OBIETTIVI VALORE PUBBLICO – RIFERIMENTI PROGRAMMAZIONE REGIONALE – RIFERIMENTI DI BILANCIO

OBIETTIVO – Titolo	OBIETTIVO – Descrizione	Documenti di pianificazione - programmazione – Tipo di documento	Data e riferimento	Descrizione	Obiettivo strategico	Missione	Programma	Codice PIAO
1. Migliorare la vivacità del mercato del lavoro.	L'obiettivo di vivacizzare il mercato del lavoro, passa dalla definizione e realizzazione di stategie 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 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 *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) 4.1.2.1.4 Sostegno e sviluppo delle Reti territoriali per l'inclusione	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
		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	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	
		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	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
		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	
2. Sviluppare la responsabilità verso il contesto territoriale	Rendicontare 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 informazioni. Affinchè 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 potenziamento informatico 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'ausilo a prevenire fenomeni corruttivi di *malaadministration* e al contempo attui la trasparenza dell'agire amministrativo.	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
		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	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	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane	01.10.01
		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
		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

OBIETTIVI DIREZIONE GENERALE

Codice PIAO	Titolo	Descrizione	INDICATORI 2022 – Valut. SI/NO	Peso %
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 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	SI	20
15.01.02	Realizzare azioni di prevenzione e di contrasto al mismatch	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 territorlio che si deve integrare con azioni di vero e proprio marketing territoriale previste acnhe nell'attuazione del PAR GOL.	SI	20
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 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, 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
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 assesment 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	SI	20
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
01.03.01	Monitorare il flusso finaziario 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	SI	10

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

AMBITO DI INTERVENTO	CDR COMPETENTE (descrizione)	RESPONSABILE PROGETTO	Codice PIAO	Titolo	Descrizione	DATA INIZIO	DATA FINE	INDICATORI – Titolo	Regola di calcolo	Formula	Baseline	Target	Fonte	Valut. SI/NO	Peso %	CONSUNTIVO – Attuazione al 31.12.2023	% di raggiungimento	Riferimento documentale
Definire standard e procedure	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.01	Erogare i servizi dei Percorsi GOL a favore degli utenti presi in carico attraverso la sottoscrizione del patto	Nel corso del 2022 il Servizio ha preso in carico circa il doppio degli utenti assegnati dagli obiettivi nazionali e nel corso del 2023 procederà all'avvio nell'erogazione delle misure previste dai vari percorsi. Per poter programmare l'avvio della fase due del Programma GOL identificando i criteri di priorità, le modalità di convocazione e di gestione dell'utenza presa in carico nel 2022 dai Cpi, si rende necessario definire le nuove funzionalità disponibili a sistema, aggiornare le linee guida per la trattazione degli utenti ed erogare le misure	01/04/2023	31/12/2023	Tasso di erogazione misure	Percentuale in crescota	Nr misure orientamento erogate su Nr n. utenti con	0	100%	SIL	SI	25	RAGGIUNTO	100	Sistema Informativo Lavoro Sardegna - Relazione a consuntivo prot. 88340 del 22/12/2023
	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	15.01.01.02	Progettare e sviluppare un modello gestionale per la presa in carico dei cittadini del Percorso 4 "Lavoro e inclusione" del	Il Percorso 4 "Lavoro e inclusione" del Piano di Attuazione Regionale GOL prevede l'impegno dei CPI nella realizzazione degli interventi finalizzati al primo inserimento o il reinserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione sociale e lavorativa. Gli indirizzi strategici del PAR GOL e, dapprima, del quadro normativo e regolamentare nazionale, ad oggi non forniscono ai CPI indicazioni operative dettagliate e sufficienti per l'attuazione del Percorso 4. Con il presente obiettivo si intende pertanto sviluppare un modello gestionale che sia di supporto metodologico agli operatori	01/04/2023	31/12/2023	Nota operativa ai CPI di approvazione del modello gestionale per la	ON/OFF	Rilascio nota operativa	Piano di attuazione regionale Programma GOL	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 87926/ASPAL del 21/12/2023
