



agenzia sarda pro su traballu
agenzia sarda per le
politiche attive del lavoro



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

DGR n. 32/27 del 25.10.2022

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

RELAZIONE A CONSUNTIVO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE RELAZIONE A CONSUNTIVO

Premessa

La Relazione a consuntivo della sotto sezione 2.3 Performance è strutturata in modo da fornire tutti gli elementi per comprendere:

- le correlazioni tra i vari livelli della programmazione delle attività, a partire dagli obiettivi di Valore pubblico, passando per le strategie regionali di riferimento per arrivare agli obiettivi direzionali e alla loro declinazione in obiettivi gestionali operativi;
- la performance degli obiettivi direzionali in relazione al raggiungimento degli obiettivi gestionali operativi correlati.

Le attività inserite nella sotto sezione sono state oggetto di monitoraggio, secondo quanto indicato nella sezione 4 Monitoraggio del PIAO 2022 - 2024, seguendo, nelle more di ulteriori specifiche disposizioni, le prescrizioni per il monitoraggio e il controllo in essere, come definite dalle nuove Linee guida relative alla Procedura operativa per la predisposizione e per la consuntivazione dei programmi operativi annuali (POA), emanate Ufficio controllo interno di gestione RAS con nota n. n. 4740/ASPAL del 25.01.2022.

Pertanto, in relazione al presente PIAO, il monitoraggio delle attività inserite nella sezione 2.2 Performance è stata effettuata infrannualmente alla data del 30 settembre 2022 (essendo la data prevista del 30 giugno precedente a quella dell'adozione del Piano 2022).

Si precisa che, a seguito dell'attività di monitoraggio, la sottosezione 2.2 Performance del PIAO ASPAL 2022 - 2024 è stata oggetto di rimodulazione in alcuni indicatori. La rimodulazione del PIAO è stata approvata con Determinazione del Direttore Generale ASPAL n. 2844 del 24.11.2022 e, successivamente, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 38/54 del 21.12.2022.

Pertanto gli indicatori presenti nella **Matrice di correlazione** allegata alla presente relazione conclusiva, per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A), sono quelli approvati nella rimodulazione del Piano.

Per tutti i dettagli sulle attività svolte nel corso del 2022 e inserite nella performance dell'ASPAL si rimanda alle **schede degli Obiettivi direzionali e degli Obiettivi gestionali operativi** allegate alla presente relazione conclusiva per farne parte integrante e sostanziale (Allegato B).

Complessivamente le attività effettuate nel 2022 dall'ASPAL e inserite nella sottosezione Performance del PIAO sono state completate con una percentuale pari al 92,25% di raggiungimento degli obiettivi, calcolata su tutti i sei Obiettivi Direzionali.

Considerata la complessità e la diversificazione degli interventi cui ASPAL è stata chiamata e le dinamiche di cambiamento organizzativo e procedurale che i mutamenti del contesto normativo e di programmazione nazionale hanno indotto nelle attività, si può affermare che ASPAL ha reagito con capacità direzionale e dinamicità operativa a tutte le sollecitazioni, anche grazie alla professionalità del suo personale, in qualsiasi ruolo inserito.

1 Correlazione tra gli Obiettivi di Valore pubblico, le strategie regionali e gli obiettivi direzionali

Per offrire un quadro generale della correlazione che collega i vari elementi strategici della pianificazione contenuta del PIAO 2022 ASPAL, nelle tabelle che seguono si delineano i rapporti tra i vari livelli che strutturano il *cascading* degli obiettivi direzionali ASPAL 2022. Per consentire una migliore lettura le tabelle sono allegata alla presente relazione (Allegati C e D).

Tabella 1 – PIAO 2022 – 2024 - Matrice di correlazione Obiettivi di Valore pubblico - strategie PRS/Regionale – Obiettivi strategici

OBIETTIVI VALORE PUBBLICO		RIFERIMENTI PROGRAMMAZIONE REGIONALE				Obiettivo strategico
		Documenti di pianificazione - programmazione		Data e riferimento	Descrizione	
Titolo	Descrizione	Tipo di documento	Data e riferimento			Descrizione
1. Migliorare la vivacità del mercato del lavoro.	L'obiettivo di vivacizzare il mercato del lavoro, passa dalla definizione e realizzazione di strategie di prevenzione e contrasto alle varie forme di <i>mismatch</i> , attraverso i suoi principi ispiratori, fondati sull'inclusione e la costruzione di reti territoriali per una presa in carico personalizzata e multi-dimensionale dell'utenza da parte dei CPI, può dare notevole impulso all'ascolto del territorio, come principale strategia di contrasto alla disoccupazione. Si stima infatti che una quota parte sensibile della disoccupazione a livello locale nasca da un mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro per <i>gap</i> di tipo informativo, formativo, vocazionale, di competenze, di mancata ricognizione dei fabbisogni, espressi dal territorio di riferimento.	DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.3 Rafforzamento e aggiornamento delle competenze del personale della RAS e degli enti 4.1.2 La rete territoriale dei servizi per il lavoro 4.1.2.1 Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro 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	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	Programma Regionale di Sviluppo 2020 - 2024 4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Osservatorio del Mercato del Lavoro	
2. Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale	Rendicontare le proprie scelte gestionali e amministrative ai portatori di interesse deve essere una delle finalità inconfondibili della PA, come la garanzia della legittimità della propria azione e l'accesso alle informazioni. Affinché la responsabilità di una PA verso il contesto territoriale possa crescere robusta unitamente al concetto di credibilità, tre sono gli asset strategici fondamentali a pilastro della "P.A": <i>accountability</i> , <i>compliance</i> e <i>trasparenza</i> . Una responsabilità circolare che deve dare valore al dipendente che è chiamato ad erogare i servizi e che infine ricade sul cittadino e lo coinvolge nel suo percorso di miglioramento personale e che a sua volta realizza l'obiettivo di ASPAL di avvicinare in maniera consapevole quel cittadino al mercato del lavoro. Tutto questo però può essere realizzato solo in associazione ad un nuovo e più performante modello organizzativo per ASPAL che investa non solo sul potenziamento informativo e nella semplificazione dei processi, ma anche su un vero e proprio sistema informativo manageriale integrato che da un lato riporti le informazioni attendibili e dall'altro possa essere d'aiuto a prevenire fenomeni corruttori di <i>maladministration</i> e al contempo attui la trasparenza dell'agire amministrativo.	DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	4.1 L'identità politica-istituzionale 1.5.1 La riforma degli enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali 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 Azioni di sistema e semplificazione	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	Programma Regionale di Sviluppo 2020 - 2024 4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Osservatorio del Mercato del Lavoro	
2. Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale	Rendicontare le proprie scelte gestionali e amministrative ai portatori di interesse deve essere una delle finalità inconfondibili della PA, come la garanzia della legittimità della propria azione e l'accesso alle informazioni. Affinché la responsabilità di una PA verso il contesto territoriale possa crescere robusta unitamente al concetto di credibilità, tre sono gli asset strategici fondamentali a pilastro della "P.A": <i>accountability</i> , <i>compliance</i> e <i>trasparenza</i> . Una responsabilità circolare che deve dare valore al dipendente che è chiamato ad erogare i servizi e che infine ricade sul cittadino e lo coinvolge nel suo percorso di miglioramento personale e che a sua volta realizza l'obiettivo di ASPAL di avvicinare in maniera consapevole quel cittadino al mercato del lavoro. Tutto questo però può essere realizzato solo in associazione ad un nuovo e più performante modello organizzativo per ASPAL che investa non solo sul potenziamento informativo e nella semplificazione dei processi, ma anche su un vero e proprio sistema informativo manageriale integrato che da un lato riporti le informazioni attendibili e dall'altro possa essere d'aiuto a prevenire fenomeni corruttori di <i>maladministration</i> e al contempo attui la trasparenza dell'agire amministrativo.	DGR	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 - OB 6	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.3 Rafforzamento e aggiornamento delle competenze del personale della RAS e degli enti 4.1.1.1 Adeguamento quadro normativo nelle materie di competenza	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	
2. Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale	Rendicontare le proprie scelte gestionali e amministrative ai portatori di interesse deve essere una delle finalità inconfondibili della PA, come la garanzia della legittimità della propria azione e l'accesso alle informazioni. Affinché la responsabilità di una PA verso il contesto territoriale possa crescere robusta unitamente al concetto di credibilità, tre sono gli asset strategici fondamentali a pilastro della "P.A": <i>accountability</i> , <i>compliance</i> e <i>trasparenza</i> . Una responsabilità circolare che deve dare valore al dipendente che è chiamato ad erogare i servizi e che infine ricade sul cittadino e lo coinvolge nel suo percorso di miglioramento personale e che a sua volta realizza l'obiettivo di ASPAL di avvicinare in maniera consapevole quel cittadino al mercato del lavoro. Tutto questo però può essere realizzato solo in associazione ad un nuovo e più performante modello organizzativo per ASPAL che investa non solo sul potenziamento informativo e nella semplificazione dei processi, ma anche su un vero e proprio sistema informativo manageriale integrato che da un lato riporti le informazioni attendibili e dall'altro possa essere d'aiuto a prevenire fenomeni corruttori di <i>maladministration</i> e al contempo attui la trasparenza dell'agire amministrativo.	DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	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	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	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	

Per una lettura più agevole della tabella si rimanda alla stessa allegata alla presente relazione (Allegato C)



2 Correlazione degli obiettivi di Valore pubblico con gli Obiettivi direzionali e gli obiettivi gestionali operativi

In rapporto agli obiettivi di Valore pubblico individuati per la pianificazione di ASPAL si richiamano di seguito gli Obiettivi direzionali (ODR) collegati e le attività inserite come Obiettivi gestionali operativi (OGO). I codici richiamati sono quelli identificativi inseriti nel PIAO 2022.

