convenzione rep. 1984/2017 stipulata tra il Dipartimento e Azienda Calabria lavoro. L'attività svolta ha riguardato l'avviamento dei tirocinanti attraverso il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, la gestione di una fase intermedia relativa ai pagamenti e la rendicontazione delle spese erogate ad ACL per i suddetti progetti.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 3645 del 31 marzo 2020, sono state impegnate ulteriori somme quali risorse necessarie per provvedere alla erogazione delle indennità in favore dei soggetti rientranti nelle aree I e II ammessi, con DDG n. 2048 del 28.02.2020, alla realizzazione dell'attività di perfezionamento on the job presso gli istituti MIBAC, per il periodo di 12 mesi.

#### **4) Progetto "PON IOG- Affidamento delle attività di assistenza tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria ad Azienda Calabria Lavoro"**

Il Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali", con Decreto n. 9772 dell'11 settembre 2018 ha affidato ad Azienda Calabria Lavoro l'attività di Assistenza Tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria.

L'obiettivo del progetto, disciplinato con apposita Convenzione regolante i rapporti con il Dipartimento e repertoriata in data 12 settembre 2018 al n. 2578, è quello di garantire la corretta attuazione del programma, nonché il supporto alla gestione, controllo, monitoraggio e rendicontazione delle misure previste nel Piano di Attuazione. Sulla base di quanto previsto nella convenzione e nella scheda finanziaria e progettuale allegata alla stessa, Azienda ha, poi, avviato le procedure comparative necessarie per la selezione delle professionalità da utilizzare nel progetto, mediante attivazione di short list.

Con Decreto del Direttore Generale n. 29 del 20 marzo 2019 sono stati nominati gli esperti quali collaboratori per la realizzazione delle attività relative al progetto "PON IOG- Affidamento delle attività di assistenza tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria ad Azienda Calabria Lavoro".

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 2269 del 3 marzo 2020, è stato implementato il quadro finanziario della scheda progettuale, al fine

di dare piena attuazione al progetto, garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la chiusura delle attività progettuali al 31 dicembre 2020.

Con decreto del Direttore Generale n. 22 del 4 marzo 2020 sono stati recepiti gli atti di affidamento e sono state prorogate le attività progettuali fin alla data del 31 dicembre 2020.

#### **5) Progetto regionale per la realizzazione e l'implementazione del Registro Regionale delle organizzazioni di volontariato in Calabria**

Con D.D. 12330 del 10 novembre 2015 del Dipartimento 7 è stato autorizzato il subentro di Azienda Calabria Lavoro nell'attuazione del "*Progetto regionale per la realizzazione e l'implementazione del Registro Regionale delle organizzazioni di volontariato in Calabria*" e, conseguentemente, nell'Addendum Rep. 763 del 10 giugno 2014 alla convenzione Rep. 558 del 22 aprile 2014, mediante novazione soggettiva ai sensi dell'art. 1235 del codice civile.

Con Novazione Soggettiva repertoriata al n. 2013 del 17 novembre 2015 e stipulata tra Azienda Calabria Lavoro, Fondazione Calabria Etica e la Regione Calabria - Dipartimento 7, le parti convenivano il subentro di Azienda Calabria Lavoro nell'attuazione del detto progetto in sostituzione di Fondazione Calabria Etica, nonché nei contratti di collaborazione sottoscritti da Fondazione Calabria Etica per l'attuazione dello stesso.

Nel 2019, in attuazione della legge del 6 giugno 2016, n. 106, per il Dipartimento "Lavoro, Formazione, Politiche Sociali" si è reso essenziale riattivare il progetto di assistenza tecnica del Registro Regionale delle Organizzazioni di volontariato in Calabria. Di fatto, con Decreto n.12135 del 7 ottobre 2019, il Dirigente Generale del Dipartimento ha approvato la prosecuzione del "Progetto di implementazione della piattaforma informativa OdV per l'adeguamento al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) ai sensi dell'art. 53, comma 3, del decreto legislativo n. 117 del 3 luglio 2017", affidandone la realizzazione ad Azienda Calabria Lavoro mediante Convenzione rep. n. 5785 del 10 ottobre 2019.

