

Azienda Calabria Lavoro
Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione Calabria

Piano della Performance 2023 – 2025

Parte Generale

9

A handwritten mark or signature in the bottom left corner, possibly a stylized letter 'C' or a similar symbol.

A handwritten signature or mark in the bottom right corner, appearing to be a stylized name or set of initials.

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	11
2.2 Analisi del contesto esterno: principali attività svolte	14
2.2.1 Osservatorio del Mercato del Lavoro	14
2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro	16
2.2.3 Attività progettuali di Assistenza Tecnica	19
3. Processo di elaborazione del Piano	28
3.1 La Performance organizzativa	31
3.2 Performance generale di Ente	31
3.3 Performance organizzativa dell'Area	32
3.4 Performance Individuale	32
4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPCT	35

Premessa

Con il presente documento Azienda Calabria Lavoro dà pieno avvio al Ciclo di gestione della Performance 2023-2025, 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 2023-2025 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. i contenuti del Bilancio di Previsione 2023, così come approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 85 del 10 agosto 2022, il quale fornisce informazioni sull'andamento economico-finanziario dell'Ente. Tutti i fatti gestionali avvenuti durante l'esercizio sono 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 Delibera della Giunta Regionale n. n. 651 del 10 dicembre 2022 che definisce le “Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della Performance 2023-2025”, 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:

1.1 – Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

1.2 – Promuovere una gestione efficiente dei sistemi della programmazione e della rendicontazione;

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

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.*

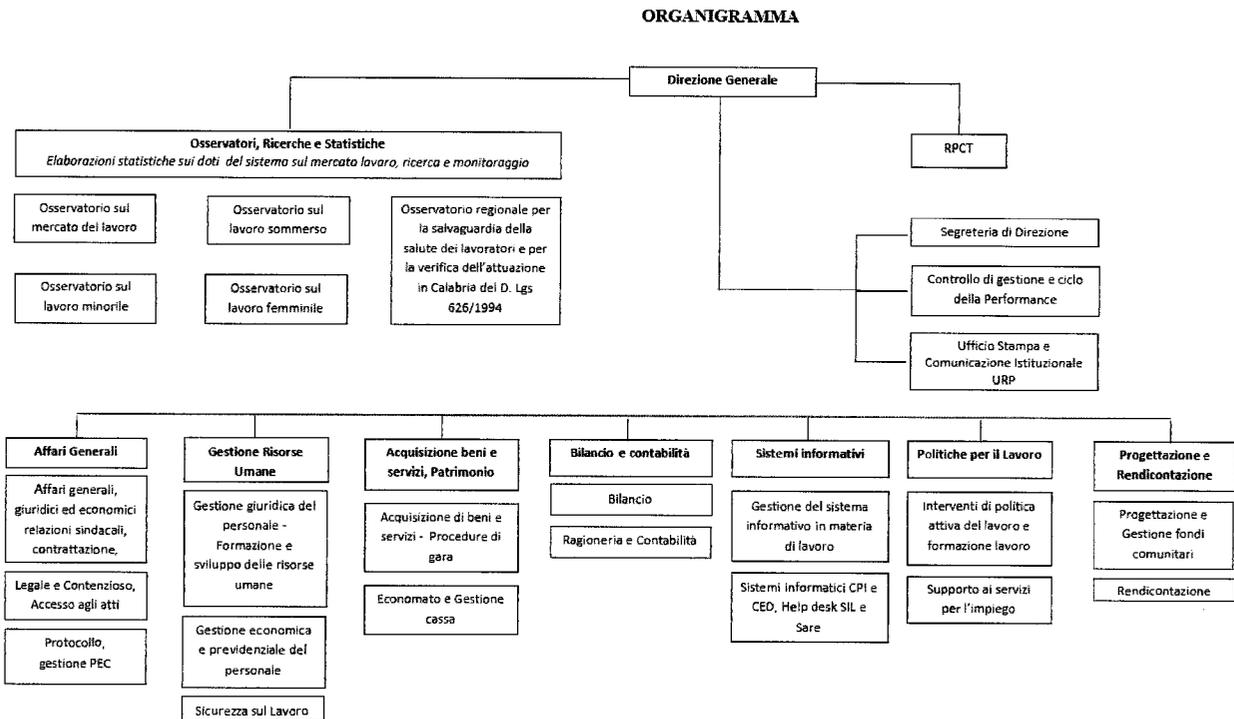
L'assetto organizzativo di Azienda Calabria si ispira ai principi della autonomia dei dirigenti e dei responsabili di aree, con orientamento al conseguimento degli obiettivi assegnati loro dal Direttore Generale; della crescita della professionalità; del miglioramento della qualità dei procedimenti; 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.

Nel 2022 l'Azienda è stata interessata da una riorganizzazione interna, giusto decreto del Commissario Straordinario n. 6 del 02 febbraio 2022, che ha comportato una sostanziale modifica della struttura organizzativa dell'amministrazione aziendale e che si è conclusa con la approvazione definitiva della dotazione organica dell'Ente, avvenuta con decreto del Commissario Straordinario n.124 del 22 dicembre 2022 e approvata con DGR n.739 del 28 dicembre 2022. La struttura organizzativa dell'Azienda è di seguito riepilogata mediante un organigramma generale:



Figura 1- Struttura Organizzativa



ORGANO DI CONTROLLO: Revisore Unico (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.

All'interno della Direzione si trovano i seguenti uffici di Staff: la Segreteria di Direzione, il Controllo di Gestione e Ciclo della Performance, l'Ufficio Stampa e Comunicazione istituzionale. La Direzione si avvale del supporto del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, come unità autonoma, nominato dal Direttore Generale, in conformità da quanto disciplinato dalla L. 190/2012. La L.R. 2001 ha istituito nell'ambito dell'Azienda una serie di Osservatori che dipendono direttamente dalla Direzione Generale dell'Ente: Osservatorio sul mercato del lavoro; Osservatorio regionale per la salvaguardia della salute dei lavoratori e per la verifica dell'attuazione in Calabria del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626; Osservatorio sul lavoro minorile; Osservatorio sul lavoro femminile; Osservatorio sul lavoro sommerso.

- Segreteria di Direzione;
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Avv. Stefania Campagna
- Controllo di Gestione e Ciclo della Performance: Responsabile Avv. Stefania Campagna
- Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale: Dott. Pasquale Rappocciolo;
- Osservatori, Ricerche e Statistiche: Dott.ssa Simona Caracciolo

Di seguito le 7 Aree, alle quali sovrintendono i relativi Responsabili:

- Affari Generali: Responsabile Dott.ssa Giovanna Zimbato;
- Gestione Risorse Umane: Responsabile Dott. Giovanni Bonaccorso;
- Acquisizione beni e servizi, Patrimonio: Responsabile Dott.ssa Antonella Bugge'
- Bilancio e contabilità: Responsabile Avv. Elena Maria Latella;
- Sistemi informativi: Responsabile sig. Vincenzo Cavalea;
- Politiche per il Lavoro: Responsabile Dott. Giuseppe Marino;
- Progettazione e Rendicontazione: Responsabile Dott. Cosimo Mazzeo.