2.1 Migliorare la vivacità del mercato del lavoro

Con la riforma strutturale delle politiche attive del lavoro espressa all'interno del PNRR e finanziata complessivamente con 4 miliardi e 400 milioni di euro nell'arco di un quinquennio, l'ASPAL ha definito il suo obiettivo di valore pubblico "**vivacizzare il mercato del lavoro**", partendo da una sua definizione generale che è passata attraverso la realizzazione di strategie di contrasto alle più differenti forme di *mismatch* sino al più concreto sviluppo di vere e proprie politiche integrate.

È proprio attraverso il Programma GOL che è nata l'importanza di assegnare il primo **obiettivo direzionale DG, ODR n.15.01.01 "Realizzare il Piano Attuativo Regionale GOL"** che attraverso specifici ambiti d'intervento ha coinvolto i seguenti Servizi ASPAL, che hanno lavorato concretamente per raggiungere i propri obiettivi gestionali operativi.

SERVIZI E OGO

Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance

ambito d'intervento 1: Definire gli standard e le procedure

OGO: 15.01.01.01 Definire, in stretto contatto con la Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, i servizi e le politiche da erogare nell'ambito dei percorsi previsti dal programma GOL da parte delle strutture territoriali secondo le direttive licenziate dai tavoli tecnici nazionali.

OGO:15.01.01.02 Prendere in carico gli utenti eleggibili al programma sottoscrivendo il patto di servizio

OGO:15 15.01.01.03 Adeguare le competenze degli operatori all'attuazione del Programma GOL -

OGO:15.01.01.04 Definire gli standard delle procedure di erogazione di Lep J

Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione

ambito d'intervento 2: Sviluppare le reti territoriali

OGO:15.01.01.05 realizzare azioni finalizzate all'attivazione e regolamentazione delle Equipe Multidisciplinari per la presa in carico dei beneficiari del Percorso 4 del PAR GOL.

Direzione Generale

ambito d'intervento 3: Monitorare le attività anche in relazione al contesto di riferimento

OGO: 15.01.01.06 Contribuire al sistema di progettazione del sistema di monitoraggio del PAR GOL a partire dalla costruzione della base dati del bacino potenziale degli utenti del Target GOL

L'importanza del secondo obiettivo direzionale **ODR n. 15.01.02 - Realizzare azioni di prevenzione e contrasto al mismatch** è stato, in questo ambito, duplice per ASPAL, perché da un lato si è voluto fornire un servizio di supporto qualificato alle aziende interessate da particolari difficoltà nel reclutamento delle



posizioni vacanti e allo stesso tempo si è offerto ai disoccupati, inoccupati ecc. la possibilità di entrare in contatto con opportunità di lavoro in linea con il proprio profilo professionale. La promozione di azioni di prevenzione del mismatch per favorire un *matching* personalizzato, ha visto ASPAL impegnata anche nella costruzione di un sistema di rilevazione strutturale del bisogno occupazionale e formativo del territorio che si deve integrare con azioni di vero e proprio marketing territoriale previste anche nell'attuazione del PAR GOL.

SERVIZI E OGO

Direzione Generale

ambito d'intervento 4: Rilevare il fabbisogno occupazionale e formativo dei territori

OGO:15.01.02.01 Realizzare un'analisi preliminare a supporto della progettazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese

OGO: 15.01.02.02 Predisporre gli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali: "Rete Lavoro Sardegna": sfide e prospettive di sviluppo per le politiche attive del lavoro sui territori"

OGO:15.01.02.03 Attuare una ricognizione preliminare per lo sviluppo di un Osservatorio diffuso sul territorio

ambito d'intervento 5: Sostenere lo sviluppo di politiche integrate attraverso la partecipazione.

Servizio progetti su base regionale e comunitaria

OGO 15.01.02.04 Realizzare il progetto sperimentale "Accademia del Buon Gusto"

OGO: 15.01.02.05 Realizzare un evento dedicato al distretto formativo della nautica

OGO:15.01.02.06 Realizzare l'evento Job Meeting della Mobilità Transnazionale e rafforzare le politiche per la mobilità erogate dall'ASPAL

OGO: 15.01.02.07 Avviare la fase Treatment dell'Avviso Talent Up 2021 – Programma Entrepreneurship & Back

Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance

OGO: 15.01.02.08 Aumentare l'efficacia e l'efficienza della Borsa Lavoro Regionale.

OGO: 15.01.02.09 Migliorare la performance del sistema di intermediazione del mercato del lavoro (Borsa Lavoro Sardegna)

Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione

OGO: 15.01.05.10 Definire accordi per la riattivazione degli "Sportelli Info Lavoro presso gli Uffici UEPE e USSM

2.2 Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale

Sviluppare la responsabilità di una PA verso il contesto territoriale unitamente al concetto di credibilità, significa impostare le azioni attraverso:



- tre asset strategici fondamentali: *accountability, compliance e trasparenza*.

In una prospettiva di pianificazione tipica del PIAO, l'ASPAL ha cercato attraverso l'identificazione di soluzioni organizzative di gestione del personale di: **progettare un "sistema professionale"** che individui percorsi professionali e di carriera adeguati alle aspettative del dipendente e idonei a tenerlo nel tempo a lavorare in Agenzia.

Inoltre, contemporaneamente all'elaborazione del **nuovo modello organizzativo** ha potenziato - l'infrastrutturazione informatica e semplificato i processi all'interno dei servizi attraverso **l'informatizzazione e la digitalizzazione**, costruendo un sistema informativo manageriale integrato, con dati e informazioni sulla performance economico-finanziaria, sullo stato di avanzamento dei progetti e sulla capacità di prevenire i fenomeni di cattiva amministrazione ed attuare la trasparenza dell'agire amministrativo.

Attraverso il terzo **obiettivo direzionale DG, ODR n. 01.12.01 - Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL** si è cercato di migliorare quelle performance del sistema regionale del lavoro e dei centri per l'impiego, che sono misurate e valutate a livello nazionale dotando l'ASPAL di un'organizzazione matura attraverso un nuovo modello organizzativo che comprenda anche l'adeguamento di tutti i processi connessi. *L'outcome* è quello di un avvicinamento sempre maggiore sia operativo che fisico ai cittadini e alle imprese attraverso la generale reimpostazione dei processi che renda più agevole, semplice e diretto l'accesso ai servizi che ASPAL eroga a loro favore.

SERVIZI E OGO

ambito d'intervento 6: Garantire l'ottimale rispondenza dei processi alle prescrizioni normative massimizzandone le finalità

Direzione Generale

OGO: 01.12.01.01 Aggiornare il Regolamento interno privacy e pubblicare l'organigramma privacy

Servizio bilancio e rendicontazione

OGO: 01.12.01.02 Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio di previsione Pluriennale

OGO: 01.12.01.03 Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio Consuntivo

Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

OGO: 01.12.01.04 Redigere e aggiornare i documenti regolatori dei flussi documentali in rispondenza alle prescrizioni normative

OGO 01.12.01.05 Aggiornare il processo relativo alla predisposizione degli Accordi amministrativi

OGO 01.12.01.06 Redigere e aggiornare i documenti regolatori sul diritto di accesso in rispondenza alle prescrizioni normative

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

OGO 01.12.01.07 Digitalizzare i processi di richiesta fornitura di beni e servizi

OGO 01.12.01.08 Eseguire il servizio di brokeraggio e indizione gara assicurazioni.

OGO 01.12.01.09 Supportare ASPAL nella verifica e ottimizzazione dei consumi energetici mediante un consulente esterno del ruolo di Energy Manager



ambito d'intervento 7: Rendere operativo il nuovo modello organizzativo

Direzione Generale

OGO 01.12.01.10 Rendere operativo il nuovo modello organizzativo

RPCT

OGO 01.12.01.11 Riallocare l'analisi del rischio all'interno del nuovo modello organizzativo ASPAL

Attraverso il quarto obiettivo direzionale **DG, ODR n. 01.10.01 - Valorizzare il capitale umano pianificando un sistema professionale ASPAL** si è iniziato un percorso di delineazione del sistema professionale che è partito dall'avvio di un primo *assessment* delle competenze attualmente presenti e di una prima individuazione dei suoi elementi fondanti. ASPAL decidendo d'investire sul valore che il suo dipendente può portare all'organizzazione si è impegnata nella progettazione, attuazione e gestione di alcuni interventi di sviluppo organizzativo essenziali per garantire una nuova percezione dell'organizzazione da parte del dipendente e per gettare le basi di una pianificazione adeguata di un nuovo sistema professionale di ASPAL. L'attenzione verso il capitale umano di ASPAL si è concretizzata nell'avvio della formazione di formatori interni, finalizzata all'effettivo costante aggiornamento delle competenze, in linea con i profili professionali che andranno individuati in modo funzionale anche all'attuazione di GOL e del nuovo modello organizzativo. Infine, per migliorare in generale la gestione amministrativa del personale ASPAL ha realizzato l'internalizzazione dell'elaborazione dei cedolini paga.

SERVIZI E OGO

ambito d'intervento 8 Monitorare le competenze possedute dal personale

Servizio risorse umane e formazione

OGO 01.10.01.01 Valorizzare il capitale umano

OGO 01.10.01.02 Internalizzare il servizio di elaborazione delle buste paga dei dipendenti

Attraverso il quinto obiettivo DG, **ODR n. 15.01.03 - Realizzare il Piano di potenziamento dei CPI** l'ASPAL si è diretta verso le finalità e le risorse pluriennali del Piano straordinario di potenziamento dei CPI (L. n. 26/2019) mirate a rafforzare le politiche attive del lavoro ed a garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, richiamando gli standard di servizio tra i LEP ed i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali della Regione. E in un'ottica di pianificazione pluriennale degli interventi previsti, nel 2022 ha realizzato alcuni interventi infrastrutturali tra cui:

- miglioramento delle sedi
- potenziamento dei sistemi digitali e informativi,
- progettazione del piano strategico della comunicazione ASPAL.