Sviluppare le reti territoriali	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.01.03	Sviluppare le reti di collaborazione territoriale	Il Piano attuativo regionale - Sardegna del programma GOL, approvato da ANPAL nel mese di maggio e dalla Giunta Regionale con le Deliberazioni n. 17/33 del 19.05.2022 e n.19/24 del 21.06.2022, si rivolge, in particolare, a disoccupati/e, lavoratori/trici fragili e vulnerabili, NEET, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori over 55, lavoratori/trici autonomi che cessano l'attività e lavoratori con redditi molto bassi. Nel PAR Sardegna si individua la direttrice di sviluppo dell'azione regionale, e si dà impulso per un ulteriore consolidamento	01/04/2023	31/12/2023	1 - Accordo interistituzionale 2 - Avvio della sperimentazione	1 - Volume in crescita 2 - ON/PFF	1 - Stipula dell'Accordo interistituzionale 2 - Comunicazione	1 - 0 2 - 0	1 - 3 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	SI	10	RAGGIUNTO	100	Determinazione DG n. 2078/ASPAL del 14/06/2023 DGR 31/105 del 29/09/2023 Repertorio accordi ASPAL 2023 n. 205/206/207/208
	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.01.04	Predisporre gli interventi dell'OML in occasione degli eventi territoriali dei Job Day	Raccolta delle informazioni sui contesti territoriali di riferimento dei singoli Job Day, analisi ed elaborazione dei dati, delle dashboard e delle presentazioni, con annessa restituzione in occasione dei sei eventi territoriali.	01/01/2023	31/03/2023	Presentazioni e dashboard	ON/OFF	Invio presentazioni e dashboard alla DG	0	ON	Mail DG	SI	10	RAGGIUNTO	100	Vedi programma convegni Job Day Sardegna 2023 su www.jobdaysardegna.it email del 28/06/2023 contentente gli esiti dell'OGO
	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.01.05	Predisporre dashboard per agevolare il lavoro dei CPI	Costruzione di tre dashboard che agevolano gli operatori che lavorano nei CPI perchè consentono loro di avere dati aggiornati sul mercato del lavoro e sui servizi offerti (anche per le profilazioni qualitative di GOL): - Cittadini utenti dei CPI suddivisi per Stato occupazionale e Stato DID; - Utenti profilati, con patto per percorso GOL assegnato e relativi servizi offerti (Gol o meno); - Occupati (fonte SIL) per comune, provincia e regione con le caratteristiche di genere, età, tipologia contrattuale e settori di	01/04/2023	31/12/2023	Invio link di accesso alle dashboard	ON/OFF	Invio link di accesso alla DG	0	ON	Mail DG	SI	5	RAGGIUNTO	100	e,mail del 22/12/2023 contenente gli esiti dell'OGO
	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.01.06	Comunicare i servizi ASPAL sul territorio	Con la Deliberazione n. 3/27 del 27.01.2023 la Giunta regionale ha rappresentato il programma degli eventi territoriali denominati "Job Day Sardegna 2023", la cui organizzazione è stata affidata ad Aspal e le cui attività erano previste nella Delib.G.R. n. 26/9 del 11.8.2022. Gli obiettivi prioritari degli eventi sono: a) offrire l'opportunità, a chi offre un lavoro e a chi lo cerca, di potersi conoscere e di iniziare una	01/01/2023	31/12/2023	1 - Elaborazione format 2 - Modello di erogazione dei seminari e	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Rilascio slides 2 - Rilascio nota operativa	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - Relazione a consuntivo prot. 88340 del 22/12/2023 2 - Rilascio nota operativa per CPI con condivisione materiali e indicazioni operative (nota interna prot. n. 53356 del 30/06/2023)
Rilevare il fabbisogno occupazionale e formativo dei territori	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.01	Realizzare una metodologia di previsione dell'andamento occupazionale (Occupational	Adattare la metodologia dell'Occupational Barometer, uno strumento di previsione di breve termine sull'andamento del mercato del lavoro dal punto di vista delle professioni, al contesto della Regione Sardegna finalizzato a: - ridurre il mismatch tra domanda e offerta di skills - migliorare la programmazione dei corsi di IeFP - promuovere la mobilità lavorativa	01/04/2023	31/12/2023	Metodologia di realizzazione dell'Occupation al Barometer in Sardegna	ON/OFF	Invio documento metodologico alla DG	0	ON	Email DG	SI	5	RAGGIUNTO	100	e,mail del 22/12/2023 contenente gli esiti dell'OGO
	Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.02	Sperimentare azioni per lo sviluppo del Sistema Formativo per il Settore della Nautica in Sardegna	In relazione allo studio di fattibilità denominato Progetto Strategico di Sviluppo del Sistema Formativo per il Settore della Nautica in Sardegna, realizzato nell'ambito delle attività del progetto MARE, sono stati rilevati i fabbisogni formativi del comparto e abbozzate alcune proposte organizzative per la strutturazione di un sistema integrato per le politiche attive del settore, attraverso sperimentazioni di un modello di academy aziendale. L'obiettivo punta a mantenere attivo il partneriato regionale e internazionale con gli attori più rilevanti per lo sviluppo di azioni	01/01/2023	31/12/2023	1 - Presentazione studio di fattibilità 2 - Definizione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF	1 - Realizzazione Evento 2 - Elaborato/docu	1 - Studio di fattibilità 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - ON 3 - ON	1 - Programma evento/Rilevazione dati partecipazione 2 - ASPAL	SI	33,33	RAGGIUNTO	100	L'evento di presentazione dello studio di fattibilità è concluso con la fiera Nautica della Sardegna 2023 svoltosi a Porto Rotondo il 22 Aprile 2023. Riferimento programma evento, registrazioni evento https://www.fieranauticadisardegna.it/it/programma/#fiera-nautica-sardegna-day-2
	Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore di Servizio	15.01.02.03	Realizzare il progetto sperimentale di Alta Formazione nelle discipline STEM per Einstein Telescope (ET)	In previsione della realizzazione dell'Einstein Telescope, l'obiettivo di questo progetto sperimentale e innovativo è intercettare studenti e studiosi sardi nell'ambito delle discipline STEM e attivare percorsi intensivi di alta formazione per l'anno accademico 2023/2024, finalizzati alla creazione di figure qualificate e alla promozione dello sviluppo delle professionalità che rivestiranno un ruolo cruciale nella realizzazione di questo ambizioso progetto. La finalità è quella di favorire l'acquisizione e accrescere le competenze attraverso l'erogazione di borse di studio per la	01/01/2023	31/12/2023	1 - Accordo procedimentale con INFN 2 - Monitoraggio intermedio dello	1 - ON/OFF 2 - ON/OF	1 - Firma accordo procedimentale con INFN 2 - Invio alla DG	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	SI	33,33	RAGGIUNTO	100	Accordo procedimentale repertoriO RAA 270 del 19/12/2023 Determina di presa d'atto, prot. 3676/aASPAL del 20/12/2023 Determina di impegno, prot. 3696/ASPAL del 20/12/2023
Sostenere lo sviluppo di politiche integrate attraverso la partecipazione	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.04	Coordinare la progettazione, l'organizzazione e la realizzazione dei Job Day Sardegna 2023	La Giunta regionale con Deliberazione n. 26/9 dell'11.08.2022 ha disposto "di indire il ciclo di eventi denominato "Sardegna LavORA – Storie, valori, confronti e prospettive" secondo l'articolazione proposta: 1. "Conferenza regionale per le politiche del lavoro" dal titolo "Capire il presente per disegnare il futuro: le nuove culture del lavoro"; 2. "Job day territoriali" e "Iniziative mirate sulla mobilità transnazionale";	01/01/2023	30/06/2023	Realizzazione eventi Job Day Sardegna	ON/OFF	Cerimonia di apertura degli eventi	0	ON	Pagine social degli eventi	SI	30	RAGGIUNTO	100	Vedi registrazione cerimonia di apertura su www.jobdaysardegna.it
	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.02.05	Definire una sinergia tra i settori cittadini, imprese e PA attraverso il potenziamento della funzione di Incontro	Nonostante le incertezze legate alla contingenza economica, secondo lo scenario delineato dal Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, che elabora le previsioni occupazionali, le imprese mantengono le previsioni di assunzione nei diversi settori produttivi. A fronte di un calo della domanda di lavoratori nel settore manifatturiero e in quello delle costruzioni (rispettivamente, -18,8% e -27,5% rispetto ad un anno fa), cresce invece la richiesta di lavoratori nei servizi (+31,5% rispetto a maggio dello scorso	01/04/2023	31/12/2023	1 - Note operative per la verifica delle candidature, presa in carico	1 - ON/OFF 2 - Volume in crescita 3 - Percentuale in crescita	1 - Rilascio note operative entro luglio 2023 2 - Numero candidature PA	1 - 0 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - 1000 3 - 10	1 - ASPAL Protocollo 2 - SIL Report candidature PA	NO	0	RAGGIUNTO	100	1 - Note prot. nn. 13494 del 22/02/2023; 23495 del 16/03/2023; 24632 del 21/03/2023; 62918 del 28/08/2023; 70717 del 05/10/2023; 87926 del 21/12/2023 2 - Candidature PA verificate 8210 - fonte SIL - 5.894 risultano presi in carico col Programma GOL, pari al 72%.
	Servizio progetti su base regionale e comunitaria	Direttore Generale	15.01.02.06	Rafforzare il ruolo internazionale di ASPAL attraverso la definizione una strategia unitaria per l'internazionalizzazione	Il presente OGO mira al rafforzamento del ruolo internazionale di ASPAL attraverso: - la predisposizione di un Piano per l'internazionalizzazione volto alla definizione di strategie di breve, medio e lungo periodo; - il rafforzamento delle reti relazionali di ASPAL a livello europeo e internazionale con l'ampliamento dei partenariati tematici e la definizione di nuovi ambiti di intervento; - la sistematizzazione delle attività svolte nell'ambito del progetto COMPASS e del progetto AEM con lo sviluppo di strumenti	01/01/2023	31/12/2023	1 .- Piano Strategico per internazionalizz azione di ASPAL	1 - ON/OFF 2 - Volume in crescita 3 - Volume in crescita	1 - Trasmissione Piano al Direttore Generale da	1 - 0 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - 2 3 - 1	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo 3 - ASPAL	SI	33,34	RAGGIUNTO	100	1 - Trasmissione del Piano Strategico internazionalizzazione nota prot. n. 86490/ASPAL del 18/12/2023 Approvazione con Determinazione n. 3810/ASPAL del 29/12/2023 2 - prot. n. 81525/ASPAL del 22/11/2023; n. 80131/ASPAL del 17/11/2023; n. 70499/ASPAL del 04/10/2023 - perulteriori riferimentil agli
	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.02.07	Gestire le attività di comunicazione Job Day Sardegna 2023	L'obiettivo mira a diffondere, comunicare e promuovere i sei eventi itineranti previsti nel progetto dei Job Day Sardegna 2023. In particolare si prevede la realizzazione di un documento ad hoc che sarà il punto di riferimento per i fornitori esterni che dovranno sia elaborare un Piano di Comunicazione sia implementarlo attraverso una campagna su mezzi tradizionali e digitali. Attraverso delle attività di comunicazione mirata e integrata si darà un rilevante valore aggiunto ai programmi previsti per gli eventi e - soprattutto – si incentiverà la partecipazione ai diretti interessati, cioè cittadini e imprese. La scelta di impegnarsi	01/01/2023	30/04/2023	1 - Cartelloni e locandine 2 - Spot radio e tv messi in	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - Percentuale	1 - Numero di cartelloni e locandine affissi	1 - Piano di comunicazion e Job Day Sardegna	1 - 4100 2 - 700 3 - Facebook: + 4%	1 - Relazione DEC fornitura 2 - Relazione DEC fornitura	SI	15	RAGGIUNTO	100	1 - Relazione finale fornitore prot. N. 44313/ASPAL del 24/05/2023 - Attestazione DEC/RUP del 08/06/2023 2 Relazione finale fornitore prot. N. 44313/ASPAL del 24/05/2023 - Attestazione DEC/RUP del 08/06/2023 3 - Relazione finale fornitore prot. N. 44313/ASPAL del 24/05/2023 -
