

**AGENZIA SARDA PRO SU TRABALLU  
AGENZIA SARDA PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO  
(ASPAL)**

**Direzione Generale dell'Agencia Sarda per le Politiche Attive  
del Lavoro**

Direttrice Generale

Dott.ssa Maika Aversano

Referenti per il Controllo Interno di Gestione della D.G.:

Dott.ssa Laura Borioni

Ufficio del Controllo Interno di Gestione

Commissione di direzione:

Dott. Graziano Boi

Dott.ssa Ombretta Fanni

Dott. Iunio Fabio botta

**INDICE**

1	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE RISORSE UMANE	3
1.1	La struttura organizzativa dell'ASPAL	3
1.2	Composizione dell'organico dell'ASPAL	8
2	IL QUADRO GENERALE DELL'ATTIVITA' PROGRAMMATA NELL'ESERCIZIO 2021	14
2.1.	La correlazione tra gli obiettivi strategici ed il POA	15
2.2	La sintesi della programmazione 2021	25
2.2.1	Riorganizzazione funzionale dell'ASPAL	26
2.2.2	Osservatorio del Mercato del Lavoro	30
2.2.3	Semplificazione amministrativa	32
2.2.4	Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro	57
2.2.5	Interventi di politica attiva	72
2.2.6	Azioni di contrasto al <i>mismatching</i>	78
3	QUADRO DI SINTESI DEGLI OBIETTIVI PER STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	82

# 1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE RISORSE UMANE

## 1.1 La struttura organizzativa dell'ASPAL

Alla data di redazione del presente documento l'Agenzia Sarda per le Politiche attive del Lavoro (di seguito ASPAL) è retta dal dott. Gianluca Calabrò, Direttore Generale Facente Funzioni, ai sensi della L.R. 31/1998, nelle more della nomina del nuovo Direttore Generale a seguito dell'espletamento della procedura ad evidenza pubblica per l'acquisizione di manifestazioni di interesse effettuata Dall'Assessorato del Personale, ai sensi dell'art. 14, c. 2 della L.R. 9/2016, dell'art. 29, c.1 L.R. 31/1998 e dell'art. 1 L.R. 25/2019.

Dal 01.11.2020 fino al 28.02.2021 l'ASPAL è stata guidata dal dott. Aldo Cadau, Commissario straordinario nominato con DGR 53/31 del 28.10.2020 e in seguito prorogato con DGR 66/1 del 28.12.2020.

Il secondo Organo dell'ASPAL, giusto quanto stabilito dall'art. 15, comma 1 della L.R. 9/2016, è il Collegio dei Revisori, costituito con Decreto del Presidente della Regione n. 53 del 12.05.2020, ex DGR 52/15 del 23.12.2019 e DGR 19/16 del 10.04.2020, il cui incarico dura 5 anni e che risulta attualmente composto come segue:

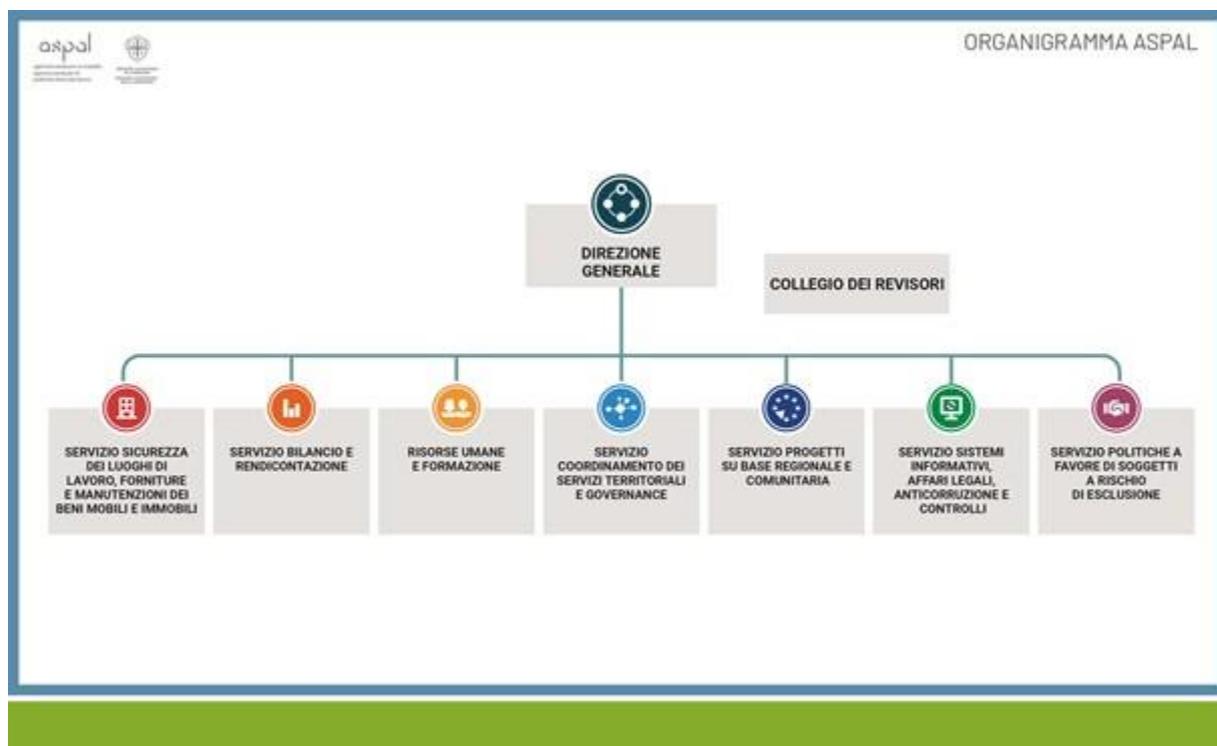
Francesco Casti - Presidente

Alberto Vacca - Componente

Roberta Asuni - Componente.

L'articolazione organizzativa attuale dell'ASPAL è ancorata alle DGR 36/7 e 37/12 del giugno 2016 ed è strutturata in una Direzione Generale e in sette Servizi, come schematizzato nella Figura 1:

Figura 1 - Organigramma ASPAL



Con la Determinazione n. 69/ASPAL del 27.01.2017 il Direttore Generale ha attribuito le deleghe ai Dirigenti e ha definito le funzioni dei Servizi, come illustrato nella Tabella successiva.

Tabella 1 – Funzionigramma ASPAL

<b>SERVIZIO</b>	<b>FUNZIONI</b>
<b>COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE</b>	Coordina, con competenza territoriale regionale, gli uffici territoriali dell'ASPAL (Centri per l'impiego - CPI) curando la loro gestione organizzativa e la regolamentazione del funzionamento e delle attività – Assicura il loro corretto funzionamento, monitorando l'efficacia e l'efficienza, al fine di assicurare l'erogazione omogenea dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro (LEP) in tutto il territorio regionale – Assicura l'attuazione delle politiche attive del lavoro gestite dai CPI e, in particolar modo, la promozione dei servizi e delle politiche pensati in favore del mondo produttivo regionale, gestiti dai Centri - Cura la corretta informazione e divulgazione a livello territoriale di tutti i servizi e le politiche erogati - Attua la governance dei CPI, in coordinamento con gli altri servizi dell'ASPAL, in relazione sia alla gestione organizzativa delle risorse sia all'analisi della performance organizzativa ed individuale
<b>PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA</b>	Gestisce, nell'ambito della programmazione unitaria, gli interventi delegati all'ASPAL della G.R. e dagli altri soggetti preposti, a valere su fondi regionali, nazionali e comunitari – In coerenza con le linee strategiche d'intervento indicate dalla Direzione generale, delinea, definisce ed implementa la partecipazione dell'ASPAL a reti di partenariato internazionale e attiva interventi di fund raising finalizzati alla partecipazione/progettazione e gestione di progetti di sperimentazione di politiche attive del lavoro.
<b>POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE</b>	Programma, attua e gestisce le politiche sociali finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale, in coerenza con la pianificazione nazionale e regionale ed in collaborazione con gli Enti locali, le organizzazioni del Terzo settore e tutti i soggetti interessati allo sviluppo di tali politiche – Programma, attua e gestisce, con un'articolazione territoriale, le attività inerenti l'inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità, come disciplinato dall'art. 19 della L.R. 9/2016 - Programma, attua e gestisce, con un'articolazione territoriale, le attività inerenti la sperimentazione innovativa per la messa a sistema dei Servizi di Mediazione interculturale..
<b>SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DEI BENI MOBILI E IMMOBILI</b>	Gestisce la programmazione, l'istruttoria e la predisposizione di tutti i regolamenti, gli atti e gli adempimenti relativi ai procedimenti afferenti agli appalti ed ai contratti a vantaggio di tutta l'ASPAL – Amministra il patrimonio dei beni mobili e immobili dell'ASPAL a livello logistico e manutentivo e ne regola la gestione - Cura l'inventario di tutti i beni dell'ASPAL – Sovrintende al rispetto della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in coordinamento con gli altri servizi dell'ASPAL.
<b>BILANCIO E RENDICONTAZIONE</b>	Cura la gestione del bilancio e dei rendiconti consuntivi - Gestisce la contabilità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Agenzia - Cura tutti gli adempimenti contabili e tributari - Cura i rapporti con il Tesoriere e gli Assessorati competenti, anche in merito agli adempimenti di cui alla L.R. 14/95 - Gestisce la rendicontazione degli interventi affidati all'ASPAL, i flussi amministrativo-documentali relativi, l'implementazione dei rendiconti finanziari su SIL e tutti gli atti amministrativi inerenti - Cura l'attività di certificazione della spesa su FSE - Cura i rapporti con gli organi di controllo e di audit esterni e gestisce le attività connesse finalizzate ai controlli.
<b>RISORSE UMANE E FORMAZIONE</b>	Gestisce le risorse umane sia dal punto di vista amministrativo, sia contrattuale – Assume lo sviluppo del dipendente come risorsa centrale del progresso professionale e organizzativo della struttura, anche dal punto di vista formativo – Cura la costruzione di un sistema di welfare aziendale in funzione del miglioramento del benessere organizzativo – Gestisce le relazioni sindacali e la contrattazione decentrata - Programma e gestisce le attività formative interne, obbligatorie e non, e quelle richieste da soggetti esterni sulle tematiche della realizzazione delle politiche attive del lavoro
<b>SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI</b>	Gestisce tutti i sistemi informativi interni dell'ASPAL e ne programma e coordina l'integrazione – Attua l'integrazione fra il sistema informativo ASPAL e quelli di altri soggetti impegnati nella gestione delle politiche attive del lavoro – Gestisce i flussi documentali e assicura la corretta conservazione degli atti e dei documenti – Gestisce l'Ufficio Relazioni con il Pubblico – Regola e gestisce, a vantaggio di tutta l'ASPAL, l'istruttoria e la predisposizione di tutti gli atti e gli adempimenti relativi ai procedimenti di precontenzioso e contenzioso - Predisporre, attua e monitora il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, coordinando la rete interna dei referenti – Attua i controlli amministrativi di legge sulle dichiarazioni sostitutive e i controlli di primo livello di pertinenza ASPAL.

Come si evince dal funzionigramma, l'organizzazione si può suddividere in due macroaree: i servizi di "produzione" e quelli di "supporto".

Nello specifico, le funzioni di coordinamento dei servizi rivolti ai pubblici di riferimento (cittadini, imprese, P.A., altri partner istituzionali) sono di pertinenza dei servizi di produzione: Coordinamento dei servizi territoriali e governance, Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione e Progetti su base regionale e comunitaria.

I servizi Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili, Bilancio e Rendicontazione, Risorse umane e formazione e Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli svolgono funzioni di supporto funzionale e operativo ed hanno come attività principale quella di garantire il corretto funzionamento dell'Agenzia, gestendo principalmente servizi amministrativi inerenti ai procedimenti in capo all'ASPAL.

Il servizio Risorse umane e formazione gestisce anche la progettazione e l'attuazione di attività formative richieste da soggetti esterni sulle tematiche della realizzazione delle politiche attive del lavoro.

La governance dei Servizi ASPAL ha storia breve che però rileva, soprattutto nel corso del 2020, un accentuato turn over dei direttori, come risulta dalla tabella 1. Nella tabella 2 è riportata la situazione attuale della dirigenza dei Servizi in ASPAL.

**Tabella 2 – Governance dei Servizi ASPAL nel periodo 2017 – 2021**

SERVIZIO	2017	2018	2019	2020
SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DI BENI MOBILI E IMMOBILI	M.G. DEMURTAS		S. COCCO (INTERIM)	G. CALABRÒ (INTERIM) E. ANNICCHIARICO
BILANCIO E RENDICONTAZIONE		G. CALABRÒ		E. ANNICCHIARICO (INTERIM) M. MULAS
RISORSE UMANE E FORMAZIONE		S. COCCO		G. CALABRÒ (INTERIM) L. SPISSU (INTERIM)
COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE	S. ORTU		G. CALABRÒ (INTERIM) M CAEDDU (INTERIM)	E. ANNICCHIARICO
PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA		L. SPISSU		
SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI	F. LOI		G. CALABRÒ (INTERIM)	L. SPISSU (INTERIM) G. CALABRÒ (INTERIM)
POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE	M. CAEDDU			

Fonte: Elaborazione Direzione Generale ASPAL

Tabella 3 – Attuale governance dei Servizi ASPAL

SERVIZIO	DIRIGENTE INCARICATO
SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DI BENI MOBILI E IMMOBILI	EUGENIO ANNICCHIARICO INQUADRAMENTO ruoli ASPAL dal 01.08.2020 det. 894 del 26.06.2020
BILANCIO E RENDICONTAZIONE	MARCO EFISIO MULAS Comando presso ASPAL dal 01.10.2020 det. 1355 del 16.06.2020
RISORSE UMANE E FORMAZIONE	LUCA SPISSU (INTERIM) dal 03.08.2020 det. 1144 del 03.08.2020
COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE	EUGENIO ANNICCHIARICO (INTERIM) dal 10.08.2020 det. 1143 del 03.08.2020
PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA	LUCA SPISSU Det. 8 del 05.01.2017 fino a 2022
SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI	GIANLUCA CALABRÒ Dal 09.12.2020 det. 2134 del 09.12.2020
POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE	MARCELLO CADEDDU Det. 8 del 05.01.2017 fino a 2022

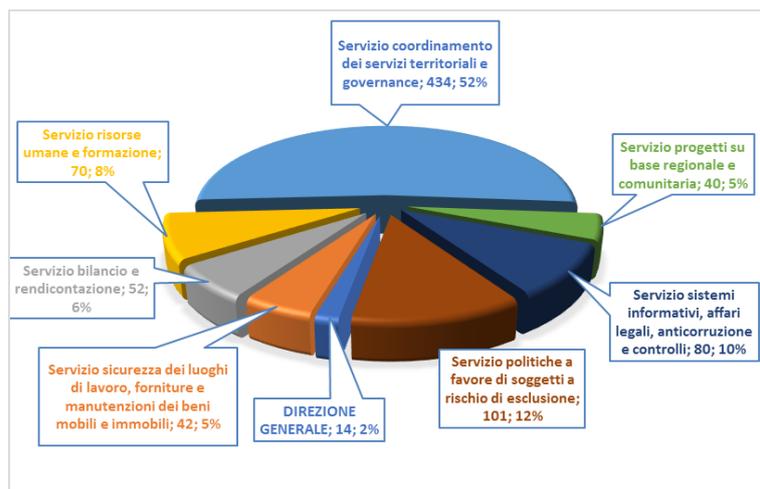
Fonte: Elaborazione Direzione Generale ASPAL

Attualmente la media del rapporto tra strutture organizzative di livello dirigenziale e dipendenti assegnati, a fronte di una media dell'amministrazione regionale di 1/20 circa, è di ben 1/119, con però un'assegnazione reale che vede una forte preponderanza del Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e Governance, cui afferisce ben il 52% dell'organico ASPAL e la stragrande maggioranza del personale che opera nell'erogazione dei servizi per il lavoro nei Centri per l'impiego, come risulta dalla tabella seguente.

Tabella 4 – Distribuzione del personale per Struttura organizzativa di livello dirigenziale – Dati al 18.11.2020

Cod.	Descrizione Servizio	Num. Dip. Assegnato
0	DIREZIONE GENERALE	14
1	SERVIZIO SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DI BENI MOBILI E IMMOBILI	42
2	SERVIZIO BILANCIO E RENDICONTAZIONE	52
3	SERVIZIO RISORSE UMANE E FORMAZIONE	70
4	SERVIZIO COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE	434
5	SERVIZIO PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA	40
6	SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI	86
7	SERVIZIO POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE	101
	Dato non disponibile	10
	<b>Totale</b>	<b>849</b>

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

**Grafico 1 – Distribuzione percentuale del personale per Struttura organizzativa di livello dirigenziale – Dati al 18.11.2020**

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

Dal dato si rileva che, su un totale di 819 dipendenti (tolti quelli assegnati alla Direzione Generale e quelli per i quali in sede di rilevazione del dato non è stato possibile inquadrare univocamente l'assegnazione), almeno formalmente il 29,8 % del personale è assegnato ai servizi di "supporto" e il restante 70,8 % a quelli di "produzione".

Nel dicembre 2020 ASPAL ha condotto una ricerca interna con l'obiettivo di far emergere il reale fabbisogno di personale per ciascun Servizio, partendo dall'analisi della situazione della reale dipendenza funzionale del personale assegnato ai CPI.

Va segnalato in proposito che tutti i Servizi dell'ASPAL sono attualmente "territorializzati", con personale assegnato direttamente su tutto il territorio regionale, per cui si assiste in alcuni casi, e in particolar modo nei CPI, al disallineamento tra l'assegnazione formale del dipendente ad un Servizio e la sua effettiva assegnazione funzionale ad attività che ineriscono ad un altro.

L'assegnazione formale del personale ad un Servizio, ma il reale impiego dello stesso in attività di uno o più Servizi (doppia dipendenza), ha determinato, infatti, nel corso degli anni delle difficoltà nella gestione del personale, nella quantificazione dei carichi di lavoro e nella corretta valutazione delle performance, soprattutto per quanto concerne i Centri per l'Impiego.

Dai risultati della ricerca si evince, in estrema sintesi, che il 38,5% del personale totale ha più livelli di dipendenza nello svolgimento del proprio lavoro, mentre il dato del personale che presta attività esclusiva per il Servizio di assegnazione è risultato influenzato dalla presenza, nell'universo di riferimento, del personale assegnato alla sede centrale che gode di una piena coincidenza tra assegnazione e attività svolta: si tratta del 41% dell'insieme e del 25% della popolazione totale.

Il personale che presta servizio presso la sede centrale, infatti, è allocato nell'unità organizzativa dove effettivamente presta il proprio contributo, mentre le contemporanee dipendenze funzionali da più Servizi sono caratteristiche esclusive dei Centri per l'Impiego.

Dalla ricerca, quindi, emerge in sintesi una forte presenza di doppia dipendenza funzionale soprattutto del personale operante nelle sedi territoriali e una notevole sproporzione nell'assegnazione del personale sia in relazione alle due macroaree in cui l'attività dell'ASPAL è attualmente suddivisa sia in rapporto alla distribuzione territoriale.

## 1.2 Composizione dell'organico dell'ASPAL

Complessa risulta la situazione organizzativa dell'ASPAL anche sul fronte del personale dipendente. Il 2020 è stato un anno di svolta per l'organico dell'ASPAL: la conclusione, con l'assunzione dei vincitori e lo scorrimento della graduatoria, del concorso indetto nel 2018 per l'assunzione di Funzionari amministrativi, cat. D. e l'espletamento di diverse procedure di selezione hanno portato l'organico dell'ASPAL alle cifre riportate nelle tabelle che seguono e che avvicinano la struttura alla dotazione organica prevista dal nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020-2022, approvato dalla Giunta Regionale nel corso del 2020, che ha previsto un incremento di unità di personale fino a 1116 unità.

Come indicato nella tabella 5, infatti, al 31.12 2020 l'organico effettivo di ASPAL si attesta sulle 853 unità<sup>1</sup>.

**Tabella 5 – Personale dipendente e personale che effettivamente presta servizio presso l'ASPAL, al 31 dicembre 2020, suddiviso per sesso**

CATEGORIA	NASCHI	FEMMINE	TOTALE
Dirigenti	6		6
Dipendenti a T.Ind.	259	593	853
<b>Totale dipendenti ASPAL</b>	<b>265</b>	<b>593</b>	<b>859</b>
In aspettativa	4	2	7
Comando/Assegnazioni OUT	20	33	53
<b>Totale Dipendenti presso l'ASPAL</b>	<b>241</b>	<b>558</b>	<b>799</b>
Comandati/Assegnazioni IN	2	3	5
L. 3/2008	12	13	25
Somministrati	7	17	24
<b>Totale personale che presta servizio in ASPAL</b>	<b>262</b>	<b>591</b>	<b>853</b>

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

L'organico attuale è distribuito nelle sedi ASPAL come risulta dalle tabelle seguenti, elaborate secondo la distribuzione per sede di lavoro, genere e categoria di appartenenza.

**Tabella 6 – Distribuzione del personale che effettivamente presta servizio presso l'ASPAL, al 31 dicembre 2020, per sede di lavoro e genere**

SEDE DI LAVORO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% SU TOT.
ASPAL SEDE CENTRALE CAGLIARI	71	108	179	21,0%
ASPAL VIA CARAVAGGIO	10	27	37	4,3%
CPI di ALES	3	6	9	1,1%
CPI di ALGHERO	7	14	21	2,5%
CPI di ASSEMINI	11	24	35	4,1%
CPI di ASSEMINI sede distaccata di PULA	1	2	3	0,4%
CPI di BONORVA		7	7	0,8%

<sup>1</sup> Nota: Nel numero complessivo del personale ASPAL, come descritto nelle pagine successive, sono compresi anche i dirigenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, nonché il Direttore generale (o Commissario Straordinario). Fra i dipendenti sono inclusi quelli che sono stati posti in aspettativa, che sono in posizione di comando presso al tre amministrazioni. Non è incluso il personale in comando o assegnazione temporanea proveniente da altre amministrazioni, coloro che prestano servizio presso l'ASPAL e facente parte di liste speciali, nonché i contratti di somministrazione. La Tabella n. 2 riporta il personale che presta effettivamente servizio presso l'ASPAL.

SEDE DI LAVORO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% SU TOT.
CPI di CAGLIARI	11	40	51	6,0%
CPI di CARBONIA	10	15	25	2,9%
CPI di CASTELSARDO	6	5	11	1,3%
CPI di CUGLIERI	3	3	6	0,7%
CPI di CUGLIERI sede distaccata di BOSA	2	4	6	0,7%
CPI di GHILARZA	1	14	15	1,8%
CPI di IGLESIAS	7	11	18	2,1%
CPI di ISILI	5	8	13	1,5%
CPI di LANUSEI	2	11	13	1,5%
CPI di LANUSEI sede distaccata di TORTOLI'	4	12	16	1,9%
CPI di MACOMER		14	14	1,6%
CPI di MOGORO	4	3	7	0,8%
CPI di MURAVERA	1	11	12	1,4%
CPI di NUORO	8	34	42	4,9%
CPI di NUORO sede distaccata di DORGALI	1	2	3	0,4%
CPI di NUORO sede distaccata di GAVOI	1	2	3	0,4%
CPI di OLBIA	14	28	42	4,9%
CPI di OLBIA sede distaccata di PALAU	3	6	9	1,1%
CPI di ORISTANO	7	24	31	3,6%
CPI di OZIERI	2	6	8	0,9%
CPI di OZIERI sede distaccata di BONO	2	4	6	0,7%
CPI di QUARTU S.E.	16	22	38	4,5%
CPI di S. GAVINO M.LE	6	16	22	2,6%
CPI di SANLURI	9	12	21	2,5%
CPI di SASSARI	15	38	53	6,2%
CPI di SASSARI sede distaccata di PORTO TORRES	2	4	6	0,7%
CPI di SENORBI'	7	12	19	2,2%
CPI di SINISCOLA	2	8	10	1,2%
CPI di SINISCOLA sede distaccata di OROSEI		6	6	0,7%
CPI di SORGONO	2	11	13	1,5%
CPI di TEMPIO P.	3	7	10	1,2%
CPI di TERRALBA	3	10	13	1,5%
<b>TOTALE</b>	<b>262</b>	<b>591</b>	<b>853</b>	<b>100%</b>
<b>% SU TOTALE</b>	<b>30,71%</b>	<b>69,71</b>	<b>100%</b>	

Tabella 7 – Distribuzione del personale che effettivamente presta servizio presso l'ASPAL, al 31 dicembre 2020, per sede di lavoro e categoria

SEDE DI LAVORO	CATEGORIE					
	A	B	C	D	DIRIG.	TOTALE
ASPAL SEDE CENTRALE CAGLIARI	1	19	39	115	5	179
ASPAL VIA CARAVAGGIO		3	8	25	1	37
CPI di ALES			3	6		9
CPI di ALGHERO		3	4	14		21
CPI di ASSEMINI		6	8	21		35

SEDE DI LAVORO	CATEGORIE					
	A	B	C	D	DIRIG.	TOTALE
CPI di ASSEMINI sede distaccata di PULA			3			3
CPI di BONORVA		1	3	3		7
CPI di CAGLIARI	1	8	14	28		51
CPI di CARBONIA		2	7	16		25
CPI di CASTELSARDO		2	3	6		11
CPI di CUGLIERI		2	1	3		6
CPI di CUGLIERI sede distaccata di BOSA			2	4		6
CPI di GHILARZA		4	3	8		15
CPI di IGLESIAS	1	3	7	7		18
CPI di ISILI		3	3	7		13
CPI di LANUSEI		2	2	9		13
CPI di LANUSEI sede distaccata di TORTOLI'		2	3	11		16
CPI di MACOMER		3	2	9		14
CPI di MOGORO		1	3	3		7
CPI di MURAUVERA		2	2	8		12
CPI di NUORO		1	17	24		42
CPI di NUORO sede distaccata di DORGALI				3		3
CPI di NUORO sede distaccata di GAVOI				3		3
CPI di OLBIA		2	5	35		42
CPI di OLBIA sede distaccata di PALAU		1	5	3		9
CPI di ORISTANO		6	11	14		31
CPI di OZIERI			3	5		8
CPI di OZIERI sede distaccata di BONO		1	1	4		6
CPI di QUARTU S.E.		7	5	26		38
CPI di S. GAVINO M.LE		5	5	12		22
CPI di SANLURI		5	5	11		21
CPI di SASSARI		5	11	37		53
CPI di SASSARI sede distaccata di PORTO TORRES			3	3		6
CPI di SENORBI'		3	5	11		19
CPI di SINISCOLA			2	8		10
CPI di SINISCOLA sede distaccata di OROSEI			2	4		6
CPI di SORGONO			9	4		13
CPI di TEMPIO P.		2	2	6		10
CPI di TERRALBA		3	5	5		13
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>107</b>	<b>216</b>	<b>521</b>	<b>6</b>	<b>853</b>
<b>% SU TOTALE</b>	<b>0,35%</b>	<b>12,54%</b>	<b>25,32%</b>	<b>61,07%</b>	<b>0,70%</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

Come si evince dalle percentuali riportate, due dati risultano particolarmente significativi: quasi il 70% del personale ASPAL è donna e più del 60% del personale è appartenente alla Categoria D. Su questi dati ha influito la forte immissione di personale avvenuta con la conclusione del concorso per funzionari amministrativi, categoria D e di altre selezioni interne ed esterne concluse nel corso del 2020, come descrive la tabella 8.