Si sta inoltre attuando la realizzazione del piano triennale della formazione.

SERVIZI E OGO

ambito d'intervento 9 Potenziare le infrastrutture logistiche



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

OGO: 15.01.03.01 Svolgere la gara di accordo quadro degli arredi

OGO 15.01.03.02 Migliorare l'accessibilità delle strutture ASPAL

OGO 15.01.03.03 Adeguare la struttura CPLF di Via Caravaggio

ambito d'intervento 10: Potenziare le infrastrutture informatiche

Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli

OGO 15.01.03.04 Predisporre la nuova infrastruttura informatica ASPAL

OGO 15.01.03.05 Dotare i dipendenti ASPAL di un nuovo dispositivo PC portatile

ambito d'intervento 11: Potenziare gli strumenti di comunicazione ASPAL

Direzione Generale

OGO15.01.03.06 Realizzare il Piano strategico della comunicazione istituzionale ASPAL.

ambito d'intervento 12: Aggiornare costantemente le competenze del personale attraverso adeguata formazione

Servizio risorse umane e formazione

15.01.03.07 Attuare il piano triennale della formazione

Attraverso il sesto obiettivo **DG, ODR n. 01.03.01 - Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti** l'ASPAL ha analizzato la necessità di creare un sistema di condivisione interna tra i vari servizi, che restituisse la fotografia aggiornata della situazione progettuale di spesa, economica/finanziaria delle diverse attività (progetti, programmi, autorizzazioni di spesa), non solo per l'area del bilancio, acquisti o patrimonio dell'Agenzia, ma soprattutto per i Servizi "di produzione". In quest'ottica è stato ad esempio necessario: monitorare l'attuazione delle misure del progetto FEG - lavoratori ex Air Italy, approvato dalla Commissione Europea in data 15/12/2021, ivi compresa la rimodulazione del quadro finanziario delle misure.

SERVIZI E OGO

ambito d'intervento 13: Monitorare la gestione finanziaria in un'ottica di condivisione interna

Servizio bilancio e rendicontazione

OGO 01.03.01.01 Progettare e implementare un sistema di monitoraggio delle procedure e dei flussi finanziari gestiti dell'ASPAL per la realizzazione delle attività, programmi e progetti

Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance

OGO 01.03.01.01 Attuare le misure previste dal progetto approvato dalla Commissione Europea nell'ambito del finanziamento Feg – lavoratori ex Air Italy



3 Sezione 2.2 Performance - Raggiungimento degli Obiettivi direzionali in rapporto agli obiettivi gestionali operativi collegati

Di seguito si analizza la performance dei singoli Obiettivi direzionali in relazione al raggiungimento degli Obiettivi gestionali operativi correlati. Nelle schede ODR è ricompreso la correlazione dell'ODR alla strategia regionale di riferimento.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 4.1 L'identità professionale del lavoro
	Progetto: 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti
	Progetto: 4.1.2 La rete Territoriale dei Servizi per il lavoro
	Progetto: 4.1.3 Osservatorio del Mercato del lavoro
	Azioni: 4.1.1.3 Rafforzamento e aggiornamento delle competenze del personale della RAS e degli Enti
	Azioni: 4.1.2.1. Potenziamento della Rete dei Servizi per il lavoro
Missione	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
Programma	01 - Servizi per lo sviluppo del Mercato del lavoro
Ob strategico	Implementare la rete territoriale dei Servizi per l'impiego Osservatorio del Mercato del lavoro

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 – 15.01.01

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 20%

Obiettivo direzionale

Attuare il Piano Attuativo Regionale del Programma GOL

Descrizione obiettivo

La realizzazione del Piano Attuativo Regionale del programma GOL rappresenta una vera e propria opportunità per rendere più proattivo e rispondente il sistema dei servizi e le politiche del lavoro e il sistema della formazione in Sardegna.

L'impostazione del PAR GOL si basa

- sulla collaborazione tra il sistema pubblico e privato dei servizi per l'impiego e formativi,
- sull'integrazione tra servizi socio-assistenziali e lavorativi sul territorio
- sullo sviluppo e sulla gestione di reti territoriali che comprendono gli attori che intervengono nella complessa definizione dei percorsi individuati
- sulla presa in carico individualizzata della persona e sulla capacità del servizio di saper costruire un percorso specifico che sia in grado di valorizzare il potenziale di accusabilità anche inespresso.

Obiettivi del PAR GOL sono:

- incrementare e potenziare i servizi per raggiungere un numero più ampio di destinatari anche rispetto al target minimo previsto dal programma
- rafforzare il rapporto con l'utenza dei servizi per l'impiego, andando a recuperare anche gli utenti più difficili o scoraggiati
- rafforzare il rapporto con il contesto imprenditoriale locale.



Il PAR GOL, per il raggiungimento di obiettivi di risultato che sono parametrati a livello nazionale necessita in fase di avvio, per le attività in capo ad ASPAL da un lato di una forte definizione di standard di processi e procedure e dall'altro di una costante attività di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti.

Il terzo elemento, complementare ai precedenti, su cui l'azione di ASPAL dovrà concentrarsi è lo sviluppo delle reti territoriali con i soggetti pubblici e privati necessari per la realizzazione degli obiettivi del Piano di attuazione regionale.

Infine saranno determinanti gli strumenti di comunicazione che ASPAL sarà in grado di mettere in campo inerenti alla diffusione sui territori della nuova impostazione dei propri servizi.

Ambito d'intervento

- **Definire gli standard e le procedure**
- **Sviluppare le reti territoriali**
- **Monitorare le attività anche in relazione al contesto di riferimento**

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:

- definizione, in stretto contatto con la Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, dei servizi e delle politiche da erogare nell'ambito dei percorsi previsti dal programma GOL da parte delle strutture territoriali secondo le direttive licenziate dai tavoli tecnici nazionali;
- presa in carico del 100% degli utenti eleggibili al programma GOL con la sottoscrizione del patto di servizio
- definizione degli standard delle procedure di erogazione de nuovo servizio denominato Lep J in ASPAL
- realizzazione di azioni finalizzate all'attivazione e regolamentazione delle Equipe Multidisciplinari per la presa in carico dei beneficiari del Percorso 4 del PAR GOL

Si è inoltre contribuito alla progettazione del sistema di monitoraggio del PAR GOL a partire dalla costruzione della base dati del bacino potenziale degli utenti del Target GOL, che è stato messo in linea nel dicembre 2022.

Tutti gli obiettivi gestionali sono stati pienamente raggiunti.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, pienamente raggiunto

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività di rimanda alle schede ODR/OGO allegate alla presente relazione (Allegato B)



Immagine 1 – Performance ODR Attuare il Piano Attuativo Regionale del Programma GOL

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI																
OBIETTIVO						INDICATORI						VALUTAZIONE		CONSUNTIVO		
CDR COMPETENTE (descrittiva)	RESPONSABIL E PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiung imento	Riferimento documentale
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.01	Definire, in stretto contatto con la Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, i servizi e le politiche da erogare nell'ambito dei percorsi previsti dal programma GOL da parte delle strutture territoriali secondo le direttive licenziate dai tavoli tecnici nazionali.	01.02.2022	30.06.2022	1 Approvazione del PAR GOL da parte di Anpal 2 Approvazione del PAR GOL da parte della Giunta Regionale	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Parere di coerenza rilasciato da Anpal 2 DGR approvazione del PAR GOL	1 = 0 2 = 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 Sito RAS	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - DGR 17/33 DEL 2022 2 - DGR 19/24 DEL 2022
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.02	Prendere in carico gli utenti eleggibili al programma sottoscrivendo il patto di servizio	01.05.2002	31.12.2022	Tasso di inserimento nel programma	Percentuale in crescita	Nr patti sottoscritti su Nr utenti da prendere in carico da obiettivo annuale (11.190)	0	100%	SIL	SI	15	RAGGIUNTO	100	FORNTE URBI ASPAL: PROT N. 39414/2022 PROT N. 46713/2022 PROT N. 95412/2022 FORNTE SIL https://mwcs1.sardegna.gov.it/DIDOnline/CruscottoProfilingCPI.aspx
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.03	Adeguare le competenze degli operatori all'attuazione del Programma GOL	01.03.2022	31.12.2022	1 Tasso di formazione del personale 2 Corsi formazione Lep GOL avviati	1 Percentuale in crescita 2 Volume in crescita	1 Nr operatori che concludono il percorso su Nr operatori inseriti nei percorsi 2 Nr corsi sui Lep GOL avviati	1 = 80% 2 = 1	1 = 90% 2 = 2	1 Monitoraggio AnpalServizi 2 Monitoraggio Anpal Servizi	SI	10	RAGGIUNTO	100	FORNTE URBI ASPAL: PROT N. 4398/2022 PROT N. 23169/2022 PROT N. 39825/2022 PROT N. 45847/2022 PROT N. 61543/2022 PROT N. 83433/2022
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.04	Definire gli standard delle procedure di erogazione di Lep J	01.07.2022	31.12.2022	1 Tasso di partecipazione e attività formative	1 Percentuale in crescita 2 Volume in crescita	1 Nr. Dipendenti Cpi formati su Nr. Dipendenti Cpi avviati a formazione 2 Nr. Servizi erogati	1 = 80% 2 = 0	1 = 90% 2 = 300	1 Ente di formazione 2 = SIL	SI	10	RAGGIUNTO	100	1 DETERMINAZIONE N. 2420/2020 PROT N. 70484/2021 PROT N. 89354/2022 2 - FORNTE SIL JOB SAP 11213500
Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	15.01.01.05	Realizzare azioni finalizzate all'attivazione e regolamentazione delle Equipe Multidisciplinari per la presa in carico dei beneficiari del Percorso 4 del PAR GOL	01.07.2022	30.12.2022	Realizzazione di 3 focus group	ON/OFF	Nota di convocazione focus group	0	ON	ASPAL/URBI	SI	50	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 69838 DEL 25.10.2022 PROT. N. 83352 DEL 15.11.2022 PROT. N. 86366 DEL 24.11.2022
Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.01.06	Contribuire al sistema di progettazione del sistema di monitoraggio del PAR GOL a partire dalla costruzione della base dati del bacino potenziale degli utenti del Target GOL	01.06.2022	30.12.2022	Costruzione DB target GOL	ON/OFF	Nota di comunicazione dell'avvio della disponibilità del DB target GOL	0	ON	ASPAL/URBI	SI	10	RAGGIUNTO	100	Nota interna trasmessa per email alla DG in data 30.12.2022 Il DB è consultabile al link https://public.tableau.com/view/s/BacinoutenzaPAL/TargetPALsesoetitolodistudio?language=it&publish=yes&display_count=n&origin=viz_share_link



