



IL PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2020

(ex art. 28 quinquies del regolamento di attuazione della L.R. 1/2009)

Indice Generale

1. INTRODUZIONE	3
1.1 Motivazioni e significato del Piano.....	3
2. QUADRO ORGANIZZATIVO.....	4
2.1 ARTI: la struttura organizzativa	4
2.2 ARTI: personale e risorse finanziarie.....	6
3. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA.....	7
3.1 Il ciclo e l'albero della performance.....	7
3.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura	14
3.3 La valutazione del Direttore	15

1. INTRODUZIONE

1.1 Motivazioni e significato del Piano

L’Agenzia Regionale Toscana per l’Impiego (ARTI) è stata **istituita con L.R. n. 28 del 08/06/2018**. Il quinto comma dell’articolo 22 della legge istitutiva prevede che sino alla stipula dei contratti decentrati relativi al personale dirigenziale e delle categorie, **l’Agenzia applica il sistema di valutazione in vigore per il personale regionale** come disciplinato dal capo III bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R ad oggetto “Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)” e dai relativi provvedimenti attuativi. Inoltre, essendo l’Agenzia un **ente dipendente della Regione Toscana** (ai sensi dell’articolo 50 dello Statuto regionale) è, quindi, ai sensi dell’articolo 45 del regolamento citato, soggetta alle disposizioni regionali in tema di performance come recate dal capo III bis del medesimo.

Il **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO)**, previsto dall’articolo 21 novies 1 della L.R. n. 32/2002 (introdotto dall’articolo 11 della già citata L.R. n. 28/2018), **definisce annualmente, con proiezione triennale, gli obiettivi, gli indicatori e i valori attesi su cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi ed esplicita gli obiettivi individuali del Direttore**. Il PQPO costituisce il riferimento per la definizione degli obiettivi e per la conseguente misurazione e valutazione della qualità della prestazione di tutto il personale dell’Agenzia. Il Piano è predisposto dal Direttore dell’Agenzia in coerenza con il programma annuale di attività ed è approvato dalla Giunta Regionale entro il 31 gennaio di riferimento.

Coerentemente con il PQPO vengono sviluppati i piani di lavoro delle strutture organizzative e gli obiettivi individuali dei dirigenti e, attraverso un processo a cascata, **quelli del personale del comparto**: un sistema logico che consente il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa dell’Agenzia.

I contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il **punto di partenza dell’intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni** di tutta la struttura amministrativa di ARTI.

Il presente Piano è suddiviso in **due sezioni** nelle quali vengono illustrate:

- il **quadro organizzativo** risultante, per sommi parametri, al 31 dicembre 2019;
- la **performance dell’Agenzia** (ciclo ed albero della performance, linee guida per la definizione degli obiettivi operativi ed individuali e valutazione del Direttore).

2. QUADRO ORGANIZZATIVO

2.1 ARTI: la struttura organizzativa

Il **Direttore dell’Agenzia**, costituita con decorrenza 8 giugno 2018 (ex DGR n. 604/2018), **ha adottato** con proprio decreto n. 137 del 28 marzo **2019 la revisione dell’assetto organizzativo dell’Agenzia, costituito da tre Settori di Staff della Direzione e da quattro Settori territoriali**, come di seguito specificato.

SETTORE	RESPONSABILE	DECLARATORIA COMPETENZE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SERVIZIO RICERCHE E ANALISI SUL MERCATO DEL LAVORO	SIMONETTA CANNONI (assorbimento in via temporanea)	Monitoraggio e analisi delle politiche attive del lavoro a livello regionale e a livello territoriale in raccordo con l’Osservatorio regionale del mercato del lavoro. Studio e analisi di modelli di politiche attive	-
SERVIZIO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	SIMONETTA CANNONI (assorbimento in via temporanea)	Attività di tipo trasversale con riferimento al presidio di funzioni giuridico amministrative	-
SERVIZIO BILANCIO E CONTABILITA’	ENRICO GRAFFIA	Programmazione e predisposizione del Bilancio annuale e pluriennale dell’Agenzia, tenuta delle scritture contabili, gestione del patrimonio, gestione economica del personale	-
SERVIZI PER IL LAVORO DI AREZZO, FIRENZE E PRATO	PAOLO GRASSO	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei centri per l’impiego dei territori di Arezzo, Firenze e Prato e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia giovani. Vertenze	P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Arezzo dipendente incaricato: Romina Nanni P.O. Collocamento mirato dei disabili - Sede di Firenze dipendente incaricato: Francesca Giolli P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Firenze dipendente incaricato: Oretta Puccini P.O. Unità di crisi aziendali e servizio giuridico – Sede di Firenze dipendente incaricato: Carmela Toscano P.O. Programmazione politiche attive e coordinamento con la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro – Sede di Firenze dipendente incaricato: Simone Cappelli
SERVIZI PER IL LAVORO DI GROSSETO E LIVORNO	LAURA PIPPI	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei centri per l’impiego dei territori di Grosseto e Livorno e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia giovani. Vertenze	P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Grosseto Dipendente incaricato: Massimo Caramelli P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Livorno Dipendente incaricato: Maria Grazia Dainelli P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Piombino (LI) Dipendente incaricato: Anna Chianese

SETTORE	RESPONSABILE	DECLARATORIA COMPETENZE	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SERVIZI PER IL LAVORO DI MASSA CARRARA, LUCCA E PISTOIA	MARINA BABBONI	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei centri per l'impiego dei territori di Massa carrara, Lucca e Pistoia e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia giovani. Vertenze.	<p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Lucca dipendente incaricato: Giuseppe Fanucchi</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Massa Carrara dipendente incaricato: Marta Venturi</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Pistoia dipendente incaricato: Rosa Iannotta</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Valle del Serchio dipendente incaricato: Giovanni Alberigi</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro- Sede di Viareggio (LU) dipendente incaricato: Melena Amadei</p>
SERVIZI PER IL LAVORO DI PISA E SIENA	DONATELLA DONADEL	Gestione amministrativa in materia di politiche attive del lavoro. Operatività e funzionalità dei centri per l'impiego dei territori di Pisa e Siena e gestione del relativo personale. Gestione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Gestione dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Gestione delle procedure di avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione nei casi previsti dalla normativa. Attuazione programmi comunitari, nazionali e regionali. Rete Eures. Garanzia giovani. Vertenze	<p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Pisa dipendente incaricato: Renato Maria Crupi</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Pontedera (PI) dipendente incaricato: Micaela Rodriguez</p> <p>P.O. Coordinamento CPI e gestione politiche del lavoro-Sede di Siena dipendente incaricato: Monica Becattelli</p> <p>P.O. Unità di crisi aziendali e servizio giuridico - Sede di Siena dipendente incaricato: Luciano Vagaggini</p>

Con decreto del direttore dell'Agencia n. 138 del 28/03/19 è stata aggiornata la proposta di Dotazione organica e il Piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2019, (approvati con DGR n. 448/2019); successivamente, con decreto n. 271 del 21/06/19 è stata modificata la dotazione organica per complessive 49 unità (approvata con DGR n. 840 del 25/06/2019) ed, infine, con decreto n. 399 del 18/12/2019 è stata ulteriormente modificata con l'implementazione di 242 posizioni (approvata con DGR 1630 del 23/12/2019).

Alla luce di tali modifiche, la Dotazione Organica dell'Agencia, alla data del 31/12/2019, risulta articolata come di seguito mostrato

Qualifica e Categoria	Numero posti
Dirigente	7
Categoria D	204
Categoria C	432
Categoria B	98
Categoria A	1
totale	742

Riguardo ai profili professionali, s seguito di un confronto con le rappresentanze sindacali, con decreto Arti n. 270 del 21/06/2019 è stata approvata e adottata la "Descrizione delle posizioni lavorative standard dell'Agenzia Regionale Toscana per l'impiego - ARTI" quale disciplina di riferimento del sistema di classificazione professionale del personale.

2.2 ARTI: personale e risorse finanziarie

Si ricorda che l'**Agenzia gestisce la rete regionale dei Centri per l'impiego nonché le misure di politica attiva ed i servizi erogati a cittadini ed imprese.**

L'Agenzia è composta da due organi: il **Direttore**, nominato dal Presidente della Giunta regionale con proprio decreto n. 187 del 28 novembre 2018, ed il **Collegio dei revisori dei conti** composto da tre membri e nominato dal Consiglio regionale. Da un punto di vista operativo l'Agenzia è attualmente articolata in cinque strutture organizzative: la Direzione e n. 7 Settori (si veda, in proposito, quanto dettagliato al precedente paragrafo).

Complessivamente risultano **in servizio, al 31/12/2019, n. 415 dipendenti, compresi i dirigenti ed escluso il Direttore.**

Nella seguente tabella è evidenziata la **distribuzione del personale in servizio**, suddiviso entro le rispettive categorie di inquadramento, presso le strutture dell'Agenzia¹.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2019							
Struttura	Territorio	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
Direzione	Firenze	-	2	10	11	1	24
Bilancio e Contabilità	Firenze	-	-	4	1	1	6
Servizi per il lavoro di Arezzo, Firenze e Prato	Arezzo	-	14	13	6	1	34
	Firenze	-	19	84	12	-	115
	Prato	-	-	2	1	-	3
Totale AR - FI - PO		-	33	99	19	1	152
Servizi per il lavoro di Grosseto e Livorno	Grosseto	1	10	6	9	1	27
	Livorno	-	8	18	11	-	37
Totale GR - LI		1	18	24	20	1	64
Servizi per il lavoro di Lucca, Massa Carrara e Pistoia	Lucca	-	6	9	13	-	28
	Massa Carrara	-	8	13	4	1	26
	Pistoia	-	3	19	29	-	51
Totale LU - MS - PT		-	17	41	46	1	105
Servizi per il lavoro di Pisa e Siena	Pisa	-	14	14	3	1	32
	Siena	-	6	21	5	-	32
Totale PI - SI		-	20	35	8	1	64
Totale Complessivo		1	90	213	105	6	415

¹ Il personale in aspettativa/distacco è computato nel settore e nel territorio di assegnazione presso ARTI. Il personale in aspettativa per svolgimento di incarico dirigenziale presso la stessa ARTI è indicato nella colonna "Dirigenza".

Tale distribuzione è una fotografia al 31/12/2019. A seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale, unitamente a procedure concorsuali e avvisi di mobilità interna, l'assetto rappresentato è destinato, conseguentemente, a mutare.

Il **costo del personale**, sia a tempo indeterminato e che a tempo determinato, è totalmente **coperto dalle risorse destinate dal Ministero** competente al funzionamento del mercato del Lavoro, a decorrere dal 2018 (vedi articolo 1, comma 794 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 Legge finanziaria dello stato per l'anno 2018).

Le **risorse finanziarie** di ARTI si compongono, inoltre, di entrate **derivanti dal contributo ordinario assegnato dalla Regione** finalizzato alle spese di funzionamento dell'Agenzia in senso stretto, così come indicato all'art. 21 terdecies della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32.

3. LA PERFORMANCE DELL'AGENZIA

3.1 Il ciclo e l'albero della performance

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance dell'Agenzia risultano individuati nella **Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV)** approvate, in ultimo, dalla **Giunta Regionale** con propria **deliberazione n. 229/2018** ed alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance. La Giunta Regionale, infatti e giusto il disposto del terzo comma dell'articolo 21 novies 1 della L.R. 32/2002 (come introdotto dall'articolo 11 della L.R. n. 28/2018), nell'ambito di apposite linee guida e in coerenza con quanto previsto dalla L.R. n. 1/2009, definisce la cadenza periodica e le procedure per l'effettuazione dei monitoraggi circa lo stato di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Le **fasi del ciclo di PMV**, come dettagliate nelle linee guida sopra menzionate sono le seguenti:

- I. **Programmazione, definizione obiettivi, condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed approvazione** (da svolgersi nel periodo novembre/gennaio dell'anno di approvazione del PQPO);
- II. **Monitoraggi trimestrali** (da svolgersi nel periodo maggio/gennaio dell'anno successivo a quello di approvazione del PQPO);
- III. **Valutazione e rendicontazione dei risultati del PQPO, dei Direttori e dei vertici degli enti dipendenti** (da svolgersi nel periodo gennaio/ottobre successivo a quello di approvazione del PQPO).

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Agenzia e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione.

Gli **strumenti previsti a supporto del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione** sono i seguenti:

- 1) **scheda-obiettivi** (si vedano le pagine successive): tale scheda nella sezione programmazione contiene il dettaglio analitico degli obiettivi con individuazione puntuale degli indicatori e dei relativi valori, mentre nella sezione monitoraggio

- contiene il valore conseguito dagli indicatori collegati agli obiettivi;
- 2) **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa** (il presente documento);
 - 3) **Relazione sulla Qualità della Prestazione (RQP)**: evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente ed il contesto nel quale sono maturati.

Relativamente, poi, agli **attori coinvolti nel ciclo di PMV** gli stessi sono:

- la **Giunta Regionale** che approva il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, il suo monitoraggio intermedio (dopo il primo semestre), le eventuali rimodulazioni del PQPO e la Relazione sulla Qualità della Prestazione e che, inoltre, valuta il Direttore dell'Agencia su proposta dell'OIV;
- **l'Organismo Indipendente di Valutazione** che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi (nonché all'eventuale revisione in corso d'anno) fornendo osservazione e/o suggerimenti, che propone annualmente alla Giunta Regionale la valutazione del Direttore dell'Agencia promuovendo, a tale fine, momenti di confronto e che valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione esprimendo, altresì, un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi come risultante dal monitoraggio finale;
- il **Direttore Generale della Giunta Regionale** che coordina, promuovendo momenti di confronto sia con le singole Direzioni regionali sia collegiali all'interno del Comitato di Direzione della Giunta, il processo di PMV;
- il **Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (SOSRU)** della Giunta Regionale che predispone le bozze di delibera per l'approvazione del PQPO e dei monitoraggi intermedi e finali dell'Agencia e che svolge il supporto tecnico alle funzioni dell'OIV;
- la **Direzione Lavoro** che partecipa (con il coordinamento della Direzione Generale) alla definizione della proposta di obiettivi dell'Agencia e ne propone eventuali rivisitazioni e che valida quanto rendicontato da ARTI mediante l'espressione di un giudizio qualitativo sull'adeguatezza della documentazione prodotta;
- il **Direttore dell'Agencia** che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi e ne propone eventuali rivisitazioni e che predispone i monitoraggi periodici inerenti il grado di raggiungimento degli obiettivi sottoponendoli alla Direzione Lavoro ed alle strutture della Direzione Generale della Giunta Regionale (SOSRU);
- il **Comitato di Direzione (CD)** della Giunta Regionale in cui viene attuato un momento di confronto complessivo sul quadro degli obiettivi.

La **Mission dell'Agencia**, in attuazione delle linee di indirizzo e degli obiettivi stabiliti dalla Regione Toscana, è quella di **garantire l'esercizio della funzione regionale in materia di mercato del lavoro tramite la gestione dei Centri per l'impiego ed il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro** in termini di progettazione, organizzazione ed erogazione degli interventi (servizi o misure), secondo quanto previsto dalle disposizioni nazionali in materia di Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e dagli standard individuati nella carta regionale dei servizi

Il **sistema di governo della performance "a cascata" sviluppato dalla Regione Toscana**, volto a monitorare le variabili chiave e le informazioni strategicamente rilevanti secondo un processo progressivo e che consente, la definizione, assegnazione

e riconduzione di ciascun atto/attività svolta a livello regionale ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale, ben si attaglia anche a gestire la strategia dell'Agenzia. Ecco, quindi, che **in stretta coerenza con gli obiettivi strategici** (mutuati dal Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR - per il 2020) **si definiscono gli obiettivi di ciascuna struttura dirigenziale** con i relativi indicatori di risultato e valori attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo (Programmi di Direzione e Piani dei Settori) ed **in forte correlazione sono poi definiti gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.**

Gli obiettivi stabiliti per ARTI dal presente Piano sono coerenti con il DEFR 2020 secondo cui l'Agenzia è chiamata a garantire il proseguimento dell'attività svolta in questi due anni di gestione transitoria da parte della Regione, volta al perseguimento degli obiettivi di maggiore efficacia e qualificazione del sistema, nonché di omogeneità nell'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva alla luce dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) definiti a livello nazionale e degli standard individuati nella Carta dei servizi. Inoltre continuerà l'impegno volto al potenziamento dei servizi erogati dai CPI alle imprese, con la consapevolezza che un maggior collegamento con il sistema produttivo è condizione imprescindibile per favorire la connessione tra i servizi di orientamento e quelli di intermediazione, nell'ottica di far acquisire ai centri per l'impiego un ruolo operativo più incisivo, soprattutto con riferimento agli utenti disoccupati, con maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro.

A seguire, si rappresenta una **scheda-obiettivi** nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa dei gli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2019 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2020 e relativa tendenza per gli anni 2021/2022, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2020, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Agenzia. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. **La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati** (per gli indicatori di tipo procedurale).

Per ciò che riguarda gli **indicatori procedurali** è stato definito un **cronoprogramma** dettagliato (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consenta di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER L'IMPIEGO (ARTI) – OBIETTIVI 2020

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2020	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2020				Valore target 2021 - 2022
1	Politiche per il diritto e la dignità del lavoro	1.1	Consolidamento del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro	15,00%	Realizzazione degli interventi previsti secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con le Direzioni Regionali Lavoro e Organizzazione e Sistemi Informativi (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 1	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		1.2	Intesa per lo Sviluppo della Toscana - Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego	8,00%	Organizzazione della seconda edizione Fiera del Mercato del Lavoro secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Obiettivo condiviso con la Direzione Regionale Lavoro (obiettivo di filiera). Si veda il cronoprogramma ARTI 2	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		1.3	Migliorare i servizi offerti e fidelizzare le imprese per favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro	10,00%	Organizzazione di fiere/ eventi territoriali diffusi secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma ARTI 3	Direzione	Progetto DEFR n. 11
2	Progetti rivolti a determinate categorie di utenti	2.2	Gestione degli avvisi a favore dei soggetti con disabilità (fondo regionale L. 68/99)	5,00%	Numero di istruttorie effettuate/numero di domande pervenute	-	100,00%	100,00%	-	Direzione	Progetto DEFR n. 11
3	Servizi alle imprese	3.1	Incremento del numero delle imprese che si rivolgono ai centri per l'impiego	10,00%	Numero di imprese che si sono rivolte ai servizi/numero di imprese che si sono rivolte ai servizi nell'anno precedente	-	>= 105,00%	>= dato finale anno precedente	Il valore target è calcolato sulla base delle prese in carico di aziende che richiedono servizi specialistici ai Centri per l'Impiego (CPI). Nel 2019 si sono rivolte ai CPI 20.015 imprese	Direzione	Progetto DEFR n. 11
		3.2	Migliorare l'efficienza dei servizi di incrocio domanda - offerta di lavoro	8,00%	Numero offerte lavoro pubblicate in preselezione/totale offerte pubblicate	-	66,00%	>= dato finale anno precedente	Il valore target è calcolato sulla base dell'indicatore offerte preselezione/offerte pubblicate, l'offerta è da intendersi in termini di candidatura	Direzione	Programma annuale delle attività 2020
		3.3	Migliorare l'efficacia dei servizi di incrocio domanda - offerta	8,00%	Numero recruitment days realizzati nell'anno/numero recruitment days realizzati nel 2019	-	>= 100%	>= dato finale anno precedente	Organizzazione di giornate di selezioni "Recruitment days" nei CPI per incontrare direttamente i responsabili delle risorse umane e conoscere il MDL territoriale	Direzione	Programma annuale delle attività 2020
4	Gestione efficiente ed efficace delle risorse	4.1	Rilevazione della soddisfazione dell'utenza	8,00%	Numero utenti soddisfatti/numero utenti su cui è stata effettuata la rilevazione	50,00%	>= dato 2019	>= dato finale anno precedente	Il valore target è calcolato tenuto conto della media indicata a livello nazionale nella quale la verifica della qualità dei Centri per l'Impiego è risultata pari al 40-60%	Direzione	Obiettivo trasversale
		4.2	Aggiornamento e potenziamento delle competenze dei dipendenti	8,00%	Personale formato/personale totale	-	60,00%	80,00%	Gli interventi formativi sono finalizzati ad accompagnare il cambiamento organizzativo e agevolare il benessere organizzativo. Il valore target 2020 tiene in considerazione la programmazione delle assunzioni previste per l'anno corrente	Direzione	Programma annuale delle attività 2020
		4.3	Potenziare e sviluppare l'immagine dei Centri per l'Impiego	11,00%	Implementazione del sito Internet e miglioramento della comunicazione sui social secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma ARTI 4	Direzione	Programma annuale delle attività 2020
		4.4	Rilevazione del Giudizio qualitativo del personale coordinato (mediante apposito questionario) circa la capacità di indirizzo e coordinamento del Direttore	4,00%	Percentuale corrispondente all'Indice Medio di Soddisfazione	-	100,00%	100,00%	Indicatore valutato esclusivamente ai fini della prestazione individuale del Direttore (non verrà valutato, quindi, ai fini della prestazione organizzativa). La percentuale di conseguimento si ottiene convertendo l'indice medio di soddisfazione (punteggi medi totali/numero di valutazioni effettuate) per mezzo di un'apposita scala parametrica e tenendo conto del raggiungimento o meno del quorum di affluenza	Direzione	Obiettivo trasversale
		4.5	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2020	-	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTPCT 2020/2022 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
	Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2020	-	100,00%	100,00%							
				100,00%							

(1) **Responsabile attuazione** dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile raggiuglierà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento

Cronoprogramma ARTI 1

OBIETTIVO - Consolidamento del riordino istituzionale per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro Valore target – entro il 31/12/2020						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Aggiornamento dei profili professionali del personale del mercato del lavoro	Bozza nuovi profili professionali da sottoporre al confronto con le organizzazioni sindacali	01/01/2020	31/05/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro - Settore regionale Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (OSRU)	15,00%
2	Aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale di ARTI 2020 – 2022	Bozza piano dei fabbisogni e proposta delibera in Comitato di Direzione (CD)	01/01/2020	30/06/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro - OSRU	10,00%
3	Attuazione delle procedure di reclutamento in coerenza con la programmazione 2019-2021 e 2020-2022	Monitoraggio da sottoporre a cadenza semestrale al CD	01/01/2020	31/12/2020	Direzione - OSRU	25,00%
4	Attuazione disposizioni regionali sui nuovi strumenti quale il reddito di cittadinanza (con applicativo)	Delibere Giunta Regionale e/o disposizioni aggiornate	01/01/2020	31/12/2020	Direzione regionale Lavoro	10,00%
5	Adozione del piano straordinario per il potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) e delle politiche attive del lavoro in attuazione del Decreto del ministero del lavoro n. 74 del 26/06/2019	Decreto Arti che adotta il documento relativo al piano straordinario di potenziamento dei CPI in Toscana	01/01/2020	30/04/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	15,00%
6	Definizione architettura organizzativa dell'agenzia in seguito alla firma - dicembre 2019 - del contratto decentrato che consente l'omogenizzazione - rispetto a 10 diversi assetti di provenienza - anche degli istituti contrattuali	Decreti Arti	01/01/2020	30/04/2020	Direzione - Direzione regionale lavoro - OSRU	25,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 2

OBIETTIVO - Intesa per lo Sviluppo della Toscana - Promozione dei servizi erogati dalla nuova rete regionale dei Centri per l'impiego <i>Valore target - entro il 30/11/2020</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Acquisizione spazio fiera e programmazione evento	Affidamento e Programma	01/01/2020	31/10/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	35,00%
2	Predisposizione materiali promozionali e campagna pubblicitaria	Incarico società comunicazione e piano	01/05/2020	30/11/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	20,00%
3	Realizzazione evento a Firenze e a livello diffuso sul territorio e presso i Centri per l'Impiego	Svolgimento fiera ed eventi collaterali	01/09/2020	30/11/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	45,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 3

OBIETTIVO - Migliorare i servizi offerti e fidelizzare le imprese per favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro <i>Valore target - entro il 31/12/2020</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Programmazione eventi (fiere, seminari, job, days) sui territori	Programmi eventi	01/01/2020	31/12/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	25,00%
2	Promozione eventi programmati	Piani di comunicazione	01/03/2020	31/12/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	35,00%
3	Realizzazione eventi sui territori	Svolgimento eventi	01/04/2020	31/12/2020	Direzione - Direzione regionale Lavoro	40,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma ARTI 4

OBIETTIVO - Potenziare e sviluppare l'immagine dei Centri per l'Impiego Valore target – entro il 31/12/2020						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Potenziamento dell'ufficio interno alla Direzione dedicato alla comunicazione	Formazione del personale assegnato all'ufficio dedicato alla comunicazione	01/02/2020	31/12/2020	Direzione	30,00%
2	Implementazione e alimentazione del sito web di ARTI	Inserimento documenti e informazioni sui servizi	01/01/2020	31/12/2020	Direzione	20,00%
3	Implementazione pagina Facebook Arti (unica) e conseguente chiusura delle pagine facebook provinciali dei CPI	Aggiornamento delle pagine Facebook	01/01/2020	30/04/2020	Direzione	20,00%
4	Formazione/informazione dei referenti territoriali Arti per accedere e aggiornare la pagina Facebook di Arti	Formazione specifica	01/01/2020	31/12/2020	Direzione	20,00%
5	Attribuzione ai referenti territoriali dei centri impiego le credenziali personali per accedere sulla pagina Facebook di Arti e pubblicare	Trasmissione credenziali	01/01/2020	30/04/2020	Direzione	10,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

3.2 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura

Gli **obiettivi**, in armonia con quanto previsto nel Regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009, devono presentare alcuni **elementi qualificanti**:

- essere **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla mission ed alle strategie dell'Agazia;
- essere **specifici e misurabili**, consentendo la verifica dell'avvenuta realizzazione mediante uno o più indicatori sintetici di risultato;
- essere tali da **determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- essere **referibili ad un arco temporale determinato** (di norma pari ad un anno);
- essere **commisurati a eventuali valori di riferimento** derivanti da standard definiti e da comparazioni con agenzie omologhe;
- essere **confrontabili nel tempo**;
- essere **correlati alla quantità e qualità delle risorse** a disposizione;
- essere **articolati in fasi di avanzamento** con una loro tempistica;
- prevedere un **responsabile di obiettivo**.

Inoltre, gli stessi **obiettivi** devono essere **definiti secondo una logica "a cascata" o di "padre e figlio"** secondo la quale ogni unità organizzativa dell'Ente associa i propri obiettivi a quelli dell'unità di livello organizzativo superiore (gli **obiettivi delle strutture organizzative non di massima dimensione** dovranno, quindi, necessariamente **discendere da obiettivi di strutture organizzative di livello superiore**). Quanto precede consente, evidentemente, di mappare completamente le attività che vengono effettuate dalle varie strutture utilizzando, altresì, la possibilità di raggrupparle e sintetizzarle per livello gerarchico (in cui l'unità di secondo livello declina gli obiettivi dell'unità di primo livello) e strategico (in cui l'unità di secondo livello sviluppa e specifica gli obiettivi dell'unità di primo livello). Con la conseguente possibilità di, **riconduurre tutta l'azione amministrativa** (anche quella "routinaria") **al conseguimento degli obiettivi**.

Si evidenzia, infine, la necessità che gli **indicatori** (elaborati al fine di rappresentare sinteticamente lo stato di avanzamento relativo alla realizzazione degli obiettivi) debbano essere **espressi in termini di numero/numero** (per garantire la confrontabilità spaziale e temporale), **almeno per una percentuale pari al 50%** della "batteria" complessiva degli indicatori utilizzati, e che gli stessi siano **utili a rappresentare i miglioramenti e i risultati ottenuti** evitando il proliferare di indicatori non rappresentativi del valore aggiunto creato.

3.3 La valutazione del Direttore

La **valutazione del Direttore dell’Agenzia**, come previsto dall’articolo 21 septies della L.R. n. 32/2002 (come sostituito dall’articolo 8 della già citata L.R. n. 28/2018), è **effettuata** (annualmente) **dalla Giunta Regionale su proposta dell’Organismo Indipendente di Valutazione** (unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli enti dipendenti). La valutazione verrà assunta sulla base degli esiti della Relazione sulla Qualità della Prestazione che, come disciplinato nel quarto comma dell’articolo 21 novies 1 della L.R. n. 32/2002 (introdotto dall’articolo 11 della più volte menzionata L.R. n. 28/2018), evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell’anno precedente e che il Direttore dell’Agenzia predisporrà a conclusione dell’intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione.

In caso di valutazione negativa sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell’Agenzia **il contratto del Direttore può essere risolto anticipatamente con Decreto del Presidente della Giunta Regionale.**