Garantire l'ottimale rispondenza dei processi alle prescrizioni normative massimizzandone le finalità	Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.01	Pubblicare trimestralmente gli open data relativi al mercato del lavoro: dati di flusso e dati di stock	Adeguamento al D. Lgs 8/11/2021 n. 200 di Attuazione della direttiva (UE) 2019/1024 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico (rifusione). Attuazione della L. R. 9/2016 art. 18 c.3.	01/04/2023	31/12/2023	Invio link di accesso ai dati pubblicati	ON/OFF	Pubblicazione online	0	ON	Mail DG	SI	5	RAGGIUNTO	100	e,mail del 22/12/2023 contenente gli esiti dell'OGO
	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	01.12.01.02	Indire e concludere la gara assicurazioni ASPAL	L'obiettivo è volto a rafforzare le coperture assicurative per ridefinire i contratti in essere e creare nuove polizze su eventi dannosi accidentali attraverso l'individuazione di compagnie assicurative che possano garantire all'Aspal una tutela ottimale e congrua anche rispetto alla spesa. La copertura assicurativa assumerà una formula "all-risks" e responsabilità civile patrimoniale verso terzi previa ricognizione di eventi dannosi in Aspal negli ultimi tre anni riconducibili alle garanzie richieste. Indizione e conclusione della fornitura dei servizi assicurativi per responsabilità civile verso terzi e prestatori di lavoro	01.02.2023	31.12.2023	1 - Indizione gara telematica assicurazioni 2 - Aggiudicazione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Indizione gara entro Giugno 2023 2 - Aggiudicazione	1 - Predisposizione atti di gara 2 - Predisposizione	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAl Protocollo	SI	20	RAGGIUNTO	100	1 -Determinazione del direttore di Servizio n. 2067/ASPAL del 13/06/2023 2- Determianzione del direttore di Servizio n. 5/DE del 13/12/2023
	Servizio bilancio e rendicontazione	Direttore di Servizio	01.12.01.03	Realizzare delle linee guida per la corretta imputazione dei dati contabili su Sistema Amministrativo Contabile	L'obiettivo gestionale operativo 2023-2025 permetterà di armonizzare e standardizzare l'imputazione dei dati amministrativi nel programma di gestione, per la diffusione dei degli stessi ed il loro monitoraggio e confronto con altri software. Il software SAP è lo strumento indispensabile per la gestione amministrativa di ASPAL, permette inoltre, di progettare e gestire tutti i processi specifici, programmare l'attività e i servizi. Nella gestione attuale di organizzazione amministrativa interna, sono presenti n. 7 CDR ,i quali imputano dati amministrativi su SAP senza un'armonizzazione delle nomenclature (ad es.: esempio nella	01.01.2023	31.12.2023	Adozione delle linee guida da parte del Dirigente	ON/OFF	Nota di trasmissione delle linee guida da parte del Dirigente del	0	ON	ASPAl Protocollo	SI	33,33	RAGGIUNTO	100	Nota interna prot. n. 87987 del 31/12/2023
	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	01.12.01.04	Proporre una DGR per la regolamentazione delle procedure di avviamento a selezione nell'ambito del Piano straordinario	La L.R. 9/2022, art. 11, nell'autorizzare gli impegni di spesa per l'attuazione del Piano straordinario triennale di assunzioni di personale presso l'Agenzia FoReSTAS, prevede espressamente l'applicazione della procedura speciale di cui all'art. 48, L.R. 8/2016, per l'accesso agli impieghi degli operai e dei profili per i quali non è richiesto un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo. Al fine di dare piena attuazione al Piano straordinario di cui sopra, si rende necessario provvedere ad una regolamentazione	01.01.2023	31.12.2023	1 - Elaborazione proposta di regolamentazion e 2 -	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF	1 - Proposta di DGR 2 - Modulistica inviata ai CPI 3 - Indirizzi	1 - Piano straordinario assunzioni FoReSTAS 2 - Piano	1 - ON 2 - ON 3 - ON	1 - ASPAL/Protocol lo/SIBEAR 2 - ASPAL/Protocol	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - proposta inviata alla Direzione Generale via mail il 20/01/2023 2 - nota prot. n. 83793 del 30/11/2023 3 - nota prot. n. 86929 del 30/11/2023
	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.05	Gestire i flussi documentali nel rispetto della privacy	Lo scopo dell'obiettivo è definire una gestione dei flussi documentali che sia conforme alle disposizioni in materia di privacy e che consenta quindi il rispetto della riservatezza delle comunicazioni. Si dovranno studiare le regole di visibilità dei documenti all'interno del sistema documentale, valutare l'applicabilità delle suddette regole con il sistema documentale attuale (URBI) e con quello di prossima adozione (SIBEAR). Infine si dovrà procedere all'attivazione delle regole definite.	01.01.2023	31.12.2023	Documento di definizione delle regole di visibilità	ON/OFF	Nota di trasmissione della relazione alla DG	0	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 87544/ASPAL del 20/12/2023