A seguito dell'“Atto di organizzazione e dotazione organica di Azienda Calabria Lavoro”, approvato con Decreto n. 6 del 2 febbraio 2022, di seguito modificato con decreto n. 124 del 22 dicembre 2022, è stata approvata la dotazione organica di Azienda Calabria Lavoro.

Ad oggi risultano dipendenti dell'Ente:

- 5 unità di ruolo della Giunta Regionale, assegnate al Dipartimento Lavoro ed in utilizzo presso Azienda per specifici compiti e competenze;
- 278 unità assunte con contratto a tempo indeterminato (Legge 1/2014), di cui 11 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;
- 67 unità assunte con contratto a tempo indeterminato part-time (L.R. 15/2008) utilizzate dalla Regione Calabria e ASP di VV;
- 1 unità “Fondazione Calabria Etica” con contratto a tempo indeterminato, in utilizzo presso il Dipartimento “lavoro e Welfare”;
- 11 unità L54/2017 con contratto a tempo determinato, in utilizzo presso i Dipartimenti Regionali.

Lavoro Agile

A causa dell'emergenza sanitaria, si è reso necessario ricorrere a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, fino a poco tempo fa oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate è stato approvato con decreto del Commissario di Azienda n.36 del 22 aprile 2022 il Piano Organizzativo Lavoro Agile(P.O.L.A.) come strumento di programmazione del lavoro agile, sulla base di quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34/2020 di modifica del suddetto art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 ed in coerenza con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e la Circolare del 05.01.2022 del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A tal fine l'Ente per la gestione del lavoro agile ha provveduto a riorganizzare non solo gli spazi di lavoro ma ha consentito ai dipendenti di “scegliere” per alcune

giornate di lavoro alla settimana di lavorare in un luogo diverso ,lasciando loro l'autonomia di definire tempi e luoghi della prestazione lavorativa, monitorando attraverso report mensili le attività dei dipendenti da remoto.

TABELLA 4 – PERSONALE PER CATEGORIA

QUALIFICA INQUADRAM ENTO	CATEG ORIA	DIPENDENTI A TEMPO INDETRMINAT O		DIPENDENT I A TEMPO DETERMINA TO	SETTORE DI ASSEGNA ZIONE	TOT
DIRETTORE / COMMISSARI O	<i>Dirigent e General e</i>	0		1	ACL	1
DIRIGENTI	Dirigent i	0		0	ACL	0
FUNZIONARI	D	73		0	ACL-Dip. Reg.-Enti	73
ISTRUTTORI	C	194		60	ACL-Dip. Reg.-Enti	254
ESECUTORI	B	18		21	ACL-Dip. Reg.-Enti	39
ESECUTORI	A	5		0	ACL-Dip. Reg.-Enti	5
Totali		290		82		372
		290		82		
		Dip. a Tempo Indeterminato		Dip. a Tempo Determinato		

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 la necessità di procedere al conferimento di incarichi di collaboratori esterni da utilizzare nei progetti

stessi. Si tratta di attività regolate da apposite convenzioni stipulate con la Regione e affidate all'Ente con appositi decreti.

A tal proposito, per rendere trasparenti le modalità di affidamento di incarichi professionali esterni, con decreto del Commissario Straordinario n. 42 del 18 agosto 2021, Azienda ha approvato un avviso pubblico per la costituzione di una banca dati di esperti da cui attingere per l'affidamento di incarichi esterni di supporto e assistenza per la realizzazione dei progetti affidati e in corso di affidamento all'Ente. La scelta dei professionisti di cui avvalersi verrà effettuata dall'Ente nell'ambito della presente banca dati, previa approvazione e pubblicazione di specifici avvisi, approvati in relazione alle esigenze prospettate dalla Regione Calabria e in relazione alle schede finanziarie e relative disponibilità finanziarie dei singoli progetti, valutando il curriculum che, in base all'esperienza professionale ed alle competenze, risulti maggiormente corrispondente alla fattispecie concreta. L'Azienda si riserva la possibilità di integrare la valutazione dei candidati preselezionati mediante un colloquio finalizzato a verificare le reali capacità del candidato di operare nei ruoli richiesti.

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 2023, così come approvato con decreto del Commissario Straordinario di Azienda n. 85 del 10 agosto 2022. 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 stanziava 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

Allegato n.12/1 al D Lgs 118/2011

**ENTRATE PER TITOLI, TIPOLOGIE E CATEGORIE
PREVISIONI DI COMPETENZA 2022-2023-2024**

TITOLO TIPOLOGIA CATEGORIA	DENOMINAZIONE	PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
		TOTALE	di cui entrate non ricorrenti	TOTALE	di cui entrate non ricorrenti	TOTALE	di cui entrate non ricorrenti
	TITOLO 1 - Trasferimenti correnti						
2010100	TIPOLOGIA: 101 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
2010102	Trasferimenti correnti da Amministrazioni Locali	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
2000000	TOTALE TITOLO 1	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00	0,00
	TITOLO 3 - Entrate extratributarie						
3030000	TIPOLOGIA: 300 Interessi attivi	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00
3030300	Altri interessi attivi	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00
3050000	TIPOLOGIA: 500 Rimborsi e altre entrate correnti	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	0,00	0,00
3059900	Altre entrate correnti n.a.c.	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	0,00	0,00
3000000	TOTALE TITOLO 3	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00	0,00
	TITOLO 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro						
9010000	TIPOLOGIA: 100 Entrate per partite di giro	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00	0,00
9010100	Altre mensute	800.000,00	800.000,00	800.000,00	800.000,00	0,00	0,00
9010200	Ritenute su redditi da lavoro dipendente	5.150.000,00	5.150.000,00	5.150.000,00	5.150.000,00	0,00	0,00
9010300	Ritenute su redditi da lavoro autonomo	700.000,00	700.000,00	700.000,00	700.000,00	0,00	0,00
9000000	TOTALE TITOLO 9	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00	0,00
	TOTALE TITOLI	13.426.114,01	13.426.114,01	12.539.709,62	12.539.709,62	0,00	0,00



Tabella 4 - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER TITOLI

Art. 11, c. 7, lett. b), D.Lgs. (18/2013)

