

OBIETTIVI VALORE PUBBLICO		RIFERIMENTI PROGRAMMAZIONE REGIONALE				RIFERIMENTI DI BILANCIO			OBIETTIVI DIREZIONE GENERALE				
OBIETTIVO		Documenti di pianificazione - programmazione				Obiettivo strategico	Missione	Programma	Codice PIAO	OBIETTIVO		INDICATORI 2022	
Titolo	Descrizione	Tipo di documento	Data e riferimento	Descrizione					Titolo	Descrizione	Valut. SI/NO	Peso %	
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 mismatch, attraverso il sostegno e lo sviluppo di politiche integrate. Il Programma GOL, 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 del 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 gap 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 4.1.2.1.2 Omogeneizzazione dell'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego Osservatorio del Mercato del Lavoro	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.01	Attuare il Piano Attuativo Regionale del Programma GOL	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 individuali - 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 inesperto. 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 inerti alla diffusione sui territori della nuova impostazione dei propri servizi.	SI	20	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	Programma Regionale di Sviluppo 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) 4.1.2.1.4 Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione 4.1.2.1.5 Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego Osservatorio del Mercato del Lavoro	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.01	Attuare il Piano Attuativo Regionale del Programma GOL	Le difficoltà di incontro tra domanda ed offerta di lavoro sono collegate in particolare 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.	SI	20	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	Programma Regionale di Sviluppo 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) 4.1.2.1.4 Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione 4.1.2.1.5 Consolidamento del sistema dei servizi per le imprese 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego Osservatorio del Mercato del Lavoro	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.02	Realizzare azioni di prevenzione e di contrasto al mismatch	Sviluppare la responsabilità dell'ASPAL nei confronti del contesto territoriale regionale significa innanzitutto per l'Agenzia adeguare alle mutate richieste delle tempeste sociali ed economiche 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, la proposta di nuovo modello di riorganizzazione, all'atto di stesura del PIAO 2023 - 2025 in fase di valutazione da parte delle istanze istituzionali competenti, 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 è concepito per rispondere sia alla necessità di attuare le riforme sia all'esigenza di migliorare quelle performance del sistema regionale del lavoro e dei centri per l'impiego, che sono misurate e valutate a livello nazionale. Gli ambiti d'intervento all'interno dei quali si sviluppano le attività di ASPAL per il 2023 sono riconducibili a garantire l'ottimale rispondenza dei processi alle prescrizioni normative massimizzandone le finalità e a rendere operativo il nuovo modello organizzativo.	SI	15	
		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 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 4.1.3 Osservatorio del mercato del lavoro	Implementare la rete territoriale dei servizi per l'impiego	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.03	Attuare il piano di potenziamento CPI	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 prospettive di crescita professionale che possano rappresentare risposte alle legittime aspettative dei suoi dipendenti. In questo quadro, e in un'ottica di pianificazione pluriennale delle attività, il 2023 prosegue il percorso di delineazione di tali prospettive implementando il primo assessment delle competenze attualmente in ASPAL, iniziato nel 2022, e impostando le attività dell'Academy aziendale. L'investimento di ASPAL sul valore che il suo dipendente può portare nel corso del tempo deve inoltre 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 delle prospettive di crescita professionale. Inoltre, l'attenzione verso il capitale umano di ASPAL si concretizza nell'avvio operativo 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, funzionali alla migliore gestione dei processi relativi alla gestione delle retribuzioni sono alcuni interventi volti all'allineamento dei flussi informativi con il bilancio e la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi relativi alla gestione delle missioni con il passaggio al SIBAR.	SI	15	
2. Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale	Riconfermare le proprie scelte gestionali e amministrative ai portatori di interesse deve essere una delle finalità incondizionate della PA, come la garanzia della legittimità della propria azione e l'accesso alle riformazioni. 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.: accountability, compliance e trasparenza. 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 razionalizzato informativo, ma sulla	DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	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	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	12 - Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12.01	Perseguire un miglioramento continuo nell'organizzazione e nei processi di ASPAL	Sviluppare la responsabilità dell'ASPAL nei confronti del contesto territoriale regionale significa innanzitutto per l'Agenzia adeguare alle mutate richieste delle tempeste sociali ed economiche 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, la proposta di nuovo modello di riorganizzazione, all'atto di stesura del PIAO 2023 - 2025 in fase di valutazione da parte delle istanze istituzionali competenti, 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 è concepito per rispondere sia alla necessità di attuare le riforme sia all'esigenza di migliorare quelle performance del sistema regionale del lavoro e dei centri per l'impiego, che sono misurate e valutate a livello nazionale. Gli ambiti d'intervento all'interno dei quali si sviluppano le attività di ASPAL per il 2023 sono riconducibili a garantire l'ottimale rispondenza dei processi alle prescrizioni normative massimizzandone le finalità e a rendere operativo il nuovo modello organizzativo.	SI	15	
		DGR	n. 9/15 del 5.03.2020	4.1 L'identità professionale del lavoro 4.1.1 Nuovi approcci e nuovi strumenti 4.1.1.1 Adeguamento quadro normativo nelle materie di competenza	La riforma statutaria e nuovo modello di governance	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane	01.10.01	Valorizzare il capitale umano	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 prospettive di crescita professionale che possano rappresentare risposte alle legittime aspettative dei suoi dipendenti. In questo quadro, e in un'ottica di pianificazione pluriennale delle attività, il 2023 prosegue il percorso di delineazione di tali prospettive implementando il primo assessment delle competenze attualmente in ASPAL, iniziato nel 2022, e impostando le attività dell'Academy aziendale. L'investimento di ASPAL sul valore che il suo dipendente può portare nel corso del tempo deve inoltre 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 delle prospettive di crescita professionale. Inoltre, l'attenzione verso il capitale umano di ASPAL si concretizza nell'avvio operativo 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, funzionali alla migliore gestione dei processi relativi alla gestione delle retribuzioni sono alcuni interventi volti all'allineamento dei flussi informativi con il bilancio e la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi relativi alla gestione delle missioni con il passaggio al SIBAR.	SI	20	
		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	15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	01 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.03	Attuare il piano di potenziamento CPI	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 2023 le attività saranno orientate al completamento delle azioni inserite nel Piano, in particolare per quel che riguarda gli interventi sugli immobili ex CPLF oggetto di accordo interistituzionale, alle assunzioni del personale e all'acquisizione degli strumenti di comunicazione, ivi compresa la redazione dei contenuti della Carta dei Servizi ASPAL.	SI	15	
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	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	01.03.01	Monitorare il flusso finanziario e procedurale delle attività/programmi/progetti	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 e ad integrazione di altre linee di attività, risulta necessario monitorare l'attuazione degli interventi inseriti nel Piano straordinario di potenziamento dei CPI sia dal punto di vista finanziario sia da quello procedurale per avere un quadro sinottico aggiornato in relazione allo stato di attuazione delle misure e all'eventuale riprogrammazione delle risorse	SI	10			