Tabella 8 – Distribuzione per categoria e genere delle nuove assunzioni ASPAL al 31.12.2020

CATEGORIA	TEMPO PIENO		TOTALE	% SU TOTALE
	MASCHI	FEMMINE		
Dirigente a T. Indet.	1		1	0,4%
Dirigente a T. Det.	2		2	0,8%
B	22	25	47	18,1%
C	3	3	6	2,3%
D	52	152	204	78,5%
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>180</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>
<b>% SU TOTALE</b>	<b>30,76</b>	<b>69,23%</b>	<b>100%</b>	

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

Il dato delle nuove assunzioni conferma la forte femminilizzazione dell'organico ASPAL e contribuisce all'innalzamento della percentuale di personale inserito nella categoria D, in possesso di titolo di laurea (triennale o magistrale), che risulta rappresentare il oltre il 65% del personale, come si evince dalla tabella n. 9.

Tabella 9 – Distribuzione del personale dipendente a tempo indeterminato e dirigente dell'ASPAL, in servizio al 31 dicembre 2020, per categoria e livello di studio

CATEGORIA	1. Scuola dell'obbligo	2. Licenza Superiore	3. Laurea breve	4. Laurea magistrale	6. Altri titoli post laurea	TOTALE	% SU TOTALE
Dirigenti				3	3	6	0,7%
A	2	1				3	0,3%
B	25	61	1	20	1	108	12,6%
C	6	135	6	40		187	21,8%
D	2	27	8	497	20	554	64,6%
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>224</b>	<b>15</b>	<b>560</b>	<b>24</b>	<b>858</b>	<b>100%</b>
<b>% SU TOT</b>	<b>4,07%</b>	<b>26,10%</b>	<b>1,74%</b>	<b>65,26</b>	<b>2,79</b>	<b>100%</b>	

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

Altro elemento interessante è la constatazione di come le nuove assunzioni abbiano contribuito ad abbassare l'età media del personale attualmente operativo in ASPAL. Dalla tabella 10 e dal successivo grafico 2 si può evincere che al 31.12.2020 ben il 41% del personale risulta nella fascia di età compresa tra i 40 e i 49 anni, il 29,14% nella fascia d'età tra i 50 ei 59 e il 12,35 % nella fascia d'età over 60, ma che ben il 17,48% dell'organico è al di sotto dei 40 anni di età. A parità di fascia di età considerata, in termini numerici si passa dai 57 dipendenti rilevati al 31.12.2019 ai 150 del dato al 31.12.2020, con un incremento pari al 263%.

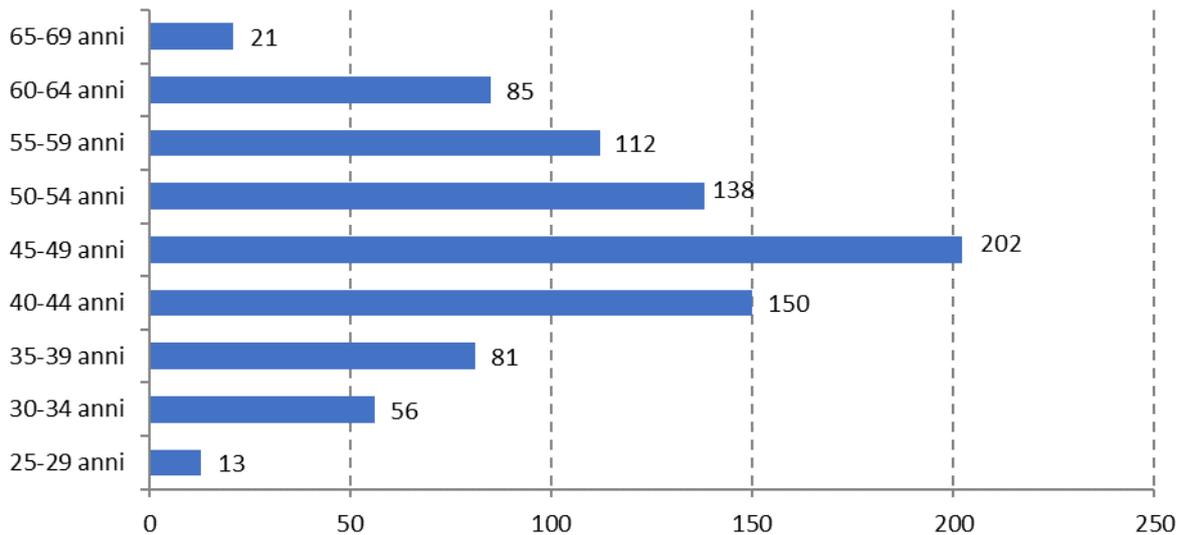
Tabella 10 – Distribuzione del personale dipendente a tempo indeterminato e dirigente dell'ASPAL, in servizio al 31 dicembre per livello retributivo e classe di anzianità anagrafica 2020

LIVELLO RETRIBUTIVO	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	65-69 anni	TOTALE
Dirigente a T. Indet.						2				2
Dirigente a T. Det.				1		1	2			4
A2							2			2
A3								1		1
B1	2	6	5	13	12	7	5	2		52
B2				2	1	8	13	20	6	50
B3					2		1			3

LIVELLO RETRIBUTIVO	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	65-69 anni	TOTALE
B6							2	1		3
C1		1	2	10	9	1	2		1	26
C2			7	19	24	24	32	33	7	146
C3					1	3	4	2	2	12
C5							2		1	3
D1	11	49	64	52	47	29	10	5		267
D2			3	42	97	50	28	16	3	239
D3				11	8	10	8	2	1	40
D5					1	3	1	2		7
D6								1		1
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>150</b>	<b>202</b>	<b>138</b>	<b>112</b>	<b>85</b>	<b>21</b>	<b>858</b>

Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

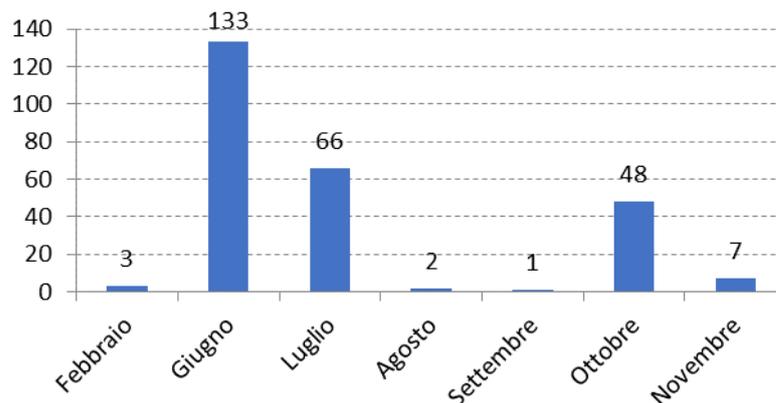
**Grafico 2 – Distribuzione del personale dipendente a tempo indeterminato e dirigente dell'ASPAL, in servizio al 31 dicembre per livello retributivo e classe di anzianità anagrafica 2020,**



Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

Particolarmente significativo per le conseguenze che ha determinato nella gestione delle attività ASPAL, anche in relazione all'evoluzione dell'emergenza pandemica, risulta l'andamento delle assunzioni effettuate dall'ASPAL nel corso del 2020, come risulta dal grafico di riepilogo seguente.

**Grafico 3 – Andamento mensile delle assunzioni effettuate dall'ASPAL nel 2020**



Fonte: elaborazione ASPAL su dati interni. Sistema Informativo del Personale

In sintesi si può rilevare come ASPAL possa attualmente contare su un organico fortemente rafforzato sia in termini numerici sia a livello qualitativo, sulla valorizzazione del quale potrà investire in termini di risorse formative e di supporto, anche grazie al sostegno della pianificazione degli interventi contenuti nel Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego.

## 2 IL QUADRO GENERALE DELL'ATTIVITA' PROGRAMMATA NELL'ESERCIZIO 2021

In questa sede si specifica che il documento programmatico di ASPAL è il Programma Annuale delle attività (PAA), previsto dalla Legge regionale 9/2016, cui si rimanda per una completa visione di contesto dell'attività dell'Agenzia <sup>2</sup>

Al riguardo si specifica, inoltre, che i codici riportati nel POA in riferimento agli obiettivi sono quelli inseriti nel PAA 2021, poiché ASPAL non è attualmente in grado di caricare le schede obiettivo sul Sistema SAP PS. In merito si rende noto che, avendo recentemente ottenuto la voltura delle utenze, si sta procedendo a richiedere la formazione per gli operatori ASPAL che saranno indicati per il caricamento delle schede a Sistema. Pertanto, in attesa del caricamento, si procederà ad allegare, come già effettuato negli anni precedenti, le schede ODR e OGO al POA in formato PDF.

Come il Programma Annuale delle Attività, anche il Piano Operativo Annuale 2021 dell' ASPAL è stato strutturato tenendo conto degli obiettivi strategici indicati dall'Assessore del Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale della Regione Autonoma della Sardegna nella nota n.2912/Gab del 14.04.2021, acquisita con n. 31706/ASPAL del 15.04.2021 e degli indirizzi e degli obiettivi strategici individuati in base alle priorità e alle strategie del Programma Regionale di Sviluppo (PRS) 2020-2024 di cui alla Deliberazione n. 9/15 del 05.03.2020, in stretta connessione con le missioni e i programmi approvati nel DEFR, tenendo conto degli stanziamenti di bilancio, dei documenti di programmazione, degli obblighi di legge, delle deliberazioni della Giunta regionale e degli altri adempimenti considerati necessari ad assicurare l'efficacia e l'efficienza nell'azione dell'amministrazione ed in coerenza con il "Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza Aspal approvato con Determinazione 31 gennaio 2020 n161.

Il Quadro di riferimento per la Definizione del PAA e del POA 2021, nelle more dell'adozione del Piano della Prestazione organizzativa 2021 e degli relativi specifici indirizzi strategici e in mancanza di indicazione di obiettivi strategici per l'anno 2021 da parte dell'Assessore competente, è costituito, pertanto, oltre che dalle specifiche normative di settore, dai seguenti documenti:

- Delib. G. R. n. 9/15 del 5.03.2020 "Programma Regionale di Sviluppo (PRS) 2020-2024"
- Delib.G.R. n. 64/35 del 18.12.2020 "Piano della prestazione organizzativa 2020"
- Delib. G.R. n. 7/8 del 26.02.2021 "Aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023. Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza"
- Determinazione n.991/2021/ASPAL del 30.03.2021 "Approvazione aggiornamento Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPC) per il triennio 2021/2023 - art.1, commi 5, lett. A) e art.9 della Legge 6 novembre 2012, n.190."
- Legge regionale 25.02.2021 n.4 Legge di stabilità 2021
- Legge regionale 25.02.2021 n. 5 Bilancio Triennale di previsione regionale 2021 – 2023
- Determinazione n.1020/ASPAL del 31.03.2021 "Approvazione Bilancio di previsione 2021 - 2023 dell'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro e degli allegati tecnici - articolo 14, comma 1, lettere b) e d) della l.r. 9/2016"
- Delib. G.R. 3/4 del 28.01.2021 "Revisione Piano attuativo regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego (CPI) dell'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL). Adeguamento indirizzi operativi di cui al Decreto del Segretario del Ministero delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 31/0000123 del 4.9.2020 e deliberazione della Giunta regionale n. 58/1 del 20.11.2020".

<sup>2</sup> Il PAA e il POA sono pubblicati sul sito ASPAL presente sul portale regionale SardegnaLavoro, nella sezione Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/Atti generali.

- Delib. G.R. 53/31 del 28.10.2020 “Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL). Nomina Commissario straordinario” e Delib G.R. 66/1 del 28.12.2021 “Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro – ASPAL. Proroga delle funzioni di commissario straordinario”.
- L. n. 124 del 7 agosto 2015, art. 14, come modificato dall’art. 263 del DL 34 del 19.05.2020, in materia di Lavoro Agile.
- Determinazione n. 1636/ASPAL del 14.09 2018 “Piano Formativo triennale di ASPAL”, rimodulato con Determinazione n. 762/ASPAL del 04 giugno 2020.

## 2.1. La correlazione tra gli obiettivi strategici ed il POA

Nella tabella seguente si declina la correlazione tra I documenti di programmazione regionale, gli obiettivi strategici contenuti nel Piano della Prestazione organizzativa della Regione e gli Obiettivi direzionali contenuti nel PAA – POA 2021.

**Tabella 11 – Correlazione tra obiettivi strategici e ODR**

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVO PDPO	COD PAA 2021	ODR DESCRIZIONE
PRS 2020 - 2024 1 L'identità politica-istituzionale 1.5.1 La riforma degli enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.12.01	Piano di riorganizzazione dell'ASPAL (DGR 53/31 del 28.10.2020)
DGR 7/8 del 26.02.2020 Aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023. Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza -OB 6	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.11.01	Efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie
PRS 2020 - 2024 4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Osservatorio del Mercato del Lavoro	15.01.01	Potenziamento del monitoraggio del mercato del lavoro e dei servizi erogati dai Centri per l'impiego
PRS 2020 - 2024 4.1 l'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.03.01	Monitoraggio finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti
PRS 2020 - 2024 4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.1 Adeguamento quadro normativo nelle materie di competenza	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.10.01	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sicurezza
		01.10.02	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile -Sistemi informativi
		01.10.03	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Risorse umane
PRS 2020 - 2024 4.1 l'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione	Azioni di sistema e semplificazione	15.01.02	Azioni di sistema e semplificazione
PRS 2020 - 2024 4.1 l'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione	Azioni di sistema e semplificazione	01.11.02	Semplificazione e reingnerizzazione della procedura di scelta del contraente
PRS 2020 - 2024	Azioni di sistema e	01.11.03	Semplificazione e reingnerizzazione

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVO PDPO	COD PAA 2021	ODR DESCRIZIONE
4.1 l'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione	semplificazione		delle procedure
PRS 2020 - 2024 4.1 l'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione	Azioni di sistema e semplificazione	01.11.04	Miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
PRS 2020 - 2024 4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.2 La rete territoriale dei servizi per il lavoro 4.1.2.1 Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro 4.1.2.1.2 Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) 4.1.2.1.3 Semplificazione nell'erogazione dei servizi alla Pubblica amministrazione 4.1.2.1.4 Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione 4.1.2.1.5 Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego	15.01.03	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Attuazione accordi
		15.01.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Comunicazione
		01.10.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Formazione
		01.06.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Adeguamenti infrastrutturali
		01.08.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Potenziamento e riammodernamento infrastrutture informatiche sedi ASPAL
		15.01.05	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)
		15.03.01	Sviluppo e qualificazione degli interventi di inclusione attiva
		15.03.02	Gestione strategica del network in tema di progettazione delle misure di politica attiva del lavoro in Sardegna

Si riporta, nella tabella che segue, in correlazione con gli obiettivi strategici del PdPO, l'elenco degli obiettivi di direzione (ODR) del Direttore Generale e degli obiettivi gestionali operativi (OGO), questi ultimi assegnati ai singoli Direttori di Servizio.

**Tabella 12 – Correlazione tra gli obiettivi strategici e la struttura del POA 2021**

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.12.01	Piano di riorganizzazione dell'ASPAL (DGR 53/31 del 28.10.2020)	01.12.01.01	Proposta di Piano di riorganizzazione dell'ASPAL	Direzione Generale
			01.12.01.02	Proposta di emendamento della Legge Regionale 9/2016	Direzione Generale
			01.12.01.03	Proposta di ridefinizione degli ambiti dei Centri per l'Impiego	Direzione Generale
La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.11.01	Efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie	01.11.01.01	Efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie	RPCT
Osservatorio del Mercato del Lavoro	15.01.01	Potenziamento del monitoraggio del mercato del lavoro e dei servizi erogati dai Centri per l'impiego	15,01,01,01	Monitoraggio del mercato del lavoro regionale	Direzione Generale
			15,01,01,02	Monitoraggio dei servizi e delle attività dei CPI	Direzione Generale
			15,01,01,03	Progettazione e sviluppo report monitoraggio territoriale	Direzione Generale
La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.03.01	Monitoraggio finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti	01.03.01.01	Creazione e implementazione di un sistema condiviso di monitoraggio dei trasferimenti a favore dell'Agenzia e delle spese per attività, programmi e progetti assegnati dalla Regione e/o da terzi	Servizio bilancio e rendicontazione
			01.03.01.02	Sperimentazione di un sistema di monitoraggio di tutte le Entrate ASPAL	Servizio bilancio e rendicontazione
			01.03.01.03	Ricognizione delle attività svolte ed elaborazione di uno schema di attribuzione dei compiti del Responsabile di Azione (RdA) ai Servizi dell'ASPAL coinvolti nella gestione delle operazioni a valere sul POR FSE, secondo quanto previsto dal SI.GE.CO. (Sistema di gestione e controllo) approvato dall'Autorità di Gestione (AdG).	Servizio bilancio e rendicontazione

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01.10.01	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sicurezza	01.10.01.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Sicurezza	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
	01.10.02	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sistemi informativi	01.10.02.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Sistemi informativi	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
	01.10.03	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sistemi informativi	01.10.03.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Risorse umane	Servizio risorse umane e formazione
			01.10.03.02	Atti propedeutici alla progettazione di un intervento di sviluppo organizzativo	Servizio risorse umane e formazione
			01.10.03.03	Atti propedeutici alla transizione al sistema SIBEAR – Modulo HR	Servizio risorse umane e formazione
			01.10.03.04	Internalizzazione del servizio di elaborazione delle buste paga dei dipendenti	Servizio risorse umane e formazione
	Azioni di sistema e semplificazione	Azioni di sistema e semplificazione	15.01.02.01	Strutturazione di un sistema di comunicazione/collaborazione interna del Servizio	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
15.01.02.02			Strutturazione di un servizio di supporto all'accesso ai servizi online Aspal per i cittadini	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	
15.01.02.03			Analisi ed efficientamento dei processi di erogazione dei servizi dei CPI	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	
15.01.02.04			Proposta progettuale per aggiornamento procedura informatizzata di sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
			15.01.02.05	Proposta progettuale per l'informatizzazione di ulteriori fasi del flusso procedurale relativo agli avviamenti selezione per le Pubbliche Amministrazioni	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
Azioni di sistema e semplificazione	01.11.02	Semplificazione e reingnerizzazione della procedura di scelta del contraente	01.11.02.01	Regolamento procedura scelta contraente	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
Azioni di sistema e semplificazione	01.11.03	Semplificazione e reingnerizzazione delle procedure	01.11.03.01	Servizio brokeraggio assicurativo	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
			01.11.02.02	Gestione informatizzata del Sistema Sicurezza	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
Azioni di sistema e semplificazione	01.11.04	Miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa	01.11.04.01	Predisposizione della "Carta dei Servizi dell'URP".	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
			01.11.43.02	Predisposizione di tutorial sull'utilizzo del software gestionale protocollo	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
			01.11.04.03	Adozione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'elenco ristretto (short list) degli avvocati di fiducia dell'Ente in sostituzione dell'attuale	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
			01.11.04.04	Linee guida ad uso dei CPI per la gestione dell'istruttoria delle domande dei cittadini di partecipazione agli avvisi di chiamata di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed agli avvisi di chiamata di cui all'art. 16 della L. 56/87	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
			01.11.04.05	Sperimentazione ed attuazione da parte dei CPI delle procedure relative all'utilizzo del software applicativo "AD ACTA" per la gestione delle tre tipologie di accesso agli atti (accesso documentale, accesso civico semplice ed accesso civico generalizzato).	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
			01.11.04.06	Sperimentazione del sistema di ticketing per il funzionamento delle procedure di tutte le strutture ASPAL	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego	15.01.03	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Attuazione accordi	15.01.03.01	Attuazione dell'accordo ASPAL/Assessorato del Lavoro - Sportelli SpRInT	Direzione Generale
	15.01.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Comunicazione	15.01.04.01	Studio e realizzazione Social Media Strategy ASPAL	Direzione Generale
			15.01.04.02	Studio e realizzazione depliant informativo/promozionale ASPAL e CPI	Direzione Generale
			15.01.04.03	Realizzazione schede stampa per attività di media relations	Direzione Generale
			15.01.04.04	Predisposizione della nuova "architettura dell'informazione" del sito aspalsardegna.it in chiave	Direzione Generale
			15.01.04.05	Incremento della presenza ASPAL sui canali digitali	Direzione Generale
	01.10.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Formazione	01.10.04.01	Attuazione del piano formativo del personale ASPAL	Servizio risorse umane e formazione
	01.06.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Adeguamenti infrastrutturali	01.06.01.01	Accordo quadro arredi per i CPI	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
01.06.01.02			Schema accordo procedimentali immobili proprietà comunali	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
			01.06.01.03	Schema accordo procedimentale Centri Regionali CPLF/CRFP	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
			01.06.01.04	Programmazione dei lavori relativi ai Centri Regionali CPLF/CRFP	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili
	01.08.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Potenziamento e riammodernamento infrastrutture informatiche sedi ASPAL	01.08.01.01	Progettazione potenziamento postazioni di lavoro.	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
			01.08.01.02	Potenziamento infrastrutture software - realizzazione progetto ASPAL- CON	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli
	15.01.05	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)	15.01.05.01	Costruzione di un modello di Job design relativo agli operatori dei CPI	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
			15.01.05.02	Costruzione di un modello per la rilevazione della soddisfazione degli utenti	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
			15.01.05.03	Attuazione Protocollo di Intesa tra Aspal e CPIA della Sardegna (Rep.387 del 10.10.2019)	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
			15.01.05.04	Attuazione Progetto "Lep J in ASPAL"	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance
	15.03.01	Sviluppo e qualificazione degli interventi di inclusione attiva	15.03.01.01	Sviluppo delle Linee di indirizzo agli operatori dei CPI per la gestione dei beneficiari con difficoltà di inserimento lavorativo e dei rapporti con i Servizi Sociali nell'ambito delle procedure del Reddito di cittadinanza	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione

PdPO / Obiettivo strategico	OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		CDR COMPETENTE
	codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione	
			15.03.01.02	Manuale operativo di gestione dei tirocini formativi finalizzati all'assolvimento degli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
			15.03.01.03	Specializzazione della presa in carico del soggetto disabile	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
			15.03.01.04	Avviso Pubblico INSIEME - INserimenti Specialistici Individualizzati ed Esperienze Multidisciplinari in Equipe	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
			15.03.01.05	Avviso pubblico "L.I.B.E.R.I. (Lavoro, Inserimento, Bilancio di competenze, Esperienza, Riscatto sociale, Inclusione) per la presentazione di progetti integrati di inserimento lavorativo e sociale"	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione
	15.03.02	Gestione strategica del network in tema di progettazione delle misure di politica attiva del lavoro in Sardegna	15.03.02.01	Avvio della "Strategia 2021-27"	Servizio progetti su base regionale e comunitaria
			15.03.02.02	Servizio di informazione e orientamento al target giovanile nell'ambito del progetto "Azioni integrate per la mobilità transnazionale"	Servizio progetti su base regionale e comunitaria
			15.03.02.03	Sviluppo seconda edizione programma Talent Up – Entrepreneurship and back POR FSE ASSE 3	Servizio progetti su base regionale e comunitaria

Nella tabella seguente è indicata la valutazione degli obiettivi direzionali e di quelli gestionali operativi ai fini della performance organizzativa.