**SPESE PER MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI
PREVISIONI DI COMPETENZA**

MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI DI SPESA	PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti
Servizi istituzionali, generati e di gestione						
PROGRAMMA 01 - Organi istituzionali						
101	Redditi da lavoro dipendente	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	500,00	500,00	500,00	500,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	58.000,00	58.000,00	58.000,00	58.000,00	0,00
01	TOTALE PROGRAMMA 01	41.500,00	41.500,00	41.500,00	41.500,00	0,00
PROGRAMMA 10 - Risorse umane						
101	Redditi da lavoro dipendente	5.398.954,85	5.398.954,85	5.410.554,85	5.410.554,85	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	292.930,03	292.930,03	292.930,03	292.930,03	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	5.500,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00	0,00
10	TOTALE PROGRAMMA 10	5.696.484,88	5.696.484,88	5.708.984,88	5.708.984,88	0,00
PROGRAMMA 11 - Altri servizi generali						
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	11.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	129.224,74	129.224,74	116.724,74	116.724,74	0,00
202	Investimenti fissi lordi	3.500,00	3.500,00	3.500,00	3.500,00	0,00
11	TOTALE PROGRAMMA 11	143.724,74	143.724,74	131.224,74	131.224,74	0,00
PROGRAMMA 12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione (solo per le Regioni)						
101	Redditi da lavoro dipendente	183.835,20	183.835,20	0,00	0,00	0,00
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	16.745,70	16.745,70	0,00	0,00	0,00
103	Acquisto di beni e servizi	685.823,49	685.823,49	0,00	0,00	0,00
12	TOTALE PROGRAMMA 12	886.404,39	886.404,39	0,00	0,00	0,00
01	TOTALE MISSIONE 01	6.768.114,01	6.768.114,01	5.881.709,62	5.881.709,62	0,00

MISSIONI, PROGRAMMI E MACROAGGREGATI DI SPESA	PREVISIONI ANNO 2022		PREVISIONI ANNO 2023		PREVISIONI ANNO 2024	
	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti	Totale	- di cui non ricorrenti
FONDI E ACCANTONAMENTI						
PROGRAMMA 01 - Fondo di riserva						
110	Altre spese correnti	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00
01	TOTALE PROGRAMMA 01	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00
20	TOTALE MISSIONE 20	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00
SERVIZI PER CONTO TERZI						
PROGRAMMA 01 - Servizi per conto terzi - Partite di giro						
701	Uscite per partite di giro	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00
01	TOTALE PROGRAMMA 01	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00
99	TOTALE MISSIONE 99	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	6.650.000,00	0,00
TOTALE		13.426.114,01	13.426.114,01	12.539.709,62	12.539.709,62	0,00

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.

L'andamento dell'occupazione dal 2018 al 2021 conferma il divario storico tra le aree del meridione d'Italia e, della Calabria in particolare, con il resto del Paese:

- dal 2018 al 2019, il numero degli occupati su base nazionale in valore assoluto è pari a +150.675 occupati (+0,7%), mentre in Calabria si registra una flessione pari a -1.915 unità (- 0,4%);

-dal 2019 al 2020 in Italia il numero degli occupati si riduce di -3,1 punti percentuali (-724.148 occupati rispetto al dato del 2019), mentre a livello regionale, la riduzione dell'occupazione è risultata molto più ampia attestandosi a -4,6 punti percentuali, rispetto al 2019 (-24.806 occupati);

- nel 2021 il superamento degli effetti contingenti della crisi pandemica ha rimesso in moto una timida ripresa economica che ha determinato una lieve crescita degli occupati rispetto all'anno precedente.

Analizzando i dati in valore assoluto registriamo che, in ambito regionale, si passa dai 513.834 occupati del 2020 ai 520.963 del 2021, corrispondente ad un incremento pari a 7.129 posti di lavoro (+1,4%), mentre a livello nazionale tale incremento risulta maggiormente contenuto pari allo 0,8% (+168.698). Tale incremento degli occupati tra il 2020 e il 2021, seppur espressione di segnali di ripresa, si mantiene comunque al di sotto dei livelli di occupazione del 2018. Dal 2018 al 2021 il numero degli occupati in Italia rimane inferiore di -1,6 punti percentuali (- 404.775 occupati), mentre in Calabria tale divario risulta più ampio di -3,6 punti percentuali (-19.592 occupati).

Dal 2018 al 2019 a ridursi è principalmente la disoccupazione (-4%) a fronte di un numero di occupati e di inattivi che si contrae solo leggermente (-0,4 sul numero dei disoccupati; -0,2 sul numero degli inattivi.). Dal 2019 al 2021, il biennio nel quale si sono dispiegati gli effetti della crisi pandemica, si registra un calo del numero degli occupati (-3,3 punti percentuali pari a -17.677 occupati), una riduzione considerevole della disoccupazione (-20,1 punti percentuali pari a -28.636 disoccupati), ed un aumento del numero degli inattivi che cresce di 2,1 punti percentuali e corrispondente a +2.382 inattivi). Negli ultimi quattro anni, dal 2019 in particolare, si conferma, pertanto, la presenza dell'effetto scoraggiamento sul mercato del lavoro regionale con un conseguente aumento della quota di popolazione inattiva.

In Calabria nel 2021 sono 22.810 le attivazioni di rapporto di lavoro che riguardano lavoratori con età fino a 34 anni, pari al 46,2% del totale; una percentuale maggiore di 4 punti percentuali rispetto a quella espressa nazionalmente (il 42,2%). Le assunzioni con contratto a tempo determinato in ambito regionale sono maggiori del 19% rispetto al dato nazionale (88,2% del totale in Calabria,

69,2% in Italia); Rispetto al dato di genere risulta che l'attivazione di rapporti di lavoro interessa le donne per il 29,3% ovvero 7 punti percentuali in meno rispetto al dato nazionale (del 36,2%)

Nel 2022, con il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, contenuto nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si è avviato un intervento straordinario di riforma del sistema delle politiche del lavoro per migliorare l'inserimento socio-lavorativo dei destinatari, attraverso percorsi di inserimento o reinserimento al lavoro connessi a processi formativi di riqualificazione o aggiornamento, per l'accrescimento delle competenze professionali anche attraverso il coinvolgimento delle imprese del territorio. In attuazione alla convenzione 15036/2023, Azienda Calabria Lavoro contribuirà come supporto tecnico del Laboratorio Economico Territoriale Politiche del Lavoro per i dati della Calabria.

Obiettivo dell'Osservatorio, per il 2023, è di sostenere le politiche attive con il supporto di dati e analisi necessarie per essere sempre al passo con i cambiamenti economico/sociali e per favorire i processi di incontro domanda/offerta di lavoro e di inserimento occupazionale.