	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	01.12.01.06	Adeguare la norma di legge regionale ai contenuti della legge nazionale sul collocamento mirato	Allo stato attuale il Capo IV della Legge regionale 9/2016 non trova corrispondenza gestionale e operativa alla Legge 68/99 e a quanto indicato dalle Linee Guida sul collocamento mirato di recente approvazione. Al fine di poter offrire un servizio di collocamento mirato più funzionale e performante, è necessario adeguare la norma di legge regionale a quanto previsto dagli standard nazionali Per il perseguimento del presente obiettivo si interverrà sul Capo IV della Legge Regionale 9/2016 e si procederà alla proposta	01.02.2023	30.06.2023	1 - Bozza di disegno di legge di modifica del Capo IV della LR 9/2016	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Invio Disegno di legge alla DG 2 - Invio bozza deliberazione alla DG	1 - L.R. 9/2016 2 - L.R. 9/2016	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. N. 52953/ASPAL del 28/06/2023
	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	01.12.01.07	Riassettare il Settore collocamento mirato e gestione legge 68/99 e degli uffici competenti	Ad oggi il collocamento mirato è gestito dall'ASPAL mediante un settore specifico "Settore collocamento mirato e gestione legge 68/99" che si occupa della governance, di progetti specifici, di predisposizione di regolamenti, manuali, modulistica, di supervisione delle attività svolte dai nuclei inserimento mirato ecc.. Nel territorio, invece, i servizi ai cittadini sono forniti dai CPI di iscrizione, mentre i servizi alle aziende e alle pubbliche amministrazioni sono forniti dai cosiddetti Nuclei inserimento mirato che dovrebbero svolgere le attività degli uffici competenti (art 8 L 68/99).	01.02.2023	31.12.2023	Proposta di riassetto del settore collocamento mirato e	ON/OFF	Invio proposta di riassetto alla DG	Organigramma ASPAL	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 87511/ASPAL del 20/12/2023
	Servizio politiche a favore di soggetti a rischio di esclusione	Direttore di Servizio	01.12.01.08	Richiedere l'informatizzazione dei procedimenti di collocamento mirato sul SIL	Allo stato attuale, se si esclude la gestione delle liste L 68/99, le verifiche di ottemperanza, i prospetti informativi e una parte degli avviamenti a selezione L 68/99 non vi sono altri procedimenti di collocamento mirato gestibili attraverso il Sistema Informativo Lavoro. Con l'approvazione del decreto n 170 del 29/12/2021 il Ministero del Lavoro ha definito i dati da trasmettere alla banca dati del collocamento mirato e ne definisce le modalità attuative.	01.02.2023	30.09.2023	Richiesta di informatizzazion e delle procedure di collocamento	ON/OFF	Invio proposta informatizzazion e delle procedure di collocamento	Attuali procedure in essere	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 59644/ASPAL del 28/07/2023 - allegato 1
Rendere operativo il nuovo modello organizzativo	Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.09	Riorganizzare l'ufficio della Direzione Generale	Il processo di riorganizzazione dell'ASPAL prende le mosse dalla DGR n. 53/31 del 28/10/2020 e si sviluppa nel corso del biennio 2021/2022 con un complesso iter che ha visto l'evoluzione del primo modello inviato all'Assessore del lavoro nel febbraio 2021. Il modello di nuova organizzazione, supportato nel corso del 2022 anche da una valutazione esterna ad ampio spettro, è stato inviato formalmente all'Assessore del Lavoro con nota prot. n. 94507 del 28.12.2022 per le valutazioni di competenza e per essere sottoposto alla valutazione della Giunta Regionale per la sua approvazione.	01.03.2023	30.04.2023	Approvazione nuovo organigramma dell'Ufficio di Direzione	ON/OFF	Determinazione DG di approvazione nuovo organigramma	0	ON	ASPAL Protocollo	NO	0	RAGGIUNTO	100	Determinazinoe DG n. 1460/ASPAL del 28/04/2023
	Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.10	Definire i job profile degli operatori da assegnare all'Osservatorio territoriale sulla base delle funzioni che gli	Il processo di realizzazione dell'osservatorio territoriale si sostanzia nelle seguenti fasi: 1. Definizione delle attribuzioni dell'OML (funzioni e attività assegnate) 2. Definizione delle risorse umane da assegnare (numero e profili professionali) 3. Selezione (tramite manifestazione d'interesse) delle risorse umane da assegnare 4. Definizione della formazione necessaria per ciascuna delle risorse umane assegnate (la formazione rappresenta una fase	01.09.2023	31.12.2023	Scheda contenente i job profile	ON/OFF	Invio scheda alla DG	0	ON	Email DG	NO	0	RAGGIUNTO	100	e,mail del 22/12/2023 contenente gli esiti dell'OGO
	Servizio bilancio e rendicontazione	Direttore di Servizio	01.12.01.11	Adeguare le procedure alla Determina Elettronica Contabile (DEC)	L'adozione del sistema SIBEAR DEC prevede l'integrazione in cooperazione applicativa con il sistema Amministrativo Contabile per la creazione automatica delle scritture contabili relative agli accertamenti, agli impegni e alle liquidazioni. Tale innovazione comporterà la necessità di rivedere sia le procedure interne al servizio Bilancio, sia quelle interservizio. Il passaggio alla DEC consentirà di realizzare una forte integrazione tra i dati del provvedimento amministrativo e i dati contabili caricati sul SAP: Bisognerà pertanto affrontare le criticità scaturenti dal passaggio alla nuova tecnologia informatica. Sarà	01.01.2023	31.12.2023	Predisposizione manualistica contenente protocolli e soluzioni volti a	ON/OFF	Nota di trasmissione del protocollo da parte del	0	ON	ASPAL Protocollo	SI	33,33	RAGGIUNTO	100	Nota interna prot. n. 87138 del 19/12/2023