Tabella 13 – Quadro della valutazione degli obiettivi inseriti nel POA 2021

	OBIETTIVI DIREZIONALI				OGO PER CDR	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
	N° ODR	codice PAA 2021	Valut. SI/NO	CDR		codice PAA 2021	Valut. SI/NO
DIREZIONE GENERALE ASPAL	1	01.12.01	SI	00.00.01.00	3	01.12.01.01	SI
						01.12.01.02	SI
						01.12.01.03	SI
	2	01.11.01	NO	00.00.01.07	1	01.11.01.01	NO
	3	15.01.01	SI	00.00.01.00	3	15,01,01,01	SI
						15,01,01,02	SI
						15,01,01,03	SI
	4	01.03.01	SI	00.00.01.01	3	01.03.01.01	SI
						01.03.01.02	SI
						01.03.01.03	SI
	5	01.10.01	SI	00.00.01.02	1	01.10.01.01	SI
	6	01.10.02	SI	00.00.01.06	1	01.10.02.01	SI
	7	01.10.03	SI	00.00.01.05	4	01.10.03.01	SI
						01.10.03.02	SI
						01.10.03.03	SI
						01.10.03.04	SI
	8	15.01.02	NO	00.00.01.04	5	15.01.02.01	NO
						15.01.02.02	NO
						15.01.02.03	NO
15.01.02.04						NO	
15.01.02.05						NO	
9	01.11.02	SI	00.00.00.02	1	01.11.02.01	SI	
10	01.11.03	NO	00.00.01.02	2	01.11.03.01	NO	
			00.00.01.02		01.11.03.02	NO	
11	01.11.04	NO	00.00.01.06	6	01.11.04.01	NO	
			00.00.01.06		01.11.04.02	NO	

	OBIETTIVI DIREZIONALI				OGO PER CDR	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
	N° ODR	codice PAA 2021	Valut. SI/NO	CDR		codice PAA 2021	Valut. SI/NO
DIREZIONE GENERALE ASPAL				00.00.01.06		01.11.04.03	NO
				00.00.01.06		01.11.04.04	NO
				00.00.01.06		01.11.04.05	NO
				00.00.01.06		01.11.04.06	NO
	12	15.01.03	SI	00.00.01.00	1	15.01.03.01	SI
	13	15.01.04	SI	00.00.01.00	5	15.01.04.01	SI
						15.01.04.02	SI
						15.01.04.03	SI
						15.01.04.04	SI
						15.01.04.05	SI
	14	01.10.04	SI	00.00.01.05	1	01.10.04.01	SI
	15	01.06.01	SI	00.00.01.02	4	01.06.01.01	NO
						01.06.01.02	SI
						01.06.01.03	SI
						01.06.01.04	SI
	16	01.08.01	SI	00.00.01.06	2	01.08.01.01	SI
						01.08.01.02	SI
	17	15.01.05	SI	00.00.01.04	4	15.01.05.01	SI
						15.01.05.02	SI
						15.01.05.03	SI
						15.01.05.04	SI
	18	15.03.01	SI	00.00.01.07	5	15.03.01.01	SI
						15.03.01.02	SI
						15.03.01.03	SI
						15.03.01.04	SI
						15.03.01.05	SI
	19	15.03.02	SI	00.00.01.03	3	15.03.02.01	SI
						15.03.02.02	SI

	OBIETTIVI DIREZIONALI				OGO PER CDR	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
	N° ODR	codice PAA 2021	Valut. SI/NO	CDR		codice PAA 2021	Valut. SI/NO
						15.03.02.03	SI

L'articolazione della valutazione della programmazione 2021 di ASPAL è quindi sintetizzabile come segue

Obiettivi Direzionali			Obiettivi Direzionali correlati al PdPO		
TOTALE ODR	SI Valutazione	NO Valutazione	TOTALE ODR	SI Valutazione	NO Valutazione
19	15	4	8	8	0

Obiettivi gestionali operativi			Obiettivi gestionali operativi correlati al PdPO		
TOTALE OGO	SI Valutazione	NO Valutazione	TOTALE OGO	SI Valutazione	NO Valutazione
56	41	15	28	28	0

Di seguito lo schema dei CDR ASPAL, come riportati anche nella matrice di correlazione allegata al POA 2021.

Direzione Generale	CDR	00.00.01.00
Servizio bilancio e rendicontazione	CDR	00.00.01.01
Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture, manutenzioni a mobili e immobili	CDR	00.00.01.02
Progetti su base regionale e comunitaria	CDR	00.00.01.03
Servizio Coordinamento delle strutture territoriali e Governance	CDR	00.00.01.04
Risorse umane e formazione	CDR	00.00.01.05
Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	CDR	00.00.01.06
Progetti a favore di soggetti a rischio di esclusione	CDR	00.00.01.07

## 2.2 La sintesi della programmazione 2021

La programmazione ASPAL 2021 viene esposta secondo la seguente suddivisione in Azioni programmatiche ASPAL, per cui all'interno di ciascuna sezione si troveranno ODR e OGO assegnati a diverse strutture.

- 2.2.1 RIORGANIZZAZIONE FUNZIONALE DELL'ASPAL
- 2.2.2 OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
- 2.2.3 SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA
- 2.2.4 POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI PER IL LAVORO
- 2.2.5 INTERVENTI DI POLITICA ATTIVA
- 2.2.6 AZIONI DI CONTRASTO AL *MISMATCHING*

## 2.2.1 RIORGANIZZAZIONE FUNZIONALE DELL'ASPAL

STRATEGIA	1	L'IDENTITÀ POLITICA-ISTITUZIONALE
PROGETTO	1.5.1	La riforma degli enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

#### STRUTTURE COMPETENTI

Direzione Generale

CDR 00.00.01.00

Responsabile Direttore Generale

### PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASPAL (DGR 53/31 DEL 28.10.2020)

CODICE PAA 2021 - 01.12.01

Sulla base delle indicazioni della Giunta Regionale, la Direzione Generale dell'ASPAL ha dato l'avvio ai processi specifici finalizzati alla redazione di una Proposta di nuovo modello organizzativo, alla rivisitazione della Legge Regionale 9/2016 e alla elaborazione di una proposta di rivisitazione degli ambiti dei Centri per l'impiego della Sardegna, in un'ottica di integrazione massima dei processi di innovazione strutturale.

La riorganizzazione deve consolidare l'ASPAL come entità organizzativa unitaria, superando i disallineamenti emersi nel passaggio dalla gestione provinciale a quella regionale nel campo della valorizzazione delle risorse umane e dell'unitarietà della vision e dei valori collettivi.

Il modello organizzativo, inoltre, deve mettere ASPAL nelle condizioni di rispondere nel modo più idoneo all'evoluzione del mondo del lavoro sardo, con una maggiore attenzione alle esigenze dei pubblici di riferimento a livello territoriale e attraverso un'erogazione qualitativamente uniforme dei servizi per il lavoro.

La nuova organizzazione deve, infine, mettere in grado ASPAL di rispondere efficacemente ad alcune sfide oggi imprescindibili, come la transizione digitale e la rivoluzione culturale determinata dall'affermarsi del lavoro agile come nuovo modello di organizzazione del lavoro.

La rivisitazione della Legge Regionale 9 mira a rendere la normativa di riferimento più aderente all'effettiva operatività dell'ASPAL e ad allinearla alla strategia regionale di revisione della Governance dell'intero Sistema Regione.

La proposta di rivisitazione degli ambiti dei CPI, alla luce dell'ipotizzata attuazione del nuovo modello di organizzazione dell'ASPAL e della rivisitazione della L.R. 9/2016, sarà necessaria per allineare l'organizzazione territoriale della rete di erogazioni dei servizi per il lavoro della Sardegna alle nuove esigenze organizzative prospettate.

#### RISULTATI ATTESI

Consolidamento dell'ASPAL come organizzazione unitaria, basata su una forte valorizzazione delle risorse umane

Maggiore attenzione alle esigenze dei pubblici di riferimento

Erogazione uniforme dei servizi su tutto il territorio

Allineamento dell'Agenda alla strategia regionale di revisione della Governance dell'intero Sistema Regione.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della Proposta di Modello organizzativo dell'ASPAL all'Assessore del Lavoro entro il 28.02.2021

INDICATORE 2 Invio della Proposta di rivisitazione della Legge 9/2016 all'Assessore del Lavoro entro il 30.06.2021

INDICATORE 3 Invio della Proposta di ridefinizione degli ambiti dei CPI all'Assessore del Lavoro entro il 31.12.2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

##### PROPOSTA DI PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASPAL

CODICE PAA 2021 - 01.12.01.01

Alla luce delle considerazioni espresse nella descrizione dell'ODR, la Direzione Generale dell'ASPAL ha avviato un processo di riorganizzazione che ha coinvolto il gruppo dirigente e le strutture territoriali alla ricerca di soluzioni organizzative nuove, che rispondessero con "servizi coerenti, efficaci e capillari" ai nuovi bisogni di un mondo che cambia.

La nuova organizzazione, emersa dal processo di elaborazione, si caratterizzerà per l'introduzione di nuove funzioni e di innovazioni organizzative che traducono in elementi di stabilità le criticità derivanti dalla rapida ed esponenziale crescita della dotazione organica e delle attribuzioni di competenze che via via si sono susseguite e che spesso non hanno trovato una giusta allocazione nella struttura organizzativa esistente.

Il nuovo modello sarà, quindi, frutto di un'analisi a più voci che sfrutterà tutte le competenze maturate dalle variegate anime di cui ASPAL è composta e che ne rappresentano il vero valore intrinseco.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase di ascolto e analisi interna

Fase di elaborazione della proposta di modello

Fase di restituzione e rielaborazione

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della Proposta di riorganizzazione dell'ASPAL all'Assessora del Lavoro entro il 28.02.2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 3

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 28.02.2021

##### PROPOSTA DI EMENDAMENTO DELLA LEGGE REGIONALE 9/2016

CODICE PAA 2021 - 01.12.01.02

Alla luce delle considerazioni espresse nella descrizione dell'ODR, la Direzione Generale dell'ASPAL, in parallelo con il processo di riorganizzazione, ha avviato un processo di rivisitazione della Legge

Regionale 17.05.2016 n. 9, la norma regionale di riferimento per l'erogazione dei servizi e le politiche per il lavoro in Sardegna.

La rivisitazione della Legge Regionale 9/2016, partendo dall'esperienza maturata nei cinque anni di operatività di ASPAL, mira a rendere la normativa di riferimento più aderente agli effettivi risvolti operativi inerenti ai differenti ambiti di applicazione assegnati ad ASPAL e ad allinearla sia alle innovazioni normative specifiche intervenute sia alla strategia regionale di revisione della Governance dell'intero Sistema Regione.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della Proposta di rivisitazione della Legge 9/2016 all'Assessore del Lavoro entro il 30.06.2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 3

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

#### PROPOSTA DI RIDEFINIZIONE DEGLI AMBITI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

CODICE PAA 2021 - 01.12.01.03

Alla luce delle considerazioni esposte nella descrizione dell'ODR, la Direzione Generale dell'ASPAL, a seguito del processo di riorganizzazione dell'Agenzia, avvierà un processo di ridefinizione degli ambiti dei Centri per l'Impiego della Sardegna.

La proposta di rivisitazione degli ambiti dei CPI, alla luce dell'ipotizzata attuazione del nuovo modello di organizzazione dell'ASPAL, sarà necessaria per allineare, in coerenza con l'analisi puntuale dei reali fabbisogni dei territori, l'organizzazione della rete di erogazioni dei servizi per il lavoro della Sardegna alle nuove esigenze organizzative che saranno prospettate.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della Proposta di ridefinizione degli ambiti dei CPI all'Assessore del Lavoro entro il 31.12.2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE da definire

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

STRATEGIA 1 L'IDENTITÀ POLITICA-ISTITUZIONALE

PROGETTO 1.5.1 La riforma degli enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 11 – Altri servizi generali

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione

CDR 00.00.01.07

Responsabile Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

#### EFFICIENTAMENTO CONTINUO DEL SISTEMA DELLE PUBBLICAZIONI OBBLIGATORIE

**CODICE PAA 2021 - 01.11.01**

Come accennato nella prima parte del PAA, sulla base delle indicazioni della Giunta Regionale contenute nella DGR 7/8 del 26.02.2021, ed in particolare in riferimento all'obiettivo strategico n. 6, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ASPAL intende avviare un'attività di analisi ed individuazione degli elementi necessari alla redazione di un progetto funzionale all'efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie ex Dlgs 33/2013 e ss.mm.e ii.

Le attività sono finalizzate alla verifica dei requisiti di un sistema di gestione delle pubblicazioni obbligatorie che risulti funzionale alla semplificazione delle procedure e che si interfacci idoneamente con i sistemi gestionali attualmente in produzione in ASPAL.

**RISULTATI ATTESI**

Efficientamento continuo della gestione delle procedure inerenti alle pubblicazioni obbligatorie

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Invio del Report finale delle attività da parte del RPCT al direttore Generale entro il 31.12.2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****EFFICIENTAMENTO CONTINUO DEL SISTEMA DELLE PUBBLICAZIONI OBBLIGATORIE****CODICE PAA 2021 - 01.11.01.01**

Alla luce delle considerazioni esposte nella descrizione dell'ODR, il RPCT ASPAL, supportato dal Nucleo di supporto, procederà alle attività di analisi ed individuazione degli elementi necessari alla redazione di un progetto funzionale all'efficientamento continuo della gestione delle procedure inerenti al sistema delle pubblicazioni obbligatorie ex Dlgs. 33/2013 e ss.mm. e ii..

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

1. Individuazione delle esigenze organizzative dell'ASPAL a cui il sistema deve rispondere;
2. Attività di analisi delle principali criticità riscontrate nell'utilizzo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie;
3. Studio della normativa vigente per verificare ulteriori margini di efficientamento delle pubblicazioni, in termini di accessibilità, comprensibilità e trasparenza;
4. Verifica di possibili soluzioni che rendano possibile una riduzione dell'aggravio di lavoro dei servizi che devono adempiere agli obblighi di pubblicazione;
5. Verifica della possibilità che il sistema di pubblicazione possa interfacciarsi con i sistemi informativi ASPAL e con altri sistemi operativi, ad esempio ANAC, etc.
6. Redazione del report da inviare al DG, da parte del RPCT.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Invio del Report finale delle attività da parte del RPCT al direttore Generale entro il 31.12.2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 3

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31 12.2021

## 2.2.2 OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

STRATEGIA	4	L'IDENTITÀ PROFESSIONALE: LAVORO E DIGNITÀ
PROGETTO	4.1	L'identità professionale del lavoro
AZIONE	4.1.3	Osservatorio del mercato del lavoro

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

Obiettivo strategico Osservatorio del Mercato del Lavoro

#### STRUTTURE COMPETENTI

Direzione Generale

CDR 00.00.01.00

Responsabile Direttore Generale

### POTENZIAMENTO DEL MONITORAGGIO DEL MERCATO DEL LAVORO E DEI SERVIZI EROGATI DAI CENTRI PER L'IMPIEGO

CODICE PAA 2021 - 15.01.01

L'insieme di report che L'Osservatorio del Mercato del Lavoro propone di strutturare per l'esercizio 2021 cerca di cogliere i mutamenti territoriali in modo tempestivo, fornendo strumenti concettuali supportati da una metodologia chiara e riproducibile, volti alla costruzione di analisi oggettive dei mutamenti in corso. Nello specifico l'analisi e l'elaborazione dei dati si rivolgeranno in particolare ad una puntuale attività di monitoraggio del mercato del lavoro, dei servizi e delle attività dei Centri per l'Impiego e, come sintesi dei primi due elementi, di specifici contesti socio-territoriali.

Questi nuovi strumenti di disamina sono finalizzati a dare supporto scientifico sia al decisore politico sia a quello operativo e a rendere possibile un dialogo più efficace tra i diversi servizi che vanno a comporre l'organizzazione dell'ASPAL, dalla Direzione Generale ai Centri per l'impiego.

#### RISULTATI ATTESI

Pubblicazione del report trimestrale sul mercato del lavoro su base regionale.

Progettazione, sviluppo e pubblicazione di un report sul monitoraggio dei servizi e delle attività dei centri per l'impiego su base regionale.

Progettazione, sviluppo di un report volto al monitoraggio di specifici territori e/o CPI.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Report trimestrali del mercato del lavoro

INDICATORE 2 Report monitoraggio dei servizi offerti e delle attività dei centri per l'impiego

INDICATORE 3 Report monitoraggio a livello territoriale

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****MONITORAGGIO DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE**

CODICE PAA 2021 - 15.01.01.01

L'attività è volta, nel corso dell'esercizio 2021, allo sviluppo dell'analisi trimestrale del mercato del lavoro regionale, e mira ad integrare i dati prodotti dall'Istat e quelli relativi alle comunicazioni obbligatorie dal SIL Sardegna. Il report si propone di analizzare in modo ampio e dettagliato gli andamenti congiunturali e tendenziali del mercato del lavoro regionale. Particolare attenzione verrà rivolta alle dinamiche che caratterizzano i diversi settori economici e produttivi e alla loro evoluzione nel tempo.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Produzione di 4 report trimestrali

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**MONITORAGGIO DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITÀ DEI CPI**

CODICE PAA 2021 - 15.01.01.02

L'attività è volta, nel corso dell'esercizio 2021, allo sviluppo di un report regionale per il monitoraggio delle attività e dei servizi offerti dai centri per l'impiego regionali. Questo contributo fornirà uno sguardo d'insieme sull'evoluzione dei servizi offerti, volto alla comprensione delle criticità e delle potenzialità incontrate nell'erogazione degli stessi.

Il report fornirà un utile strumento di analisi e comprensione delle dinamiche sopra richiamate al Direttore Generale, ai Direttori di servizio, ai coordinatori dei CPI e a tutti i soggetti direttamente interessati purché interni all'ASPAL.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Produzione di un report standardizzato

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**PROGETTAZIONE E SVILUPPO REPORT MONITORAGGIO TERRITORIALE**

CODICE PAA 2021 - 15.01.01.03

L'attività è volta, nel corso dell'esercizio 2021, alla progettazione e sviluppo di un nuovo report volto alla comprensione di specifici contesti socio-territoriali. Questo nuovo contributo sarà mirato ad integrare l'analisi del mercato del lavoro con quella relativa ai servizi e alle attività offerte dai Centri per l'Impiego. L'unità d'analisi di ciascun report sarà il singolo Centro per l'Impiego. Il report fornirà un utile strumento di dettaglio, comprensione e confronto dei diversi aspetti e delle dimensioni che vanno a comporre il contesto entro il quale il singolo CPI quotidianamente offre i suoi servizi. Questo strumento potrà inoltre essere un utile punto di riferimento in fase di progettazione degli interventi, rendendo possibile la diversificazione degli stessi in relazione alle necessità che emergono negli specifici contesti territoriali.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Produzione di un report standardizzato

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## 2.2.3 SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

STRATEGIA	4.1	L'identità professionale del lavoro
PROGETTO	4.1.1	Nuovi approcci e nuovi strumenti
AZIONE	4.1.1.4	Azioni di sistema e semplificazione

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio bilancio e rendicontazione

CDR 00.00.01.01

Responsabile Direttore di Servizio

### MONITORAGGIO FINANZIARIO E PROCEDURALE DI ATTIVITÀ - PROGRAMMI - PROGETTI

CODICE PAA 2021 - 01.03.01

Il Servizio Bilancio e Rendicontazione intende procedere ad una ricognizione finanziaria dei programmi e delle attività in essere, al fine di creare un monitoraggio costante del flusso di entrate derivante dai trasferimenti, condividendo con i servizi dell'agenzia i risultati del monitoraggio stesso.

Intende inoltre chiarire i compiti da attribuire correttamente ai singoli servizi nell'ambito delle attività di gestione e rendicontazione dei fondi POR FSE.

#### RISULTATI ATTESI

Formalizzazione delle procedure e dei compiti e conseguente miglioramento dei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni all'agenzia

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Predisposizione delle schede progetto attività trasversali poste in essere nel 2021

INDICATORE 2 Rilascio del protocollo per l'utilizzo delle schede progetto

INDICATORE 3 Invio al Direttore del Servizio Bilancio e Rendicontazione della relazione conclusiva della sperimentazione

INDICATORE 4 Invio all'approvazione del Direttore Generale dello schema SI.GE.CO. in ASPAL

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

#### CREAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA CONDIVISO DI MONITORAGGIO DEI TRASFERIMENTI A FAVORE DELL'AGENZIA E DELLE SPESE PER ATTIVITÀ, PROGRAMMI E PROGETTI ASSEGNATI DALLA REGIONE E/O DA TERZI

CODICE PAA 2021 - 01.03.01.01

In aderenza all'individuata necessità di riorganizzazione e semplificazione amministrativa che informa il Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024, con la realizzazione di questo Obiettivo Gestionale il

Servizio intende dare avvio all'implementazione, in via sperimentale, di un sistema di financial monitoring delle attività/programmi/progetti soggetti a rendicontazione e ancora in essere in capo all'ASPAL, con particolare riguardo al Piano straordinario di potenziamento dei CPI, gestito in condivisione con i servizi di riferimento per la realizzazione dei progetti stessi.

A tal fine, il settore Contabilità integrata e Bilancio, nel corso del periodo amministrativo 2021, provvederà alla creazione di una rete di condivisione dei prospetti di natura amministrativo-contabile, nel seguito definiti "schede progetto", riportanti i dati finanziari dei programmi in essere. Le summenzionate "schede progetto, già elaborate, nella struttura e nei contenuti, nell'esercizio 2020, nonché le ulteriori relative al monitoraggio delle attività trasversali che saranno poste in essere nel 2021 (scheda piano di potenziamento CPI) riportano, per ciò che concerne le entrate, gli stanziamenti e i provvedimenti di iscrizione delle somme nel bilancio (variazioni); per la sezione contabile della spesa si includono i provvedimenti di impegno, di liquidazione e i mandati di pagamento. La procedura di rendicontazione ideata, consentirà di individuare le economie di spesa ovvero l'avanzo vincolato generato nel corso degli esercizi pregressi.

La condivisione delle schede di monitoraggio sarà affiancata dalla redazione di un protocollo operativo, guida aziendale a uso interno, avente la funzione di supportare il personale dei servizi interessati dai singoli programmi di azione nell'efficace utilizzo dello strumento di rendicontazione.

Di seguito si riportano, senza pretesa di esaustività, alcune delle sezioni di cui si comporrà il protocollo

- funzione delle schede progetto e modalità di lettura e interpretazione dei dati contabili;
- descrizione delle attività da porre in essere per l'aggiornamento delle schede, specificando la sequenza logica, le modalità operative e le fonti dei dati di cui si richiede l'inserimento; la lettura di tale sezione sarà agevolata dalla creazione di eventuali flow chart, ovvero diagrammi che consentano una immediata percezione visiva delle procedure da seguire;
- matrice delle responsabilità, vale a dire uno schema/griglia in cui dovranno essere definiti i ruoli dei diversi operatori coinvolti nell'attività di monitoraggio;
- modalità di individuazione di key words che facilitino la ricerca dei documenti nelle banche dati dell'ASPAL.

Allineandosi all'Azione del PRS 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione, l'Obiettivo individuato consentirà di snellire e accelerare l'attività di gestione progettuale, uniformando la stessa ai principi di economicità e efficacia previsti dalla L.241/1990. Il sistema di monitoraggio permetterà ai Centri di Responsabilità interessati una valutazione in itinere circa l'andamento dei progetti e, all'occorrenza, il reindirizzamento dei fondi a disposizione in direzione di nuovi programmi di azione.

Il fine ultimo è quello di configurare un nuovo modus operandi dell'Agenzia basato sull'accrescimento delle interrelazioni e, per questa via, sulla creazione di una forte sinergia tra i servizi in capo ai quali ricade la gestione operativa dei progetti e il Servizio Bilancio e rendicontazione che costituisce, dal punto di vista contabile, il sistema informativo dell'Agenzia.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

a) Condivisione delle "schede progetto" con il Centro di Responsabilità a cui fa capo il programma di attività oggetto del monitoraggio. Ciò avverrà attraverso la creazione di una cartella condivisa con il personale operante in tale centro. In tale spazio in condivisione saranno caricati i seguenti documenti:

- scheda progetto;
- atti normativi riferiti al progetto (accordi, DGR, determine ASPAL, Assessorati ecc.);

- provvedimenti di impegno, di liquidazione e mandati di pagamento.
- b) Elaborazione di un protocollo operativo che, oltre a un preciso riparto delle mansioni di aggiornamento delle schede tra i servizi che gestiscono il progetto e i diversi settori del servizio bilancio, fornirà dei criteri omogenei di compilazione che consentiranno di replicare la medesima procedura di monitoraggio per tutti i progetti, rendendo possibile così una comparazione tra i risultati ottenuti. Il protocollo fornirà inoltre, ai servizi che gestiscono operativamente i programmi, una semplice chiave di lettura dei dati contabili, in modo che questi assolvano al loro reale ruolo

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Predisposizione delle schede progetto attività trasversali poste in essere nel 2021

INDICATORE 2 Rilascio del protocollo per l'utilizzo delle schede progetto

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### SPERIMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DI TUTTE LE ENTRATE ASPAL

CODICE PAA 2021 - 01.03.01.02

Obiettivo del Servizio Bilancio e Rendicontazione, per l'esercizio 2021, è quello di avere un controllo continuo delle Entrate a partire dall'anno 2021, che consenta la pianificazione ottimale delle risorse per l'attività istituzionale in materia di lavoro e servizi all'impiego e dei progetti. La realizzazione dei progetti richiede la capacità conoscitiva di tutte le fasi che sottendono all'incameramento delle somme, ottenendo così una maggiore efficienza ed efficacia nella programmazione e gestione delle Entrate dell'ASPAL. L'intento è di rafforzare così, il sistema di gestione e monitoraggio di tutte le entrate dell'Agenzia. Da una parte quindi, la creazione di un processo di monitoraggio dei trasferimenti delle entrate, consente di avere una verifica delle risorse messe a disposizione dell'Ente per le finalità istituzionali, dall'altra consente ai servizi, deputati alla gestione delle politiche del lavoro, di ottenere informazioni utili per valutare le azioni messe in campo dall'ASPAL, per perseguire gli indirizzi di pianificazione strategica all'interno dei quali si pone l'attività di ASPAL.