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 4.1 L'identità professionale del lavoro
	Progetto: 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti
	Progetto: 4.1.2 La rete Territoriale dei Servizi per il lavoro
	Progetto: 4.1.3 Osservatorio del Mercato del Lavoro
	Azioni_ 4.1.2.1. Potenziamento della Rete dei Servizi per il Lavoro
Missione	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
Programma	01- Servizi per lo sviluppo del Mercato del Lavoro
Ob strategico PdPO	Implementare la rete territoriale dei Servizi per l'impiego Osservatorio del Mercato del Lavoro

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 15.01.02

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 20%

Obiettivo direzionale

Realizzare azioni di prevenzione e di contrasto al mismatch

Descrizione obiettivo

Le difficoltà di incontro tra domanda ed offerta di lavoro sono collegate in particolar modo con un'asimmetria crescente sul piano delle competenze, sul piano geografico (mismatch territoriale), oltre che su altri fattori macro e micro.

Per un contrasto efficace al mismatch sono necessarie azioni di personalizzazione del matching sulla base di specifiche esigenze settoriali, territoriali, professionali o aziendali.

L'obiettivo per ASPAL è, in questo ambito, duplice: fornire un servizio di supporto qualificato alle aziende interessate da particolari difficoltà nel reclutamento delle posizioni vacanti e offrire ai disoccupati, inoccupati ecc. la possibilità di entrare in contatto con opportunità di lavoro in linea con il proprio profilo professionale.

La promozione di azioni di prevenzione del mismatch per favorire un matching personalizzato, vede ASPAL impegnata anche nella costruzione di un sistema di rilevazione strutturale del bisogno occupazionale e formativo del territorio che si deve integrare con azioni di vero e proprio marketing territoriale previste anche nell'attuazione del PAR GOL.

Ambito d'intervento

- Rilevare il fabbisogno occupazionale e formativo dei territori
- Sostenere lo sviluppo di politiche integrate attraverso la partecipazione

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:



- realizzazione di un'analisi preliminare a supporto della progettazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese;
- predisposizione degli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali: "Rete Lavoro Sardegna": sfide e prospettive di sviluppo per le politiche attive del lavoro sui territori"
- attuazione di una ricognizione preliminare per lo sviluppo di un Osservatorio diffuso sul territorio
- realizzazione del progetto sperimentale "Accademia del buon gusto"
- realizzazione di un evento dedicato al distretto formativo della nautica
- realizzazione dell'evento Job Meeting della Mobilità Transnazionale e rafforzare le politiche per la mobilità erogate dall'ASPAL
- avviamento della fase Treatment dell'Avviso Talent Up 2021 – Programma Entrepreneurship & Back
- aumento dell'efficacia e dell'efficienza della Borsa Lavoro Regionale
- miglioramento della performance del sistema di intermediazione del mercato del lavoro (Borsa Lavoro Sardegna)
- definizione degli accordi per la riattivazione degli "Sportelli Info Lavoro" presso gli Uffici UEPE e USSM

Tutti gli obiettivi gestionali sono stati pienamente raggiunti.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, pienamente raggiunto

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività di rimanda alle schede ODR/OGO allegate alla presente relazione (Allegato B)



Immagine 2 – Performance ODR Realizzare azioni di prevenzione e di contrasto al mismatch

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI															CONSUNTIVO		
OBIETTIVO						INDICATORI						VALUTAZIONE					
CDR COMPETENTE (descrittiva)	RESPONSABILE PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiungimento	Riferimento documentale	
Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.01	Realizzare un'analisi preliminare a supporto della progettazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese	01.07.2022	31.12.2022	Presentazione Analisi preliminare del modello	ON/OFF	Nota di trasmissione dell'analisi alla DG	0	ON	SIL Excelsior/Unconcamere Università/ITS	SI	10	RAGGIUNTO	100	Nota interna trasmessa per email alla DG in data 30.12.2022 Allegati - Report CP - Report EO - Report LS - Report LS - Allegato - Elenco percorso 2022 autofinanziati	
Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.02	Predisporre gli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali: "Rete Lavoro Sardegna": sfide e prospettive di sviluppo per le politiche attive del lavoro sui territori"	01.06.2022	31.12.2022	Restituzione elaborazione dati agli eventi territoriali	Volume in crescita	Presentazioni e dati	0	6	ISTAT Ministero dell'economia e delle finanze SIL	SI	15	RAGGIUNTO	100	Nota interna trasmessa per email alla DG in data 30.12.2022 Presentazioni Rete lavoro Sardegna	
Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.03	Attuare una ricognizione preliminare per lo sviluppo di un Osservatorio diffuso sul territorio	01.09.2022	31.12.2022	Presentazione timeline attività	ON/OFF	Nota di trasmissione alla DG	0	ON	ASPAL	NO	0	RAGGIUNTO	100	Nota interna trasmessa per email alla DG in data 30.12.2022 Allegato Osservatori territoriali	
Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.04	Realizzare il progetto sperimentale "Accademia del buon gusto"	15.06.2022	31.12.2022	Approvazione Avviso	ON/OFF	Determinazione di approvazione	0	ON	ASPAL/URBIS	SI	25	RAGGIUNTO	100	DETERMINAZIONE N 3195 DEL 29.12.2022	
Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.05	Realizzare un evento dedicato al distretto formativo della nautica	01.04.2022	31.12.2022	1 Accordo con ente/istituzione scientifica pubblica per la realizzazione dello studio di fattibilità 2 Report evento	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Determinazione approvazione accordo 2 Invio report alla DG	1 = 0 2 = 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBIS 2 ASPAL/URBIS	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - 2 - PROT. N. 91811 DEL 12.12.2022	
Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.06	Realizzare l'evento Job Meeting della Mobilità Transnazionale e rafforzare le politiche per la mobilità erogate dall'ASPAL	15.06.2022	31.12.2022	Realizzazione evento JMMT	ON/OFF	Realizzazione evento propedeutico Employers' day entro il 30/11/2022.	0	ON	ASPAL/URBIS	SI	25	RAGGIUNTO	100	DETERMINAZIONE N 2636/ASPAL DEL 02.11.2022	
Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.07	Avviare la fase Treatment dell'Avviso Talent Up 2021 - Programma Entrepreneurship & Back	01.01.2022	31.12.2022	1 Pubblicazione graduatoria ammessi alla fase Treatment 2 Consegna e validazione piano operativo fase Treatment 3 Invio note di concessione e accordo ai partecipanti 4 Report avvio attività formazione	1 ON/OFF 2 ON/OFF 3 ON/OFF 4 ON/OFF	1 Determinazione approvazione graduatoria 2 Nota validazione 3 Invio note di concessione 4 Invio report alla DG	1 = 0 2 = 0 3 = 0 4 = 0	1 ON 2 ON 3 ON 4 ON	1 ASPAL/URBIS 2 ASPAL/URBIS 3 ASPAL/URBIS 4 ASPAL/URBIS	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - DETERMINAZIONE N 1894/ASPAL DEL 26.07.2022 2 - PROT. N. 56207/2022 3 - DETERMINAZIONE N 2353/ASPAL DEL 29.09.2022 4 - PROT. N. 1539/2023	
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.02.08	Aumentare l'efficacia e l'efficienza della Borsa Lavoro Regionale	01.05.2022	31.12.2022	Indice di candidatura	Percentuale in crescita	Nr candidature su Nr vacancies intermedie	5,6	6,6	SIL	SI	15	RAGGIUNTO	100	FONTE URBIS PROT N. 70183/2022	
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.02.09	Migliorare la performance del sistema di intermediazione del mercato del lavoro	01.05.2022	31.12.2022	Emissione della prima versione delle Linee Guida	ON/OFF	Invio delle Linee Guida alla DG per la validazione	0	ON	ASPAL/URBIS	SI	10	RAGGIUNTO	100	DETERMINAZIONE N. 3149/2022	
Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	15.01.02.10	Definire accordi per la riattivazione degli "Sportelli Info Lavoro" presso gli Uffici UEPE e USSM	01.06.2022	31.12.2022	1 Definizione accordi con gli Uffici UEPE 2 Definizione accordi con gli Uffici USSM	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Repertorio accordo sottoscritto 2 Repertorio accordo sottoscritto	1 Precedente accordo 2 Precedente accordo	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBIS 2 ASPAL/URBIS	SI	50	RAGGIUNTO	100	1 - ASPAL UIEPE : RAA/ASPAL N. 248 - PROT N. 46954 DEL 19.07.2022 2 - ASPAL CGM-USSM: RAA/ASPAL N. 257	