Con i decreti del Direttore Generale n. 97 del 15 ottobre 2019 e n. 105 del 6 novembre 2019 e in esecuzione della Convenzione rep. n. 5785 del 10 ottobre 2019 disciplinante i rapporti con il dipartimento, Azienda Calabria Lavoro ha dato avvio al citato progetto, procedendo con la contrattualizzazione e la gestione dei professionisti a supporto del progetto medesimo.



**6) Progetto di Assistenza Tecnica all'attuazione dell'Avviso Pubblico "Agevolazioni tariffarie per servizi TPL in favore di soggetti in condizione di disagio sociale economico – PAC 2014/2020 – Asse 10, Azione 9.1.3".**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 8448 del 12 luglio 2019 è stata approvata la graduatoria delle domande ammesse al contributo regionale nell'ambito dell'Avviso pubblico "Agevolazioni tariffarie per servizi TPL in favore di soggetti in condizione di disagio sociale economico – PAC 2014/2020 – Asse 10, Azione 9.1.3". Lo stesso decreto ha, altresì, approvato le Linee Guida di cui all'art. 14 dell'Avviso, relative alle modalità di erogazione dei benefici, nonché affidato ad Azienda Calabria Lavoro l'attività di assistenza tecnica per l'attuazione del suddetto Avviso Pubblico.

Le finalità generali del progetto riguardano la programmazione e l'attuazione da parte di Azienda degli interventi previsti dal sopradetto Avviso, attraverso la regolamentazione e la pianificazione dei servizi e delle attività, nonché il raccordo con le parti sociali coinvolte, con lo scopo di facilitare le relazioni tra i soggetti beneficiari e le aziende erogatrici del servizio. Nello Specifico, l'attività di Assistenza Tecnica affidata ad Azienda si esplica principalmente nell'erogazione dei contributi previsti in favore dei beneficiari dell'Avviso Pubblico di cui sopra.

La Convenzione, regolante i rapporti tra Regione Calabria e Azienda Calabria Lavoro per lo svolgimento delle procedure di cui sopra, è stata sottoscritta digitalmente dal Dirigente generale del Dipartimento Lavoro e dal Direttore Generale di Azienda in data 3 ottobre 2019 al rep. n. 5692.

Con i successivi Decreti del Direttore Generale n. 98 del 18 ottobre 2019 e n. 127 del 18 dicembre 2019 sono stati, rispettivamente, recepiti gli atti di affidamento e impegnate le somme per la realizziamone del medesimo progetto di Assistenza Tecnica.

**7) Progetto "COMPETENZE, TERRITORIO, SVILUPPO – PLL – Piani Locali per il Lavoro 2019/2021 - Azione D.2: Attività di accompagnamento e supporto specialistico – PAC Calabria 2014/2020"**

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche Sociali" n. 15907 del 16 dicembre 2019 è stato approvato il Programma Integrato "COMPETENZE, TERRITORIO, SVILUPPO – PLL – Piani Locali per il Lavoro 2019/2021 – PAC Calabria 2014/2020" e, contestualmente, sono state affidate ad Azienda Calabria Lavoro le attività di animazione e tutoraggio istituzionale ed attività di accompagnamento e supporto specialistico, previste nella Linea D (Governance del processo gestionale dei PLL – Azione D.2: Attività di accompagnamento e supporto specialistico) del suddetto Programma.



Con decreto del Direttore Generale n. 134 del 27 dicembre 2019 è stato recepito il predetto decreto dipartimentale di affidamento, impegnando le somme per la realizzazione delle suddette attività.

Il modello “Competenze, Territorio, Sviluppo”, oggetto del programma integrato approvato con il succitato decreto dipartimentale, si realizza attraverso i PLL, strumento di integrazione tra politiche per lo sviluppo locale e politiche attive per l’occupazione. L’elaborazione del modello dei PLL è stato avviato operativamente con l’Avviso Pubblico “Prima fase”, attraverso il quale sono stati costituiti partenariati (Regione Calabria, Decreto n.17419 del 07/12/2012), che hanno avanzato le proposte dei PLL con l’indicazione dei settori economici strategici per lo sviluppo dei sistemi locali e dei profili professionali necessari ad incrementare i livelli della produttività locale. Successivamente si è passati all’Avviso Pubblico “Seconda fase PLL”, caratterizzata dall’attuazione delle attività proposte e ammesse nei PLL.

Il nuovo progetto, dunque, prende spunto dalla precedente esperienza dei PLL e, in continuità, ne costituisce un avanzamento dello strumento operativo. Tale progetto è denominato “PLL 2019/2021” e prevede quattro Linee di azione, di cui tre affidate alla responsabilità di Attori Istituzionali che hanno la responsabilità gestionale di altrettanti strumenti operativi di intervento; la quarta, la Linea D, riguarda l’organizzazione del ciclo progettuale, la Governance complessiva di progetto, comprese azioni di accompagnamento e di supporto specialistico considerate necessarie, viste la molteplicità e la diversità dei soggetti coinvolti. Per l’attuazione delle succitate attività Il Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali”, intende avvalersi del supporto di Azienda Calabria Lavoro in qualità di Ente strumentale, mediante apposita convenzione sottoscritta digitalmente in data 23 dicembre 2019, al rep. 6234. La tipologia dei Profili Professionali degli Esperti da utilizzare nel progetto, così come i servizi e le attività programmate vengono definiti e meglio descritti nell’Allegato al Programma Integrato 1 denominato “Nuova Programmazione Assistenza Tecnica”.





### 3. Processo di elaborazione del Piano

A partire da quanto sancito all'interno del nuovo *Regolamento "Sistema Di Misurazione E Valutazione Della Performance (Smivap) Di Azienda Calabria Lavoro"*, approvato con Decreto del D.G. n. 116 del 09 dicembre 2019 il Piano della performance comprende:

- Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;

Gli obiettivi di performance, nonché gli indicatori e i relativi valori iniziali e il target, sono stati definiti sulla base del programma delle attività di ciascuna Area come di seguito indicati e l'individuazione degli stessi è stato il frutto di un processo collaborativo con le singole unità organizzative, ciascuno per la propria area di competenza:

- Area "Segreteria di Direzione Generale", suddivisa in due unità organizzative, assiste il Direttore Generale negli incontri e nelle manifestazioni, cura i rapporti istituzionali, provvede al coordinamento e alla organizzazione della segreteria, supervisiona e coordina tutte le attività interne ed esterne relativamente all'URP. Al suo interno è collocato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nominato con apposito decreto. La Segreteria si articola anche nell'unità organizzativa "Ufficio Stampa" che cura l'attività di comunicazione istituzionale ed i rapporti con i media, oltre alla organizzazione di conferenze stampa, convegni e seminari.
- Area "Affari Generali", suddivisa in due unità organizzative, si occupa della Gestione delle Risorse Umane, del protocollo e dell'archivio. Gestisce le procedure inerenti la selezione del personale, le comunicazioni previste dalla legge, tutte gli adempimenti giuridici ed economici scaturenti dal rapporto di Lavoro. L'unità organizzativa "Protocollo e Archivio" gestisce i flussi documentali in entrata ed uscita, cura l'archivio corrente e storico, fascicola gli atti.
- Area "Bilancio e Ragioneria", suddivisa in due unità organizzative, si occupa della gestione finanziaria, contabile e amministrativa dell'Ente (predisposizione del bilancio annuale e pluriennale con la predisposizione dei provvedimenti di variazione, gestione della contabilità e predisposizione atti amministrativi).  
Nell'ambito dell'ufficio Ragioneria è presente l'unità organizzativa "Ufficio Paghe" che si occupa della elaborazione dei cedolini, della gestione fiscale e contributiva del personale, elaborazione F24, Comunicazioni obbligatorie e di tutte le scadenze periodiche ed annuali.



- Area “Economato e Gare”, suddivisa in tre unità organizzative, si occupa della consulenza legale su tutte le materie di competenza istituzionale ed alla predisposizione dei contratti di collaborazione. L’unità organizzativa “Acquisti” gestisce le procedure di espletamento ed affidamento di gare d’appalto, con relativa predisposizione dei bandi, atti, contratti e convenzioni.  
L’unità organizzativa “Economato” ha in carico la responsabilità del magazzino e delle scritture inventariali.
- Area “Occupazione e Politiche del Lavoro”, suddivisa in due unità organizzative, cura l’Osservatorio e svolge attività di analisi, studio e ricerca al fine della programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche del lavoro.  
Svolge attività di assistenza tecnica in materia di servizi per il lavoro, implementazione e sviluppo dei servizi di informazione, orientamento ed accompagnamento al lavoro cercando di favorire l’incontro fra domanda e offerta.
- Area “Gestione attività Leggi Regionali”, suddivisa in due unità organizzative, si occupa della gestione dei servizi di collocamento e preselezione e del coordinamento territoriale per informare in modo integrato sulle attività di formazione e orientamento. Coordina tutte le attività scaturenti dalla gestione dei lavoratori delle Leggi Regionali.
- Area “Sistemi Informativi”, suddivisa in due unità organizzative, si occupa della progettazione, aggiornamento, gestione e manutenzione dei sistemi informativi interni, della installazione e manutenzione delle strumentazioni informatiche, della sicurezza interna e dell’amministrazione della rete informatica interna. Ulteriori competenze dell’unità sono il servizio di help desk, SIL e CO.
- Area “Gestione Progetti Comunitari”, di cui fa parte tutto il personale presente in Azienda che si occupa della progettazione e rendicontazione di tutti i progetti comunitari affidati ad Azienda Calabria Lavoro.

Di seguito viene riportato in forma tabellare l’albero della performance che rappresenta il legame tra Aree Strategiche e la definizione degli Obiettivi Strategici ed Operativi del Piano della Performance.



**Tabella 5 – Albero della Performance**

Area Strategica	Obiettivi Strategici	Indicatore Impatto	Obiettivi Operativi	Indicatori Risultato	Are che concorrono al risultato	
Area 1 - efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini	1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione	Promozione di maggiori livelli di Trasparenza	Garantire l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione come previsto dalla normativa	Tutte le Aree	
			Aggiornamento regolamento interno in materia di servizi e forniture alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti	Adeguamento normativo in materia di servizi e forniture	Area Economato e gare	
	1.2 – Migliorare l'efficienza amministrativa	Migliorare l'indice di tempestività dei pagamenti	Migliorare il livello attuazione misure anticorruzione	Migliorare l'efficienza delle attività di coordinamento tra le aree organizzative	Tasso di coinvolgimento alle iniziative di coordinamento	Area Segreteria di Direzione
				Sviluppo delle Risorse Umane attraverso un'azione formativa in materia di ciclo gestione performance e prevenzione della corruzione e trasparenza	Capacità di spesa per attività di formazione	Area Affari Generali
					Partecipazione al corso di Formazione	
				Implementazione dei controlli in sede di riaccertamento ordinario dei residui e in sede di controllo amministrativo-contabile	Verifica della differibilità degli impegni assunti	Area Bilancio e ragioneria
			Verifica della corrispondenza tra impegni e accertamenti			
		Predisposizione degli atti volti alla valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile	Analisi percorso professionale del personale con contratto di lavoro flessibile	Area Gestione attività leggi regionali		
		Implementazione delle Infrastrutture di rete ed informatica	Digitalizzazione dei Flussi documentali	Area Sistemi informativi		
		Potenziamento attività di assistenza tecnica	Potenziamento Assistenza tecnica	Area Gestione progetti comunitari		
Area 2 - Il benessere dei cittadini: I diritti fondamentali della persona	2.1 – Favorire l'occupazione	Riduzione del tasso NEET (Individui che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno un impiego, né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività assimilabili)	Tirocinanti avviati ai percorsi formativi presso gli Uffici Giudiziari, il MIUR – Ufficio Scolastico Regionale della Calabria, il Ministero dei Beni e delle attività Culturali e del Turismo per la Calabria	Monitoraggio procedure e tempi di rendicontazione (Mibact, Giustizia, Miur)	Area Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo	



### **3.1 La Performance organizzativa**

La Performance organizzativa, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del Regolamento, è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati nell'ambito della missione istituzionale Azienda Calabria Lavoro e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interessi (stakeholder). I livelli di misurazione della performance sono due: Performance di Ente e Performance di AREA.

### **3.2 Performance generale di Ente**

La performance generale di Ente sarà data dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori d'impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione del personale nella misura del 10% o del 5% rispetto alla categoria di appartenenza

### **3.3 Performance organizzativa dell'Area**

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'Area conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

L'indicatore di performance di Area si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo può essere articolato in una o più Fasi/Attività e uno o più Indicatori di Risultato. Per gli elementi di dettaglio di ciascun obiettivo operativo, nonché il peso attribuito a ciascuna Fase/Attività e/o Indicatore di Risultato, si rinvia alle schede descrittive presenti dell'Allegato 1 del presente Piano.

Per il dirigente generale l'indicatore sintetico della Performance organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della Performance dei seguenti indicatori sintetici:

- a. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno o più indicatori di impatto, opportunamente ponderati.
- b. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi delle strutture organizzative dotate di centri direttoriali. In assenza di ponderazione si applica la media aritmetica.



### 3.4 Performance Individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale previsto dal Regolamento comunale, di cui alla DGC n.46/2019, prospetta un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre ai risultati (performance organizzativa) anche i comportamenti organizzativi adottati nel perseguimento degli obiettivi assegnati e la capacità di differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lettera d) Dlgs 150/2009).

#### 3.4.1 Fattori Valutativi e Pesatura

La tabella che segue evidenzia, per ciascuna categoria, il peso di ciascun fattore valutativo.

**Tabella 1 – Schema Valutativo**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI GENERALI E ASSIMILATI	PESO PER INCARICHI DIRIGENZIALI NON GENERALI E RESPONSABILI DI AREA	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA	PESO PER FASCIA A/B
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35	30	30	20	15	10
1-b Obiettivi individuali	20	20	20	10	10	---
1-c Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale	10	--	--	---	--	--
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni(*)	5	5	--	--	--	----
3 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	20	35	40	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	10	10	10	5	5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) Nei casi previsti dall'art. 6, comma 3 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

La performance organizzativa, come previsto dal *Regolamento*, incide sulla valutazione individuale del personale con peso differente, in base al ruolo e alla categoria di inquadramento.

La performance generale dell'Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) incide solo sulla valutazione del personale nella misura del 10% o del 5% rispetto alla categoria di appartenenza

Il sistema sopra descritto prevede, per il personale dirigente e per il personale non dirigente fascia D (compreso il personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità), l'incidenza della performance generale di Ente sulla valutazione individuale nella misura del 10%. Per il personale afferente alla fascia C ed alla fascia A/B, il peso della performance generale dell'Ente sulla performance individuale è pari al 5%. La performance organizzativa della struttura di appartenenza



incide sulla performance individuale del personale dirigente e dei titolari di Posizione organizzativa e Alta professionalità nella misura del 30%. Per il personale non dirigente è prevista una differenziazione in relazione alla categoria di inquadramento.

Con riferimento alla valutazione dei *“comportamenti professionali e organizzativi”* (fattore valutativo 4) tale fattore non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi come esplicito all'interno del Regolamento dello Svimap (Allegato 1 – Regole di dettaglio). Si tratta di valutare le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione, rispetto ai quali il Piano della Performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. In sede di assegnazione individuale può discostarsi da quanto stabilito dal Piano della Performance individuando, sempre fino ad un massimo di tre e allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori, gli elementi di valutazione da applicare al singolo collaboratore. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento o per ciascun collaboratore implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. Il piano della Performance o l'assegnazione annuale degli obiettivi individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria. In sede di assegnazione annuale degli obiettivi è possibile individuare indicatori oggettivi con i relativi target, cui ancorare la misurazione dei singoli elementi. In sede di assegnazione degli obiettivi individuali si potrà procedere all'integrazione e specificazione degli elementi di dettaglio per tenere conto dell'efficace svolgimento delle funzioni assegnate. La presente disposizione si applica anche al personale non dirigente.