In quest'ottica, nel 2021 il settore Ciclo Attivo e Passivo si pone l'obiettivo di implementare un modello di monitoraggio e analisi delle Entrate per tipologia, distinguendo quelle ordinarie dai trasferimenti vincolati, facilitando la gestione delle risorse a disposizione dell'Ente, da parte dei diversi Servizi interessati ed interfacciando l'ASPAL con le diverse fonti di finanziamento quali Ministeri, Assessorati Regionali, etc.. A tal fine è necessaria la mappatura dei processi, che soggiacciono all'accertamento e riscossione delle Entrate, mettendo in comunicazione i diversi settori coinvolti nella gestione delle risorse finanziarie, inerenti ciascuna missione e programma. Tale processo contempla, oltre ad una comunicazione codificata con i singoli Servizi dell'Ente, il coinvolgimento di Amministrazioni esterne interessate, con l'identificazione di un referente in grado di fornire le informazioni per quanto di competenza, necessarie al monitoraggio, col fine ultimo di conoscere in qualunque momento, lo stato di avanzamento del trasferimento delle risorse ed intervenire tempestivamente, ponendo in essere azioni mirate alla risoluzione di eventuali problematiche in merito. A completamento dell'obiettivo, verrà richiesto ai singoli Servizi dell'Ente ed ai soggetti esterni con cadenza periodica, di fornire una previsione di entrata, che consentirà al Ciclo Attivo e Passivo di conoscere lo stato delle Entrate ed in sinergia con il settore Contabilità Integrata e Bilancio, permetterà la gestione ottimale dei flussi finanziari in favore dell'Ente.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- a) Progettazione strumenti di ottimizzazione della rilevazione delle Entrate (interne ed esterne);
- b) Progettazione procedure e strumenti di monitoraggio dei flussi delle Entrate;
- c) Produzione linee guida per l'attivazione del sistema di rilevazione e monitoraggio di tutte le entrate ASPAL;
- d) Messa in produzione del sistema attraverso l'individuazione dei referenti interni all'ASPAL e l'individuazione dei referenti dei soggetti esterni all'ASPAL.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio al Direttore del Servizio Bilancio e Rendicontazione della relazione conclusiva della sperimentazione

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **RICOGNIZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE ED ELABORAZIONE DI UNO SCHEMA DI ATTRIBUZIONE DEI COMPITI DEL RESPONSABILE DI AZIONE (RDA) AI SERVIZI DELL'ASPAL COINVOLTI NELLA GESTIONE DELLE OPERAZIONI A VALERE SUL POR FSE, SECONDO QUANTO PREVISTO DAL SI.GE.CO. (SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO) APPROVATO DALL'AUTORITÀ DI GESTIONE (ADG)**

CODICE PAA 2021 - 01.03.01.03

L'obiettivo gestionale operativo programmato per il 2021 è mirato a creare uno schema di attribuzione dei compiti del RdA (Responsabile di azione) per le diverse funzioni di Programmazione, Gestione, Controllo e Pagamento/Rendicontazione, secondo quanto previsto dal SI.GE.CO. (Sistema di gestione e controllo) approvato dall'AdG (Autorità di Gestione) con determinazione n. 3468/33088 del 18/07/2018, per tutte le operazioni finanziate dal POR FSE in capo all'ASPAL.

Attualmente all'interno dell'ASPAL sono presenti diversi RdA (Servizio Progetti su base regionale e comunitaria, Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione, Servizio Risorse umane e formazione e Direzione Generale ASPAL) ma i compiti del RdA previsti dal SI.GE.CO. non sono svolti unicamente dal Servizio individuato quale RdA nel parere di conformità rilasciato dall'AdG, ma anche da altri Servizi quali il Servizio Bilancio e Rendicontazione, il Servizio Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzione di beni mobili e immobili, il Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e governance e il Servizio Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli.

Infatti, in sede di richiesta all'AdG del parere di conformità per gli Avvisi a valere sul POR FSE viene inviato un funzionigramma che comprende personale dell'ASPAL assegnato a diversi Servizi oltre quello richiedente il parere e una "Dichiarazione sull'assegnazione di risorse umane adeguate con le necessarie competenze tecniche, a vari livelli e per varie funzioni nell'organizzazione" a firma del Direttore Generale dell'ASPAL.

Il Settore Rendicontazione intende procedere operativamente alla mappatura del processo nella sua complessità, strutturando lo schema di applicazione del SI.GE.CO. in relazione alla realtà organizzativa dell'ASPAL.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

La prima fase di attuazione prevederà la ricognizione delle attività attualmente svolte con il coinvolgimento di tutti i Servizi e i Settori interessati nelle varie funzioni del SI.GE.CO.

La seconda fase prevederà l'elaborazione dello schema complessivo che, una volta approvato dalla Direzione Generale, diventerà il modello del SI.GE.CO. applicato in ASPAL.

Tale modello sarà comunicato all'AdG e alle altre Autorità (AdC e AdA) che intervengono nella gestione del POR FSE.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio all'approvazione del Direttore Generale dello schema SI.GE.CO. in ASPAL

RISORSE UMANE IMPEGNATE 3

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

STRATEGIA 4.1 L'identità professionale del lavoro

PROGETTO 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti

AZIONE 4.1.1.1 Adeguamento quadro normativo nelle materie di competenza

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 10 - Risorse umane

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

##### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili

CDR 00.00.01.02

Responsabile Direttore di Servizio

#### ATTI PROPEDEUTICI ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE - P.O.L.A. - SICUREZZA

CODICE PAA 2021 - 01.10.01

Al fine di garantire il mantenimento del maggior numero possibile di lavoratori in modalità agile, compatibilmente con l'individuazione delle attività che possono essere rese in modalità agile, è intenzione dell'ASPAL prevedere per l'annualità 2022 la predisposizione del POLA.

Per quanto attiene l'azione del Servizio in questo ambito, si rende necessaria quindi:

- la predisposizione di apposite linee guida atte ad individuare e garantire i requisiti minimi necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in termini di salute e sicurezza dei lavoratori;

#### RISULTATI ATTESI

Proposta Linee guida Sicurezza

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Predisposizione delle Linee guida sulla sicurezza per i requisiti minimi necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****ATTI PROPEDEUTICI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE RESE IN MODALITÀ AGILE - SICUREZZA**

CODICE PAA 2021 - 01.10.01.01

Il progressivo aumento delle risorse umane impegnate nello svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, per essere efficace e funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione richiede la predisposizione di apposite linee guida atte ad individuare e garantire i requisiti minimi necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in termini di salute e sicurezza dei lavoratori.

Alla luce delle considerazioni esposte nella descrizione dell'ODR e ai fini della redazione del P.O.L.A ASPAL, il Servizio provvederà alla redazione delle Linee Guida sulla sicurezza delle postazioni adibite a lavoro agile per il personale dell'Agenzia.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Predisposizione delle Linee guida sulla sicurezza per i requisiti minimi necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.10.2021

**OBIETTIVO DIREZIONALE****CLASSIFICAZIONE**

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 10 - Risorse umane

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

CDR 00.00.01.06

Responsabile Direttore di Servizio

**ATTI PROPEDEUTICI ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE - P.O.L.A. - SISTEMI INFORMATIVI**

CODICE PAA 2021 - 01.10.02

Al fine di garantire il mantenimento del maggior numero possibile di lavoratori in modalità agile, compatibilmente con l'individuazione delle attività che possono essere rese in modalità agile, è intenzione dell'ASPAL prevedere per l'annualità 2022 la predisposizione del POLA.

Per quanto attiene l'azione del Servizio in questo ambito, si rende necessaria quindi:

- la predisposizione di apposite linee guida relative ai requisiti minimi in termini tecnologici digitali necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile al fine di rendere accessibile al maggior numero di dipendenti la possibilità di rendere la propria attività lavorativa in modalità agile e di adottare gli eventuali adeguamenti tecnologici necessari, anche in relazione alla gestione del trattamento dei dati ai sensi del GDPR 679/2016

**RISULTATI ATTESI**

Proposta Linee guida Sistemi informativi

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Predisposizione delle linee guida linee guida relative ai requisiti minimi in termini tecnologici digitali necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI**

**ATTI PROPEDEUTICI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE RESE IN MODALITÀ AGILE - SISTEMI INFORMATIVI**

CODICE PAA 2021 - 01.10.02.01

Il progressivo aumento delle risorse umane impegnate nello svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, per essere efficace e funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione richiede la predisposizione di apposite linee guida relative ai requisiti minimi in termini tecnologici digitali necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile al fine di rendere accessibile al maggior numero di dipendenti la possibilità di rendere la propria attività lavorativa in modalità agile e di adottare gli eventuali adeguamenti tecnologici necessari, anche in relazione alla gestione del trattamento dei dati ai sensi del GDPR 679/2016..

Alla luce delle considerazioni esposte nella descrizione dell'ODR e ai fini della redazione del P.O.L.A ASPAL, il Servizio provvederà alla redazione delle Linee Guida relative ai requisiti minimi in termini tecnologici digitali delle postazioni adibite a lavoro agile per il personale dell'Agenzia.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Predisposizione delle linee guida linee guida relative ai requisiti minimi in termini tecnologici digitali necessari per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.10.2021

**OBIETTIVO DIREZIONALE**

**CLASSIFICAZIONE**

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 10 - Risorse umane

Obiettivo strategico La riforma statutaria e nuovo modello di governance

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio risorse umane e formazione

CDR 00.00.01.05

Responsabile Direttore di Servizio

**ATTI PROPEDEUTICI ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE - P.O.L.A. - RISORSE UMANE**

CODICE PAA 2021 - 01.10.03

Al fine di garantire il mantenimento del maggior numero possibile di lavoratori in modalità agile, compatibilmente con l'individuazione delle attività che possono essere rese in modalità agile, è intenzione dell'ASPAL prevedere per l'annualità 2022 la predisposizione del POLA.

Per quanto attiene l'azione del Servizio in questo ambito, si rende necessaria quindi:

- l'adozione di apposito regolamento e adeguata modulistica volta alla gestione del personale che rende la propria attività lavorativa in modalità agile, anche al fine di assicurare monitorare e verificare il raggiungimento degli obiettivi del personale e della stessa organizzazione;

Sono, inoltre, previste altre attività propedeutiche a che il POLA possa essere attuato efficacemente, quali la transizione dell'ASPAL al sistema regionale SIBEAR per la gestione amministrativa del personale e l'internalizzazione del servizio di elaborazione ed emissione dei cedolini paga.

A supporto della transizione organizzativa determinata dall'introduzione del POLA, altrettanto significativa è la sperimentazione di progetti specifici di sviluppo organizzativo, in proseguimento ed integrazione con il lavoro già prodotto nel corso del 2020.

#### RISULTATI ATTESI

Proposta del Sistema di valutazione e monitoraggio delle attività rese in modalità agile

Proposta Regolamento interno per Lavoro Agile

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio alla Direzione Generale della prima bozza del sistema di valutazione e monitoraggio delle attività rese in modalità agile entro il 31.10.2021

INDICATORE 2 Invio alla Direzione Generale della prima bozza del regolamento interno per Lavoro Agile entro il 30.11.2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

#### ATTI PROPEDEUTICI ALLA REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE RESE IN MODALITÀ AGILE - RISORSE UMANE

CODICE PAA 2021 - 01.10.03.01

Il progressivo aumento delle risorse umane impegnate nello svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, per essere efficace e funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione richiede:

- un adeguato programma di formazione finalizzata all'introduzione di tutto il personale verso questa nuova modalità lavorativa
- un sistema di valutazione e monitoraggio delle attività rese in modalità agile
- un regolamento condiviso che consenta una corretta gestione del personale

Alla luce delle considerazioni espresse nella descrizione dell'ODR e ai fini della redazione del P.O.L.A ASPAL, il Servizio provvederà all'avvio della prima fase della formazione trasversale del personale su norme e strumenti per il lavoro agile, in attuazione del Piano Formativo Triennale dell'ASPAL, avvalendosi di un'agenzia formativa. Predisporrà, inoltre, sia il sistema di valutazione e monitoraggio delle attività rese in modalità agile e della relativa modulistica ad uso dei dirigenti e del personale sia la prima bozza di regolamento per il Lavoro Agile dell'ASPAL da sottoporre all'attenzione della Direzione Generale e delle OO.SS.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Formazione di almeno l'80% del personale entro il 30/09/2021

INDICATORE 2 Trasmissione alla D.G. del Sistema di valutazione e monitoraggio e della relativa modulistica entro il 31.10.2021

INDICATORE 2 Trasmissione alla D.G. della bozza del regolamento entro il 30.11.2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 8

DATA INIZIO PIANIFICATA 11.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.11.2021

**ATTI PROPEDEUTICI ALLA PROGETTAZIONE DI UN INTERVENTO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

CODICE PAA 2021 - 01.10.03.02

La cultura organizzativa influenza l'efficienza dell'organizzazione e il benessere delle persone, così come l'esistenza di un buon clima organizzativo contribuisce positivamente al conseguimento, da parte delle organizzazioni, dei propri obiettivi strategici. In qualsiasi realtà organizzativa entrambi hanno effetti rilevanti sulla capacità dell'organizzazione di impiegare e sfruttare al meglio le risorse tecniche e umane. Un'analisi della cultura e del clima organizzativo all'interno di ASPAL, anche a seguito dell'immissione in ruolo di nuovo personale, dell'emergenza COVID e dell'introduzione del lavoro agile, si configura come un primo step per la realizzazione di un progetto futuro di sviluppo organizzativo teso a migliorare la soddisfazione lavorativa, la motivazione e il senso di appartenenza del personale dell'Agenzia.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) progettazione dell'analisi della cultura e del clima organizzativo
- 2) individuazione di una proposta progettuale da sottoporre alla Direzione Generale relativa alla realizzazione dell'analisi sulla cultura e sul clima organizzativo
- 3) realizzazione dell'analisi
- 4) restituzione dei risultati ai soggetti destinatari dell'intervento
- 5) programmazione degli interventi da attuare nell'Agenzia sulla base dei dati acquisiti in fase di analisi.

Le prime due attività saranno portate a termine nel 2021. In proposito, attraverso l'attivazione di un confronto con i diversi attori, tra i quali i vertici dell'Agenzia e i gruppi di lavoro già attivati su tematiche collegate, il Settore Formazione e Sviluppo organizzativo elaborerà entro il 30.06.2021 una scheda riassuntiva delle dimensioni del contesto organizzativo che si intende analizzare, mentre si procederà entro il 31.12.2021 alla predisposizione di una proposta progettuale da inviare alla Direzione Generale indicante i soggetti attuatori dell'intervento, gli obiettivi e i metodi.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Elaborazione di una scheda riassuntiva delle dimensioni del contesto organizzativo oggetto di analisi

INDICATORE 2 Predisposizione di una proposta progettuale per l'avvio dell'analisi

RISORSE UMANE IMPEGNATE Da definire

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**ATTI PROPEDEUTICI ALLA TRANSIZIONE AL SISTEMA SIBEAR – MODULO HR**

CODICE PAA 2021 - 01.10.03.03

Il progressivo affermarsi di fenomeni innovativi, quali l'istituzione del P.O.L.A, la nascita di nuovi istituti contrattuali, la transizione al sistema informativo SIBEAR e il sostanziale aumento della dotazione organica dell'ASPAL, investono sensibilmente la cultura organizzativa del Servizio Risorse umane e formazione. Per poter organizzare l'attività del Servizio in ragione della complessità dei fenomeni che l'hanno interessato, si rende necessaria la stesura delle linee guida a sostegno del dipendente, al fine di orientarlo nella gestione della prestazione lavorativa in modalità agile e nella fruizione degli istituti contrattuali secondo le nuove modalità.

Nell'ottica di una sempre maggiore semplificazione amministrativa e puntuale rendicontazione, nel rispetto del principio della minimizzazione dei dati, tramite il passaggio al sistema SIBEAR (servizio dei Sistemi Informativi Base e Applicativi del sistema Regione), verrà messa in atto la totale digitalizzazione dei processi e, a sostegno di tale attività, verrà rafforzato il coordinamento tra la sede centrale e i referenti delle risorse umane impegnati nei Centri per l'impiego.

Gli obiettivi su cui si concentreranno le attività del Servizio in questo ambito saranno, per l'esercizio 2021:

- A. l'approvazione in via definitiva del Manuale delle missioni dei dipendenti dell'ASPAL
- B. l'aggiornamento e revisione del Manuale sull'orario di lavoro e assenze dei dipendenti ASPAL
- C. la creazione del Nucleo operativo Sala SIBEAR-HR.

A. Con Determinazione n. 3304/ASPAL del 30.12.2019 è stato approvato in via preliminare il Manuale delle missioni dei dipendenti dell'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro, in Italia ed all'estero, trasmesso con nota ns. prot. n. 102534 del 31.12.2019 alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale dell'ASPAL. Le osservazioni pervenute dalle organizzazioni sindacali saranno analizzate entro il 31.03.2021 e, in occasione del passaggio al sistema informativo SIBEAR, verranno studiate le modalità operative di inserimento, gestione e rendicontazione dell'istituto. Alla luce di tutto ciò il manuale verrà aggiornato entro il 30.09.2021 e trasmesso all'Assessore degli affari generali, personale e riforma della Regione per opportuna conoscenza e controlli ex art 3 L.R. 14/95.

Si prevede, quindi, che il Manuale delle missioni dei dipendenti dell'ASPAL possa essere approvato e pubblicato entro il 31.12.2021 e che costituirà uno strumento di semplificazione amministrativa sia per i dipendenti dell'ASPAL genericamente intesi, sia ai fini dello snellimento dell'attività istruttoria in capo all'ufficio competente.

B. Il manuale sull'orario di lavoro e assenze dei dipendenti è stato trasmesso in prima istanza alle organizzazioni sindacali con nota ns. prot. n. 4623 del 24.01.2020 e successivamente con nota ns. prot. n. 43502 del 28.07.2020 è stato trasmesso il manuale aggiornato ed integrato alla luce delle osservazioni presentate dalle organizzazioni sindacali. Considerate l'obbligatorietà della prestazione lavorativa in modalità agile, la nascita di nuovi istituti a sostegno della conciliazione lavoro/famiglia, le misure di tutela dei lavoratori iper-fragili e il passaggio al sistema informativo SIBEAR, si rende necessario l'aggiornamento del manuale e della relativa modulistica allegata entro il 30.09.2021. Entro la stessa data il manuale sarà trasmesso alle organizzazioni sindacali per opportuna conoscenza e all'Assessore degli affari generali, personale e riforma della Regione per i controlli di competenza ex art 3 L.R. 14/95.

Si prevede l'approvazione e pubblicazione del manuale aggiornato entro il 31.12.2021

C.. Nei primi mesi dell'anno 2021 è previsto il passaggio al sistema operativo SIBEAR che, oltre ad aver interessato il servizio nella fase di lavoro preliminare, comporterà un notevole impegno delle risorse umane ivi impiegate, nella gestione e rendicontazione degli istituti contrattuali secondo le nuove modalità, ragion per cui, entro il 31.03.2021, verrà costituita una rete di coordinamento tra la sede centrale e i referenti risorse umane distribuiti nei vari centri per l'impiego, ponderando, in ragione della complessità richiesta dal ruolo, il lavoro in capo a questi ultimi

Superata la fase iniziale, e valutata nel corso dei mesi l'entità dell'impegno richiesto in termini di tempo e risorse umane, si procederà, qualora necessario, ad incrementare la rete di coordinamento, pubblicando entro il 30.06.2020 l'avviso "Manifestazione di interesse per componente del Nucleo Operativo Sala Sibear – HR".

Istruite le istanze pervenute successivamente all'eventuale pubblicazione dell'avviso di cui sopra, il Nucleo operativo Sibear-HR verrà costituito entro il 30.09.2021 e rappresenterà un importante punto di riferimento per tutto il personale ASPAL e un importante strumento di supporto al servizio Risorse Umane e formazione impegnato nella fase di transizione.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Approvazione in via definitiva del Manuale delle missioni dei dipendenti dell'ASPAL

INDICATORE 2 Approvazione del Manuale sull'orario di lavoro e assenze dei dipendenti ASPAL

INDICATORE 3 Istituzione "Nucleo operativo Sala SIBEAR-HR".

RISORSE UMANE IMPEGNATE Da 13 a 30

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### INTERNALIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI ELABORAZIONE DELLE BUSTE PAGA DEI DIPENDENTI

CODICE PAA 2021 - 01.10.03.04

Entro il 31/12/2021 il Servizio metterà in atto tutte le attività finalizzate a procedere in autonomia all'elaborazione delle buste paga dei dipendenti e alle attività connesse.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) Individuazione e costituzione del nucleo operativo che gestirà l'intero processo relativo alla elaborazione delle buste paga del personale dipendente e delle attività connesse
- 2) Formazione del personale individuato
- 3) Elaborazione sperimentale ed in affiancamento con il Consulente del lavoro delle buste paga del personale dipendente
- 4) Elaborazione in autonomia delle buste paga, delle comunicazioni obbligatorie connesse

#### Rimodulazione

Le attività per il 2021 si focalizzeranno sull'assegnazione formale del personale da formare, individuato nella fase di selezione interna, svoltasi nei mesi di febbraio-marzo 2021, al Servizio Risorse umane e personale e sulla calendarizzazione della formazione del personale individuato.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 RIMODULATO - Determinazione di assegnazione del personale individuato nella fase di selezione interna entro il 31/10/2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

STRATEGIA	4.1	l'identità professionale del lavoro
PROGETTO	4.1.1	Nuovi approcci e nuovi strumenti
AZIONE	4.1.1.4	Azioni di sistema e semplificazione

## OBIETTIVO DIREZIONALE

### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

Obiettivo strategico Azioni di sistema e semplificazione

### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e governance

CDR 00.00.01.04

Responsabile Direttore di Servizio

### AZIONI DI SISTEMA E SEMPLIFICAZIONE

CODICE PAA 2021 - 15.01.02

L'obiettivo che il Servizio intende raggiungere è la semplificazione, attraverso un processo di mappatura, analisi, reingegnerizzazione e digitalizzazione, dei processi che riguardano sia il cliente interno (operatori del Servizio impegnati presso la sede centrale e presso i CPI territoriali) che il cliente esterno (cittadini, imprese e Pubbliche Amministrazioni).

Per quanto riguarda gli operatori assegnati al Servizio, è necessario introdurre nuovi strumenti per la gestione della comunicazione interna, che deve caratterizzarsi per accessibilità, velocità e omogeneizzazione.

Il massiccio ricorso a modalità di lavoro a distanza ha determinato la necessità di riprogettare la funzione di comunicazione, attraverso la formazione e l'utilizzo di piattaforme di collaborazione a distanza.

Su questo versante il Servizio ha iniziato un percorso di sviluppo delle competenze digitali degli operatori in via sperimentale all'interno della sede centrale e intende, nel corso dell'anno, portare a compimento il percorso rivolgendosi a tutti i colleghi che operano nel territorio.

Se le nuove modalità di lavoro hanno fatto emergere alcune necessità all'interno del Servizio con riferimento alle modalità di lavoro, ancora più forte è stato l'impatto esterno. L'erogazione dei servizi a distanza ha reso necessaria la riflessione sulle possibilità e capacità dell'utenza di accedere ai servizi in modalità remota.

È pertanto necessario sviluppare, nel corso del 2021, azioni di supporto nell'acquisizione delle competenze digitali minime che consentano agli utenti di accedere ai servizi a distanza attraverso la strutturazione di servizi di supporto rivolti a cittadini, imprese e Pubbliche Amministrazioni per ciò che riguarda l'accesso agli stessi.

Si intende in tal senso rafforzare e portare a sistema il servizio offerto dalla Task force che opera in sede centrale che, nella fase di sperimentazione del servizio, ha dimostrato di essere un valido strumento di aiuto.

Le azioni di sistema per la semplificazione prevedono inoltre un forte impegno sul lato progettuale. Per poter rendere stabile l'erogazione a distanza dei servizi, al di là delle esigenze che ne hanno determinato l'avvio, è necessario un ripensamento dei processi. Nel corso del 2021 pertanto il Servizio sarà impegnato, attraverso le proprie articolazioni organizzative, nell'analisi dei singoli processi, nella valutazione delle azioni necessarie per l'efficientamento degli stessi attraverso la definizione di flow chart dei servizi offerti al cittadino, alla PA e alle imprese secondo logiche di miglioramento della qualità dei servizi erogati da remoto.

In quest'ottica particolare attenzione verrà posta sul patto di servizio personalizzato, sugli avviamenti a selezione presso la PA e sulle consulenze a favore delle imprese.

#### RISULTATI ATTESI

Sperimentazione di nuovi strumenti e modalità di comunicazione interna al Servizio

Analisi e proposta di reingegnerizzazione e digitalizzazione dei principali processi di erogazione dei servizi

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Numero CPI che lavorano a distanza utilizzando piattaforme di collaborazione sul Numero totale CPI

INDICATORE 2 Numero CPI coinvolti nella Task Force sul Numero totale CPI

INDICATORE 3 Proposta progettuale di informatizzazione del Patto di servizio modulare

INDICATORE 4 Proposta progettuale di informatizzazione del flusso procedurale relativo agli avviamenti selezione per le Pubbliche Amministrazioni

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

##### **STRUTTURAZIONE DI UN SISTEMA DI COMUNICAZIONE/COLLABORAZIONE INTERNA DEL SERVIZIO**

CODICE PAA 2021 - 15.01.02.01

L'obiettivo che s'intende raggiungere è migliorare e ottimizzare la comunicazione interna del Servizio attraverso l'analisi e il riallineamento dei processi di comunicazione dal punto di vista di modalità, linguaggio e strumenti, finalizzato allo scambio, l'archiviazione e la consultazione di informazioni e materiali (disposizioni, note interne, procedure).