	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.12	Digitalizzare i servizi interni dell'ASPAL	Nell'ambito del piano di potenziamento in corso di attuazione da parte dell'agenzia, in parte finanziato con risorse del PNRR, un aspetto centrale è rivestito dal processo di innovazione tecnologica intrapreso dall'Agenzia. Al fine di supportare tutti i dipendenti in questa importante transizione ci si propone di: - Completare la transizione al cloud mediante l'uso di MS Teams e Office365 e abbandare l'uso delle cartelle condivise (tutti su Teams) - Implementazione dei servizi di comunicazione interna mediante strumenti di digital collaboration	01.01.2023	31.12.2023	Settori su MS Teams	Percentuale in crescita	Numero settori e CPI su MS Teams / Num. Settori	0	50	Console di amministrazione di MS Teams	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 87186/ASPAL del 19/12/2023
	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.13	Digitalizzare i servizi al Cittadino	L'obiettivo di orizzonte pluriennale è rivolto alla progettazione ed attuazione di servizi digitali per il cittadino, in conformità alle indicazioni del piano triennale dell'informatica emanate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID). Tra gli interventi allo studio ci si propone di: - Messa in esercizio del nuovo sito istituzionale ASPAL con sezione dedicata alla Web TV. - Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi al cittadino a partide da quello dell'Accesso agli atti.	01.01.2023	31.12.2023	Avvio del sito istituzionale	ON/OFF	Nota di comunicazione alla DG della pubblicazione	0	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 87660/ASPAL del 20/12/2023
	Servizio sistemi informativi, affari legali, anticorruzione e controlli	Direttore di Servizio	01.12.01.14	Contaminare e individuare buone pratiche per omogeneizzare processi di contatto con il	Organizzazione di 4 incontri presso i CPI delle 4 principali province Sassari, Oristano, Nuoro, Cagliari. L'obiettivo è rivolto alla creazione di occasioni di confronto e scambio tra gli operatori dell'Urp e i referenti dei Centri per l'Impiego dislocati sul territorio, sulle tematiche della comunicazione efficace nelle relazioni con il pubblico. Predisposizione di un'intervista finalizzata ad acquisire informazioni relative alle esperienze, procedure o azioni più significative che hanno permesso di ottenere i migliori risultati nelle seguenti fasi: accoglienza, ascolto e presa in carico.	01.01.2023	31.12.2023	Relazione su quanto emerso nel corso degli incontri, con particolare	ON/OFF	Nota di trasmissione della relazione alla DG	0	ON	ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	Nota prot. 88311/ASPAL del 20/12/2023
	Direzione Generale	Direttore Generale	01.12.01.15	Gestire l'attività di comunicazione interna	La premessa alla realizzazione di questo obiettivo è la Direttiva Frattini del 2002 sulle attività di comunicazione nelle pubbliche amministrazioni che cita testualmente: "Una buona comunicazione interna, fondata su un'ampia circolazione delle informazioni sulle attività e sui processi lavorativi e il pieno coinvolgimento del personale nei progetti di cambiamento organizzativo, consente di costruire al meglio l'identità di un'amministrazione, favorisce la crescita di un senso di appartenenza positivo alla dimensione del lavoro pubblico e contribuisce a porre su nuove basi l'immagine della sfera	01.01.2023	31.12.2023	1 - Redazione progetto di comunicazione interna 2 - Redazione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Invio progetto Direzione Generale	1 - 0 2 - 0	1 -ON 2 - ON	1 - Email Direzione Generale 2 - ASPAL Protocollo	SI	10	RAGGIUNTO	100	1 -email del 29812/2023 contentente gli esiti dell'OGO 2 - -email del 29812/2023 contentente gli esiti dell'OGO
Monitorare le competenze prossedute dal personale	Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.01	Avviare le Attività di ASPAL Academy	Obiettivo dell'Academy interna di formazione è quello di valorizzare le competenze possedute dal personale interno riconoscendo loro un ruolo attivo e permettere l'erogazione tempestiva di piccoli moduli formativi prevalentemente su tematiche pienamente presidiate dai dipendenti incaricati del procedimento. Nel 2022 l'obiettivo è stato introdotto nel relativo PIAO e sarà messo a regime nei prossimi anni, in modo particolare definendo regole, ambiti di applicazione, impegno e compenso dei formatori. La prosecuzione dei percorsi di appraisal e assessment contribuiranno a definire meglio gli ambiti e	01.01.2023	31.12.2023	1 - Revisione attuale Regolamento ASPAL Academy	1 - ON/OFF 2 - Volume in crescita 3 - ON/OFF	1 - Trasmissione proposta alla DG 2 - Catalogo	1 - 2 2 - 30 3 - 0	1 - ON 2 - Incremento del catalogo di 12 competenze 3 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo 3 - ASPAL	SI	20	RAGGIUNTO	100	1 - Nota prot. 89022/ASPAL del 29/12/2023 2 - Nota prot. 89022/ASPAL del 29/12/2023 3 - Nota prot. 89022/ASPAL del 29/12/2023
	Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.02	Avviare lo Sportello di ascolto/counselling	Nel corso del 2022, dopo l'emergenza pandemica da Sars-Cov2, che si è protratta per due anni, l'organizzazione delle attività lavorative in ASPAL è via via tornata alla normalità così come previsto dall'art. 87, comma 1, del DL 18/2020, che ha disposto il ripristino dello svolgimento dell'attività lavorativa con prevalenza in presenza. È opportuno evidenziare però che la pandemia, come dimostrano diversi studi, ha avuto un impatto negativo sul benessere psicologico delle persone provocando delle ricadute importanti anche nella sfera lavorativa di ciascuno.	01.01.2023	31.12.2023	1 - Procedura attivazione sportello e modalità di fruizione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Trasmissione proposta alla DG 2 - Invio a tutti i	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo TEAMS	NO	0	RAGGIUNTO	100	1 - nota prot. 89031/ASPAL del 29/12/2023 2 - nota prot. 88657/ASPAL del 27/12/2023
Gestire gli istituti contrattuali	Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.03	Migliorare la fruizione degli istituti contrattuali	A seguito dell'introduzione di importanti modifiche normative e contrattuali, nonché del previsto adeguamento del contratto integrativo, si rende necessario adeguare l'attuale Manuale "Sull'orario di lavoro e sulle assenze dei dipendenti ASPAL" al fine di fornire un maggiore supporto alla fruizione degli istituti contrattuali superando la rigidità dello stesso e adottando strumenti più snelli alle dinamicità dell'evoluzione regolamentare. Si intende pertanto procede al superamento dello stesso in luogo della creazione di fascicoli, suddivisi per area di interesse,	01.01.2023	31.12.2023	1 - Creazione gruppo di lavoro 2 - Pubblicazione sulla piattaforma	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Nota costituzione gruppo di lavoro 2 - Nota di comunicazione	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	NO	0	RAGGIUNTO	100	1 - nota prot. 5/ASPAL del 02/01/2024 - allegato 1 2 - nota prot. 5/ASPAL del 02/01/2024 - allegato 2
	Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	01.10.01.04	Migliorare il sistema informativo della gestione degli istituti contrattuali	Consentire l'invio da parte del Servizio risorse Umane e la ricezione e la creazione da parte del Servizio Bilancio, dei documenti contabili. Il tutto per la gestione delle retribuzioni dei dipendenti ASPAL. Il processo di digitalizzazione e dematerializzazione dei processi relativi alla gestione delle missioni con il passaggio al SIBAR permetterà di procedere alla valutazione ex ante dei costi delle trasferte e all'approvazione da parte dei singoli Direttori di Servizio direttamente sul sistema.	01.01.2023	31.12.2023	1 - Definizione flussi pay roll / contabilità 2 - Controllo spesa	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF	1 - Implementazion e policy sul SIBAR 2 -	1 - 0 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - ON 3 - ON	1 - SIBAR 2 - SIBAR 3 - ASPAL Protocollo	SI	40	RAGGIUNTO	100	1 - SIBAR 2 - SIBAR 3 - nota prot. 89025/ASPAL del 29/12/2023 - allegati 1 e 2
Potenziare le infrastrutture logistiche	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	15.01.03.01	Affidare ed eseguire i lavori di adeguamento del CPLF di Bosa e affidare i servizi tecnici per la progettazione dei lavori	Le attività sono finalizzate: - all'affidamento e all'esecuzione dei lavori di adeguamento edile ed impiantistico, funzionali all'utilizzo di alcuni ambienti del CPLF di Bosa che andranno ad ospitare la sede del nuovo CPI di Bosa; - all'affidamento dei servizi di architettura ed ingegneria per la progettazione dei lavori dei CPLF di Olbia e Sassari, al fine di consentire l'ampliamento dell'attuale CPI di Olbia e il trasferimento dall'attuale CPI di	01.02.2023	31.12.2023	1 - Affidamento dei lavori 2 - Esecuzione lavori 3 - Effettuazione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF 4 - ON/OFF	1 - Determina di affidamento dei lavori entro il 31.12.2023 2 - Verbale di	1 - Procedura di individuazione dell'operatore economico Nota prot.	1 - ON 2 - ON 3 - ON 4 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo 3 - ASPAL	SI	40	RAGGIUNTO	100	1 - Certificato ultimazione lavori del 09/08/2023 2 - Determinazione del Direttore di Servizio di affidamento dei servizi tecnici Olbia n. 2273 del 30/06/2023 3 - Determinazione del Direttore di Servizio di affidamento dei servizi tecnici Sassari n. 2272 del 30/06/2023
	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	15.01.03.02	Redigere gli atti propedeutici alla predisposizione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul	Il sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro permette di fornire evidenze oggettive del rispetto dei requisiti cogenti da parte del datore di lavoro e da parte di tutte le figure obbligate quali lavoratori, rappresentanti, responsabili di funzioni sicurezza, RSPP, medici competenti, preposti, direttori dei servizi e responsabili dei servizi e prevenzione in generale. Lo scopo ed i risultati attesi dal sistema di gestione per la SSL sono: - Predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri.	01.02.2023	31.12.2023	1 - Formazione dei tecnici 2 - Coinvolgimento dei lavoratori	1 - ON/OFF 2 - Percentuale in crescita 3 - ON/OFF	1 - Ottenimento attestati di formazione 2 - % lavoratori coinvolti nelle	1 - 0 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - 50 3 - ON	1 - Attestati Ente di formazione 2 - ASPAL Protocollo	SI	20	RAGGIUNTO	100	1 - Attestati di formazione allegati alla nota n. 88794/ASPAL del 28/12/2023 contenente la documentazione attestante ilraggiungimento dell'OGO 2- n. 443, dato contenuto nel Report allegato alla nota n. 88794/ASPAL del 28/12/2023 contenente la documentazione attestante ilraggiungimento