Per *“obiettivi individuali”* si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alla dirigenza e alle figure apicali mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal regolamento. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili.

Per *“obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale”* si intendono specifici obiettivi definiti e assegnati ai Dirigenti Generali nel contratto individuale. Detti obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 7 del regolamento ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano misurabili e verificabili in modo certo.

Il fattore valutativo *“Capacità di differenziazione delle valutazioni”* misura la capacità di valutare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di Performance individuale effettuate. Le modalità di calcolo sono definite come segue:



- l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli dirigenti abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun settore;
- l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun settore;
- al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;
- al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;
- agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;
- la graduatoria verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun dirigente;
- ai fini del calcolo delle capacità di differenziazione dovranno essere considerate le valutazioni effettuate nel medesimo anno solare.

Per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi, come indicato dalla delibera CIVIT/Anac n. 114/2010, sarà utilizzato lo Scarto Quadratico rispetto alla media dei giudizi di tutti i collaboratori valutati nel periodo di riferimento, nello specifico lo scarto quadratico medio relativizzato ( $\sigma_r$ ). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo, inoltre viene corretto in funzione del numero dei collaboratori valutati.

A partire dall'anno 2020 l'applicazione del punteggio relativo al Fattore valutativo "Capacità di differenziazione" sarà effettuata a posteriori confrontando il valore dello Scarto Quadratico medio relativizzato ( $\sigma_r$ ) di tutti i dirigenti.

Pertanto, sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti nell'anno solare di riferimento, viene individuato lo Scarto Quadratico medio relativizzato più alto ( $\sigma_{max}$ ) registrato nel Settore. Il punteggio da assegnare sarà determinato come segue:

- al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato un punteggio pari a 5;
- agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato determinato dalla seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 5 \cdot \sigma_r \div \sigma_{max}$$



#### 4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPCT

Il collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è garantito, per l'anno 2020, dall'incidenza percentuale sulla performance organizzativa degli obiettivi previsti nel PTPCT elaborato da Azienda Calabria Lavoro. Di fatto, nonostante le differenze sostanziali che intercorrono tra gli strumenti programmatori, i due piani prevedono al loro interno misure di prevenzione trasversali, delineando un programma di attività idonee a ridurre i fenomeni corruttivi, incentivando la trasparenza e incidendo, così, sul miglioramento della performance individuale e di Ente.

Infatti, i due Piani interagiscono per azioni già strettamente connesse al tema dell'accessibilità all'azione amministrativa, dell'analisi dei processi, del rapporto con il pubblico e della diffusione e trasparenza delle informazioni.

Pertanto, il collegamento tra Piano della performance e Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è garantito, per l'anno 2020, attraverso:

- l'obiettivo strategico "*Migliorare la rendicontazione esterna e il grado di trasparenza*";
- l'obiettivo operativo "*Promozione di maggiori livelli di Trasparenza*";

Si specifica che il **grado di realizzazione dell'obiettivo operativo "Promozione di maggiori livelli di Trasparenza"** concorrerà con peso pari a 30% al calcolo dell'indicatore di sintesi gestionale di ciascun settore.

Inoltre, nell'ambito del processo valutativo del **Dirigente Generale**, il fattore valutativo - *Performance organizzativa* - con peso pari a 35%, sarà così composto:

- obiettivi operativi, previsti dal presente Piano nella misura del 25% della performance individuale;
- obiettivi previsti dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella misura del 10%.

In sede di assegnazione degli obiettivi individuali (o della loro rimodulazione in seguito all'approvazione del presente Piano), il Dirigente Generale dovrà definire l'eventuale coinvolgimento dei funzionari nell'attuazione degli obiettivi previsti dal *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*.

Le percentuali di realizzazione degli obiettivi previsti dal *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* saranno fornite dal RPCT di Azienda e confluiranno nella Relazione sulla performance 2020.