La circolazione delle informazioni sarà convogliata sulla piattaforma informatica (TEAMS), in modo che sia facilmente fruibile, riconoscibile e accessibile in tempo reale da ogni device, sia per essere consultata che per essere alimentata.

L'utilizzo di un'unica piattaforma consentirà di condividere in tempo reale il maggior numero di informazioni e dati, così da permettere al Servizio di raggiungere maggiori livelli di efficienza ed efficacia. Inoltre, la condivisione di tutte le attività intraprese dal Servizio, rivolte sia ai cittadini che alle imprese, potrà favorire il senso di appartenenza allo stesso, facendo sentire coinvolti tutti i colleghi assegnati.

Per essere il più possibile efficace, la piattaforma di comunicazione interna e la produzione di contenuti dovrà essere precedentemente pianificata e costantemente monitorata e coordinata, anche attraverso specifiche indicazioni di utilizzo.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: analisi modalità e strumenti di comunicazione interna del Servizio

Fase 2: sperimentazione a livello di Settore dell'utilizzo della piattaforma TEAMS

Fase 3: richiesta acquisto e attivazione licenze TEAMS per tutto il personale assegnato al Servizio

Fase 4: progettazione e creazione specifici TEAM in base alle competenze e attività svolte

Fase 5: formazione interna per condividere modalità di utilizzo applicativo

Fase 6: creazione di sistema di produzione, catalogazione e archiviazione materiali per cittadini e imprese.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Assegnazione di n. 250 utenze TEAMS agli operatori del Servizio

INDICATORE 2 Pubblicazione vademecum su utilizzo TEAMS per produzione, catalogazione e archiviazione materiali per cittadini e imprese

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### STRUTTURAZIONE DI UN SERVIZIO DI SUPPORTO ALL'ACCESSO AI SERVIZI ONLINE ASPAL PER I CITTADINI

CODICE PAA 2021 - 15.01.02.02

L'obiettivo che si intende raggiungere è quello di favorire e semplificare l'accesso dei cittadini ai servizi online ASPAL attraverso un supporto tecnico dedicato (Task Force) e canali di comunicazione quali telefono e posta elettronica.

La Task Force, composta da personale ASPAL selezionato e formato, contribuirà a rispondere in maniera mirata ed efficace alle richieste telefoniche e via mail dei cittadini (ad esempio, registrazione al portale SardegnaLavoro e validazione dei contatti) che, soprattutto in questo periodo caratterizzato dall'emergenza sanitaria e da un contesto in continua evoluzione, hanno bisogno di un interlocutore e un punto di riferimento in grado di soddisfare aspettative, bisogni e esigenze anche operative.

Gli ambiti di intervento della Task Force saranno costantemente definiti attraverso una lettura dei bisogni emersi nel territorio, rilevati anche attraverso gli operatori dei CPI, e saranno focalizzati sulla progettazione di percorsi di supporto telefonico e via mail, nonché infografiche e manuali a disposizione di cittadini e operatori ASPAL.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: individuazione operatori per task force dedicata al supporto all'accesso ai servizi online dei CPI

Fase 2: formazione operatori

Fase 3: elaborazione di manuali e procedure per gli operatori

Fase 4: monitoraggio attività svolte.

#### Rimodulazione

A seguito dell'introduzione dell'accesso al portale SardegnaLavoro tramite SPID non risulta più necessario avere una task force informativa così numerosa, poiché alcuni servizi sono mediati dall'utilizzo dell'Identità digitale.

L'introduzione di SPID ha reso, inoltre, non più necessaria la redazione di manuali di supporto (già predisposti dal SIL).

#### INDICATORI

INDICATORE 1 RIMODULATO - Numero 5 operatori CPI inseriti nelle attività Task Force

INDICATORE 2 RIMODULATO - Eliminato

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### ANALISI ED EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI DEI CPI

CODICE PAA 2021 - 15.01.02.03

L'obiettivo è la mappatura dei processi di erogazione dei servizi attualmente erogati dai CPI a favore di cittadini e imprese, in modo da poter effettuare un'analisi finalizzata a valutarne la reale efficienza.

In tal modo sarà possibile individuare i processi di erogazione che necessitano di una revisione e semplificazione, in vista della successiva reingegnerizzazione e digitalizzazione

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: mappatura dei processi da parte di ogni settore (Servizi al Cittadino e Servizi alle imprese)

Fase 2: analisi dei processi di erogazione dei servizi a cittadini e imprese

Fase 3: individuazione potenziali elementi migliorativi

Fase 4: predisposizione proposta progettuale di reingegnerizzazione e digitalizzazione.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Mappatura di 7 processi di erogazione LEP sul totale dei LEP erogati da Settori Servizi al Cittadino e Servizi alle Imprese

INDICATORE 2 Analisi del 100% dei processi mappati

INDICATORE 3 Due processi di erogazione LEP Cittadino ridisegnati sui cinque analizzati

INDICATORE 4 Due processi di erogazione LEP Imprese ridisegnati sui due analizzati

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### PROPOSTA PROGETTUALE PER AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA INFORMATIZZATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

CODICE PAA 2021 - 15.01.02.04

L'obiettivo è l'elaborazione di una proposta progettuale di implementazione di una nuova procedura di sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato che tenga conto dell'evoluzione normativa e delle esigenze di semplificazione di tutto il processo di presa in carico del cittadino.

Andranno mappate le differenti tipologie di Patto di servizio attualmente in uso e ricondotte ad un unico strumento, modulabile in base alle differenti caratteristiche del cittadino.

La proposta progettuale verrà trasmessa al gestore dei SIL per la verifica di fattibilità e la messa in produzione.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: mappatura differenti tipologie di Patto di servizio attualmente in uso

Fase 2: analisi punti in comune ed elementi distintivi tra i differenti strumenti

Fase 3: progettazione strumento unico, con differenti moduli in base alle caratteristiche dei cittadini

Fase 4: elaborazione proposta progettuale per gestore SIL.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Mappatura di tutti i Patti di Servizio in utilizzo presso i CPI

INDICATORE 2 Proposta progettuale di informatizzazione del Patto di servizio modulare

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### **PROPOSTA PROGETTUALE PER L'INFORMATIZZAZIONE DI ULTERIORI FASI DEL FLUSSO PROCEDURALE RELATIVO AGLI AVVIAMENTI SELEZIONE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

CODICE PAA 2021 - 15.01.02.05

L'obiettivo che s'intende raggiungere è presentare una proposta progettuale di informatizzazione delle ulteriori fasi – propedeutiche rispetto alla fase di invio delle candidature, già informatizzata – del procedimento relativo agli avviamenti a selezione ex art. 16 L.56/87 e agli avviamenti a selezione per le assunzioni presso i cantieri comunali e LavoRAS, da implementare sul SIL.

A seguito dell'informatizzazione della presentazione della candidatura si rende necessario provvedere alla proposta di reingegnerizzazione dei processi di presentazione della richiesta da parte degli Enti attuatori e di predisposizione dell'Avviso pubblico di selezione, attraverso l'elaborazione di specifici flussi documentali che descrivano la gestione delle attività da eseguirsi in modo digitale, a partire dalla richiesta dell'Ente attuatore fino alla fase che precede l'istanza on line (già informatizzata).

La proposta progettuale verrà trasmessa al gestore dei SIL per la verifica di fattibilità e la messa in produzione.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: Mappatura dei procedimenti. Analisi in chiave di semplificazione dei procedimenti di avviamento a selezione per essere assunti presso i cantieri comunali/LavoRAS e presso le PA ai sensi della L.56/87 e ridefinizione del processo nelle varie fasi per le quali si prevede l'informatizzazione;

Fase 2: Studio ed elaborazione della proposta progettuale di informatizzazione delle fasi relative a:

- “richiesta di pubblicazione dell'Avviso dell'Ente attuatore”, che nel cartaceo corrisponde all'atto con il quale si dà avvio alle procedure di selezione del personale e dal quale si evincono i dati fondamentali della richiesta quali le qualifiche professionali richieste, il numero di lavoratori da impiegare, CCNL applicato, mansioni etc.
- “Istruttoria della richiesta di pubblicazione dell'Avviso”, nella quale i CPI potranno verificare la conformità della richiesta dell'Ente attuatore alla normativa in vigore e regolamenti ed eventualmente chiedere modifiche ed integrazioni;

Fase 3: Studio ed elaborazione della proposta progettuale di informatizzazione della fase relativa alla “Predisposizione dell'Avviso pubblico di selezione”;

Fase 4: Verifica e Chiusura. Condivisione della proposta progettuale con i nuclei di approfondimento dei cantieri e art. 16 L.56/87.

Fase 5. Approvazione progettazione definitiva da parte del Direttore del Servizio..

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Mappatura dei due processi

INDICATORE 2 Ridefinizione del flusso dei due processi

RISORSE UMANE IMPEGNATE 6

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVO DIREZIONALE****CLASSIFICAZIONE**

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 11 - Altri servizi generali

Obiettivo strategico Azioni di sistema e semplificazione

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili

CDR 00.00.01.02

Responsabile Direttore di Servizio

**SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DELLA PROCEDURA DI SCELTA DEL CONTRAENTE**

CODICE PAA 2021 - 01.11.02

L'obiettivo nasce dalla necessità di ridefinire e semplificare, in seguito agli intervenuti mutamenti normativi ed organizzativi, l'iter procedimentale relativo all'acquisizione di servizi, forniture e lavori che risulta particolarmente rilevante nell'ambito delle attività del Servizio.

In merito, la finalità è la completa mappatura dei processi di acquisizione dal mercato sia dal lato interno (input da parte dei Servizi) che esterno (scelta operatori economici), anche al fine di dare completa attuazione alle misure di anticorruzione previste nel PTPC nazionale e dell'Agenzia.

Gli esiti della ridefinizione del processo nelle successive annualità potranno essere ulteriormente valorizzati mediante la definizione di strumenti digitali personalizzati in base alle specifiche esigenze e integrabili con i sistemi gestionali in uso all'ASPAL.

**RISULTATI ATTESI**

Regolamento procedimenti di scelta contraente

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Proposta Regolamento procedura di scelta del contraente

INDICATORE 2 Aggiudicazione operatore economico gara brokeraggio

INDICATORE 3 Report delle attività svolte I 31/12/2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****REGOLAMENTO DELLA PROCEDURA DI SCELTA DEL CONTRAENTE**

CODICE PAA 2021 - 01.11.02.01

L'obiettivo nasce dalla necessità di dotarsi di un regolamento inerente il processo di scelta del contraente, in considerazione delle intervenute modifiche normative e organizzative, ed assicurare la tempestività e trasparenza nell'espletamento delle procedure nel rispetto delle normative in particolare in materia di anticorruzione.

In particolare il Regolamento conterrà la disciplina delle tipologie e delle modalità di espletamento delle procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori previste dal Codice dei Contratti, ivi comprese le acquisizioni effettuate per il tramite della cassa Economale, i rapporti con i Servizi richiedenti e gli adempimenti a cui sono tenute le figure interessate nelle varie fasi del procedimento, ovvero dall'effettuazione della richiesta di fornitura fino a quella di esecuzione del contratto.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Analisi delle disposizioni presenti e mappatura delle procedure di acquisizione
- Studio e aggiornamento della materia (analisi normativa e giurisprudenza)
- Predisposizione della proposta di aggiornamento del Regolamento.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio proposta di Regolamento al Direttore Generale

RISORSE UMANE IMPEGNATE Tutto il personale del Servizio

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 11 - Altri servizi generali

Obiettivo strategico Azioni di sistema e semplificazione

##### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili

CDR 00.00.01.02

Responsabile Direttore di Servizio

#### SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE

CODICE PAA 2021 - 01.11.03

L'obiettivo nasce dalla necessità di reingegnerizzare i processi afferenti la sicurezza e tutela dei lavoratori sul luogo del lavoro, consentendo di intervenire sulla prevenzione di rischi e pericoli che tenga conto dei tre elementi rilevanti per la sicurezza: quello soggettivo (la programmazione delle azioni di monitoraggio sulla salute dei lavoratori) e quello oggettivo (la programmazione degli opere di manutenzione sugli ambienti e gli strumenti di lavoro).

Inoltre, l'ASPAL dalla sua istituzione ha avuto un incremento esponenziale in termini di risorse umane e strumentali, che, anche alla luce delle nuove disposizioni normative scaturenti dall'emergenza pandemica, impongono una rivisitazione gestionale e sviluppo delle attuali forme di tutela e copertura assicurativa applicate.

I temi della salute e della sicurezza verranno, in quest'ottica, trattati come un vero e proprio processo integrato aziendale.

#### RISULTATI ATTESI

Servizio brokeraggio assicurativo

Gestione informatizzata del Sistema Sicurezza

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Proposta Regolamento procedura di scelta del contraente

INDICATORE 2 Aggiudicazione operatore economico gara brokeraggio

INDICATORE 3 Report delle attività svolte l 31/12/2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****SERVIZIO BROKERAGGIO ASSICURATIVO**

CODICE PAA 2021 - 01.11.03.01

Nel corso del 2020 è stato aggiudicato, a seguito di procedura aperta suddivisa in due lotti, l'appalto biennale, decorrente da gennaio 2021, relativo ai servizi assicurativi dell'Agenzia. In considerazione degli incrementi di personale, nonché degli adeguamenti infrastrutturali da realizzarsi nell'ambito del Piano di potenziamento dei CPI nei prossimi anni, in vista del successivo appalto da indire nell'anno 2022, si rende indispensabile dotarsi di un supporto qualificato in ambito assicurativo.

L'affidamento del servizio di brokeraggio, data la complessità della materia assicurativa, risulta essenziale ed innovativo per la gestione ottimale delle polizze e del rapporto con le compagnie assicurative, e garantisce, altresì, l'assistenza e la consulenza per l'individuazione dei servizi assicurativi da mettere in gara al fine di razionalizzare la gestione dei rischi e di disporre delle soluzioni assicurative prevedibilmente più efficaci ed efficienti tra le innumerevoli e diversificate proposte che vi si trovano sul mercato, con l'obiettivo, altresì, di riduzione della spesa dell'Ente rispetto ai costi sostenuti per le singole polizze fino ad oggi accese.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Studio e aggiornamento della materia (analisi normativa e giurisprudenza)
- Mappatura delle coperture assicurative in essere
- Mappatura e rilevazione dei rischi potenziali (in collaborazione con i Servizi ASPAL)
- Predisposizione degli atti di gara e indizione
- Conclusione delle fasi di gara fino all'apertura della busta economica e individuazione dell'aggiudicatario provvisorio entro 31/12/2021

**Rimodulazione**

Data la complessità delle attività in termini di specificità e technicalità, è stata da subito evidente la necessità di affidare all'esterno l'attività propedeutica di mappatura dei rischi potenziali all'interno dell'Agenzia (det. 1292/2021). L'attività condotta richiede che le azioni si concludano con la definizione della mappatura dei rischi dell'ASPAL con conseguente modifica dell'indicatore che da "Agiudicazione operatore economico" viene modificato in "Invio da parte del Servizio alla Direzione Generale del Report di Identificazione, analisi e valutazione dei rischi" contenente Identificazione, analisi e valutazione dei rischi, con le risultanze emerse dagli approfondimenti svolti.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 RIMODULATO - Invio da parte del Servizio alla Direzione Generale del Report di Identificazione, analisi e valutazione dei rischi

RISORSE UMANE IMPEGNATE Settore acquisti beni e servizi

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**GESTIONE INFORMATIZZATA DEL SISTEMA SICUREZZA**

CODICE PAA 2021 - 01.11.03.02

In pochi anni l'Agenzia è passata da 80 a c.a. 900 dipendenti, da un'unica sede di lavoro a circa 40 sedi distribuite in tutta la Sardegna. Questo ha reso particolarmente complesso gestire tutti gli aspetti del D.lgs. 81/08 e del D.lgs. 106/09. Oltre alle figure inserite nell'organigramma della Sicurezza, le attività di prevenzione e protezione coinvolgono diverse componenti aziendali (risorse umane, ufficio acquisti, manutenzioni, guardiania, apertura al pubblico dei Centri per l'Impiego, ecc.). Nei rispettivi ruoli, chi è coinvolto dai vari processi attualmente lavora con strumenti differenti, che non sempre consentono la centralizzazione e la condivisione automatica delle informazioni aziendali, il controllo delle scadenze e degli alert sulle situazioni da gestire.

Questo costituisce motivo di inefficienza, ritardi o mancanze che possono diventare pericolose per i lavoratori e sanzionabili per le figure che, a vario titolo, sono inserite all'interno del Sistema Sicurezza. In ASPAL, il tema della salute e sicurezza deve essere trattato come un vero e proprio processo integrato aziendale.

Per queste motivazioni, diventa non rinviabile l'adozione di un software per la gestione del Sistema di Sicurezza, con funzionalità relative all'anagrafica dipendenti, fornitori esterni, gestione degli ambienti nelle varie sedi ASPAL, gestione automatica della sorveglianza sanitaria, informazione e formazione obbligatoria, gestione dei documenti, procedure e modulistica, gestione degli estintori e dei piani di emergenza, registro infortuni e DPI, segnalazioni, rilevazioni e verbali di sopralluogo, redazione e diffusione DVR, gestione del piano di miglioramento e delle manutenzioni.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Analisi delle esigenze dell'ASPAL
- Descrizione delle caratteristiche che il software dovrà avere per soddisfare le esigenze dell'ASPAL
- Elaborazione documenti di gara ed espletamento della procedura
- Popolamento della banca dati del software
- Adozione delle procedure.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Estrazione report attività al 31/12/2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 11 - Altri servizi generali

Obiettivo strategico Azioni di sistema e semplificazione

##### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

CDR 00.00.01.06

Responsabile Direttore di Servizio

#### MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA, EFFICACIA ED ECONOMICITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

CODICE PAA 2021 - 01.11.04

L'obiettivo si propone di promuovere una semplificazione delle procedure amministrative attraverso:

- l'implementazione della semplificazione e dello snellimento dei processi e delle stesse, ottimizzando i modelli organizzativi e l'attività gestionale con azioni improntate anche a ridurre la corruzione, aumentare la trasparenza, la certezza del diritto, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- l'utilizzo di strumenti informatici e telematici. Attualmente tutta la normativa spinge sempre più all'informatizzazione di qualsiasi processo istituzionale in modo da poter garantire anche la piena trasparenza delle azioni. Le azioni previste nell'ambito dell'obiettivo direzionale sono improntate alla revisione e razionalizzazione delle procedure al fine di ottenere un miglioramento della qualità delle prestazioni in termini di efficacia, efficienza e contenimento delle spese, incentivando, al contempo, i processi di modernizzazione dell'attività amministrativa (amministrazione digitale) e la semplificazione dei percorsi burocratici interni ed esterni;
- l'implementazione di processi a supporto della dematerializzazione dei documenti.

#### RISULTATI ATTESI

Definizione degli standard di qualità per i servizi erogati dall'URP e comunicazione degli stessi agli utenti interni ed esterni: adozione della Carta dei servizi dell'URP con contestuale definizione degli standard di qualità;

Revisione del processo relativo al conferimento degli incarichi di patrocinio, assistenza o consulenza legale: adozione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'Elenco degli avvocati in sostituzione dell'attuale "Avviso pubblico per la costituzione di un elenco aperto di avvocati destinato al conferimento di incarichi di patrocinio, assistenza o consulenza legale";

Predisposizione di tutorial sull'utilizzo del Software Gestionale del protocollo;

Predisposizione di un Vademecum ad uso dei CPI per la gestione dell'istruttoria delle domande dei cittadini di partecipazione agli avvisi di chiamata di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed agli avvisi di chiamata di cui all'art. 16 della L. 56/87;

Sperimentazione del sistema di ticketing per il funzionamento delle procedure di tutte le strutture ASPAL;

Sperimentazione presso i CPI del software applicativo "AD ACTA" per la gestione dell'istruttoria relativa alle tre tipologie di accesso (accesso documentale, accesso civico semplice ed accesso civico generalizzato).

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della proposta definitiva alla Direzione Generale per l'approvazione entro il 31/12/2021

INDICATORE 2 Rilascio della documentazione a tutte le strutture ASPAL

INDICATORE 3 Approvazione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'elenco ristretto degli avvocati di fiducia dell'Ente

INDICATORE 4 Approvazione delle Linee guida istruttoria di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed all'art. 16 della L. 56/87

INDICATORE 5 Rilascio in produzione del software AD ACTA

INDICATORE 6 Report finale della sperimentazione

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

### PREDISPOSIZIONE DELLA “CARTA DEI SERVIZI DELL’URP”

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.01

Dai colloqui quotidiani con il pubblico è emersa una conoscenza del funzionamento dell’URP dell’Ente generalmente carente e frammentaria.

Con il presente obiettivo si intende predisporre una “Carta dei servizi dell’URP” dove vengono individuati, da un lato, i livelli qualitativi ottimali dei servizi che s’intendono garantire e, dall’altro, vengono date informazioni accessibili, immediate, trasparenti e complete circa le modalità di erogazione degli stessi al pubblico.

La Carta dei Servizi, obbligatoria secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., si presenta quindi come uno strumento dinamico di comunicazione attraverso il quale si rende nota e si implementa la qualità dei servizi erogati a favore dei cittadini contribuendo a rendere sempre più trasparente l’attività dell’Ente.

L’intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) individuazione dei servizi offerti e mappatura dei singoli procedimenti;
- 2) definizione degli standard di qualità dei servizi da erogare ed individuazione dei livelli ottimali degli stessi;
- 3) predisposizione della proposta definitiva della “Carta dei Servizi dell’URP” da sottoporre all’approvazione del Direttore Generale
- 4) pubblicazione della “Carta dei Servizi dell’URP” sul sito istituzionale dell’Ente su apposita sezione dedicata.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio della proposta definitiva alla Direzione Generale per l’approvazione entro il 31/12/2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### PREDISPOSIZIONE DI TUTORIAL SULL’UTILIZZO DEL SOFTWARE GESTIONALE DEL PROTOCOLLO

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.02

Con l’emergenza Covid-19 tutto il personale ASPAL ha sperimentato le nuove forme di lavoro a distanza. Le tecnologie abilitanti offerte dal software gestionale del protocollo, ma anche i limiti organizzativi e di approccio individuale dettati non solo dal lockdown ma soprattutto da modelli di processo, non sempre hanno permesso un facile raggiungimento dei task.

Con il presente obiettivo si intende supportare, con azioni di formazione ed accompagnamento organizzativo, tutte le strutture ASPAL mediante la predisposizione di tutorial sull’utilizzo delle procedure più utilizzate nella piattaforma utilizzata per la gestione del flusso protocollare.

L’intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) individuazione delle funzionalità peculiari presenti sul software gestionale del protocollo;
- 2) realizzazione dei tutorial (testi e video immagini) sull’utilizzo delle funzionalità più utilizzate;

3) rilascio della documentazione a tutte le strutture ASPAL con apposita nota informativa entro la data del 31/12/2021.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Rilascio della documentazione a tutte le strutture ASPAL

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA GESTIONE DELL'ELENCO RISTRETTO (SHORT LIST) DEGLI AVVOCATI DI FIDUCIA DELL'ENTE**

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.03

Con il presente obiettivo si intende procedere all'adozione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'elenco ristretto degli avvocati di fiducia dell'Ente in sostituzione dell'attuale "Avviso pubblico per la costituzione di un elenco aperto di avvocati destinato al conferimento di incarichi di patrocinio, assistenza o consulenza legale" approvato con determinazione della Direzione Generale n. 2511 del 2 ottobre 2019.

L'esecuzione della determinazione della Direzione Generale n. 1408 del 22 settembre 2020, che ha conferito al Settore giuridico amministrativo l'istruttoria procedimentale relativa al conferimento degli incarichi di patrocinio, consulenza ed assistenza legale, pone l'obiettivo al Servizio di regolamentare puntualmente i criteri per l'affidamento di incarichi legali da parte dell'Ente secondo quanto disposto dal D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. e dalle Linee Guida n. 12 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 907 del 24 ottobre 2018.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) fase di studio e di raccolta della normativa e della giurisprudenza;
- 2) fase di predisposizione della proposta di Regolamento;
- 3) invio della proposta di Regolamento agli Ordini degli avvocati della Sardegna;
- 4) approvazione entro il 31/12/2021 della proposta di Regolamento da parte del Direttore Generale.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Approvazione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'elenco ristretto degli avvocati di fiducia dell'Ente

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **LINEE GUIDA AD USO DEI CPI PER LA GESTIONE DELL'ISTRUTTORIA RELATIVA ALLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE AGLI AVVIAMENTI A SELEZIONE**

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.04

Con il presente obiettivo si intende procedere all'adozione delle Linee guida ad uso dei CPI per la corretta gestione dell'istruttoria relativa all'acquisizione delle domande dei cittadini di partecipazione agli avviamenti a selezione di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed all'art. 16 della L. 56/87.

Come è noto, l'attuazione degli avvisi di chiamata, in fase di valutazione delle istanze prodotte dai candidati, ha generato un notevole contenzioso con i soggetti interessati, di cui alcuni già oggetto di sentenze/ordinanze del Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) e/o del Tribunale Civile, mentre altri sono oggetto di istanze di riesame in autotutela.