Attuare il piano di reclutamento	Servizio risorse umane e formazione	Direttore di Servizio	15.01.03.03	Attuare il piano di reclutamento a valere sui fondi del Piano straordinario di potenziamento dei centri	L'ASPAL con la Deliberazione di Giunta regionale n. 26/27 del 21.05.2020 è stata designata soggetto attuatore delle misure finalizzate al potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Al fine di porre attuazione alle misure di cui sopra, la dotazione organica dell'ASPAL è stata incrementata con D.G.R n. 39/22 del 03 ottobre 2019, prevedendo in prima sede l'incremento nelle categorie C per n. 22 unità e D per n. 60 unità. Con successiva D.G.R. n. 7/22 del 26 febbraio 2020 è stato disposto un ulteriore aumento della dotazione organica	01.01.2023	31.12.2023	1 - Scorrimento graduatoria ASPAL 2 - Predisposizione	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF	1 - Invio Proposta alla DG 2 - Invio dei contratti alla DG	1 - 0 2 - 0 3 - 0	1 - ON 2 - ON 3 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo 3 - ASPAL	SI	40	RAGGIUNTO	100	1 -nota prot. 419/ASPAL del 04/01/2024 2- nota prot. 419/ASPAL del 04/01/2024 3 - nota prot. 6/ASPAL del 02/12/2024 - allegato 1
Potenziare gli strumenti di comunicaZione ASPAL	Direzione Generale	Direttore Generale	15.01.03.04	Completare gli interventi di comunicazione del piano di potenziamento CPI	L'obiettivo mira a rafforzare e migliorare l'immagine e l'identità dell'ASPAL e dei Centri per l'impiego della Sardegna, come previsto dal piano di potenziamento dei CPI. In particolare si prevede di agire in tre diverse direzioni: formazione specialistica, segnaletica interna ed esterna per i Centri per l'impiego e l'acquisto di strumenti per il miglioramento nell'utilizzo dei social media, diventati ormai indispensabili nelle attività di gestione della comunicazione digitale. In particolare: - Formazione specialistica: attraverso un costante aggiornamento professionale del team di comunicazione si accresceranno	01.04.2023	31.12.2023	1 - Documento di dettaglio per la richiesta di progetto formativo	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF 3 - ON/OFF	1 - Invio richiesta fornitura al servizio competente	1 - Piano di potenziamento CPI 2 - Piano di potenziamento	1 - ON 2 - ON 3 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo 3 - Casella di	SI	10	RAGGIUNTO	100	1 - Determinazioni nn. 3740/3744/3745/3746/ASPAL del 2023 2 - Determianzione di affidamento n. 30128ASPAl del 02/10/2023 3 -- email del 29/12/2023 contenente l'esito dell'OGO
	Servizio coordinamento dei servizi territoriali e governance	Direttore di Servizio	15.01.03.05	Definire i contenuti da inserire all'interno della Carta dei Servizi	Il Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego approvato con DGR3/4 del 2021 ha previsto, tra le azioni da realizzare, un piano strategico della comunicazione ASPAL (cfr. azione 3.1 Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti dell'Allegato alla Deliberazione) All'interno del progetto di comunicazione coordinata è inoltre prevista la realizzazione della Carta dei Servizi di ASPAL che definisce gli standard di qualità e le modalità di accesso ai servizi e i servizi erogati. Attraverso questo obiettivo il Servizio	01.01.2023	31.07.2023	1 - Proposta di contenuti informativi del LEP erogati dai CPI	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 - Nota di trasmissione alla DG del documento riassuntivo dei	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - ASPAL Protocollo	SI	25	RAGGIUNTO	100	1 - nota prot. n. 58099/ASPAL del 24/07/23 2 - nota prot. n. 58099/ASPAL del 24/07/23
Monitorare la gestione finanziaria in un'ottica di condivisione interna	Servizio sicurezza dei luoghi di lavoro, forniture e manutenzioni dei beni mobili e immobili	Direttore di Servizio	01.03.01.01	Creare e sperimentare uno strumento operativo di monitoraggio dell'attuazione del Piano attuativo regionale di	L'attuazione del Piano attuativo regionale di potenziamento dei CPI, in capo all'ASPAL come soggetto attuatore, per la complessità delle misure messe in capo e l'ingente quantità di risorse finanziarie mobilitate, richiede un attento e puntuale monitoraggio sia dal punto di vista fisico-procedurale che finanziario. Tale monitoraggio risulta indispensabile non soltanto per la verifica puntuale delle risorse impegnate e spese a fronte delle attività in essere e/o completate, ma anche per poter riprogrammare all'interno di una corretta visione d'insieme le eventuali	01.01.2023	31.12.2023	1 - Invio della proposta di indicazioni operative alla DG entro il	1 - ON/OFF 2 - ON/OFF	1 -Invio della proposta di indicazioni operative alla DG entro il	1 - 0 2 - 0	1 - ON 2 - ON	1 - ASPAL Protocollo 2 - Cruscotto PRP CPI	SI	20	RAGGIUNTO	100	1 - Prot. n. 87921/ASPAL del 21-12-2023 - Avvio della sperimentazine 2 - Prot. n. 87921/ASPAL del 21-12-2023 - Invio link piattaforma monitoraggio
	Servizio bilancio e rendicontazione	Direttore di Servizio	01.03.01.02	Realizzare un cruscotto di monitoraggio finanziario sul Piano di Potenziamento	L'obiettivo mira alla predisposizione di un cruscotto di monitoraggio sollo stato di avanzamento del Piano di Potenziamento basato sui dati presenti del sistema amministrativo contabile. Il cruscotto dovrà fornire informazioni sintetiche sulle risorse stanziate, quelle impegnate e quelle liquidate, per le diverse linee di intervento afferenti al piano di potenziamento.	01.01.2023	31.12.2023	Report inviati ai Dirigenti	Volume in crescita	N. di invii mensili effettuati	0	9	Casella di posta elettronica della DG	SI	33,34	RAGGIUNTO	100	Note di trasmissione dei report prott. Nn. 33433 del 18/04/2023, 44080 del 24/05/2023, 51480 del 21/06/2023, 58059 del 24/07/2023, 62635 del 23/08/2023, 68441 del 25/09/2023, 82992 del 28/11/2023, 88555 del 27/12/2023.