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 1 L'identità politica-istituzionale
	Identità 4.1 L'identità professionale del lavor
	Progetto: 1.5.1 La riforma degli Enti regionali delle Agenzie e degli istituti regionali
	Progetto: 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti
	Azioni: 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione
Altra strategia	DGR 7/8 del 26/02/2021
Missione	01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	12 – Politica regionale e unitaria per i servizi istituzionali generali e di gestione
Ob strategico PdPO	La riforma statutaria e il nuovo modello di Governance Azioni di sistema e semplificazione

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 01.12.01

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 15%

Obiettivo direzionale

Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL

Descrizione obiettivo

Sviluppare la responsabilità dell'ASPAL nei confronti del contesto territoriale regionale significa innanzitutto per l'Agenzia adeguare alle mutate richieste della temperie sociale ed economica la propria organizzazione interna sia dal punto di vista del modello organizzativo sia da quello dell'adeguamento dei propri processi. L'*outcome* delle attività ricomprese in questi due ambiti di intervento prioritari è di un avvicinamento sempre maggiore sia operativo che fisico ai cittadini e alle imprese attraverso la generale reimpostazione dei processi che renda più agevole, semplice e diretto l'accesso ai servizi che ASPAL eroga a loro favore. Un'Agenzia che vuole conquistare la fiducia dei cittadini e la fidelizzazione delle imprese ha il compito primario di ascoltare i bisogni reali e sapersi organizzare per soddisfarli, sempre nel rispetto delle variazioni normative e nella totale protezione della propria integrità istituzionale e operativa. Sempre in quest'ottica, il processo di riorganizzazione, iniziato nel febbraio del 2021 e attualmente in fase di valutazione del modello in funzione del suo miglioramento ed adeguamento alla nuova prospettiva delineata dalla riforma di GOL, già aderente ad una 'impostazione di spiccata territorializzazione, si deve muovere verso la sua attuazione definitiva, inglobando sempre più il concetto di accountability nei confronti del contesto territoriale. Il nuovo modello organizzativo di ASPAL si colloca quindi in questo quadro ed è motivato sia dalla necessità di attuare le riforme che per migliorare quelle performance del sistema regionale del lavoro e dei centri per l'impiego, che sono misurate e valutate a livello nazionale.

Ambito d'intervento



- **Garantire l'ottimale rispondenza dei processi alle prescrizioni normative massimizzandone le finalità**
- **Rendere operativo il nuovo modello organizzativo**

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:

- aggiornamento del Regolamento interno privacy e pubblicare l'organigramma privacy;
- definizione di una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio di previsione Pluriennale
- definizione di una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio Consuntivo
- redazione e aggiornamento dei documenti regolatori dei flussi documentali in rispondenza alle prescrizioni normative
- aggiornamento del processo relativo alla predisposizione degli Accordi amministrativi
- redazione e aggiornamento dei documenti regolatori sul diritto di accesso in rispondenza alle prescrizioni normative
- digitalizzazione dei processi di richiesta fornitura di beni e servizi
- esecuzione del servizio di brokeraggio e indizione della gara sulle assicurazioni
- supporto ad ASPAL nella verifica e ottimizzazione dei consumi energetici mediante l'individuazione di un Energy Manager
- elaborazione e invio del nuovo modello organizzativo ASPAL
- approvazione del piano per l'attuazione del nuovo modello organizzativo ASPAL
- riallocazione dell'analisi del rischio corruttivo all'interno del nuovo modello organizzativo ASPAL

Tutti gli obiettivi gestionali sono stati pienamente raggiunti.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, pienamente raggiunto

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività di rimanda alle schede ODR/OGO allegate alla presente relazione (Allegato B)



Immagine 3 – Performance ODR Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL

		OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI					INDICATORI					VALUTAZIONE		CONSUNTIVO		
COMPETENTE	RESPONSABILE PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. S/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiungim	Riferimento documentale
Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.01	Aggiornare il Regolamento interno privacy e pubblicare l'organigramma a privacy	15.06.2022	31.12.2022	1 Pubblicazione regolamento interno privacy 2 Pubblicazione organigramma privacy	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Pubblicazione determinazione e DG di adozione 2 Pubblicazione determinazione e DG	1 Determinazione e D.G. n. 1417 del 23.09.2020 2 = 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	SI	15	RAGGIUNTO	100	Determinazione DG n. 272/ASPAL del 30.01.2023
Servizio bilancio e r	Direttore di Servizio	01.12.01.02	Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio di previsione Pluriennale	01.01.2022	31.12.2022	Procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio di previsione Pluriennale	ON/OFF	Proposta di Determina di approvazione DG	0	ON	ASPAL/URBI	SI	25	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 96001 DEL 22.12.2022
Servizio bilancio e r	Direttore di Servizio	01.12.01.03	Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio Consuntivo	01.01.2022	31.12.2022	Procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio Consuntivo	ON/OFF	Proposta di Determina di approvazione DG	0	ON	ASPAL/URBI	SI	25	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 96001 DEL 22.12.2022
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.04	Redigere e aggiornare i documenti regolatori dei flussi documentali in rispondenza alle prescrizioni	01.03.2022	30.12.2022	1 Proposta Manuale conservazione e scarto 2 Proposta aggiornamento o Titolario e massimario ASPAL	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Nota di trasmissione della proposta alla DG 2 Nota di trasmissione della proposta alla DG	1 = 0 2 Titolario in uso ASPAL	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	1/2 - PROT. N. 96355 DEL 23.12.2022
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.05	Aggiornare il processo relativo alla predisposizione e degli Accordi amministrativi	01.01.2022	30.12.2022	1 Proposta aggiornamento o Vademecum predisposizione e Accordi amministrativi 2 Proposta mappatura e workflow processo predisposizione e Accordi amministrativi	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Nota di trasmissione della proposta alla DG 2 Nota di trasmissione della proposta alla DG	1 Vademecum in uso 2 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	1/2 - PROT. N. 95305 DEL 20.12.2022
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.06	Redigere e aggiornare i documenti regolatori sul diritto di accesso in rispondenza	01.03.2022	31.12.2022	Proposta di aggiornamento o del Regolamento sul diritto di accesso	ON/OFF	Nota di trasmissione della proposta alla DG	Reclamato in uso	ON	ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 96368 DEL 23.12.2022
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	01.12.01.07	Digitalizzare i processi di richiesta fornitura di beni e servizi	18.05.2022	31.12.2022	Creazione applicativo gestionale	ON/OFF	Collaudo e messa in esercizio	Modulistica cartacea	ON	ASPAL	SI	15	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 96500 DEL 27.12.2022
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	01.12.01.08	Eseguire il servizio di brokeraggio e indizione gara assicurazioni.	13.05.2022	31.12.2022	1 Individuazione Broker con affidamento diretto 2 Predisposizione e capitolato tecnico e prestazionale per la gara delle	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Provvediment o entro 30/09/2022 2 Indagine Provvediment o entro 31/12/2022	1 Indagine Risk Management 2021 2 Indagine Risk Management 2021	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	1/2 - DETERMINAZIONE N. 3140/ASPAL DEL 22.12.2022
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	01.12.01.09	Supportare ASPAL nella verifica e ottimizzazione dei consumi energetici mediante un consulente esterno del	01.07.2022	31.12.2022	Affidamento diretto dell'attività di consulenza come Energy Manager	ON/OFF	Determina del Direttore di Servizio di Affidamento dell'incarico	0	ON	ASPAL/URBI	SI	15	RAGGIUNTO	100	DETERMINAZIONE N.2853/ASPAL DEL 25.11.2022
Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.10	Rendere operativo il nuovo modello organizzativo	01.01.2022	31.12.2022	1 Proposta di modello organizzativo 2 Approvazione dell'amministrativo di adozione del nuovo modello	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Nota di trasmissione all'Assessorato del nuovo modello organizzativo validato entro il 31/07/2022 2 Determinazione e DG di approvazione dell'iter amministrativo di adozione del nuovo modello organizzativo	1 Prot. 14176/ASPAL del 26/02/2021 2 = 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - Nota prot. n. 94507 2 Determinazione DG n. 3138/ASPAL del 28.12.2022
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	RPCT	01.12.01.11	Risaltare i fattori del rischio all'interno del nuovo modello organizzativo ASPAL	01.02.2022	31.12.2022	1 Relazione contenente le caratteristiche del software 2 Relazione del RPCT sul possibile allineamento dei processi esistenti, con la correlata analisi del rischio, alla nuova struttura organizzativa ASPAL	1 ON/OFF 2 ON/OFF	1 Nota di trasmissione della relazione alla DG 2 Nota di trasmissione della relazione alla DG	1 = 0 2 = 0	1 ON 2 ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI	NO	0	RAGGIUNTO	100	1/2 - PROT. N. 96343 DEL 23.12.2022



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 4.1: L'identità professionale del lavoro
	Progetto: 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti
	Azioni: 4.1.1.3 Rafforzamento e aggiornamento delle competenze del personale della RAS e degli Enti Azioni: 4.1.1.1. Adeguamento quadro normativo nelle materie di competenza
Missione	01 Servizi istituzionali generali e di gestione
Programma	10 - Risorse Umane
Ob strategico PdPO	La riforma statutaria e il nuovo modello di Governance

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 - 01.10.01

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 20%

Obiettivo direzionale

Valorizzare il capitale umano in funzione della pianificazione di un sistema professionale ASPAL

Descrizione obiettivo

La valorizzazione del capitale umano è l'elemento fondamentale e dirimente per migliorare l'accountability di ASPAL nei confronti del proprio contesto operativo. Da questo punto di vista il percorso è, indubbiamente, solo all'inizio, ma la situazione attuale apre la possibilità di delineare, progettare e costruire ex novo un vero e proprio sistema professionale che rappresenti non solo la reale organizzazione di ASPAL, ma anche e soprattutto dia risposte alle legittime aspettative di prospettive professionali dei suoi dipendenti.