Con l'adozione delle suddette Linee guida si vogliono fornire pertanto alcuni elementi generali per attenuare il generarsi di fenomeni di contenzioso tra l'Amministrazione e i potenziali beneficiari degli avvisi che dovranno essere applicati sia in fase di valutazione che di riesame delle istanze.

In questo senso l'istituto del soccorso istruttorio tende a evitare che irregolarità e inadempimenti meramente estrinseci possano pregiudicare i candidati per vizi procedurali facilmente emendabili.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) mappatura delle casistiche che hanno generato e/o possono generare fenomeni di contenzioso;
- 2) fase di studio e di raccolta della normativa e della giurisprudenza;
- 3) fase di predisposizione della proposta di Linee guida;
- 4) validazione ed approvazione della proposta di Linee guida da parte del Direttore del Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Approvazione delle Linee guida per la corretta gestione dell'istruttoria relativa all'acquisizione delle domande dei cittadini di partecipazione agli avviamenti a selezione di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed all'art. 16 della L. 56/87.

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### SPERIMENTAZIONE ED ATTUAZIONE DA PARTE DEI CPI DELLE PROCEDURE RELATIVE ALL'UTILIZZO DEL SOFTWARE APPLICATIVO "AD ACTA" PER LA GESTIONE DELLE TRE TIPOLOGIE DI ACCESSO AGLI ATTI

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.05

Con il presente obiettivo si intende supportare con azioni di formazione e accompagnamento organizzativo i CPI nell'utilizzo del software "AD ACTA" predisposto per la corretta acquisizione e gestione delle istanze di accesso.

Il software "AD ACTA" è stato programmato con l'obiettivo di razionalizzare, migliorare e facilitare il suddetto procedimento, identificandone preliminarmente – tramite un'approfondita analisi – i ruoli, le attività ed i diritti di ogni singolo attore che interviene nello stesso, nonché riportarne in tempo reale lo status e l'avanzamento, identificando tempestivamente le problematiche potenzialmente in grado di rallentare o bloccare l'iter amministrativo.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) individuazione dei CPI pilota per la sperimentazione del software;
- 2) predisposizione di apposita nota informativa con allegato il manuale ad uso dell'operatore da inviare ai CPI individuati sull'utilizzo, in modalità sperimentale, del software;
- 3) predisposizione di apposita nota informativa con allegato il manuale ad uso dell'operatore da inviare ai restanti CPI sull'utilizzo, in modalità sperimentale, del software;
- 4) raccolta e analisi dati su eventuali criticità riscontrate nell'utilizzo del software e valutazione di soluzioni;
- 5) rilascio in produzione del software entro la data del 31/12/2021.

#### Rimodulazione

La risoluzione delle criticità di natura tecnica del software, organizzativa e normativa emerse in fase di sperimentazione, richiede la rimodulazione dell'indicatore da "rilascio in produzione del software entro la data del 31/12/2021" in "Invio alla Direzione Generale della Relazione finale sugli esiti della

sperimentazione". La relazione conterrà tutti i dati raccolti e le criticità emerse nel corso della sperimentazione, e sarà sottoposta a valutazione della DG al fine di poter programmare la soluzione ritenuta più idonea.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 RIMODULATO - Invio alla Direzione Generale della Relazione finale sugli esiti della sperimentazione software "AD ACTA"

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **SPERIMENTAZIONE DEL SISTEMA DI TICKETING PER IL FUNZIONAMENTO DELLE PROCEDURE DI TUTTE LE STRUTTURE ASPAL**

CODICE PAA 2021 - 01.11.04.06

Con questo obiettivo si intende supportare con azioni di formazione ed accompagnamento organizzativo l'adozione degli strumenti di social collaboration e di digitalizzazione dei processi nell'Ente rendendo più efficiente l'organizzazione del lavoro smart.

Per la realizzazione del presente obiettivo si individuano i seguenti task:

- introduzione del ticketing in tutte le strutture ASPAL;
- presidio delle azioni di supporto e accompagnamento delle strutture per la gestione e la tracciatura delle richieste in ingresso e delle relative risposte.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- 1) analisi e lettura dei dati derivanti dalla gestione dei ticket;
- 2) upgrade del sistema "Freshdesk" di ticket;
- 3) sperimentazione del sistema di ticketing in tutte le strutture ASPAL;
- 4) predisposizione di una nota informativa da trasmettere a tutte le strutture ASPAL per la diffusione, in un'ottica di processo, di un modello collaborativo di lavoro per la gestione dell'assistenza informatica da parte del Settore sistemi informativi.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Report finale della sperimentazione

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## 2.2.4 POTENZIAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

STRATEGIA	4.1 L'identità professionale del lavoro
PROETTO	4.1.2 La rete territoriale dei servizi per il lavoro
AZIONE	4.1.2.1 Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro
	4.1.2.1.2 Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)
	4.1.2.1.3 Semplificazione nell'erogazione dei servizi alla Pubblica amministrazione
	4.1.2.1.4 Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione
	4.1.2.1.5 Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Direzione Generale

CDR 00.00.01.00

Responsabile Direttore Generale

### ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

#### ATTUAZIONE ACCORDO SPORTELLI SP.R.INT.

CODICE PAA 2021 - 15.01.03

L'obiettivo, nell'ambito dell'attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego della Sardegna è finalizzato all'attuazione dell'Accordo interprocedimentale stipulato in data 23.11.2020, con il quale vengono disciplinati i rapporti giuridici tra la Direzione Generale dell'Assessorato Regionale del Lavoro e l'ASPAL, per le attività correlate all'attivazione, in via sperimentale, dei servizi resi dagli Sportelli regionali integrati Sp.R.Int, attraverso le proprie articolazioni territoriali.

#### RISULTATI ATTESI

Attuazione della sperimentazione degli Sportelli Sp.R.Int. regionali

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Linee guida per le modalità di erogazione dei servizi negli Sportelli Sp.R.Int.

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

#### ATTUAZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE DEGLI SPORTELLI SP.R.INT.

CODICE PAA 2021 - 15.01.03.01

La presenza sul territorio dell'ASPAL verrà rafforzata attraverso il progetto denominato Sportelli Regionali Integrati (Sp.R.Int.). L'attivazione degli sportelli è finalizzata a presidiare il territorio da parte

dell'Assessorato del Lavoro Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza sociale, congiuntamente con l'ASPAL e con gli enti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro, anche al fine di garantire i Livelli Essenziali delle Prestazioni – LEP, rivolti alle persone in cerca di lavoro ed alle imprese, così come previsti dal D.M. n. 4/2018, ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. n. 150/2015. La presenza degli Sportelli sul territorio contribuisce a rafforzare l'operato di una amministrazione regionale sempre più vicina ai cittadini, in linea con uno dei cinque obiettivi del FSE+, nonché a garantire in tutto il territorio regionale un'erogazione qualificata, completa, omogenea ed efficiente di una serie di servizi forniti grazie all'azione sinergica delle parti, a favore del tessuto produttivo e delle persone in cerca di opportunità formative e professionali. La collaborazione sperimentale fra l'ASPAL e l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale iniziata nel 2017 è stata confermata e rafforzata, creando gli sportelli regionali integrati (Sp.R.Int.) in tutte le sedi CPLF, così come previsti dal Piano Regionale di Sviluppo 2020-2024, approvato con la D.G.R. n. 9/15 del 05 marzo 2020, prevedendo l'utilizzo integrato del personale delle unità organizzative in tutti i CPLF regionali. In data 23/11/2020 è stato stipulato l'accordo interprocedimentale con il quale vengono disciplinati i rapporti giuridici tra la D.G. dell'Assessorato Regionale al Lavoro e l'ASPAL, per le attività correlate all'attivazione, in via sperimentale, dei servizi resi dagli Sportelli regionali integrati Sp.R.Int, attraverso le proprie articolazioni territoriali.

Per il 2021 la direzione Generale dell'ASPAL prevede di partecipare al gruppo di lavoro interistituzionale costituitosi con il ruolo di coordinamento, impostazione metodologica, programmazione operativa delle attività per l'avvio sperimentale degli Sp.R.Int., con l'obiettivo di giungere alla redazione delle Linee guida per le modalità di erogazione dei servizi negli sportelli, previste dalla DGR 23/7 del 24.04.2020.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Redazione congiunta delle Linee guida per la modalità di erogazione dei servizi negli sportelli Sp.R.Int.

RISORSE UMANE IMPEGNATE 1

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma 01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Direzione Generale

CDR 00.00.01.00

Responsabile Direttore Generale

#### ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

##### COMUNICAZIONE

CODICE PAA 2021 - 15.01.04

L'obiettivo, nell'ambito dell'attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego della Sardegna è finalizzato all'attuazione del progetto di comunicazione coordinata che si sviluppa attraverso la realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI.

Il Piano ha come obiettivo generale quello di potenziare e migliorare l'immagine e l'identità dell'ASPAL, dei Centri per l'impiego della Sardegna e dei relativi servizi erogati in una cornice strategica che mira a implementare la customer experience dei cittadini e delle imprese migliorando il rapporto con la pubblica amministrazione.

Il Piano di comunicazione e marketing definisce, programma e coordina le diverse azioni di comunicazione dell'ASPAL secondo un approccio strategico di "brand management" capace di rendere distintivo il marchio e rafforzare il legame con i vari target nei touch point fisici e digitali.

Le attività di comunicazione integrata sono caratterizzate da un approccio crossmediale, ossia l'utilizzo di diversi mezzi di comunicazione tradizionali e digitali capaci di rendere più semplici ed efficaci i messaggi ai diversi pubblici attraverso tecniche di storytelling e digital branding.

Per il 2021 le attività previste sono le seguenti:

- studio e realizzazione della Social Media Strategy ASPAL
- studio e realizzazione di prodotti informativo/promozionali ASPAL e CPI
- realizzazione di schede stampa per attività di media relations
- predisposizione della nuova "architettura dell'informazione" del sito aspalsardegna.it in chiave comunicativa.
- incremento della presenza ASPAL sui canali digitali.

## RISULTATI ATTESI

Attuazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI

## INDICATORI

INDICATORE 1 Documento di programmazione Social Media Strategy ASPAL

INDICATORE 2 Incremento della presenza ASPAL sui canali digitali

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

### STUDIO E REALIZZAZIONE DELLA SOCIAL MEDIA STRATEGY ASPAL

CODICE PAA 2021 - 15.01.04.01

Nell'ambito della realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI, l'obiettivo è finalizzato alla realizzazione di un documento, la Social Media Strategy, che è lo strumento fondamentale per la gestione delle attività sui social media. È una guida per il Social Media Team, nel percorso verso una presenza in rete efficace e utile. La redazione della SMS prevede sia l'analisi quantitativa e qualitativa del contesto "social" sia la redazione della parte più strettamente strategica, legata agli obiettivi di comunicazione digitale, per finire con la programmazione delle attività da mettere in atto, sia in chiave organica che sponsorizzata.

## INDICATORI

INDICATORE 1 Rilascio documento di programmazione "Social media Strategy"

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

**STUDIO E REALIZZAZIONE DI PRODOTTI INFORMATIVO/PROMOZIONALI ASPAL E CPI**

CODICE PAA 2021 - 15.01.04.02

Nell'ambito della realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI, l'obiettivo è finalizzato alla progettazione grafico-editoriale di prodotti (depliant o schede) in formato digitale e relativo adattamento per formato a stampa, per la promozione dei servizi dell'ASPAL e dei CPI in linea con l'immagine coordinata prevista dal Piano di Potenziamento dei CPI e con l'obiettivo generale di informare i cittadini e le imprese sulle principali attività dell'Agenzia.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Rilascio prodotti promozionali in formato digitale ed esecutivo di stampa

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**REALIZZAZIONE DI SCHEDE STAMPA PER ATTIVITÀ DI MEDIA RELATIONS**

CODICE PAA 2021 - 15.01.04.03

Nell'ambito della realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI, l'obiettivo è finalizzato a creare schede-contatto (contenenti testata, mail, numeri di cellulare, contatti social e note) di giornalisti, opinion leader, stakeholder e eventuali blogger per la costruzione di un archivio stampa nazionale fondamentale per le PR online e media relations dell'ASPAL.

Le schede sono indispensabili per l'avvio di relazioni pubbliche strategiche in un'ottica brand awareness, con l'obiettivo di veicolare i messaggi sui media nazionali, migliorare la visibilità dell'Agenzia e metterle in luce le sue qualità e la sua reputazione.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Rilascio schede stampa formato digitale

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

**PREDISPOSIZIONE DELLA NUOVA "ARCHITETTURA DELL'INFORMAZIONE" DEL SITO ASPALSARDEGNA.IT IN CHIAVE COMUNICATIVA**

CODICE PAA 2021 - 15.01.04.04

Nell'ambito della realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI, l'obiettivo è finalizzato alla predisposizione della nuova "architettura dell'informazione" del sito aspalsardegna.it in chiave comunicativa. L'intervento risulta di fondamentale importanza per la valorizzazione delle attività e servizi dell'ASPAL e dei CPI. Verrà predisposto un progetto il cui obiettivo prevedrà la realizzazione della struttura del sito, la selezione delle immagini, del visual principale e dei testi.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Rilascio del progetto inerente all'Architettura e ai contenuti principali del sito web ASPAL

RISORSE UMANE IMPEGNATE 3

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

**INCREMENTO DELLA PRESENZA ASPAL SUI CANALI DIGITALI**

CODICE PAA 2021 - 15.01.04.05

Nell'ambito della realizzazione del Piano di comunicazione e marketing dell'ASPAL e dei CPI, l'obiettivo è finalizzato all'incremento della presenza sui canali digitali della comunicazione ASPAL che risulta fondamentale anche per omogeneizzare ulteriormente la comunicazione dei servizi offerti sia dall'ASPAL a livello centrale sia dai Centri per l'impiego a livello territoriale.

L'attività, che ha dato ottimi risultati già nel corso del 2020, prevede l'ulteriore sviluppo di una serie di azioni che hanno dimostrato la loro efficacia, connessa ad un attento utilizzo della scelta tecnica dei canali utilizzati (es: sito/blog, SEO, social media, email marketing, landing page, content marketing, PR online, ufficio stampa online) e alla loro effettiva integrazione.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Incremento dei contatti sui canali digitali

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.03.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVO DIREZIONALE****CLASSIFICAZIONE**

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 10 - Risorse umane

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio Risorse umane e formazione

CDR 00.00.01.05

Responsabile Direttore di Servizio

**ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO****FORMAZIONE**

CODICE PAA 2021 - 01.10.04

Nell'ambito dell'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI, il piano formativo ASPAL è da considerarsi quale risultato di uno studio che, partendo dagli obiettivi strategici di medio e lungo periodo definiti dalla Direzione Generale, indaga e analizza le necessità attuali e future di sviluppo personale e professionale dei singoli e dei gruppi all'interno dell'organizzazione, per arrivare a definire i contenuti, le strategie operative per la programmazione, per la progettazione e per la valutazione dell'intero processo della formazione.

Al fine di presidiare le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi detti, si è dato avvio a un processo ciclico di attivazione e realizzazione dei percorsi individuati, i quali saranno costantemente monitorati e sottoposti a valutazione dei risultati sulla base di indicatori certi e misurabili.

Il programma di formazione e aggiornamento a favore dei dipendenti ASPAL ha tra i suoi principali obiettivi quello di adeguare e potenziare le conoscenze e le competenze secondo quanto emerso dall'elaborazione dei dati risultanti dall'analisi dei fabbisogni formativi e confluiti nel Piano Formativo

triennale di ASPAL, approvato con Determinazione n. 1636 del 14 settembre 2018 rimodulato con Determinazione n. 762 del 04 giugno 2020.

Nel 2021 il Settore Formazione e sviluppo organizzativo procederà alla pianificazione e programmazione delle attività relative all'avvio e alla conclusione di almeno n. 16 percorsi rientranti nella Convenzione CONSIP e almeno il 10% (subordinato all'esito della procedura di gara) di quelli compresi nella procedura aperta telematica di cui alla Det. 2165/ASPAL del 11.12.2020.

Inoltre, il Settore si occuperà di monitorare la partecipazione dei dipendenti in relazione ad ogni percorso, predisponendo un report relativo ai corsi conclusi entro la data del 30.06.2021, mentre sarà monitorato il gradimento e i risultati di apprendimento dei corsi conclusi alla data del 31.10.2021 attraverso l'elaborazione dei risultati di un questionario specifico somministrato a tutti i partecipanti.

#### RISULTATI ATTESI

Avvio dei percorsi formativi affidati con Convenzione CONSIP del 27/07/2017

Avvio dei percorsi formativi compresi nella procedura aperta telematica

Redazione del report relativo alla partecipazione ai corsi terminati

Report sul gradimento e i risultati di apprendimento dei corsi

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Avvio di n. 16 percorsi formativi affidati con Convenzione Consip del 2./07.2017

INDICATORE 2 Avvio e pianificazione dei percorsi presso le società aggiudicatrici del bando

INDICATORE 3 Redazione del report relativo alla partecipazione ai corsi terminati al 31.12.2021

INDICATORE 4 Report sul gradimento dei corsi erogati al 31.12.2021

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

#### ATTUAZIONE DEL PIANO FORMATIVO DEL PERSONALE ASPAL

CODICE PAA 2021 - 01.10.04.01

Con Determinazione n. 2165/ASPAL del 11.12.2020 è stata indetta la gara con procedura aperta telematica per l'affidamento del servizio di progettazione, dotazione tecnica ed esecuzione del piano formativo triennale, approvato con Dett. n. 1636/ASPAL del 14.09.2018 e n. 762/ASPAL del 04.06.2020, nelle aree tematiche (lotti) Formazione metodologica sui processi lavorativi, Contabilità, amministrazione e trasparenza, Risorse umane e Servizi per il lavoro in Italia e in Europa.

Un quinto lotto, inizialmente compreso all'interno del capitolato, è stato estratto e inserito all'interno della Convenzione CONSIP del 27/07/2017, vista sia l'urgenza di dover dare priorità di intervento a tutte quelle azioni formative in cui vengono in rilievo le competenze linguistiche e quelle digitali dell'Ente e degli operatori sia la necessità, a seguito dell'emergenza COVID, di adeguare le competenze del personale alle norme e agli strumenti per il lavoro agile.

Nel 2021, considerato anche il termine ultimo di realizzazione delle azioni inerenti alla formazione linguistica e digitale affidate con Convenzione CONSIP del 27/07/2017, previsto per giugno 2022, il Settore Formazione e sviluppo organizzativo procederà alla pianificazione e programmazione delle attività relative all'avvio di n. 8 percorsi sui 25 previsti che verranno avviati entro la data del 30.06.2021; ulteriori 8 percorsi formativi saranno invece avviati alla data del 31.12.2021.

In merito ai corsi compresi nella procedura aperta telematica di cui alla Det. n. 2165/ASPAL del 11.12.2020 si procederà alle azioni rivolte all'avvio dei percorsi formativi previsti dalla gara. In particolare, si intende procedere con le note di avvio e pianificazione dei percorsi presso le società aggiudicatrici del bando.

Per i percorsi che si concluderanno entro la data del 30.06.2021, il Settore Formazione e sviluppo organizzativo acquisirà gli attestati di partecipazione rilasciati ai corsisti dalle agenzie formative, elaborerà i dati al fine di rilevare che la partecipazione ai suddetti corsi sia stata di almeno il 50% e procederà alla redazione del relativo report entro il 31.12.2021.

Sarà cura, infine, del Settore redigere un questionario di valutazione sul gradimento, che sarà trasmesso, a conclusione di ciascun percorso, a tutti i partecipanti al fine di rilevare il livello di gradimento.

Per i percorsi conclusi entro la data del 31.10.2021, si procederà a trasmettere a tutti i partecipanti i questionari di gradimento e ad acquisire ed elaborare i risultati sul totale dei questionari ricevuti attraverso la redazione di un apposito report entro il 31.12.2021.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Avvio di n. 16 percorsi formativi affidati con Convenzione Consip del 27/07/2017 entro il 31/12/2021

INDICATORE 2 Note di avvio e pianificazione dei percorsi presso le società aggiudicatrici della procedura di gara

INDICATORE 3 Redazione del report alla data del 31/12/2021 relativo alla partecipazione ai corsi terminati

INDICATORE 4 Redazione del report alla data del 31/12/2021 relativo al gradimento dei corsi terminati

RISORSE UMANE IMPEGNATE 8

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVO DIREZIONALE

##### CLASSIFICAZIONE

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 06 - Ufficio tecnico

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

##### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili

CDR 00.00.01.02

Responsabile Direttore di Servizio

#### ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

##### ADEGUAMENTI INFRASTRUTTURALI

CODICE PAA 2021 - 01.06.01

L'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI costituisce nei prossimi anni la sfida principale per l'intera Agenzia. In particolare le linee guida ministeriali prevedono tra le linee intervento ammesse al finanziamento la linea n. 3 Adeguamenti Infrastrutturali.

Nello specifico è prevista la realizzazione di interventi di manutenzione volti ad ottimizzare la funzionalità degli spazi in relazione alle necessità ed attività svolte dai CPI, uniformando le scelte progettuali e garantendo l'erogazione dei servizi in totale sicurezza e nel rispetto della normativa sulla privacy anche mediante l'acquisizione di arredi.

Le attività in capo all'Agenzia sono differenziate in base alla titolarità degli immobili tra regionali e enti locali.

In tale obiettivo verranno pertanto ricondotte tutte le attività finalizzate a porre in essere tutti gli atti propedeutici a rendere attuabili gli interventi declinati nel piano.

#### RISULTATI ATTESI

Aggiudicazione accordo quadro arredi

Schema di accordo procedimentale per gli immobili proprietà Comunali

Schema di accordo procedimentale per i Centri Regionali CPLF/CRFP

Programmazione dei lavori relativi ai Centri Regionali CPLF/CRFP

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Nota aggiudicazione operatore economico

INDICATORE 2 Schema accordo procedimentale

INDICATORE 3 Trasmissione schema accordo procedimentale

INDICATORE 4 Indizione gara servizi ingegneria esterni all'ASPAL

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

##### ACCORDO QUADRO ARREDI PER I CPI

CODICE PAA 2021 - 01.06.01.01

Nell'ambito delle linee di intervento del Piano di Potenziamento CPI è prevista l'acquisizione degli arredi per garantire la piena operatività in presenza e a distanza del personale neoassunto, ed al fine di poter consentire il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, la privacy e il decoro dei CPI.

L'obiettivo si pone la finalità di stipulare un Accordo Quadro con un Operatore Economico che fornisca gli arredi per i CPI dislocati sul territorio regionale secondo tempistiche differenti legate all'attuazione complessiva degli interventi anche di manutenzione sviluppati nell'ambito del Piano di potenziamento.

L'attività preliminare di ricognizione degli arredi a disposizione dell'ASPAL per l'individuazione del fabbisogno di acquisto, basata sulla quantità e tipologia di arredi per ogni sede e rapportata all'indice di qualità e sicurezza assegnato ad ogni componente di arredo, è stata svolta durante l'anno 2020. A conclusione della stessa è stato redatto un documento di sintesi in dati aggregati, che attraverso alcuni schemi, forniscono precise indicazioni sul fabbisogno di arredi e dei costi necessari per affrontare l'operazione di ammodernamento.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Definizione capitolato tecnico
- Predisposizione atti di gara
- Indizione procedura

- Conclusione fasi di gara fino all'apertura della busta economica e individuazione dell'aggiudicatario provvisorio entro il 31.12.2021

### **Rimodulazione**

Le attività di stesura del capitolato si sono rilevate particolarmente complesse anche alla luce della intervenuta modifica della fonte di finanziamento dei fondi confluiti all'interno del PNRR e della conseguente applicazione di una disciplina ancora in fase di definizione. Questa situazione, che il Servizio ha affrontato con una importante attività di formazione, ha determinato comunque l'allungamento dei tempi di definizione del capitolato relativo agli arredi dell'ASPAL.

L'attività nel periodo di programmazione 2021 si conclude con la trasmissione del capitolato di gara, redatto secondo le nuove disposizioni previste dalla L. 108/2021, previa valutazione congiunta con il direttore di Servizio, al Settore competente.

### **INDICATORI**

INDICATORE 1 RIMODULATO - Trasmissione del capitolato di gara al Settore acquisti beni e servizi

RISORSE UMANE IMPEGNATE 6

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### **SCHEMA ACCORDO PROCEDIMENTALE PER GLI IMMOBILI DI PROPRIETÀ COMUNALE**

CODICE PAA 2021 - 01.06.01.02

Nell'ambito delle linee di intervento del Piano di Potenziamento CPI l'attività maggiormente impegnativa si concentra sugli immobili di proprietà comunale, per i quali è prevista la stipula di specifici accordi di programma, per la gestione delle fasi di programmazione, progettazione, esecuzione, collaudo dei lavori, gestione dei fondi e rendicontazione, da eseguirsi sotto il coordinamento dell'ASPAL.

Il presente obiettivo pertanto è indirizzato a definire tutti gli atti propedeutici a dare piena attuazione ai lavori afferenti a tutti i CPI in capo a proprietà comunale, coinvolgendo per le specifiche tematiche finanziarie il Servizio Bilancio e Rendicontazione, nonché acquisendo eventuali pareri/nulla osta da parte del Ministero in merito agli iter di attribuzione dei fondi agli enti locali.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Studio ed approfondimento interno dell'iter procedurale
- Elaborazione della bozza dell'iter e sua condivisione
- Avvio dei Tavoli tecnici coi vari enti locali, presentazione modalità interventi e proposta procedimentale
- Redazione dello schema accordo procedimentale entro il 31.12.2021.

### **INDICATORI**

INDICATORE 1 Schema di accordo procedimentale

RISORSE UMANE IMPEGNATE 9

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### **SCHEMA ACCORDO PROCEDIMENTALE PER I CENTRI REGIONALI CPLF/CRFP**

CODICE PAA 2021 - 01.06.01.03

Nell'ambito delle linee di intervento del Piano di Potenziamento CPI l'attività manutentiva sarà in capo all'ASPAL relativamente agli immobili di proprietà regionale e/o provinciale.

Per quanto concerne gli immobili in condivisione con l'Assessorato Regionale per il Lavoro e ospitanti Centri Regionali CPLF/CRFP, attualmente n. 6, risulta preliminare alla programmazione dei lavori

definire la ripartizione degli ambienti in maniera adeguata ed opportuna con le attività da ognuno poste in essere.

Il presente obiettivo pertanto è indirizzato a definire tutti gli atti propedeutici a dare piena attuazione ai lavori afferenti Centri Regionali CPLF/CRFP (Sassari, Carbonia, Bosa, Olbia, Lanusei, Tonara).

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Redazione dello Schema di accordo procedimentale per la ripartizione degli ambienti
- Avvio dei Tavoli tecnici con l'Assessorato Regionale
- Eventuale revisione e aggiornamento dello Schema condiviso
- Redazione definitiva dello Schema di accordo procedimentale
- Trasmissione dello Schema di accordo procedimentale all'Assessorato del Lavoro per la sottoscrizione entro il 31.12.2021.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Trasmissione dello Schema di accordo procedimentale all'Assessorato del Lavoro

RISORSE UMANE IMPEGNATE 9

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

#### PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI RELATIVI AI CENTRI REGIONALI CPLF/CRFP

CODICE PAA 2021 - 01.06.01.04

Nell'ambito delle linee di intervento del Piano di Potenziamento CPI, l'attività manutentiva sarà in capo all'ASPAL relativamente agli immobili di proprietà regionale e/o provinciale.

In merito agli immobili che saranno oggetto degli interventi di manutenzione, relativamente a 4 sedi è già stata predisposta la progettazione e nel corso del 2020 sono stata avviate le procedure per l'affidamento dei lavori. Mentre occorre avviare tempestivamente le attività propedeutiche alla progettazione afferente i Centri Regionali CPLF/CRFP, di Sassari, Carbonia, Bosa, Olbia, Lanusei, Tonara.

Il presente obiettivo, in raccordo con il precedente, è pertanto finalizzato a definire con la massima tempestività tutti gli atti per la progettazione dei lavori degli immobili afferenti Centri Regionali CPLF/CRFP (Sassari, Carbonia, Bosa, Olbia, Lanusei, Tonara).

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Valutazione degli interventi e programmazione degli stessi
- Affidamento dei servizi di ingegneria di competenza dell'ufficio tecnico interno all'ASPAL
- Predisposizione degli atti ed indizione della relativa gara d'appalto per l'affidamento dei servizi di ingegneria non affidati internamente all'ASPAL

#### Rimodulazione

Con deliberazione GR 37/18 del 9/9/2021 sono state individuate le priorità per la definizione della ripartizione dei centri. Poiché l'attività propedeutica di stipula dell'accordo procedimentale dei CPLF con gli assessorati di competenza è mutata in seguito alla approvazione della predetta deliberazione GR 37/18 del 9/9/2021, le attività si concludono con la individuazione degli incarichi di progettazione all'interno del Servizio.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 RIMODULATO - Determinazione di attribuzione incarichi di progettazione all'interno del Servizio RISORSE UMANE IMPEGNATE 9

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.07.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVO DIREZIONALE****CLASSIFICAZIONE**

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 08 - Statistica e sistemi informativi

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio Sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

CDR 00.00.01.06

Responsabile Direttore di Servizio

**ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO****POTENZIAMENTO E RIAMMODERNAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE INFORMATICHE DELLE SEDI ASPAL**

CODICE PAA 2021 - 01.08.01

L'anno 2020, caratterizzato quasi completamente per l'organizzazione del lavoro in modalità agile, è stato particolarmente impegnativo dal punto di vista degli investimenti tecnologici e informatici dell'Agenzia.

Per consolidare il percorso intrapreso, con il presente obiettivo si intende procedere con studi di fattibilità volti all'acquisizione di tutti i software necessari (applicativi di office automation) per supportare la modalità di lavoro collaborativa e di gestione documentale.

Anche dal punto di vista delle dotazioni informatiche l'obiettivo è quello della graduale sostituzione dei PC desktop con PC portatili al fine di consentire la riorganizzazione delle postazioni di lavoro in modalità mista (in sede e a distanza). Un nuovo modello organizzativo che, anche in relazione all'incremento di dotazione organica dell'Agenzia, dovrebbe consentire di non aumentare la necessità di nuovi spazi e uffici e i relativi costi.

**RISULTATI ATTESI**

Assessment delle nuove postazioni di lavoro e dei dispositivi necessari in tutte le sedi ASPAL

Efficientamento delle postazioni di lavoro, attraverso l'aggiornamento dei sistemi operativi, la sicurezza informatica e l'estensione degli strumenti di collaborazione

Gestione delle applicazioni back-office: copertura dei servizi, manutenzione correttiva e assistenza sul totale degli applicativi in produzione

Potenziamento delle funzioni di digital workplace a supporto del lavoro agile.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Progetto tecnico potenziamento delle postazioni di lavoro

INDICATORE 2 Report monitoraggio stato di avanzamento della realizzazione del progetto legato al potenziamento delle infrastrutture informatiche

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****PROGETTAZIONE POTENZIAMENTO DELLE POSTAZIONI DI LAVORO**

CODICE PAA 2021 - 01.08.01.01

Nell'ambito delle linee di intervento del Piano di Potenziamento CPI è prevista

Per la realizzazione del presente obiettivo si individuano i seguenti task:

- studi di fattibilità volti all'efficientamento delle postazioni di lavoro, attraverso l'aggiornamento dei sistemi operativi, la sicurezza informatica e l'estensione degli strumenti di collaborazione;
- supporto, con azioni di formazione e accompagnamento organizzativo, alla digitalizzazione dei processi nell'Ente rendendo più efficiente l'organizzazione del lavoro agile..

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Ricerca e valutazione di dispositivi laptop con caratteristiche opportune sia per la modalità di lavoro in sede che in modalità lavoro agile;
- Valutazione delle possibili soluzioni di acquisizione

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio del progetto tecnico al Servizio competente per le acquisizioni entro il 30/06/2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

### POTENZIAMENTO INFRASTRUTTURE SOFTWARE - REALIZZAZIONE DEL PROGETTO ASPAL-CON

CODICE PAA 2021 - 01.08.01.02

Per la realizzazione del presente obiettivo si individuano i seguenti task:

- studi di fattibilità volti all'acquisizione di tutti i software necessari (applicativi di office automation) per supportare la modalità di lavoro collaborativa e di gestione documentale;
- supporto, con azioni di formazione e accompagnamento organizzativo, all'adozione degli strumenti di social collaboration ed alla digitalizzazione dei processi nell'Ente rendendo più efficiente l'organizzazione del lavoro smart.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Ricerca e valutazione degli applicativi di office automation (videoscrittura, foglio di calcolo, presentazioni, database etc.)
- Valutazione delle possibili soluzioni di acquisizione

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Invio del report relativo allo stato dell'arte di realizzazione del progetto al Servizio competente per le acquisizioni entro il 30/06/2021

RISORSE UMANE IMPEGNATE 7

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 30.06.2021

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma 01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

**STRUTTURE COMPETENTI**

Servizio Coordinamento dei servizi territoriali e governance

CDR 00.00.01.04

Responsabile Direttore di Servizio

**ATTUAZIONE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO  
OMOGENEIZZAZIONE DELL'EROGAZIONE DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI (LEP)**

CODICE PAA 2021 - 15.01.05

Nell'ambito dell'attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, l'obiettivo che si intende raggiungere è l'avvio di un percorso di ridefinizione e implementazione dell'erogazione dei LEP, al fine di favorirne l'omogeneizzazione su tutto il territorio regionale.

Il punto centrale dell'attività che si vuole intraprendere è la rilevazione e descrizione delle professionalità attualmente operanti presso i CPI, in modo che si possa progettare un sistema coerente e sostenibile di attribuzione dei compiti, anche nella previsione dell'introduzione di un sistema definito di rilevazione della customer satisfaction (interna ed esterna).

L'organizzazione dei CPI, infatti, ha portato nel tempo alla creazione di vere e proprie comunità (o famiglie) professionali che insistono sulle varie attività dei Centri e sono mirate al raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Programmazioni ASPAL, nonché al presidio e all'erogazione dei servizi.

Si rende necessario definire le caratteristiche delle figure professionali operanti nei Centri, anche in termini di comportamento atteso e risultato desiderato, poiché rappresentando fattore chiave per l'erogazione dei LEP e dei vari progetti promossi dall'ASPAL su tutto il territorio regionale, la creazione di standard è determinante per il raggiungimento degli obiettivi di omogeneizzazione dei servizi sul territorio.

Nel corso dell'anno il Servizio intende intraprendere un percorso di analisi e definizione delle job description relative alle diverse figure operanti nei CPI deputate all'erogazione dei servizi o al corretto funzionamento dei Centri stessi.

Questo percorso è, infine, strettamente collegato alla progettazione di una Carta dei Servizi dei CPI, alla luce dell'erogazione dei servizi non solo in presenza ma anche da remoto e alla successiva ideazione di un sistema di rilevazione della qualità percepita dagli utenti.

**RISULTATI ATTESI**

Job description relative all'erogazione dei servizi

Modello per la rilevazione della qualità percepita dei servizi offerti.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Definizione di quattro profili professionali per l'erogazione dei LEP

INDICATORE 2 Definizione dei parametri per la richiesta della Carta dei Servizi

INDICATORE 3 Adesione di tre CPIA al progetto "Catalogo corsi"

INDICATORE 4 Redazione della Scheda sui contenuti del progetto formativo di base per il progetto LEP

J

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI****COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI JOB DESIGN RELATIVO AGLI OPERATORI DEI CPI**

#### CODICE PAA 2021 - 15.01.05.01

L'obiettivo che si vuole raggiungere è la ricostruzione dei differenti profili professionali che operano all'interno dei CPI, per poter meglio programmare ed assegnare le attività da realizzare. A tal fine saranno definite le "Job Description" relativamente a requisiti, abilità e competenze necessarie per l'erogazione dei servizi.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: Definizione di requisiti, abilità e competenze ritenute necessarie per l'attività di erogazione dei servizi nei CPI

Fase 2: Elaborazione delle Job description

Fase 3: Somministrazione agli operatori dei CPI di un questionario di autovalutazione

Fase 4: Redazione report sui differenti profili professionali che operano nei CPI.

#### **Rimodulazione**

In relazione alle attività previste nella fase 3 Somministrazione agli operatori dei CPI di un questionario di autovalutazione, l'attivazione del progetto Forplus di riqualificazione e allineamento delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro ha determinato il superamento dell'assessment previsto attraverso la somministrazione di questionari di autovalutazione per gli operatori CPI. Sono in via di definizione le attribuzioni degli operatori CPI ai moduli formativi programmati per l'acquisizione o il consolidamento del profilo professionale. Pertanto risulta non più indice di performance l'indicatore 2 che viene eliminato.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Definizione di quattro profili professionali per l'erogazione dei LEP

INDICATORE 2 RIMODULATO – Eliminato

RISORSE UMANE IMPEGNATE 10

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **COSTRUZIONE DI UN MODELLO PER LA RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI**

#### CODICE PAA 2021 - 15.01.05.02

L'obiettivo è la costruzione del processo di definizione di un modello per la rilevazione della qualità percepita dei servizi offerti.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: Costituzione di un gruppo di lavoro Interservizi tra il Servizio Coordinamento dei Servizi territoriali e Governance, il Servizio Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione e la Direzione Generale (Team Comunicazione)

Fase 2: Analisi e definizione dei servizi erogati dai CPI (modalità di accesso e tempi di erogazione)

Fase 3: Individuazione (caratteristiche, stili, finalità) della Carta dei Servizi CPI

Fase 4: Costruzione della Matrice di Materialità

Fase 5: Progettazione del modello sperimentale di rilevazione.

#### **Rimodulazione**

Il Servizio sta avviando l'elaborazione del format di rilevazione del processo di erogazione dei LEP. Tale format servirà di supporto sia alla mappatura delle modalità di erogazione di vari LEP/Servizi sia alla definizione dei parametri strutturali per l'affidamento a soggetto esterno della redazione della Carta dei Servizi dei CPI, che andrà ad inserirsi nel Piano di comunicazione previsto nel Piano di potenziamento dei CPI.

In questo contesto, risulta opportuna l'eliminazione del terzo indicatore poiché la matrice di materialità potrà essere costruita soltanto a seguito di rilevazione completa dei processi di erogazione di tutti i LEP/Servizi.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 RIMODULATO - Invio al direttore di Servizio del Format di rilevazione del processo di erogazione del LEP/Servizio

INDICATORE 2 RIMODULATO - Invio al direttore di Servizio dello Studio delle caratteristiche strutturali finalizzate alla redazione della Carta dei Servizi CPI

INDICATORE 3 RIMODULATO - Eliminato

RISORSE UMANE IMPEGNATE 10

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**ATTUAZIONE PROTOCOLLO DI INTESA TRA ASPAL E CPIA DELLA SARDEGNA (REP.387 DEL 10.10.2019)**

CODICE PAA 2021 - 15.01.05.03

L'obiettivo è la realizzazione di azioni di promozione e sviluppo della rete territoriale CPIA-CPI funzionale all'implementazione delle azioni previste dal Protocollo e l'armonizzazione dei sistemi informativi a supporto della corretta diffusione e la facilitazione all'accesso delle informazioni sulle politiche attive del lavoro e sulla formazione e l'apprendimento permanente degli adulti

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1: Analisi e programmazione delle azioni finalizzate alla costruzione di un sistema condiviso di informazioni sull'offerta formativa dei CPIA del territorio regionale sardo sul modello di un catalogo-database

Fase 2: Definizione dei criteri per la strutturazione di un sistema di scambio continuo di informazioni sulle reti CPI e CPIA del territorio, per il trasferimento tempestivo dei dati e la loro implementazione finalizzata alla realizzazione di un catalogo sull'offerta formativa dei CPIA

Fase 3: Verifica delle azioni progettuali realizzabili in coerenza alle attività congiunte per la promozione e l'omogeneizzazione delle informazioni sull'offerta formativa CPIA e per l'invio sui canali social istituzionali dell'ASPAL.

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Adesione di tre CPIA al progetto "Catalogo corsi"

INDICATORE 2 Inserimento di dieci corsi CPIA nel progetto "Catalogo corsi"

RISORSE UMANE IMPEGNATE 1

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**ATTUAZIONE PROGETTO "LEP J IN ASPAL"**

CODICE PAA 2021 - 15.01.05.04

L'obiettivo è la realizzazione di azioni rivolte a garantire l'operatività in ASPAL in merito all'erogazione del LEP J, ossia la "gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o soggetti non autosufficienti" (D.Lgs.150/2015 Art.18,co.1,lett.i), nonché aumentare la conoscenza delle tematiche legate alle politiche di genere.

Al fine di garantire l'operatività del LEP J in ASPAL, il Servizio intende dar seguito ad una serie di azioni positive, nate dalla collaborazione col gruppo di lavoro della Direzione Generale. In particolare, nel corso del 2021 si intende avviare una fase di progettazione esecutiva di percorsi di sensibilizzazione e di supporto a tutto il personale e volti ad aumentare la conoscenza sulle tematiche delle politiche di

genere, anche in un'ottica di welfare aziendale e incentivazione al cambiamento culturale e organizzativo interno.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1:Strutturazione dei contenuti del percorso formativo di base, a favore di tutto il personale ASPAL, finalizzato all'acquisizione di competenze trasversali sulle tematiche relative alla conciliazione dei tempi, e più in generale, sulla parità di genere e la lotta alle discriminazioni

Fase 2:Richiesta al Settore Formazione e Sviluppo Organizzativo dell'avvio del modulo formativo rivolto al personale

Fase 3:Definizione e diffusione di strumenti di informazione e materiali sulla cultura della conciliazione, delle politiche di genere, e sugli attori territoriali che si occupano a vario titolo delle tematiche inerenti al LEP J, specificatamente finalizzati alla conoscenza dei ruoli, delle funzioni e degli ambiti di intervento, su temi di innovazione organizzativa delle imprese e modelli di conciliazione vita-lavoro integrato con le reti territoriali (schede informative di livello base e specialistico collegate all'ambito lavorativo).

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Redazione Scheda sui contenuti del progetto formativo di base LEP J

INDICATORE 2 Elaborazione di quattro schede informative sulle tematiche inerenti al LEP J

RISORSE UMANE IMPEGNATE 2

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## 2.2.5 INTERVENTI DI POLITICA ATTIVA

STRATEGIA	4.1	L'identità professionale del lavoro
PROGETTO	4.1.2	La rete territoriale dei servizi per il lavoro
AZIONE	4.1.2.1	Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro
	4.1.2.1.2	Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)
	4.1.2.1.4	Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione
	4.1.2.1.5	Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma03 - Sostegno all'occupazione

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione

CDR 00.00.01.07

Responsabile Direttore di Servizio

### SVILUPPO E QUALIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI DI INCLUSIONE ATTIVA

CODICE PAA 2021 - 15.03.01

Gli obiettivi che il Servizio mira a raggiungere nel 2021 sono in continuità con quelli degli anni precedenti al fine di qualificare maggiormente gli interventi socio-lavorativi che l'ASPAL, anche con i CPI, realizza per i soggetti fragili, siano essi disabili ex L. 68/99 o comunque svantaggiati.

Nel corso degli ultimi anni l'area dello "svantaggio" e "dell'esclusione sociale" si è estesa progressivamente in ragione della crescente vulnerabilità e precarietà della società, anche a causa dell'attuale situazione socio-economica-sanitaria nella quale aumenta il rischio di estromissione ed emarginazione. Lo svantaggio si trasforma, pertanto, in fragilità e tende a configurarsi sempre di più in una sorta di "terra di nessuno" formata da utenti che, pur meno problematici di quelli generalmente presi in carico dai servizi socio-sanitari e per il lavoro, rischiano di sperimentare rinvii da un servizio all'altro senza trovare risposte adeguate, o ricevendo prestazioni occasionali (quasi esclusivamente supporti economici spesso insufficienti) non collocate in una prospettiva progettuale orientata al reale superamento dei problemi.

Pertanto sono aumentati gli utenti del Servizio che, oltre i disabili, ricomprendono gli "svantaggiati a rischio di esclusione sociale", identificati a vario titolo come "fasce deboli" – "fragili" - "vulnerabili" – a "rischio di povertà", i detenuti ed ex detenuti, gli immigrati con competenze inadeguate.

Insomma, tutti quei cittadini e cittadine che, a causa di uno stigma sociale o per condizioni socio-economiche tali da vedere minata la propria capacità di autoefficacia, hanno bisogno di un supporto maggiore rispetto al semplice sostegno nella ricerca attiva del lavoro.

Questi utenti portatori di bisogni complessi richiedono un approccio multidisciplinare e per loro sono indispensabili e strategicamente necessarie modalità e metodi di intervento integrati tra servizi socio-

sanitari e per il lavoro, anche attraverso lo sviluppo e la qualificazione di reti, strumenti e servizi di politiche attive co-costruite e coordinate.

Per questa ragione si reputa indispensabile individuare un unico Obiettivo direzionale, ma direttamente legato alla missione organizzativa del Servizio e fortemente qualificante in termini di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi.

A questo si affianca il lavoro che ordinariamente il Servizio realizza in coerenza con le deleghe assegnate.

## RISULTATI ATTESI

Attivazione e sviluppo di reti territoriali di collaborazione

Definizione di strumenti integrati di presa in carico dei soggetti fragili

Costruzione e miglioramento continuo di servizi specialistici per i soggetti fragili

## INDICATORI

INDICATORE 1 Approvazione della rimodulazione delle Linee di indirizzo agli operatori dei CPI per la gestione dei beneficiari con difficoltà di inserimento lavorativo e dei rapporti con i Servizi Sociali nell'ambito delle procedure del Reddito di cittadinanza

INDICATORE 2 Approvazione del Manuale operativo di gestione dei tirocini formativi finalizzati all'assolvimento degli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99

INDICATORE 3 Avvio del percorso di aggiornamento e specializzazione degli operatori dei CPI nella presa in carico della persona con disabilità

INDICATORE 4 Costituzione della rete dei referenti per il collocamento mirato - servizi ai cittadini

INDICATORE 5 Avviso INSIEME - Approvazione delle graduatorie e individuazione dei Beneficiari

INDICATORE 6 Avviso LIBERI - Approvazione delle graduatorie e individuazione dei Beneficiari

INDICATORE 7 Avviso LIBERI - Sottoscrizione delle Convenzioni per l'attuazione dei progetti ammessi a finanziamento

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

### **SVILUPPO DELLE LINEE DI INDIRIZZO AGLI OPERATORI DEI CPI PER LA GESTIONE DEI BENEFICIARI CON DIFFICOLTÀ DI INSERIMENTO LAVORATIVO E DEI RAPPORTI CON I SERVIZI SOCIALI NELL'AMBITO DELLE PROCEDURE DEL REDDITO DI CITTADINANZA**

CODICE PAA 2021 - 15.03.01.01

L'obiettivo che il Servizio intende conseguire, con il Settore Interventi di inclusione sociale, è quello di intervenire sulle "Linee di indirizzo agli operatori dei CPI per la gestione dei beneficiari con difficoltà di inserimento lavorativo e dei rapporti con i Servizi Sociali nell'ambito delle procedure del Reddito di cittadinanza" (Determinazione n. 1047 del 21.07.2020). Le Linee di indirizzo sono state il risultato di un lavoro di rete interno all'ASPAL, con il Settore servizi al cittadino erogati dai CPI, ed esterno, con la DG Politiche sociali dell'Assessorato dell'Igiene e sanità e dell'assistenza sociale.

Alla luce degli aggiornamenti normativi e procedurali in materia di Reddito di cittadinanza, si ritiene necessario rimodulare le Linee di indirizzo per proseguire nel rafforzamento della continua e sistematica collaborazione tra CPI e Servizi sociali che sia funzionale alla costruzione di metodologie e strumenti di intervento condivisi. Con l'aggiornamento delle Linee di indirizzo, dunque, si intendono sperimentare

strumenti e procedure per supportare gli operatori nella presa in carico delle persone più vulnerabili affinché siano loro garantiti programmi personalizzati per contrastare le diverse fragilità di cui sono portatori.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Raccordo tra il Settore Interventi di inclusione sociale e il Settore servizi al cittadino erogati dai CPI ASPAL
- Monitoraggio sull'applicazione delle Linee di indirizzo da parte dei CPI e sui rapporti con i Servizi Sociali
- Aggiornamento delle Linee di indirizzo
- Condivisione con la DG Politiche sociali dell'Ass.to dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale
- Trasmissione delle Linee di indirizzo aggiornate ai CPI
- Monitoraggio e verifica in itinere.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Determinazione di approvazione della rimodulazione delle Linee di indirizzo

RISORSE UMANE IMPEGNATE 8

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **MANUALE OPERATIVO DI GESTIONE DEI TIROCINI FORMATIVI FINALIZZATI ALL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE PREVISTI DALLA L. 68/99**

CODICE PAA 2021 - 15.03.01.02

Il Settore collocamento mirato e gestione L. 68/99 intende elaborare per l'approvazione il "Manuale operativo di gestione dei tirocini formativi finalizzati all'assolvimento degli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99" in applicazione del "Regolamento per la disciplina dei tirocini finalizzati alla copertura delle quote di riserva imposte dalla L. 68/99" approvato con Determinazione dirigenziale n. 1273 del 08.09.2020.

Obiettivo dell'approvazione del manuale operativo è quello di fornire un supporto e una guida pratica di consultazione per la gestione di tutti gli aspetti della procedura di attivazione e gestione dei tirocini finalizzati alla copertura dell'obbligo delle quote di riserva imposte dalla L. 68/99.

Sarà rivolto a tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione dei tirocini finalizzati della L. 68/99 e in modo particolare agli operatori del collocamento mirato dell'ASPAL.

L'applicazione della procedura in esso contenuta sarà inoltre finalizzata a raggiungere la necessaria omogeneizzazione e uniformità degli adempimenti procedurali e documentali tra tutti i Centri per l'Impiego del territorio regionale.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Approvazione del Manuale e della modulistica

RISORSE UMANE IMPEGNATE 15

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **SPECIALIZZAZIONE DELLA PRESA IN CARICO DEL SOGGETTO DISABILE**

CODICE PAA 2021 - 15.03.01.03

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è condizionato dalla possibilità per le imprese e i cittadini di fruire dei servizi tramite procedure chiare, accessibili e improntate su principi a garanzia di

imparzialità e correttezza. A tal fine è indispensabile omogeneizzare e semplificare i procedimenti con l'informatizzazione delle procedure e la predisposizione di regolamenti e manuali. Prioritariamente, con il Settore collocamento mirato e gestione L. 68, si elaboreranno schede operative e moduli per supportare gli operatori dei CPI nella istruzione del procedimento amministrativo e nella conduzione delle relazioni d'aiuto, anche alla luce delle modalità di interazione a distanza dettate dall'emergenza sanitaria.

Allo stesso tempo è importante elaborare modelli operativi di servizi specifici per le persone con disabilità che, attraverso un approccio bio-psico-sociale alla fragilità, allarghino il campo di analisi al contesto sanitario, economico e produttivo e consentano di progettare percorsi individualizzati grazie ad una puntuale presa in carico e ad un riconoscimento di bisogni complessi. Si tratta di modelli che risponderanno alle previsioni della deliberazione ANPAL 19/2018, ai nuovi criteri per lo status di disoccupazione e per l'adesione alle liste del collocamento mirato (L.26/2019), e per adeguare i LEP agli standard definiti dal Ministero (Piano operativo ANPAL 2017/2020).