2.2.2 Attività del Sistema Informativo Lavoro

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. Gli obiettivi sono finalizzati a progettare e implementare il nuovo sistema informatico della Regione Calabria e dei Centri per l'Impiego al fine di garantire il funzionamento del sistema in tutte le sedi operative.

La creazione di un ambiente innovativo, evoluto ed integrato, che applica tecnologie in real time e via web per il controllo dei flussi e dei processi informativi relativi al mondo occupazionale calabrese, costituisce un valore aggiunto per l'amministrazione regionale nella misura in cui garantirà un abbattimento dei tempi e dei costi, la condivisione delle procedure e delle attività lavorative, mettendo in comune conoscenze e contenuti con conseguente efficacia dei processi lavorativi sia dal lato amministrazione centrale che periferica, la fidelizzazione degli utenti attraverso l'incontro continuo e sinergico in un unico ambiente integrato.

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. Infatti, 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.

Le attività di manutenzione, di aggiornamento e di personalizzazione del SIL-ER vengono finanziate dal Dipartimento Lavoro e Azienda viene delegata con appositi atti alla realizzazione delle predette attività.

Successivamente con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 9059 del 29 luglio 2022, al fine di assicurare la realizzazione del Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e del Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022, Azienda Calabria Lavoro è stata individuata quale soggetto attuatore delle specifiche azioni previste dai suindicati Piani relativamente ai sistemi informativi nell'ambito dei servizi per il lavoro e delle politiche attive della Regione Calabria, stabilendo che la stessa partecipi ai tavoli istituzionali ad ogni livello costituiti, al fine di garantire il buon funzionamento, nonché la massima rispondenza del Sistema informativo Lavoro ai correlati processi evolutivi a qualsiasi titolo necessari nonché l'adeguatezza del Portale web istituzionale www.politicheattivecalabria.it.

La Regione Calabria intende continuare ad aderire alle attività a RIUSO nel quale vengono discusse e condivise soluzioni per l'evoluzione verso il Sistema Unitario e la definizione delle relative forme organizzative e ha demandato ad Azienda le seguenti attività:

1. manutenzione evolutiva software SIL, al fine di adeguarlo a quanto previsto nel Programma GOL, con particolare riguardo alla piena funzionalità dei moduli per la gestione dell'assessment quantitativo e qualitativo;

2. adeguamento del flusso dati inviati/ricevuti in cooperazione applicativa verso i nodi centrali nazionali gestiti da ANPAL e MLPS, con particolare riferimento alla profilazione degli utenti ed al monitoraggio fisico e finanziario del programma GOL, a livello di dettaglio di singolo CPI, ed alla nuova gestione Interoperabilità - API Management, Adeguamenti flussi ministeriali, evoluzione tecnologica REST;
3. interoperabilità del SIL con il sistema ReGIS ovvero SIURP, al fine di garantire con cadenza almeno bimestrale, la rendicontazione delle spese effettivamente sostenute nei tempi e nei modi previsti per la realizzazione degli interventi di competenza, nonché degli indicatori di realizzazione associati al progetto, in riferimento al contributo al perseguimento dei target e milestone del Piano, comprovando il conseguimento attraverso la produzione e l'imputazione nel sistema informativo e gestionale della documentazione probatoria pertinente.

La Convenzione prevede tre linee d'azione attuative delegate ad Azienda Calabria Lavoro che sono dettagliate nella tabella che segue.

Spese per la gestione, manutenzione e assistenza dei Sistemi informativi applicativi – linea 1
Spese per lo sviluppo dei sistemi informativi applicativi per lo sviluppo di manutenzione evolutiva – linea 2
Attrezzature e Infrastruttura di Erogazione (Postazioni di lavoro, Attrezzature HW e SW e licenze) – linea 3

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. Inoltre, viene 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 “Scheda analitica III.8 – Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici”.

La Regione Calabria, con D.G.R. n. 503 del 01.12.2015, nell'ambito della Rimodulazione del Piano di Azione Coesione (P.A.C.), ha approvato la Scheda Nuove Operazioni n.8 “Osservatorio sul

turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici", destinando risorse volte al conferimento di n. 16 incarichi per l'istituzione della struttura di gestione del sistema informativo turistico regionale, finalizzata alla conoscenza del sistema turistico calabrese ed al conseguimento degli obiettivi di sviluppo del turismo in attuazione della Legge n.8/2008, art.10. 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*".

E' stata sottoscritta relativa Convenzione in data 12/07/2016 con prot. 2334.

Con D.G.R. n. 73 del 25 febbraio 2021 recante "Piano di Azione e Coesione (PAC) 2007/2013. Approvazione rimodulazione delle schede intervento "III.8 Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici" si è proceduto all'implementazione della dotazione finanziaria dalla predetta scheda, utile a garantire ulteriori attività inerenti al progetto "Osservatorio per il Turismo".

Con decreto n. 10143 dell'11 ottobre 2021 del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo economico, Attività Produttive e Turismo", è stato approvato schema di addendum alla convenzione n. 2334/2016 e rimodulazione del quadro finanziario del piano attività.

In data 18 ottobre 2021 è stata sottoscritta la Convenzione rep. N. 9960 del 18 ottobre 2021, relativa al progetto "*Piano di Azione e Coesione (PAC)2007/2013. Approvazione rimodulazione delle schede intervento "III.8 Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attrazione dei flussi turistici"*" per la regolamentazione delle relative attività.

Con Decreto n. 5 del 31/01/2022, è stato approvato l'Avviso pubblico per la selezione del personale da utilizzare nell'ambito del progetto e, all'esito, si è proceduto alla contrattualizzazione dei vincitori.

2 Progetto "Potenziamento infrastrutturale per l'erogazione all'utenza dei servizi per il lavoro".

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro Formazione e Politiche Sociali" n. 13773 dell'8/11/2019 è stato affidato ad Azienda Calabria Lavoro il progetto "Potenziamento infrastrutturale per l'erogazione all'utenza dei servizi per il lavoro", al fine di provvedere al potenziamento infrastrutturale necessario per l'erogazione dei servizi per il lavoro.

E' stata sottoscritta Convenzione del 30 dicembre 2019 rep. 6263.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro Formazione e Politiche Sociali n. 4197 del 10 aprile 2020, è stato implementato il quadro finanziario per consentire l'adesione al Contratto Quadro SPC Cloud Lotto 2 - servizi di gestione delle identità digitali e sicurezza

applicativa. Il tutto come meglio esplicitato nella precedente parte relativa alle attività dei Sistemi Informativi.

3 Progetto “Riuso – azioni innovative”

Con 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”*”, 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 all’utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro e del Sistema Informativo Lavoro dell’Emilia Romagna.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento Sviluppo Economico, Lavoro e Politiche Sociali n. 11592 del 19 ottobre 2017 sono state impegnate le somme per la realizzazione del servizio di assistenza tecnica, riguardante le attività di manutenzione ordinaria, evolutiva, l’aggiornamento e le personalizzazioni relative ai Sistemi Informativi per il Lavoro delle amministrazioni firmatarie della convenzione di riuso.

In data 12 agosto 2019 è stata sottoscritta la Convenzione con rep. n. 5479.

Con DDG Dipartimento Lavoro n. 3659/2020 e successivamente con DDG n. 14391 del 24 dicembre 2020 è stato implementato il quadro finanziario della scheda progettuale.

E’ stato sottoscritto il I Addendum alla Convenzione rep. n. 5479 del 12.08.2019, repertoriato con n. 6715 e un secondo addendum alla Convenzione rep. 5479/2019, in data 30 dicembre 2020 con rep. n. 8550.

4 Progetto “PIU’ - SU.PR.EME” Programma Operativo Nazionale “Inclusione” FSE 2014-2020

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche Sociali” n. 6147 dell’8 giugno 2020 è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro la gestione e la realizzazione degli interventi nell’ambito del progetto “PIU’ - SU.PR.EME” Programma Operativo Nazionale Inclusione FSE 2014-2020”, volti alla prevenzione e al contrasto del lavoro irregolare mediante l’adozione di misure a sostegno dell’inclusione sociale e dell’occupazione lavorativa ed è stata sottoscritta digitalmente la relativa Convenzione in data 19 giugno 2020 rep.7077, dal Direttore di Azienda Calabria Lavoro e dal Dirigente Generale del Dipartimento Presidenza.

Con decreto del Direttore Generale n. 66 del 30 luglio 2020 è stato recepito il predetto decreto di affidamento, con la relativa Convenzione.

Con decreto del Commissario n. 3 del 28 gennaio 2022 è stato approvato l'avviso pubblico per la selezione di n. 26 esperti da utilizzare nelle attività del progetto.

Con decreto del Commissario Straordinario n. 46 del 15 maggio 2022, è stata approvata la graduatoria definitiva dell'Avviso.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 13369 del 31/10/2022 si è preso atto della proroga del progetto al 31/10/2023 concessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e si è provveduto all'approvazione dello schema di addendum alla Convenzione rep. 7077 del 19/06/2020.

Con Decreto del Commissario Straordinario di Azienda Calabria Lavoro n. 97 del 31/10/2022 con cui si è provveduto a recepire l'addendum alla Convenzione, sottoscritta digitalmente dalle parti, regolante i rapporti tra Regione Calabria e Azienda Calabria Lavoro, che proroga le attività di progetto al 31/10/2023 rep. 12960 del 31/10/2022, nonché a nominare i restanti professionisti per l'espletamento delle attività progettuali.

Si è proceduto alla acquisizione della strumentazione informatica prevista, nonché alla attivazione delle attività previste nel Work Package 4: "Tirocini formativi/borse lavoro".

5 Progetto "EureSkills Calabria Europa" POR CALABRIA 2014-2020 ASSE PRIORITARIO VIII OB. SPECIFICO 8.7.

Con Decreto Dirigenziale del Dipartimento "Lavoro, Formazione e Politiche sociali" n. 11866 del 23 ottobre 2018 è stato approvato il progetto "EureSkills Calabria Europa" a valere sull'Azione 8.7.2 del POR Calabria FESR FSE 2014/2020, affidandone la gestione ad Azienda Calabria Lavoro. Con decreto del Direttore generale n. 109 del 13 novembre 2019 è stato recepito il predetto decreto ed il relativo Disciplinare repertorio n. 5785 dell'8 ottobre 2019. Con Decreto Dirigenziale del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo" n. 14543 del 30 dicembre 2020 sono state impegnate le somme per le annualità 2020-2021, per la realizzazione del progetto.

Con decreto del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 13168 del 17 dicembre 2021, è stato approvato il Piano delle attività relativo al progetto, recepito con decreto del Commissario n. 24 del 14 marzo 2022. Sono state avviate le procedure relative alle forniture del corso di inglese previsto, nonché della strumentazione informatica, con relative acquisizioni.

6 Progetto di assistenza tecnica a supporto del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo" per la realizzazione di misure di politica attiva.

Con Decreto del Direttore Generale del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo economico, Attività Produttive e Turismo" n. 2561 del 12 marzo 2021, è stato approvato il progetto di "Assistenza Tecnica a supporto del Dipartimento "Lavoro, Sviluppo economico, Attività produttive e Turismo" per la realizzazione di misure di politica attiva", affidandone la gestione ad Azienda Calabria Lavoro e, pertanto, è stata sottoscritta la relativa Convenzione n. 9078 del 14 aprile 2021.

La scheda progettuale prevede la realizzazione di due linee di attività, per come di seguito specificate:

Linea 1: Assistenza tecnica ai competenti Uffici del Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo per le attività di gestione, monitoraggio e verifica dei procedimenti istruttori e di concessione delle misure, mediante il supporto di esperti individuali afferenti alla short list di ACL, per il miglioramento dell'efficacia attuativa delle misure di politica attiva del lavoro avviate dalla Regione Calabria.

Linea 2: Realizzazione di piattaforme web per la gestione degli avvisi pubblici di politica attiva avviate nel 2021, che consentano la presentazione delle domande da parte dei richiedenti ed una tempestiva e corretta ed istruttoria da parte degli uffici regionali, che favoriscano il corretto monitoraggio e controllo delle procedure dal Dipartimento Lavoro, Sviluppo Economico, Attività Produttive e Turismo. Sono in fase di avvio le relative attività.

Con decreto del Commissario n. 19 del 21 febbraio 2022 è stato approvato l'avviso pubblico per la selezione di 12 esperti da utilizzare nell'ambito del progetto. All'esito, si è proceduta alla nomina degli stessi e sono in corso le attività progettuali.

7 Progetto "POR Calabria 2014-2020 Asse 8 Azione 8.5.1 — Avviso Pubblico a sostegno di percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati e inoccupati adulti — Attiva Calabria".

L'azione 8.5.1 dell'Asse 8 del POR Calabria FESR FSE 2014-2020 consente di sostenere, tra l'altro, iniziative a favore dell'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive, compresi i disoccupati di lunga durata e le persone che si trovano ai margini del mercato del lavoro.

Le attuali condizioni del mercato del lavoro calabrese, nel contesto sociale ed economico determinato dalla diffusione della pandemia da Covid-19, hanno richiesto da parte della Regione interventi atti a incentivarne la ripresa ed il funzionamento ed a favorire l'incontro tra domanda e offerta, attraverso l'adozione di misure di politica attiva volte a sostenere percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati adulti, in particolare degli inoccupati e disoccupati di lunga durata, attraverso azioni mirate, con l'intento di creare un collegamento tra esigenze formative delle persone con difficoltà ad entrare/rientrare nel mercato del lavoro e il fabbisogno delle imprese di figure dotate di competenze in grado di sostenere la ripartenza, anche attraverso la realizzazione di esperienze formative on the job.

Conseguentemente, con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 1459 del 15 febbraio 2022, in esecuzione dell'azione 8.5.1 del POR Calabria FESR FSE 2014-2020, è stato approvato l'Avviso pubblico, con i relativi allegati in esso contenuti, a sostegno di percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati e inoccupati adulti "Attiva Calabria", il Manuale Operativo denominato "Manuale Utente Avviso Pubblico Attiva Calabria", nonché l'Atto di Adesione ed Obbligo, come da allegati al medesimo decreto. Si è stabilito di avvalersi, per le attività di erogazione delle indennità previste dall'Avviso, del supporto dell'Ente strumentale (in house) Azienda Calabria Lavoro, previa stipula di apposita convenzione, per le attività di liquidazione del contributo previsto, giusto art. 3.1.8 dell'Avviso stesso.

In data 10 ottobre 2022 è stata sottoscritta la relativa Convenzione, con prot. 12779, per disciplinare i rapporti tra Azienda e il Dipartimento e le modalità di gestione dell'avviso, che individua l'Azienda quale soggetto deputato alla erogazione del contributo economico in favore dei destinatari dell'azione di politica attiva di cui al sopra menzionato avviso pubblico, nonché degli Enti erogatori dei servizi per il lavoro e disciplina i rapporti con la Regione.

8 Attuazione Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022.

L'infrastruttura tecnologica del Sistema Informativo Lavoro in Calabria è il risultato di un percorso continuo di aggiornamento realizzato dalla Regione Calabria per il tramite di Azienda Calabria Lavoro, che opera in stretta sinergia con il competente Dipartimento, per potenziare e far evolvere i sistemi in modo da renderli adeguati alle normative e agli standard tecnologici succedutesi nel tempo.

La Regione, in attuazione dell'art. 20, comma 3 e 4, della L.R. 5/2001, ha già demandato ad Azienda Calabria Lavoro, con l'affidamento dei n. 2 progetti sopra citati, la gestione del riuso dei software implementati presso la Regione Emilia-Romagna denominati SILER, SARE e Portale di Servizi online "Lavoro per te".

Il "Piano Straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" dà particolare risalto all'adeguamento del sistema informativo, alla modernizzazione dell'hardware e delle attrezzature e licenze come preconditione per il miglioramento dei servizi offerti dai CPI nella realizzazione delle politiche attive del lavoro.

Il PNRR, nella sua missione 1, prevede investimenti corposi per introdurre un più alto tasso di digitalizzazione e di innovazione capaci di semplificare le procedure di accesso ai dati da parte dei cittadini, promuovere un rinnovamento della PA, rilanciare la competitività del sistema produttivo. La Regione Calabria ha colto questa sfida delineando, nell'ambito della Programmazione 2021-2027, al fine della diffusione dell'innovazione e della digitalizzazione, quale condizione imprescindibile per disegnare un diverso modello di sviluppo e fare superare le debolezze e le limitazioni presenti soprattutto in sistemi deboli e periferici come quello calabrese, una "strategia di specializzazione intelligente per la ricerca e l'innovazione" che prevede una serie di interventi orientati in questi specifici ambiti.

Le finalità del Programma GOL, in merito al potenziamento e alla digitalizzazione dei servizi, sono coerentemente innestate in questo contesto, prevedendo un piano di innovazione dei sistemi informativi dedicati alla gestione del mercato del lavoro capace di garantire piena efficacia alle azioni previste dal programma stesso e una nuova capacità di monitoraggio dei percorsi proposti agli utenti.

Con Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 9059 del 29 luglio 2022, al fine di assicurare la realizzazione del Piano Regionale Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021 e del Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui alla DGR n. 128 del 28 marzo 2022, Azienda Calabria Lavoro è stata individuata quale soggetto attuatore delle specifiche azioni previste dai suindicati Piani relativamente ai sistemi informativi nell'ambito dei servizi per il lavoro e delle politiche attive della Regione Calabria, stabilendo che la stessa partecipi ai tavoli istituzionali ad ogni livello costituiti, al fine di garantire il buon funzionamento, nonché la massima rispondenza del Sistema informativo Lavoro ai correlati processi evolutivi a qualsiasi titolo necessari nonché l'adeguatezza del Portale web istituzionale, così come già meglio specificato ed esplicitato nella precedente parte relativa a Sistemi Informativi.

9 Progetto per il supporto amministrativo alle attività del Dipartimento “Lavoro e Welfare” per la realizzazione degli interventi connessi all’attuazione del Programma GOL – Calabria di cui alla DGR n. 169/2022.

Il Programma GOL - Garanzia Occupabilità dei Lavoratori - si inserisce nell’ambito della Missione 5 “Inclusione e coesione”, Componente 1 “Politiche per il Lavoro”, Riforma 1.1 “Politiche Attive del Lavoro e Formazione”, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), quale azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale volta ad introdurre e implementare livelli essenziali delle prestazioni, favorire l’occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti cosiddetti vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro, nonché l’inclusione sociale delle persone in condizioni di estrema fragilità.

Al fine di dare avvio alle attività previste nel PAR Calabria, con i decreti dirigenziali del Dipartimento “Lavoro e Welfare” n. 1108921 del 21 settembre 2022 e n. 12439 del 17 ottobre 2022 sono stati approvati due Avvisi Pubblici, che prevedono, rispettivamente, il coinvolgimento di circa 100 enti accreditati ai servizi per il lavoro della Regione Calabria per la realizzazione delle misure afferenti ai percorsi in cui è strutturato il Programma Gol e il coinvolgimento degli organismi di formazione accreditati dalla Regione per la costituzione di un “Catalogo dell’Offerta Formativa regionale GOL Calabria”. Sempre per l’attuazione dei suddetti percorsi GOL sono in via di definizione ulteriori tre Avvisi Pubblici che verranno prossimamente pubblicati dalla Regione Calabria.

I numerosi e rilevanti impegni scaturenti dal Piano Attuativo Regionale (PAR) Calabria del Programma GOL ai quali occorrerà far fronte in maniera tempestiva e adeguata nei prossimi mesi, si aggiungono alla necessità della Regione di continuare, in ogni caso, ad assicurare l’erogazione dei livelli essenziali dei servizi per il lavoro su tutto il territorio calabrese.

Nel contesto normativo sopra delineato e in considerazione delle esigenze organizzative e gestionali connesse alla sua attuazione, si è ravvisata la necessità di garantire al Dipartimento Lavoro e Welfare il supporto e rafforzamento professionale necessario e indifferibile all’espletamento delle attività di competenza, anche straordinarie connesse e conseguenti al succitato Piano regionale attuativo del Programma GOL, dotandosi nel periodo più breve possibile di un numero adeguato di risorse qualificate, in possesso di competenze specialistiche e maturata esperienza in materia di politiche e servizi per il lavoro. In particolare, al fine di:

- assicurare i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) dei servizi per il lavoro, per come definiti nel DM n. 4/2018 e specificati per le attività previste da GOL dalla deliberazione del Commissario straordinario dell’ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022 e s.m.i., con la quale al

punto c) è approvato il documento “Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard”;

- assicurare lo svolgimento delle procedure di gestione e attuazione degli Avvisi Pubblici della Regione Calabria;
- assicurare le attività di monitoraggio sulla regolarità della spesa ed il conseguimento degli obiettivi intermedi e finali e di ogni altro adempimento previsto dalla normativa europea e nazionale, applicabile al PNRR;
- assicurare la predisposizione di atti, verifiche dei risultati e rendicontazione delle spese degli interventi e attività connessi e collegati agli Avvisi Pubblici Regionali in attuazione del PAR GOL.

Con decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" n. 17397 del 28 dicembre 2022, per le finalità di cui sopra:

- è stata approvata la scheda progettuale denominata “*Progetto di supporto amministrativo del Dipartimento Lavoro e Welfare per la realizzazione degli interventi connessi all’attuazione del Programma GOL – Calabria*”, allegato A al detto decreto, che prevede la contrattualizzazione di n. 106 figure professionali a tempo pieno e determinato per un periodo iniziale di mesi sei, eventualmente prorogabile al perdurare delle esigenze legate all’attuazione del PAR GOL sopra rappresentate;
- è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro l’attuazione della detta proposta progettuale ed
- è stata approvato lo schema di Convenzione tra Regione Calabria e Azienda Calabria Lavoro, per l’attuazione del progetto.

E’ stata sottoscritta la relativa Convenzione, dal Commissario Straordinario di Azienda Calabria Lavoro e dal Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro e Welfare in data 27 febbraio 2023, repertorio 15062.

Con decreto del Commissario Straordinario n. 17 del 7 marzo 2023 è stato approvato l’avviso pubblico per la selezione delle 106 figure specialistiche necessarie per l’attuazione del progetto. Si è proceduto alla successiva contrattualizzazione. Sono in corso le attività progettuali.

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 i singoli uffici, ciascuno per la propria area di competenza:

- **Area "Affari Generali"**, suddivisa al suo interno in tre uffici, si occupa della trattazione degli affari generali e giuridici nelle materie di competenza della Direzione, assicura e garantisce la regolarità e la correttezza amministrativa degli atti e cura le relazioni sindacali, provvedendo al rispetto dei diritti sindacali e alla costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa. Rientrano, altresì, nei compiti della suddetta Area la gestione del contenzioso e le attività di rappresentanza in giudizio dell'Azienda, nonché la gestione delle richieste di accesso agli atti. L'area, inoltre, è addetta alla gestione dei flussi documentali in entrata ed uscita, nonché alla gestione del protocollo generale e dell'archivio.
- **Area "Gestione Risorse Umane"**, suddivisa in tre uffici, si occupa dei provvedimenti relativi al trattamento giuridico, economico e pensionistico del personale, nonché degli adempimenti in materia fiscale e previdenziale inerenti il lavoratore. L'area cura la programmazione triennale dei fabbisogni del personale, le richieste di autorizzazioni, la mobilità interna, la predisposizione e la gestione dei contratti, nonché la predisposizione e l'attuazione di un piano formativo. La suddetta Area si occupa, altresì, degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Area "Acquisizione beni e servizi, Patrimonio"**, si occupa della pianificazione, programmazione e gestione delle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sul mercato elettronico, della verifica della regolare esecuzione dei servizi acquisiti e dei contratti di fornitura, nonché dei collaudi sui lavori eseguiti e sui beni. La suddetta Area provvede alla formazione, tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili e immobili, alla gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare, alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e alla gestione degli interventi. La stessa si occupa, altresì, delle attività economiche e di cassa e dell'acquisto di beni e servizi necessari al funzionamento dell'Azienda.
- **Area "Bilancio e Contabilità"**, suddivisa in due uffici, si occupa della programmazione finanziaria, della predisposizione del bilancio annuale e pluriennale, con relativi assestamenti e variazioni, dei procedimenti relativi alla predisposizione del conto consuntivo

e dei documenti connessi, della gestione della contabilità e dei conseguenti adempimenti in termini di pagamenti, nonché del controllo delle risorse economiche e finanziarie dell'Ente. L'Area, inoltre, effettua controlli sui conti correnti bancari e sui flussi finanziari in genere, nonché sulla corretta gestione delle operazioni economiche. Rientra nell'Ufficio Ragioneria e Contabilità la gestione delle paghe, con i relativi adempimenti previdenziali e fiscali.

- **Area “Politiche per il Lavoro”**, suddivisa in tre uffici, fornisce supporto alle strutture regionali relativamente alle fasi di programmazione, gestione e valutazione degli effetti delle politiche attive del lavoro. La stessa fornisce, altresì, supporto, mediante convenzione, alle Province e agli organismi che svolgono attività inerenti l'ambito delle politiche attive del lavoro. L'Area, inoltre, fornisce supporto diretto alla rete territoriale dei Centri per l'Impiego. In modo specifico, l'area si occupa della qualificazione dei servizi per l'impiego, attraverso interventi di supporto metodologico, di formazione ed aggiornamento tecnico del personale adibito a svolgere la propria attività nell'ambito dei medesimi servizi, nonché di ricerca, studio e documentazione. L'area si occupa, altresì, del monitoraggio delle attività e della valutazione dei risultati conseguiti dal sistema regionale dei servizi per il lavoro, sia complessivamente, che nelle singole articolazioni funzionali e territoriali
- **Area “Sistemi Informativi”**, suddivisa in due uffici, gestisce le attività relative al riutilizzo di specifiche applicazioni informatiche e moduli software, quali il SIL (Sistema Informativo Lavoro), il SARE (sistema di Semplificazione Amministrativa in Rete) e il portale “Lavoro per Te”. L'Area e gli uffici che la compongono operano attraverso un adeguamento e aggiornamento costante del sistema attraverso interventi di manutenzione correttiva (MAC) e un adeguato supporto agli utenti dei servizi pubblici e privati, specialmente attraverso gli Help desk SIL e SARE. L'area si occupa, altresì, della gestione del sistema “Co Calabria”, costituito dagli strumenti per l'invio online da parte dei datori di lavoro delle comunicazioni obbligatorie e dal Sistema Coordinatore Regionale
- **Area “Progettazione e Rendicontazione”**, si occupa delle attività progettuali di assistenza tecnica a supporto dei Dipartimenti che esercitano funzioni e svolgono attività inerenti le politiche attive del lavoro e la formazione – lavoro, nonché in quelle rientranti nelle materie di cui all'art. 2, co. 2, del D.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469. L'area si occupa della gestione dei progetti e, dunque, della selezione del personale, della relativa contrattualizzazione e della gestione amministrativa – contabile dei soggetti contrattualizzati. L'area si occupa, altresì, della fase di monitoraggio e controllo dei progetti e delle conseguenti attività di rendicontazione, riscontrate regolarmente con il Dipartimento affidatario del progetto.

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.

Obiettivi Strategici	Indicatore Impatto	Obiettivi Operativi	Indicatori Risultato	Are che concorrono al risultato
1. Potenziare il sistema integrato di prevenzione e di trasparenza	Migliorare il sistema della trasparenza e di accesso ai dati pubblici	Promuovere maggiori livelli di trasparenza ai sensi del d.lgs 33/2013	Grado di trasparenza dell'amministrazione	Tutte le Aree
		Migliorare la struttura organizzativa dell'ente attraverso l'attività di digitalizzazione della documentazione in un'ottica di efficientamento dei processi e dei procedimenti	Analizzare e smistare il flusso documentale e delle comunicazioni da/per gli uffici dell'Ente assegnando ordine di priorità	Affari Generali
		Gestire e migliorare il funzionamento del servizio accesso agli atti al fine di garantire il rispetto dei termini del procedimento di accesso formale	Rispetto dei termini di conclusione del procedimento di accesso	Affari Generali
		Attuazione del regolamento sull'inventario dei beni mobili e successiva digitalizzazione	Mappatura dei beni presenti nella sede di Azienda e relativa digitalizzazione	Area Appalti e Patrimonio
		Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi	Monitoraggio sull'esecuzione delle procedure di acquisto beni e servizi dell'Ente	Area Appalti e Patrimonio
		Efficientare la comunicazione interna ed esterna favorendo un corretto flusso delle informazioni	Promuovere la comunicazione e la conoscenza delle attività progettuali realizzate dall'Ente	Area Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale
		Efficientare il sistema di valutazione della Performance	Gestione schede di valutazione della Performance	Area Controllo di Gestione e ciclo della Performance
		Adeguamento degli atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza	Adozione atti normativi in materia di anticorruzione e trasparenza	Area Anticorruzione e Trasparenza
2. Promuovere una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e di rendicontazione, la razionalizzazione e l'efficientamento della spesa	Migliorare la capacità al rispetto dei tempi per il pagamento dei debiti e la presentazione delle rendicontazioni	Efficientare il servizio di assistenza informatica	Migliorare i tempi di assistenza all'utenza interna per problematiche di hardware e software	Area Sistemi Informativi
		Migliorare il ciclo di gestione delle entrate attraverso la ricognizione crediti/debiti con la Regione Calabria	Circularizzazione crediti/debiti con la Regione Calabria	Area Bilancio e Contabilità
		Presidiare il rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa pubblica	Monitoraggio della spesa di funzionamento e di personale di Azienda Calabria Lavoro	Area Bilancio e Contabilità
		Miglioramento delle attività connesse all'attuazione dei progetti	Rendicontazione singoli progetti	Area Progettazione e Rendicontazione
		Attuazione del regolamento sull'inventario dei beni mobili e successiva digitalizzazione	Mappatura dei beni presenti nella sede di Azienda e relativa digitalizzazione	Area Appalti e Patrimonio
		Efficientare le procedure di appalto per acquisto di beni e servizi	Monitoraggio sull'esecuzione delle procedure di acquisto beni e servizi dell'Ente	Area Appalti e Patrimonio
		Migliorare la comunicazione dei dati che hanno impatto sull'erogazione dello stipendio da parte dei dipendenti e ridurre il tempo di lavorazione di queste comunicazioni	Miglioramento dei tempi di preparazione delle variabili mensili da inviare al service paghe	Area Risorse Umane
		Monitorare le attività svolte in smart-working	Monitoraggio attività svolte in smart-working	Area Risorse Umane

3.Promuovere l'attivazione e l'occupabilità al lavoro	Aggiornamento del Sistema Informativo Lavoro	Potenziare assistenza tecnica, evoluzione, manutenzione e aggiornamento del SIL	Attuazione Sistemadi gestione della nuova profilatura del portale "Lavoro per te"	Area Sistemi Informativi
			Potenziare il livello di digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti gestiti dal Sistema Informativo Lavoro	
		Efficientare il servizio di assistenza informatica	Migliorare i tempi di assistenza all'utenza interna per problematiche di hardware e software	Area Sistemi Informativi
		Migliorare l'operatività dei Centri per l'Impiego	Piano di acquisto attrezzature informatiche e software	Area Politiche per il Lavoro
		Potenziare la capacità di analisi dei dati sul mercato del lavoro	Implementare e rafforzamento Osservatorio/Laboratorio Mercato del Lavoro	Area Osservatori, Ricerche e Statistiche

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 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 C	PESO PER FASCIA A/B
1-a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	35	35	35	20	15	10
1-b Obiettivi individuali	20	25	25	10	10	---

1-e Obiettivi individuali specifici previsti dal contratto individuale	10	--	--	---	--	--
2 Capacità di differenziazione delle valutazioni(*)	5	5	--	--	--	----
3 Competenze professionali e manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni	20	25	30	60	70	85
4 Performance generale dell'Ente	10	10	10	10	5	5
Totale	100	100	100	100	100	100

(*) 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 esplicitato 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 (σ_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 (σ_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 (σ_{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 2023, 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 2023, attraverso:

- l'obiettivo strategico "*Potenziare il sistema integrato della prevenzione della corruzione e della trasparenza*";
- l'obiettivo operativo "*Promozione di maggiori livelli di Trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013*";

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*.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
avv. Elena Maria Latella