In questo quadro, e in un'ottica di pianificazione pluriennale delle attività, il 2022 deve segnare l'inizio del percorso di delineazione del sistema professionale attraverso l'avvio di un primo *assessment* delle competenze attualmente in ASPAL e di una prima individuazione dei suoi elementi fondanti.

L'investimento di ASPAL sul valore che il suo dipendente può portare nel corso del tempo deve anche esplicitarsi nella progettazione, attuazione e gestione di alcuni interventi di sviluppo organizzativo essenziali per garantire una nuova percezione dell'organizzazione da parte del dipendente e per gettare le basi di una pianificazione adeguata di un nuovo sistema professionale di ASPAL.

Inoltre, l'attenzione verso il capitale umano di ASPAL si concretizza nell'avvio della formazione di formatori interni, finalizzata all'effettivo costante aggiornamento delle competenze, in linea con i profili professionali che andranno individuati in modo funzionale anche all'attuazione di GOL e del nuovo modello organizzativo.

Infine, per migliorare in generale la gestione amministrativa del personale ASPAL intende gestire l'internalizzazione della elaborazione dei cedolini paga: un percorso complesso che troverà la sua conclusione nel 2022 e la definitiva messa a regime nel corso del 2023.

Ambito d'intervento

- **Monitorare le competenze possedute dal personale**



- **Internalizzare il servizio di elaborazione dei cedolini paga**

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:

- Individuazione delle competenze del personale da inserire a catalogo
- somministrazione dei questionari Appraisal e avvio della seconda fase di assessment del personale
- elaborazione dell'analisi del Skill gap
- predisposizione del regolamento dell'ASPAL Accademy
- predisposizione del corso formazione formatori ASPAL Accademy
- predisposizione dell'affidamento del servizio per lo "sportello di ascolto"
- predisposizione dell'avvio dell'attività dello "sportello di ascolto"
- predisposizione dell'avvio dell'attività del "Coaching apicali"
- predisposizione dell'attività di analisi dei prodotti di Welfare aziendale

L'obiettivo gestionale 01.10.01.01 Valorizzare il Capitale Umano comprendente le attività sopra indicate è stato parzialmente raggiunto al 80%.

Per una puntuale descrizione delle attività realizzate e delle motivazioni a supporto del parziale raggiungimento dell'obiettivo si rimanda alle schede OGO allegata alla presente relazione.

L'obiettivo gestionale 01.10.01.02 Attuare l'autonomia funzionale di ASPAL nella predisposizione delle buste paga, comprendente le attività relative all'attuazione della piena autonomia funzionale di ASPAL nella predisposizione delle buste paga, è stato pienamente raggiunto al 100%.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, parzialmente raggiunto al 90%

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività di rimanda alle schede ODR/OGO allegata alla presente relazione (Allegato B)



Immagine 4 – Performance ODR Valorizzare il capitale umano in funzione della pianificazione di un sistema professionale ASPAL

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI												CONSUNTIVO				
OBIETTIVO						INDICATORI						VALUTAZIONE		CONSUNTIVO		
CDR COMPETENTE (funzionale)	RESPONSA BILE BRACCETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiungi	Riferimento documentale
Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.01	Valorizzar e il capitale umano	01.01.2022	31.12.2022	1 Individuazione competenze 2 Somministrazione fase assessment 3 Analisi Skill gap 4 ASPAL Academy regolamento 5 ASPAL Academy - corso formazione formatori 6 Richiesta affidamento servizio per sportello di ascolto 7 Avvio attività dello sportello di ascolto 8 Coaching apicali 9 Welfare aziendale: analisi dei	1 ON/OFF 2 Volume in crescita 3 Volume in crescita 4 ON/OFF 5 ON/OFF 6 ON/OFF 7 ON/OFF 8 ON/OFF 9 ON/OFF	1 Catalogo con competenze inserte 2 Somministra zione dell'assessment 100 dipendenti 3 Analisi effettuate su 100 dipendenti 4 Invio alla DG della proposta di regolamento 5 Comunicazione avvio della formazione 6 rasmisione capitolato tecnico al servizio 7 Comunicazione di avvio dell'attività 8 Comunicazione avvio della formazione 9 Invio alla DG del Report contenente l'analisi dei prodotti da fornire ai dipendenti	1 = 0 2 = 0 3 = 0 4 = 0 5 = 0 6 = 0 7 = 0 8 = 0 9 = 0	1 = ON 2 = 100 3 = 100 4 = ON 5 = ON 6 = ON 7 = ON 8 = ON 9 = ON	1 ASPAL/Intellera 2 ASPAL/Intellera 3 ASPAL/Intellera 4 ASPAL/URBI 5 ASPAL/URBI 6 ASPAL/URBI 7 ASPAL/URBI 8 ASPAL/URBI 9 ASPAL/URBI	SI	20	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	80	1 - Relazione del Direttore di Servizio alla DG trasmessa via email alla DG in data 30.01.2023
Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.02	Internalizz are il servizio di elaborazio ne delle buste paga dei dipendenti	01.01.2022	31.12.2022	Attuare l'autonomia funzionale di ASPAL nella predisposizione delle buste paga	ON/OFF	Predisposizion e in autonomia del 100% le buste paga	0	ON	ASPAL/Sistema elaborazione buste paga	SI	60	RAGGIUNTO	100	PROT.N. 90553/2022



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 4.1: L'identità professionale del lavoro
	Progetto: 4.1.2 La rete Territoriale dei Servizi per il lavoro
	Azioni: 4.1.2.1. Potenziamento della Rete dei Servizi per il lavoro
Missione	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
Programma	01 - Servizi per lo sviluppo del Mercato del lavoro
Ob strategico PdPO	- Implementare la rete territoriale dei Servizi per l'impiego

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 - 15.01.03

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 15%

Obiettivo direzionale

Realizzare il piano di potenziamento dei CPI

Descrizione obiettivo

Le finalità e le risorse pluriennali del Piano straordinario di potenziamento dei CPI (L. n. 26/2019) sono mirate a rafforzare le politiche attive del lavoro ed a garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, richiamando gli standard di servizio tra i LEP ed i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali della Regione. In un'ottica di pianificazione pluriennale degli interventi previsti, nel 2022 si darà maggiore enfasi agli interventi infrastrutturali, quali il miglioramento delle sedi e il potenziamento dei sistemi digitali e informativi, nonché alla progettazione del piano strategico della comunicazione ASPAL. Infine, si porterà a compimento la realizzazione del piano triennale della formazione.

Ambito d'intervento

- **Potenziare le infrastrutture logistiche**
- **Potenziare le infrastrutture informatiche**
- **Potenziare gli strumenti di comunicazione ASPAL**
- **Aggiornare costantemente le competenze del personale attraverso adeguata formazione**

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:

- svolgimento della gara sull'accordo quadro degli arredi
- miglioramento dell'accessibilità delle strutture ASPAL
- adeguamento della struttura CPLF di Via Caravaggio
- predisposizione della nuova infrastruttura informatica ASPAL
- dotazione di un nuovo dispositivo PC portatile per i dipendenti ASPAL



- realizzazione del Piano strategico della comunicazione istituzionale ASPAL.

Tutti gli obiettivi gestionali comprendenti le attività indicate sono stati pienamente raggiunti.

L'obiettivo gestionale 15.01.03.07 Attuare il piano triennale della formazione, comprendente le attività relative all'attuazione del piano triennale della formazione è stato parzialmente raggiunto al 70%.

Per una puntuale descrizione delle attività realizzate e delle motivazioni a supporto del parziale raggiungimento dell'obiettivo si rimanda alle schede OGO allegate alla presente relazione.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, parzialmente raggiunto al 95,71%.

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività si rimanda alle schede ODR/OGO allegate alla presente relazione (Allegato B)