Per favorire la conoscenza e il confronto sui materiali e modelli operativi è stato ideato un percorso di coinvolgimento degli operatori che si occupano di servizi al cittadino nel collocamento mirato. A seguito di questo percorso si giungerà alla progettazione e implementazione di nuovi modelli e alla formazione degli operatori per la gestione della consulenza specialistica che, partendo dalla visione olistica e multidimensionale della persona con disabilità, riesca a progettare e definire interventi di supporto anche tramite l'attivazione di equipe multidisciplinari.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Approvazione del "Vademecum operatori collocamento mirato servizi ai cittadini" per la gestione delle istruttorie e delle consulenze per persone con disabilità e categorie protette.
- Avvio di un percorso di aggiornamento e approfondimento sulla presa in carico delle persone con disabilità finalizzato alla diffusione di nuove modalità operative e ad uniformare i servizi di collocamento mirato rivolti ai cittadini, dall'accoglienza alla definizione del patto di servizio. Il percorso consentirà di far conoscere il vademecum citato sopra, i format e le schede applicative e di porre le basi per un approccio alle politiche del lavoro basato sul modello ICF.
- Costituzione della Rete dei referenti per il collocamento mirato - servizi ai cittadini. In accordo con i coordinatori dei CPI sarà individuata/o almeno un/a referente per ogni centro.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Nota di avvio del percorso di aggiornamento e specializzazione degli operatori dei CPI nella presa in carico della persona

INDICATORE 2 Nota di costituzione della rete dei referenti per il collocamento mirato - servizi ai cittadini

RISORSE UMANE IMPEGNATE 10

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **AVVISO PUBBLICO INSIEME - INSERIMENTI SPECIALISTICI INDIVIDUALIZZATI ED ESPERIENZE MULTIDISCIPLINARI IN EQUIPE**

CODICE PAA 2021 - 15.03.01.04

L'obiettivo che intende perseguire il Settore collocamento mirato e gestione L. 68/99 è quello di selezionare e finanziare, tramite le risorse del POR 2014-2020, le proposte progettuali ritenute ammissibili nell'ambito dell'Avviso Pubblico INSIEME che è stato predisposto e inviato a parere di

conformità all'AdG alla fine del 2020. A seguito dell'acquisizione del suddetto parere si procederà alla pubblicazione dell'Avviso e alla gestione delle procedure necessarie per individuare le proposte progettuali ammissibili a finanziamento.

Le proposte ammissibili devono essere finalizzate ad aumentare l'occupabilità e favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in possesso dei requisiti per l'iscrizione alle liste del collocamento mirato. Inoltre le proposte progettuali devono prevedere un processo di presa in carico multiprofessionale della persona con disabilità, secondo i principi del modello ICF e attraverso la predisposizione di progetti personalizzati di inserimento lavorativo che prevedano misure diversificate di politica attiva per il lavoro e strumenti di conciliazione.

L'Avviso interessa l'intero territorio regionale e utilizza la ripartizione in 5 ambiti territoriali individuati (4 ambiti provinciali e 1 area metropolitana, in conformità alle previsioni di riordino degli enti locali di cui alla L.R. 4 febbraio 2016, n.2).

Per ciascun ambito territoriale si è inteso garantire un minimo di 2 ed un massimo di 4 proposte progettuali. Fermi restando questi vincoli, la suddivisione delle risorse è stata proporzionata, con i dovuti arrotondamenti, al numero totale degli iscritti alle liste della L. 68/99 di ciascun territorio.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Pubblicazione dell'Avviso
- Istruttoria e valutazione delle proposte progettuali
- Pubblicazione delle graduatorie e individuazione dei Beneficiari

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Determinazione di Approvazione delle graduatorie e individuazione dei Beneficiari

RISORSE UMANE IMPEGNATE 17

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### **AVVISO PUBBLICO "L.I.B.E.R.I. (LAVORO, INSERIMENTO, BILANCIO DI COMPETENZE, ESPERIENZA, RISCATTO SOCIALE, INCLUSIONE) PER LA PRESENTAZIONE DI PROGETTI INTEGRATI DI INSERIMENTO LAVORATIVO E SOCIALE"**

CODICE PAA 2021 - 15.03.01.05

Il Settore Interventi di inclusione sociale, in collaborazione con i Servizi dell'UEPE e dell'USSM, nel corso del 2020 ha predisposto l'Avviso L.I.B.E.R.I. (Lavoro, Inserimento, Bilancio di competenze, Esperienza, Riscatto sociale, Inclusione) con l'obiettivo di ampliare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per le persone sottoposte a misure detentive o alternative alla detenzione, attraverso l'offerta di politiche attive e servizi personalizzati, con l'obiettivo di aumentarne l'inclusione attiva e ridurre quindi il rischio di povertà ed esclusione sociale.

L'Avviso, aperto ad imprese sociali, cooperative e associazioni di promozione sociale, è destinato al finanziamento di progetti volti a costruire percorsi integrati di inserimento sociale e lavorativo attraverso interventi multiprofessionali rivolti a soggetti in carico agli Uffici di Esecuzione Penale Esterna UEPE e a giovani adulti in carico agli Uffici Servizi Sociali Minorenni USSM, sottoposti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria Penale. I destinatari, con il coinvolgimento delle realtà produttive presenti nel territorio, verranno inseriti in percorsi di tirocinio finalizzati all'acquisizione delle competenze specifiche del settore produttivo individuato e potranno essere attivati ulteriori attività formative e laboratoriali per l'acquisizione di competenze teorico-professionali e tecnico-pratiche. L'Avviso è stato trasmesso con

nota n. 97307 del 29.12.2020 all'Autorità di Gestione per le verifiche finalizzate al rilascio del parere di conformità. Assunto detto parere, si procederà alla pubblicazione dell'Avviso e alla gestione delle procedure amministrative e contabili necessarie alla sua attuazione.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Pubblicazione dell'Avviso
- Istruttoria e valutazione delle proposte progettuali pervenute
- Approvazione e pubblicazione delle graduatorie dei progetti ammessi a finanziamento
- Sottoscrizione della Convenzione tra ASPAL e i Beneficiari.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Determinazione di Approvazione delle graduatorie e individuazione dei Beneficiari

INDICATORE 2 sottoscrizione di tre convenzioni per l'attuazione dei progetti ammessi a finanziamento

RISORSE UMANE IMPEGNATE 17

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

## 2.2.6 AZIONI DI CONTRASTO AL MISMATCHING

STRATEGIA	4.1	L'identità professionale del lavoro
PROGETTO	4.1.2	La rete territoriale dei servizi per il lavoro
AZIONE	4.1.2.1	Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro
	4.1.2.1.2	Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)
	4.1.2.1.3	Semplificazione nell'erogazione dei servizi alla Pubblica amministrazione
	4.1.2.1.4	Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione
	4.1.2.1.5	Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese

### OBIETTIVO DIREZIONALE

#### CLASSIFICAZIONE

Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Programma03 - Sostegno all'occupazione

Obiettivo strategico Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego

#### STRUTTURE COMPETENTI

Servizio Progetti su base regionale e comunitaria

CDR 00.00.01.03

Responsabile Direttore di Servizio

### GESTIONE STRATEGICA DEL NETWORK IN TEMA DI PROGETTAZIONE DELLE MISURE DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO IN SARDEGNA

CODICE PAA 2021 - 15.03.02

Al fine di poter progettare degli interventi più efficaci e coerenti, siano questi a carattere regionale o inseriti in progetti di cooperazione internazionale, risulta importante conoscere le reali necessità e aspettative dei beneficiari finali e condividerle con gli attori del mondo del lavoro in Sardegna.

In questo senso, la promozione di una modalità strategica per la progettazione delle politiche attive del lavoro in Sardegna, attraverso la valorizzazione della rete regionale, nazionale e internazionale costituita da attori pubblici e privati rilevanti, è finalizzata alla migliore definizione del fabbisogno a livello territoriale e alla condivisione e sviluppo congiunto di nuove idee progettuali che potranno essere messe in campo durante le annualità successive.

Il tema è sinteticamente rappresentato come la necessità da parte di ASPAL di rispondere ad un'esigenza di rilievo, ossia la coproduzione dei servizi erogati per una migliore rispondenza tra le necessità espresse dagli utenti e per una migliore interpretazione del posizionamento strategico.

Quanto proposto coinvolge i portatori di interesse e i loro referenti individuati, oltre che altri Servizi di ASPAL direttamente coinvolti (come ad es. il servizio Coordinamento dei servizi territoriali e Governance e la Direzione Generale con l'Osservatorio del Mercato del Lavoro), e prevede alcune essenziali attività tra le quali spiccano azioni come l'adozione di strumenti comuni per la rilevazione del fabbisogno (questionari e interviste); l'elaborazione dei dati; il coinvolgimento strutturato di portatori di interesse; la rilevazione organizzata del livello di soddisfazione degli utenti.

L'obiettivo direzionale, inoltre, è finalizzato alla reciproca conoscenza delle attività messe in campo o in programmazione tra gli attori rilevanti che, a vario titolo, si occupano di sostenere l'occupabilità in Sardegna (es. Università, Camere di Commercio, Incubatori d'Impresa, Enti di formazione, PMI rilevanti), per evitare la sovrapposizione di iniziative e la conseguente dispersione di risorse e per facilitare la co-progettazione di azioni più efficaci e impattanti sul medio-lungo periodo.

Al fine di poter condividere i dati raccolti e strutturare iniziative comuni, il network esplorerà la possibilità di mettere a sistema una metodologia innovativa di lavoro basata anche su strumenti informatici di gestione a distanza quali le piattaforme online di co-progettazione.

La condivisione delle informazioni potrà facilitare la progettazione di interventi a valere sia sulla prossima programmazione Europea 2021-2027 che sulla pianificazione di interventi locali, coerentemente con quanto auspicato dalla Agenda 2030, dalla Strategia Europa 2020 e dagli indirizzi nazionali e regionali in materia di politiche attive del lavoro.

#### RISULTATI ATTESI

Migliorata consapevolezza e condivisione tra ASPAL e gli Enti pubblici e privati dell'ecosistema sardo, nazionale e internazionale del lavoro in merito al reale fabbisogno del territorio e alle iniziative in corso e in programmazione

Maggiore coinvolgimento del partenariato nella ideazione di nuove iniziative, anche attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi di co-progettazione

Maggiore coinvolgimento degli utenti finali nell'analisi qualitativa del fabbisogno e delle aspettative

Migliorato posizionamento strategico di ASPAL quale riferimento per la co-progettazione di interventi in materia di politiche attive del lavoro.

#### INDICATORI

INDICATORE 1 Report della Mappatura dei portatori d'interesse

INDICATORE 2 Report dell'Analisi degli strumenti innovativi di co-progettazione

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

#### OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

##### AVVIO DELLA "STRATEGIA 2021-27"

CODICE PAA 2021 - 15.03.02.01

L'obiettivo è finalizzato a contribuire all'offerta di politiche del lavoro innovative in Sardegna tramite una maggiore/migliore progettazione e implementazione di progetti sulle tematiche occupazione/impresa/mobilità a favore degli utenti finali (persone in cerca di prima occupazione, disoccupati, NEETS, giovani imprenditori, imprese).

L'obiettivo specifico è quello di rendere più strutturato e standardizzato l'accesso alle informazioni utili per una più competitiva progettazione di interventi innovativi sulle tematiche occupazione/impresa/mobilità, sfruttando in maniera più efficiente l'esperienza di ASPAL, allargando le relazioni partenariali sia a livello regionale che su aree geografiche fino ad oggi trascurate (Mediterraneo e Vicinato Europeo, Europa continentale) e rispondendo in maniera più coerente alle esigenze del territorio e dei beneficiari finali.

Tale attività verrà portata avanti attraverso la valorizzazione del patrimonio progettuale/partenariale di ASPAL, a valere sui programmi Europei di cooperazione nel periodo di programmazione 2021 – 2027, e

della “Rete Transfrontaliera dei servizi per il lavoro” che si prefigura come uno dei mezzi principali di cooperazione e di comunicazione atti a favorire lo sviluppo di progettazione comune.

Le attività di seguito descritte costituiscono la premessa necessaria, funzionalmente collegata al conseguimento dell'obiettivo direzionale della partecipazione al network e del coordinamento della progettazione a partire dalla rilevazione dei fabbisogni del territorio e con particolare riguardo per le nuove opportunità rappresentate dalla programmazione 2021-2027:

- Elaborazione del database “Progetti e Best Practices ASPAL”

L'azione comprende:

- la definizione del modello di banca dati analisi documentale su progetti/iniziative finanziate e non
- la ricerca con interviste/questionari rivolti ai referenti dei progetti o dei settori interessati
- l'elaborazione del database (programmi, progetti, partenariati – contatti “forti”, risultati e principali output, budget, comunicazione/rassegne stampa)
- le schede progetto di supporto
- la brochure/book di presentazione ASPAL.

- Costituzione della rete Transfrontaliera dei servizi per il lavoro

L'azione comprende:

- la costituzione e l'avvio delle attività della Rete transfrontaliera dei servizi per il lavoro (promossa nell'ambito del progetto MA.R.E. e con il coinvolgimento di soggetti del partenariato dei progetti Med Mobility e Med New Job)
- la promozione del Protocollo di Rete e modello di governance
- l'attivazione della segreteria organizzativa
- l'evento di lancio della Rete.

- Analisi della programmazione EU 2021-27

L'azione comprende:

- lo studio della documentazione a disposizione (Agenda 2030 – Strategia 2020 – Policies EU – proposte di programmi EU, indirizzi nazionali e regionali) relativamente alle tematiche occupazione/impresa/mobilità
- la ricerca e l'archiviazione di progetti /best practices implementate da altri Enti a valere sui fondi di finanziamento EU, relativamente alle tematiche occupazione/impresa/mobilità
- l'elaborazione di schede progetto e programma riassuntive

### **Rimodulazione**

In merito alle attività previste per l'Analisi della programmazione EU 2021-27, si sta procedendo con la predisposizione degli atti propedeutici alla stipula di una convenzione con un Soggetto esterno specializzato, necessari per la predisposizione dei report relativi sia all'analisi della programmazione 2021- 27 che alla mappatura degli stakeholder.

### **INDICATORI**

INDICATORE 1 Report Database “Progetti e Best Practices ASPAL

INDICATORE 2 RIMODULATO - Invio alla Direzione Generale di un dossier contenente tutti gli atti e documenti propedeutici alla contrattualizzazione di un soggetto esterno finalizzata alla redazione del report

INDICATORE 3 Report dell'incontro di avvio della Rete Transfrontaliera dei servizi per il lavoro

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**REALIZZAZIONE DEL PIANO DI LAVORO PER IL SERVIZIO DI RAFFORZAMENTO DELL'INFORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO DEL TARGET GIOVANILE ALLA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE NELL'AMBITO DEL PROGETTO "AZIONI INTEGRATE PER LA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE". AZIONE 8.7.2 PO FSE 2014/2020**

CODICE PAA 2021 - 15.03.02.02

L'obiettivo è quello di migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi al lavoro attraverso l'integrazione e consolidamento della rete Eures (già esistente) all'interno dei servizi per il lavoro e lo sviluppo di nuove azioni/servizi per la promozione e l'accessibilità della mobilità transnazionale per fini di formazione e lavoro.

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

- Avvio del contratto con l'operatore economico selezionato
- Selezione interna dei referenti
- Formazione iniziale sui programmi e iniziative promosse dalle Istituzioni comunitarie in favore dei giovani
- Formazione continua e condivisione di standard e strumenti
- Disseminazione
- Monitoraggio

**INDICATORI**

INDICATORE 1 Quindici operatori formati

INDICATORE 2 Avanzamento finanziario e di spesa

RISORSE UMANE IMPEGNATE Come da funzionigramma

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.01.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

**SVILUPPO SECONDA EDIZIONE PROGRAMMA TALENT UP-ENTREPRENEURSHIP AND BACK - POR FSE ASSE 3**

CODICE PAA 2021 - 15.03.02.03

Il Servizio si occupa della gestione delle fasi operative relative alla gestione dei rapporti contrattuali con i due fornitori esterni individuati alla conclusione della procedura di competenza del Servizio "Sicurezza nei luoghi di Lavoro Forniture, e Manutenzioni dei Beni Mobili e Immobili. Nel corso del 2021 sarà cura del servizio la partecipazione alle commissioni di valutazione delle offerte e la gestione delle attività con i contraenti post affidamento dei contratti. In seguito all'aggiudicazione delle gare e alla contrattualizzazione dei fornitori si provvederà alla pubblicazione dell'Avviso e alla gestione delle attività di selezione dei partecipanti, alla predisposizione degli atti per la erogazione dei voucher e alla direzione della esecuzione dei contratti con lo svolgimento delle differenti fasi del programma: pre-treatment, treatment e post treatment

L'intero processo sarà strutturato secondo il seguente programma:

Fase 1 Completamento delle procedure di selezione dei fornitori per la gestione del programma

Fase 2 Avvio del programma con selezione dei partecipanti

Fase 3 Fase pre-treatment

Fase 4 Fase treatment

INDICATORI

INDICATORE 1 Invio al parere di conformità dell'Avviso per aspiranti imprenditori

RISORSE UMANE IMPEGNATE 4/5

DATA INIZIO PIANIFICATA 01.02.2021 DATA FINE PIANIFICATA 31.12.2021

### 3 QUADRO DI SINTESI DEGLI OBIETTIVI PER STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE

#### 3.1 DIREZIONE GENERALE - CDR 00.00.01.00

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.12.01	Piano di riorganizzazione dell'ASPAL (DGR 53/31 del 28.10.2020)	01.12.01.01	Proposta di Piano di riorganizzazione dell'ASPAL
		01.12.01.02	Proposta di emendamento della Legge Regionale 9/2016
		01.12.01.03	Proposta di ridefinizione degli ambiti dei Centri per l'Impiego
15.01.01	Potenziamento del monitoraggio del mercato del lavoro e dei servizi erogati dai Centri per l'impiego	15.01.01.01	Monitoraggio del mercato del lavoro regionale
		15.01.01.02	Monitoraggio dei servizi e delle attività dei CPI
		15.01.01.03	Progettazione e sviluppo report monitoraggio territoriale
15.01.03	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Attuazione accordi	15.01.03.01	Attuazione dell'accordo ASPAL/Assessorato del Lavoro - Sportelli SpRInT
15.01.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Comunicazione	15.01.04.01	Studio e realizzazione Social Media Strategy ASPAL
		15.01.04.02	Studio e realizzazione depliant informativo/promozionale ASPAL e CPI
		15.01.04.03	Realizzazione schede stampa per attività di media relations
		15.01.04.04	Predisposizione della nuova "architettura dell'informazione" del sito aspalsardegna.it in chiave comunicativa
		15.01.04.05	Incremento della presenza ASPAL sui canali digitali

## 3.2 SERVIZIO BILANCIO E RENDICONTAZIONE - CDR 00.00.01.01

codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.03.01	Monitoraggio finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti	01.03.01.01	Creazione e implementazione di un sistema condiviso di monitoraggio dei trasferimenti a favore dell'Agenzia e delle spese per attività, programmi e progetti assegnati dalla Regione e/o da terzi
		01.03.01.02	Sperimentazione di un sistema di monitoraggio di tutte le Entrate ASPAL
		01.03.01.03	Ricognizione delle attività svolte ed elaborazione di uno schema di attribuzione dei compiti del Responsabile di Azione (RdA) ai Servizi dell'ASPAL coinvolti nella gestione delle operazioni a valere sul POR FSE, secondo quanto previsto dal SI.GE.CO. (Sistema di gestione e controllo) approvato dall'Autorità di Gestione (AdG).

## 3.3 SERVIZIO SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DEI BENI MOBILI E IMMOBILI - CDR 00.00.01.02

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.10.01	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sicurezza	01.10.01.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Sicurezza
01.11.02	Semplificazione e reingnerizzazione della procedura di scelta del contraente	01.11.02.01	Regolamento procedura scelta contraente
01.11.03	Semplificazione e reingnerizzazione delle procedure	01.11.03.01	Servizio brokeraggio assicurativo
		01.11.03.02	Gestione informatizzata del Sistema Sicurezza
01.06.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Adeguamenti infrastrutturali	01.06.01.01	Accordo quadro arredi per i CPI
		01.06.01.02	Schema accordo procedimentali immobili proprietà comunali
		01.06.01.03	Schema accordo procedimentale Centri Regionali CPLF/CRFP
		01.06.01.04	Programmazione dei lavori relativi ai Centri Regionali CPLF/CRFP

## 3.4 SERVIZIO PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA - CDR 00.00.01.03

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
15.03.02	Gestione strategica del network in tema di progettazione delle misure di politica attiva del lavoro in Sardegna	15.03.02.01	Avvio della "Strategia 2021-27"
		15.03.02.02	Servizio di informazione e orientamento al target giovanile nell'ambito del progetto "Azioni integrate per la mobilità transnazionale"
		15.03.02.03	Sviluppo seconda edizione programma Talent Up – Entrepreneurship and back POR FSE ASSE 3

3.5 SERVIZIO COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE  
CDR 00.00.01.04

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
15.01.02	Azioni di sistema e semplificazione	15.01.02.01	Strutturazione di un sistema di comunicazione /collaborazione interna del Servizio
		15.01.02.02	Strutturazione di un servizio di supporto all'accesso ai servizi online Aspal per i cittadini
		15.01.02.03	Analisi ed efficientamento dei processi di erogazione dei servizi dei CPI
		15.01.02.04	Proposta progettuale per aggiornamento procedura informatizzata di sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato
		15.01.02.05	Proposta progettuale per l'informatizzazione di ulteriori fasi del flusso procedurale relativo agli avviamenti selezione per le Pubbliche Amministrazioni
15.01.05	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)	15.01.05.01	Costruzione di un modello di Job design relativo agli operatori dei CPI
		15.01.05.02	Costruzione di un modello per la rilevazione della soddisfazione degli utenti
		15.01.05.03	Attuazione Protocollo di Intesa tra Aspal e CPIA della Sardegna (Rep.387 del 10.10.2019)
		15.01.05.04	Attuazione Progetto "Lep J in ASPAL"

## 3.6 SERVIZIO RISORSE UMANE E FORMAZIONE - CDR 00.00.01.05

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.10.03	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Risorse umane	01.10.03.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Risorse umane
		01.10.03.02	Atti propedeutici alla progettazione di un intervento di sviluppo organizzativo
		01.10.03.03	Atti propedeutici alla transizione al sistema SIBEAR – Modulo HR
		01.10.03.04	Internalizzazione del servizio di elaborazione delle buste paga dei dipendenti
01.10.04	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Formazione	01.10.04.01	Attuazione del piano formativo del personale ASPAL

## 3.7 SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI - CDR 00.00.01.06

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.10.02	Atti propedeutici alla predisposizione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile - Sistemi informativi	01.10.02.01	Atti propedeutici alla regolamentazione delle attività lavorative rese in modalità agile Sistemi informativi
01.11.04	Miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa	01.11.04.01	Predisposizione della "Carta dei Servizi dell'URP".
		01.11.04.02	Predisposizione di tutorial sull'utilizzo del software gestionale protocollo
		01.11.04.03	Adozione del Regolamento per la costituzione e la gestione dell'elenco ristretto (short list) degli avvocati di fiducia dell'Ente in sostituzione dell'attuale
		01.11.04.04	Linee guida ad uso dei CPI per la gestione dell'istruttoria delle domande dei cittadini di partecipazione agli avvisi di chiamata di cui all'art. 29 della L.R. 9/2016 ed agli avvisi di chiamata di cui all'art. 16 della L. 56/87
		01.11.04.05	Sperimentazione ed attuazione da parte dei CPI delle procedure relative all'utilizzo del software applicativo "AD ACTA" per la gestione delle tre tipologie di accesso agli atti (accesso documentale, accesso civico semplice ed accesso civico generalizzato).
		01.11.04.06	Sperimentazione del sistema di ticketing per il funzionamento delle procedure di tutte le strutture ASPAL
01.08.01	Attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego Potenziamento e riammodernamento infrastrutture informatiche sedi ASPAL	01.08.01.01	Progettazione potenziamento postazioni di lavoro.
		01.08.01.02	Potenziamento infrastrutture software - realizzazione progetto ASPAL- CON

### 3.8 SERVIZIO POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE - CDR 00.00.01.07

OBIETTIVI DIREZIONALI		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI	
codice PAA 2021	Descrizione	codice PAA 2021	Descrizione
01.11.01	Efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie	01.11.01.01	Efficientamento continuo del sistema delle pubblicazioni obbligatorie
15.03.01	Sviluppo e qualificazione degli interventi di inclusione attiva	15.03.01.01	Sviluppo delle Linee di indirizzo agli operatori dei CPI per la gestione dei beneficiari con difficoltà di inserimento lavorativo e dei rapporti con i Servizi Sociali nell'ambito delle procedure del Reddito di cittadinanza
		15.03.01.02	Manuale operativo di gestione dei tirocini formativi finalizzati all'assolvimento degli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99
		15.03.01.03	Specializzazione della presa in carico del soggetto disabile
		15.03.01.04	Avviso Pubblico INSIEME - INserimenti Specialistici Individualizzati ed Esperienze Multidisciplinari in Equipe
		15.03.01.05	Avviso pubblico "L.I.B.E.R.I. (Lavoro, Inserimento, Bilancio di competenze, Esperienza, Riscatto sociale, Inclusione) per la presentazione di progetti integrati di inserimento lavorativo e sociale"