Immagine 5 – Performance ODR Attuare piano di potenziamento CPI

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI																
OBIETTIVO						INDICATORI						VALUTAZIONE		CONSUNTIVO		
CDR COMPETENTE (descrizione)	RESPONSABILE E PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiungimento	Riferimento documentale
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	15.01.03.01	Svolgere la gara di accordo quadro degli arredi	01.01.2022	31.12.2022	Apertura delle buste amministrative	ON/OFF	Publicazione del Verbale di apertura delle buste	Predisposizione atti di gara	ON	ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	VERBALE SEGGIO DI GARA DEL 29.09.2022
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	15.01.03.02	Migliorare l'accessibilità delle strutture ASPAL	02.05.2022	31.12.2022	1 Sedi riprogettate 2 Interventi abbattimento barriera architettoniche 3 Aggiornamento linee guida barriere architettoniche	1 Percentuale in crescita 2 Volume in crescita 3 ON/OFF	1 Percentuale Sedi ASPAL con proposte progettuali protocollate 2 n. Sedi in cui si sono realizzati interventi di abbattimento barriere architettoniche 3 Invio Proposta aggiornamento a DG	1 = 0 2 = 0 3 Linee guida esistenti (con dati)	1 = 100% 2 = 5 3 = ON	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/RELAZIONE DEC 3 ASPAL/URBI	SI	10	RAGGIUNTO	100	1/2/3 - PROT. N. 97546 DEL 30.12.2022
Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	15.01.03.03	Adeguare la struttura CPLF di Via Caravaggio	01.04.2022	31.12.2022	Avvio procedura di affidamento	ON/OFF	Provvedimento entro 31/12/2022.	Indizione procedura	ON	ASPAL/URBI	SI	20	RAGGIUNTO	100	RDO SARDEGNA CAT N. 405681 - VALLUTAZIONE QUALIFICA RDO SARDEGNA CAT N. 404526 - PREAGGIUDICAZIONE
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	15.01.03.04	Predisporre le nuove infrastruttura informatica ASPAL	01.05.2022	31.12.2022	Indice di nuove apparecchiature collaudate	Percentuale in crescita	1 Percentuale dei server collaudati su percentuale dei server consegnati 2 Nota di trasmissione	0	60	Verbali di collaudo	SI	20	RAGGIUNTO	100	1/2 - PROT. N. 95897 DEL 22.12.2022
Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	15.01.03.05	Dotare i dipendenti ASPAL di un nuovo dispositivo PC portatile	15.06.2022	31.12.2022	Indice di nuovi PC consegnati	Percentuale in crescita	N. nuovi PC consegnati/ nr dipendenti ASPAL	0	80	Verbali di consegna	SI	20	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 95897 DEL 22.12.2022
Direzione Generale	Direttore di Servizio	15.01.03.06	Realizzare il Piano strategico della comunicazione istituzionale ASPAL.	01.06.2022	31.12.2022	Approvazione Piano comunicazione strategica	ON/OFF	Determina di approvazione DG	0	ON	ASPAL/URBI	SI	25	RAGGIUNTO	100	* Determinazione n. 2874 del 28/11/2022, del Direttore del Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili * Protocollo: 88201/2022 del 30-11-2022: Verbale di avvio esecuzione del contratto in via d'urgenza art. 8 c. 1 lett. A) l. 120/2020 - art. 19 d.m. 49/2018
Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	15.01.03.07	Attuare il piano triennale della formazione	01.01.2022	31.12.2022	1 Approvazione cronoprogramma interventi formativi 2 Micro progettazione interventi formativi 3 Richiesta affidamento Lotto 4 al Servizio competente 4 Avvio dei percorsi	1 ON/OFF 2 Volume in crescita 3 ON/OFF 4 Volume in crescita	1 Provvedimento di approvazione del cronoprogramma 2 Convocazione e degli incontri di progettazione 3 Invio capitolato tecnico al servizio competente 4 Comunicazione avvio dei percorsi	1 = 0 2 = 0 3 = 0 4 = 0	1 = ON 2 = 15 3 = ON 4 = 3	1 ASPAL/URBI 2 ASPAL/URBI/MBRA 3 ASPAL/URBI 4 ASPAL/URBI	SI	20	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	70	1 - Relazione del Direttore di Servizio alla DG trasmessa via email alla DG in data 30.01.2023



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE**

SCHEDA OBIETTIVO DIREZIONALE

SEZIONE DATI OBIETTIVO

STRATEGIA REGIONALE

Strategia PRS/DEFR	Identità 4.1: L'identità professionale del lavoro
	Progetto: 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti
	Azioni: 4.1.1.4 Azioni di sistema e semplificazione
Missione	01- Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma	03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione e Provveditorato
Ob strategico PdPO	La riforma statutaria e il nuovo modello di Governance

SEZIONE DESCRIZIONE OBIETTIVO

Codice PIAO 2022 - 01.03.01

VALUTAZIONE SI

PESO ODR 10%

Obiettivo direzionale

Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti

Descrizione obiettivo

ASPAL come organizzazione "matura" ha la necessità di creare un sistema di condivisione interna tra i vari servizi, che restituisca la fotografia aggiornata della situazione progettuale di spesa, economica/finanziaria delle diverse attività (progetti, programmi, autorizzazioni di spesa), non solo per l'area del bilancio, acquisti o patrimonio dell'Agenzia, ma soprattutto per i Servizi "di produzione". In quest'ottica risulta necessario monitorare l'attuazione delle misure del progetto FEG - lavoratori ex Air Italy, approvato dalla Commissione Europea in data 15/12/2021, ivi compresa la rimodulazione del quadro finanziario delle misure.

Ambito d'intervento

- **Monitorare la gestione finanziaria in un'ottica di condivisione interna**

RELAZIONE CONCLUSIVA

Le attività riferibili all'Obiettivo direzionale si sono concretizzate nell'arco del 2022 come di seguito specificato:

- progettazione e implementazione di un sistema di monitoraggio delle procedure e dei flussi finanziari gestiti dell'ASPAL per la realizzazione delle attività, programmi e progetti
- attuazione delle misure previste dal progetto approvato dalla Commissione Europea nell'ambito del finanziamento Feg – lavoratori ex Air Italy;



Tutti gli obiettivi gestionali sono stati pienamente raggiunti.

L'Obiettivo direzionale di intende, pertanto, pienamente raggiunto

Di seguito si dà un quadro generale della performance dei singoli OGO. Per una lettura più puntuale delle attività di rimanda alle schede ODR/OGO allegate alla presente relazione (Allegato B)

Immagine 6 – Performance ODR Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI																
OBIETTIVO						INDICATORI						VALUTAZIONE		CONSUNTIVO		
URK COMPETENTE (Identificato)	RESPONSABILE PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	DATA INIZIO	DATA FINE	Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	Attuazione al 31.12.2022	% di raggiungimen to	Riferimento documentale
Servizio bilancio e rendicontazione	Direttore di Servizio	01.03.01.01	Progettare e implementare un sistema di monitoraggio delle procedure e dei flussi finanziari gestiti dall'ASPAL per la realizzazione delle attività, programmi e progetti	01.01.2022	31.12.2022	Miglioramento sistema di monitoraggio delle attività dell'Agenzia	Percentuale in crescita	Schede attività predisposte 2022- Schede attività predisposte 2021/Schede attività predisposte 2021	Schede attività predisposte 2021	40	Servizio Bilancio e Rendicontazione ASPAL	SI	50	RAGGIUNTO	100	PROT. N. 96757 DEL 28.12.2022
Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	01.03.01.02	Attuare le misure previste dal progetto approvato dalla Commissione Europea nell'ambito del finanziamento Feg – lavoratori ex Air Italy	01.01.2022	31.12.2022	1 Incentivi occupazionali e mobilità territoriali 2 Avanzamento della spesa	1 Volume in crescita 2 Percentuale in crescita	1 Nr. Avvisi pubblicati entro il 30/9/2022 2 Importi impegnati con avviso / € 4.376.000,00 importo progetto destinato alle misure in favore lavoratori	1 = 0 2 = 0	1 = 2 2 = 30	1 Sito istituzionale ASPAL 2 ASPAL/URBI	SI	15	RAGGIUNTO	100	1 /2- DETERMINAZIONE N. 1534/2022 DETERMINAZIONE N 1854/2022

4 Grado di conseguimento degli obiettivi direzionali e gestionali operativi

Si riporta, nella tabella che segue, la sintesi del grado di conseguimento degli obiettivi di direzione (ODR) e degli obiettivi gestionali operativi (OGO).

Tabella 3 - Prospetto complessivo del grado di conseguimento ODR e OGO

Obiettivi Direzionali RAGGIUNTI		
TOTALE ODR	SI Valutazione	NO Valutazione
6	6	0
Obiettivi Direzionali NON RAGGIUNTI		
TOTALE ODR	SI Valutazione	NO Valutazione
2	2	0
Obiettivi gestionali operativi RAGGIUNTI		
TOTALE OGO	SI Valutazione	NO Valutazione
38	36	2
Obiettivi gestionali operativi NON RAGGIUNTI		
TOTALE OGO	SI Valutazione	NO Valutazione
2	2	0

Al fine di rendicontare ai diversi portatori di interesse i risultati effettivamente conseguiti dalla struttura, si evidenziano gli obiettivi direzionali e gli obiettivi gestionali operativi pienamente raggiunti entro l'esercizio (ovvero al 100%).

Si riporta, quindi, nella tabella che segue, il grado di raggiungimento degli obiettivi di direzione (ODR) e degli obiettivi gestionali operativi (OGO) con i relativi codici di riferimento.

Si specifica che la dicitura "Raggiunto" rappresenta il raggiungimento dell'obiettivo al 100%.

Per gli obiettivi parzialmente raggiunti viene riportata la percentuale di raggiungimento.

Tabella 4 - Prospetto generale del grado di raggiungimento degli ODR e dei relativi OGO

OBIETTIVI DIREZIONALI				N. OGO per CDR	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		
Descrizione	codice PIAO 2022	Valut. SI/NO	Ragg. ODR		codice PIAO 2022	Valut. SI/NO	Raggi. OGO
1 Attuare il Piano Attuativo Regionale del Programma GOL	15.01.01	SI	RAGGIUNTO	6	15.01.01.01	SI	RAGGIUNTO
					15.01.01.02	SI	RAGGIUNTO
					15.01.01.03	SI	RAGGIUNTO
					15.01.01.04	SI	RAGGIUNTO
					15.01.01.05	SI	RAGGIUNTO
					15.01.01.06	SI	RAGGIUNTO
2 Realizzare azioni di prevenzione e di contrasto al mismatch	15.01.02	SI	RAGGIUNTO	10	15.01.02.01	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.02	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.03	NO	RAGGIUNTO
					15.01.02.04	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.05	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.06	SI	RAGGIUNTO

OBIETTIVI DIREZIONALI				N. OGO per CDR	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI		
Descrizione	codice PIAO 2022	Valut. SI/NO	Ragg. ODR		codice PIAO 2022	Valut. SI/NO	Raggi. OGO
					15.01.02.07	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.08	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.09	SI	RAGGIUNTO
					15.01.02.10	SI	RAGGIUNTO
3 Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL	01.12.01	SI	RAGGIUNTO	11	01.12.01.01	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.02	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.03	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.04	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.05	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.06	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.07	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.08	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.09	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.10	SI	RAGGIUNTO
					01.12.01.11	NO	RAGGIUNTO
4 Valorizzare il capitale umano in funzione della pianificazione di un sistema professionale ASPAL i	01.10.01	SI	PARZIALMENTE RAGGIUNTO AL 90%	2	01.10.01.01	SI	PARZIALMENTE RAGGIUNTO AL 80%
					01.03.01.02	SI	RAGGIUNTO
5 Attuare piano di potenziamento CPI	15.01.03	SI	PARZIALMENTE RAGGIUNTO AL 95,7%	7	15.01.03.01	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.02	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.03	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.04	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.05	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.6	SI	RAGGIUNTO
					15.01.03.07	SI	PARZIALMENTE RAGGIUNTO AL 70%
6 Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti	01.03.01	SI	RAGGIUNTO	2	01.03.01.01	SI	RAGGIUNTO
					01.03.01.02	SI	RAGGIUNTO

5 Conseguimento degli Obiettivi Gestionali Operativi assegnati, suddivisi per CDR

Di seguito il prospetto suddiviso per CDR competente del conseguimento degli OGO assegnati. L'ordine dei CDR segue quello delle DGR n. 36/7 del 16.06.2016 recante "Approvazione preliminare Organizzazione e dotazione organica della Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro", approvate in via definitiva con DGR n. 37/12 del 21.06.2016.

Tabella 5 - Prospetto suddiviso per CDR competente del conseguimento degli OGO assegnati



Direzione Generale				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	15.01.01.06	Contribuire al sistema di progettazione del sistema di monitoraggio del PAR GOL a partire dalla costruzione della base dati del bacino potenziale degli utenti del Target GOL	Raggiunto	
OGO	15.01.02.01	Realizzare un'analisi preliminare a supporto della progettazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese	Raggiunto	
OGO	15.01.02.02	Predisporre gli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali: "Rete Lavoro Sardegna": sfide e prospettive di sviluppo per le politiche attive del lavoro sui territori"	Raggiunto	
OGO	15.01.02.03	Attuare una ricognizione preliminare per lo sviluppo di un Osservatorio diffuso sul territorio	Raggiunto	
OGO	01.12.01.01	Aggiornare il Regolamento interno privacy e pubblicare l'organigramma privacy	Raggiunto	
OGO	01.12.01.10	Rendere operativo il nuovo modello organizzativo	Raggiunto	
OGO	15.01.03.06	Realizzare il Piano strategico della comunicazione istituzionale ASPAL.	Raggiunto	
SERVIZIO SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO, FORNITURE E MANUTENZIONI DEI BENI MOBILI E IMMOBILI				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	01.12.01.07	Digitalizzare i processi di richiesta fornitura di beni e servizi	Raggiunto	
OGO	01.11.02.08	Eseguire il servizio di brokeraggio e indizione gara assicurazioni.	Raggiunto	
OGO	01.11.03.09	Supportare ASPAL nella verifica e ottimizzazione dei consumi energetici mediante un consulente esterno del ruolo di Energy Manager	Raggiunto	
OGO	15.01.03.01	Svolgere la gara di accordo quadro degli arredi	Raggiunto	
OGO	15.01.03.02	Migliorare l'accessibilità delle strutture ASPAL	Raggiunto	
OGO	15.01.03.03	Adeguare la struttura CPLF di Via Caravaggio	Raggiunto	
SERVIZIO BILANCIO E RENDICONTAZIONE				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	01.12.01.02	Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio di previsione Pluriennale	Raggiunto	
OGO	01.03.01.02	Definire una procedura operativa a supporto del processo di adozione del Bilancio Consuntivo	Raggiunto	
OGO	01.03.01.01	Progettare e implementare un sistema di monitoraggio delle procedure e dei flussi finanziari gestiti dell'ASPAL per la realizzazione delle attività, programmi e progetti	Raggiunto	
SERVIZIO RISORSE UMANE E FORMAZIONE				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento



OGO	01.10.01.01	Valorizzare il capitale umano	Parzialmente Raggiunto	Raggiungimento OGO 80% Vedi scheda OGO allegata (Allegato B)
OGO	01.10.01.02	Internalizzare il servizio di elaborazione delle buste paga dei dipendenti	Raggiunto	
OGO	15.01.03.07	Attuare il piano triennale della formazione	Parzialmente Raggiunto	Raggiungimento OGO 70% Vedi scheda OGO allegata (Allegato B)
SERVIZIO COORDINAMENTO DEI SERVIZI TERRITORIALI E GOVERNANCE				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	15.01.01.01	Definire, in stretto contatto con la Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, i servizi e le politiche da erogare nell'ambito dei percorsi previsti dal programma GOL da parte delle strutture territoriali secondo le direttive licenziate dai tavoli tecnici nazionali.	Raggiunto	
OGO	15.01.01.02	Prendere in carico gli utenti eleggibili al programma sottoscrivendo il patto di servizio	Raggiunto	
OGO	15.01.01.03	Adeguare le competenze degli operatori all'attuazione del Programma GOL	Raggiunto	
OGO	15.01.01.04	Definire gli standard delle procedure di erogazione di Lep J	Raggiunto	
OGO	15.01.02.08	Aumentare l'efficacia e l'efficienza della Borsa Lavoro Regionale	Raggiunto	
OGO	15.01.02.09	Migliorare la performance del sistema di intermediazione del mercato del lavoro (Borsa Lavoro Sardegna)	Raggiunto	
OGO	15.01.05.02	Costruzione di un modello per la rilevazione della soddisfazione degli utenti	Raggiunto	
OGO	01.03.01.02	Attuare le misure previste dal progetto approvato dalla Commissione Europea nell'ambito del finanziamento Feg – lavoratori ex Air Italy	Raggiunto	
SERVIZIO PROGETTI SU BASE REGIONALE E COMUNITARIA				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	15.01.02.04	Realizzare il progetto sperimentale "Accademia del buon gusto"	Raggiunto	
OGO	15.01.02.05	Realizzare un evento dedicato al distretto formativo della nautica	Raggiunto	
OGO	15.01.02.06	Realizzare l'evento Job Meeting della Mobilità Transnazionale e rafforzare le politiche per la mobilità erogate dall'ASPAL	Raggiunto	
OGO	15.01.02.07	Avviare la fase Treatment dell'Avviso Talent Up 2021 – Programma Entrepreneurship & Back	Raggiunto	
SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI, AFFARI LEGALI, ANTICORRUZIONE E CONTROLLI				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	01.12.01.04	Redigere e aggiornare i documenti regolatori dei flussi documentali in rispondenza alle prescrizioni normative	Raggiunto	
OGO	01.12.01.05	Aggiornare il processo relativo alla predisposizione degli Accordi amministrativi	Raggiunto	
OGO	01.12.01.06	Redigere e aggiornare i documenti regolatori sul diritto di accesso in rispondenza alle prescrizioni normative	Raggiunto	
OGO	01.12.01.11	Riallocare l'analisi del rischio all'interno del nuovo modello organizzativo ASPAL	Raggiunto	OGO ASSEGNATO AL RPCT - NON A VALUTAZIONE



OGO	15.01.03.04	Predisporre le nuova infrastruttura informatica ASPAL	Raggiunto	
OGO	15.01.03.05	Dotare i dipendenti ASPAL di un nuovo dispositivo PC portatile	Raggiunto	
SERVIZIO POLITICHE A FAVORE DI SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE				
	Codice PIAO 2022	Denominazione ODR/OGO	Conseguimento	Note/commenti dell'eventuale mancato raggiungimento
OGO	15.01.01.05	Realizzare azioni finalizzate all'attivazione e regolamentazione delle Equipe Multidisciplinari per la presa in carico dei beneficiari del Percorso 4 del PAR GOL	Raggiunto	
OGO	15.01.02.10	Definire accordi per la riattivazione degli "Sportelli Info Lavoro" presso gli Uffici UEPE e USSM	Raggiunto	



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE 2.3 ANTICORRUZIONE
RELAZIONE A CONSUNTIVO**

La sottosezione 2.3 Anticorruzione del PIAO viene consuntivata attraverso la *Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente delle pagine dedicate all'ASPAL del portale regionale SardegnaLavoro.

La relazione è consultabile al seguente indirizzo:

<https://www.regione.sardegna.it/index.php?xsl=2365&s=44&v=9&c=94860&na=1&n=10&art=1>

Nella Relazione annuale viene anche riportato il riscontro del monitoraggio effettuato a termini di normativa vigente, secondo quanto descritto nella Sezione 4 Monitoraggio del PIAO ASPAL 2022-2024.

Per facilità di consultazione il documento viene allegato alla presente relazione (Allegato E).



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
RELAZIONE A CONSUNTIVO
ALLEGATI**

- Allegato A PIAO 2022-2024 ASPAL Sotto sezione 2.2 Matrice di correlazione - consuntivo
- Allegato B PIAO 2022-2024 ASPAL Sotto sezione 2.2 Schede ODR - OGO
- Allegato C PIAO 2022-2024 ASPAL Sotto sezione 2.2 Correlazione obiettivi di Valore pubblico/strategie regionali
- Allegato D PIAO 2022-2024 ASPAL Sotto sezione 2.2 Correlazione obiettivi di Valore pubblico - strategie PRS/Regionale – Obiettivi strategici – Riferimenti di bilancio – ODR
- Allegato E PIAO 2022-2024 ASPAL Sotto sezione 2.3 Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza