



AZIENDA CALABRIA LAVORO
ENTE PUBBLICO ECONOMICO STRUMENTALE DELLA REGIONE CALABRIA

Relazione finale sul ciclo della performance 2018

Piano Performance 2018 – 2020 approvato con decreto n. 62/2018

INDICE

PREMESSA	3
1.ORGANIZZAZIONE DI ACL	3
2. IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	5
2.1 Le criticità e le opportunità	5
2.2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni	9
3. ALBERO DELLA PERFORMANCE	9
3.1 Obiettivi strategici ed operativi	12
3.2 Obiettivi strategici	14
Obiettivi e piani operativi	17
Area Segreteria di Direzione generale	20
Area Affari generali	22
Area Bilancio e ragioneria	26
Area Ufficio economato e gare	28
Area Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo	29
Area Gestione attività leggi regionali	29
Area Sistemi informativi	31
Area Gestione progetti comunitari	35
4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	40
5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	40
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	41

PREMESSA

La relazione sviluppata nelle pagine seguenti, come indicato all'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009, permette di verificare e monitorare il ciclo della performance analizzando il conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano.

ACL ha adottato il Piano della performance per il 2018 con decreto n. 62/2018; le linee prioritarie di azione, alla luce di quanto definito negli atti costitutivi dell'Azienda Calabria Lavoro.

La relazione fornisce documentazione delle attività prioritarie, degli interventi e dei progetti operativi realizzati dall'Azienda nel corso del 2018, cui segue un resoconto delle attività che hanno impegnato tutti gli uffici di Azienda e si conclude con un approfondimento qualitativo/quantitativo sul grado di raggiungimento degli obiettivi, realizzato grazie alla definizione di criteri interni per la misurazione dei risultati attesi e finalizzato a rendere sempre più efficace la funzione di controllo strategico e di gestione.

ACL predispose la Relazione sulla Performance seguendo le fasi del processo di seguito riportato. Si sottolinea come la redazione del documento sia stata possibile dalla stretta collaborazione tra i responsabili delle diverse Aree dell'Azienda, attraverso il coordinamento e la supervisione prima del Direttore Generale Dott. Giovanni Forciniti, e successivamente del Commissario straordinario ing. Bonaventura Zumpano. Quest'ultimo acquisisce le relazioni delle singole aree redatte dai responsabili di riferimento che ne fanno parte sostanziale, riferite a periodi antecedenti la nomina commissariale, che costituiscono detta relazione che viene redatta e trasmessa per garantire la continuità amministrativa.

Il Piano della performance, adottato con Decreto del Direttore Generale, è stato pubblicato sul sito web www.calabrialavoro.eu/ e notificato ai Responsabili di Area in data 07/08/2018 per mezzo mail.

1. ORGANIZZAZIONE DI AZIENDA CALABRIA LAVORO

L'Ente è stato istituito con Legge Regionale 19 febbraio 2001, n. 5, recante "Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469", come modificata ed integrata con Leggi Regionali n. 7 del 02.05.2001 e n. 22 del 05.10.2007.

La sua sede legale è situata a Reggio Calabria e lo stesso è inquadrato come Ente Pubblico Economico, dotato di personalità giuridica e autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale; la sua attività è regolata dallo Statuto, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 882 del 16.10.2001 e poi modificato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 306 del 15.04.2008 in attuazione delle Leggi Regionali n. 7 del 02.05.2001 e n. 22 del 05.10.2007.

Con decreto del Commissario straordinario n. 43 del 30/08/2016 e s.m.i. è stato approvato l'organigramma di Azienda Calabria Lavoro e l'assegnazione dei compiti e delle funzioni del personale in utilizzo.

La rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Ente e la conseguente distribuzione dei compiti è stata effettuata secondo un modello organizzativo che meglio risponde a situazioni di elevato dinamismo ambientale e tecnologico.

Il lavoro si svolge per processi e per progetti, con una forte interazione tra le diverse aree funzionali, attraverso la costituzione di team di lavoro per obiettivi.

In seguito ad una lunga fase commissariale dell'Ente, culminata con la Legge Regionale n. 8 del 6 aprile 2017 che ha disposto la liquidazione della Fondazione F.I.E.L.D. – Fondazione Innovazione Emersione Locale Disegno Del territorio – e il trasferimento delle sue funzioni ad Azienda Calabria Lavoro, con D.P.G.R. n. 3 del 16.01.2017 è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Azienda Calabria Lavoro, ing. Luigi Zinno.

Infatti, con DPGR della Calabria n. 13 DEL 07.03.2018 in seguito alla D.G.R. n. 644 del 21.12.2017 con cui è stato approvato lo schema di contratto, si è provveduto alla ricostituzione dell'organo ordinario di gestione di Azienda Calabria Lavoro attraverso la nomina del Direttore Generale.

La struttura organizzativa dell'Azienda attuale, dunque, comprende Organi Istituzionali, Aree, ed uffici. Sono organi istituzionali di Azienda Calabria Lavoro il Direttore Generale ed il Collegio dei Revisori.

L'Ente è organizzato in otto Aree, alle quali sovrintendono i funzionari di categoria D3 e/o i funzionari di categoria D1.

La struttura è la seguente:

PREMESSA

La relazione sviluppata nelle pagine seguenti, come indicato all'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009, permette di verificare e monitorare il ciclo della performance analizzando il conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano.

ACL ha adottato il Piano della performance per il 2018 con decreto n. 62/2018; le linee prioritarie di azione, alla luce di quanto definito negli atti costitutivi dell'Azienda Calabria Lavoro.

La relazione fornisce documentazione delle attività prioritarie, degli interventi e dei progetti operativi realizzati dall'Azienda nel corso del 2018, cui segue un resoconto delle attività che hanno impegnato tutti gli uffici di Azienda e si conclude con un approfondimento qualitativo/quantitativo sul grado di raggiungimento degli obiettivi, realizzato grazie alla definizione di criteri interni per la misurazione dei risultati attesi e finalizzato a rendere sempre più efficace la funzione di controllo strategico e di gestione.

ACL predispone la Relazione sulla Performance seguendo le fasi del processo di seguito riportato. Si sottolinea come la redazione del documento sia stata possibile dalla stretta collaborazione tra i responsabili delle diverse Aree dell'Azienda, attraverso il coordinamento e la supervisione prima del Direttore Generale Dott. Giovanni Forciniti, e successivamente del Commissario straordinario ing. Bonaventura Zumpano. Quest'ultimo acquisisce le relazioni delle singole aree redatte dai responsabili di riferimento che ne fanno parte sostanziale, riferite a periodi antecedenti la nomina commissariale, che costituiscono detta relazione che viene redatta e trasmessa per garantire la continuità amministrativa.

Il Piano della performance, adottato con Decreto del Direttore Generale, è stato pubblicato sul sito web www.calabrialavoro.eu/ e notificato ai Responsabili di Area in data 07/08/2018 per mezzo mail.

1. ORGANIZZAZIONE DI AZIENDA CALABRIA LAVORO

L'Ente è stato istituito con Legge Regionale 19 febbraio 2001, n. 5, recante "Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469", come modificata ed integrata con Leggi Regionali n. 7 del 02.05.2001 e n. 22 del 05.10.2007.

La sua sede legale è situata a Reggio Calabria e lo stesso è inquadrato come Ente Pubblico Economico, dotato di personalità giuridica e autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale; la sua attività è regolata dallo Statuto, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 882 del 16.10.2001 e poi modificato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 306 del 15.04.2008 in attuazione delle Leggi Regionali n. 7 del 02.05.2001 e n. 22 del 05.10.2007.

Con decreto del Commissario straordinario n. 43 del 30/08/2016 e s.m.i. è stato approvato l'organigramma di Azienda Calabria Lavoro e l'assegnazione dei compiti e delle funzioni del personale in utilizzo.

La rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Ente e la conseguente distribuzione dei compiti è stata effettuata secondo un modello organizzativo che meglio risponde a situazioni di elevato dinamismo ambientale e tecnologico.

Il lavoro si svolge per processi e per progetti, con una forte interazione tra le diverse aree funzionali, attraverso la costituzione di team di lavoro per obiettivi.

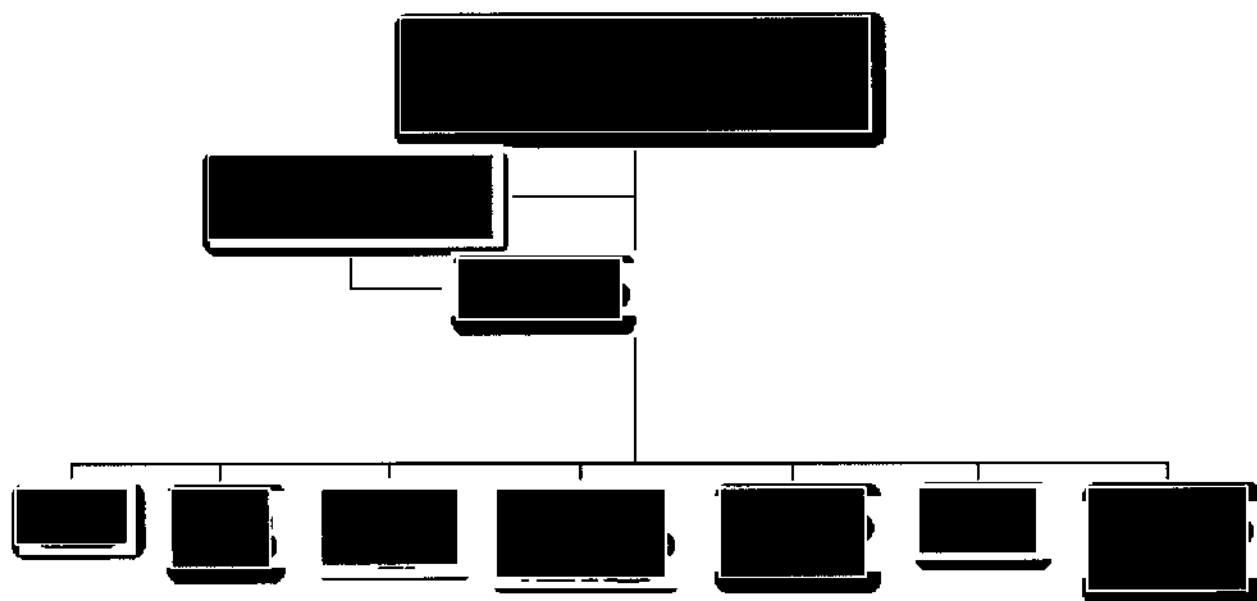
In seguito ad una lunga fase commissariale dell'Ente, culminata con la Legge Regionale n. 8 del 6 aprile 2017 che ha disposto la liquidazione della Fondazione F.I.E.L.D. – Fondazione Innovazione Emersione Locale Disegno Del territorio – e il trasferimento delle sue funzioni ad Azienda Calabria Lavoro, con D.P.G.R. n. 3 del 16.01.2017 è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Azienda Calabria Lavoro, ing. Luigi Zinno.

Infatti, con DPGR della Calabria n. 13 DEL 07.03.2018 in seguito alla D.G.R. n. 644 del 21.12.2017 con cui è stato approvato lo schema di contratto, si è provveduto alla ricostituzione dell'organo ordinario di gestione di Azienda Calabria Lavoro attraverso la nomina del Direttore Generale.

La struttura organizzativa dell'Azienda attuale, dunque, comprende Organi Istituzionali, Aree, ed uffici. Sono organi istituzionali di Azienda Calabria Lavoro il Direttore Generale ed il Collegio dei Revisori.

L'Ente è organizzato in otto Aree, alle quali sovrintendono i funzionari di categoria D3 e/o i funzionari di categoria D1.

La struttura è la seguente:



ORGANO DI CONTROLLO → Collegio dei Revisori dei Conti (art. 4 dello Statuto dell'ente)

L'Ente è organizzato in otto aree per come di seguito esposto:

- Segreteria di Direzione: Responsabile dell'area D.ssa Simona Caracciolo (D3/D6);
- Affari Generali: Responsabile dell'area D.ssa Giovanna Zimbato (D3/D6);
- Bilancio e ragioneria: Responsabile dell'area Avv. Elena Maria Latella (D3/D6);
- Ufficio Economato e Gare: Responsabile dell'area D.ssa Antonella Buggè (D1/D4);
- Occupazione e Politiche del Lavoro e dello sviluppo: Responsabile dell'area Dr. Francesco Crucitti (D3/D6);
- Gestione attività Leggi Regionali: Responsabile dell'area Dr. Francesco Lavilla (D1/D1);
- Sistemi informativi: Responsabile dell'area Dr. Italo Taverniti (D1/D1);
- Gestione progetti comunitari: Responsabile dell'area Avv. Donatella Fedele (D1/D1).

Ogni referente ha redatto e compilato la relazione relativa all'area di riferimento con i corrispondenti indicatori espressi di seguito, trasmessi con le seguenti note:

- Prot. N. 2676 del 14/05/2019;
- Prot. N. 2989 del 04/06/2019;
- Prot. N. 2990 del 04/06/2019;
- Prot. N. 3093 del 07/06/2019;
- Prot. N. 3155 del 11/06/2019;
- Prot. N. 3310 del 18/06/2019;
- Prot. N. 3340 del 20/06/2019;
- Prot. N. 3399 del 24/06/2019.

Il personale ha raggiunto gli obiettivi individuali assegnati per l'annualità 2018 dal Direttore Generale e notificati con nota n. 3874 del 14/08/2018.

I valori presenti nelle tabelle espresse di seguito ne garantiscono la misurazione secondo quanto disposto dal Regolamento di disciplina la misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale approvato con decreto del Commissario n. 14/2016.

Il Responsabile in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Azienda Calabria Lavoro è la d.ssa Simona Caracciolo nominata con decreto del Commissario n. 66/2016 e s.m.i.

2. IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il Piano degli obiettivi operativi ha individuato gli obiettivi e ne ha affidato la realizzazione alle singole aree, titolari dei centri di responsabilità amministrativa, individuato le risorse umane e finanziarie necessarie per la realizzazione dei medesimi obiettivi e realizzato il collegamento con i documenti di bilancio, gli atti di programmazione e la struttura organizzativa dell'Ente.

Gli obiettivi operativi sono stati formulati in coerenza con gli obiettivi strategici, così come previsto all'art. 5 del Regolamento sulla Misurazione e Valutazione della Performance e del sistema premiale di ACL, approvato con Decreto del Commissario n. 14 del 15 aprile 2016.

2.1 Le criticità e le opportunità

In sede di predisposizione del Piano della Performance 2018-2020, sono state individuate talune opportunità di miglioramento finalizzate all'incremento dei livelli di servizi erogati in favore della collettività. Seppur decretato con ritardo, il piano ha visto momenti di condivisione con i responsabili di aree nella fase di stesura. Ciò ha consentito da subito di poter rendere operativi gli interventi previsti per ogni singola area.

In particolare, si è inteso migliorare il sistema di trasparenza e rendicontazione esterna anche attraverso forme specializzate ed innovative di comunicazione verso i diversi portatori di interesse privilegiando il rapporto con i cittadini e sviluppando indagini per captare il grado di soddisfazione dei destinatari degli interventi e iniziative per favorire risposte alle richieste provenienti dall'esterno.

Il ritardo dell'approvazione del piano della Performance 2018-2020 (decreto n. 62/2018) non ha consentito di effettuare il monitoraggio per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Con Decreto del Direttore Generale è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità 2018/2020 redatto dal RPCT unitamente alla Relazione sull'attività svolta nell'anno 2018 per la prevenzione ed il contrasto della corruzione (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012) che in applicazione dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012 è stata pubblicata nel sito web istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente - Corruzione ed infine verrà allegata al PTPC 2018-2020.

L'attività di prevenzione e contenimento dell'illegalità nell'anno 2018 è stata diretta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.) con la collaborazione dei Responsabili di Area.

L'obiettivo principale del PTPC è costituito dalla prevenzione del rischio di corruzione nell'attività amministrativa dell'ente con azioni di salvaguardia e di contrasto della illegalità, anche attraverso percorsi di formazione ed attuazione effettiva della trasparenza degli atti e dell'accesso civico.

Il PTPCT è entrato in vigore successivamente all'approvazione del decreto del Direttore Generale n. 41 del 07/06/2018, ed è stato pubblicato online sul sito istituzionale dell'Ente; in conformità con la normativa vigente, esso ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012. L'aggiornamento avviene sulla base dei seguenti criteri direttivi:

- mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;

- cambiamenti normativi e regolamentari incidenti sulle funzioni attribuite all'Ente;
- emersione di nuovi fattori di rischio dall'analisi fattuale delle attività svolte dall'Ente;
- necessità di adattare a tali nuovi fattori i rimedi esperibili a tutela della prevenzione.

La predisposizione del PTPCT risponde perciò all'esigenza primaria di rafforzare i principi di legalità, di correttezza, di buon andamento e di trasparenza nella gestione delle attività svolte in ossequio al principio costituzionalmente previsto dall'art. 97 Cost.

Le azioni poste in essere nell'ambito degli adempimenti di prevenzione della corruzione possono riassumersi nelle fasi schematizzate di seguito :

- programmazione;
- monitoraggio o rendicontazione delle misure adottate;
- organizzazione della formazione specialistica.

Il RPCT si è attivato su più fronti; ha costantemente esaminato le pubblicazioni dell'ANAC sia in materia di trasparenza che di corruzione ed ha sensibilizzato le varie aree dando tempestiva informazione dei comunicati ANAC agli uffici interessati.

E' stata altresì avviata la procedura di iscrizione per ACL nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori – Art. 192 D.lgs 50/2016.

L'individuazione delle aree di rischio è frutto della valutazione del possibile rischio del fenomeno corruttivo nei singoli processi tenuto conto della probabilità che tale rischio si possa verificare e del suo impatto, ovvero delle possibili conseguenze, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e dell'esperienza pregressa.

Per ciascuna attività o processo viene compiuta, mediante coinvolgimento dei Funzionari per le aree di competenza, una valutazione dei possibili rischi tenendo conto di alcuni elementi indicativi, quali la discrezionalità del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità, la rilevanza del valore economico. Sulla base di tale valutazione per ogni area vengono individuate le attività a maggior rischio di corruzione che implicano:

gestione del personale, le procedure di impiego e/o di utilizzo di personale, concorsi, prove selettive per l'assunzione e le progressioni in carriera del personale, conferimento di incarichi e consulenze;

stipulazione e gestione dei contratti con fornitori, le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e per l'affidamento di commesse pubbliche in genere, con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei Contratti, specie quelle con più elevato livello di discrezionalità;

attività prodromiche all'emissione di mandati di pagamento, l'erogazione e/o la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di benefici e vantaggi economici di qualunque genere, anche mediati, a soggetti giuridici privati e pubblici;

progettazione tecnica e sviluppo di interventi di politica attiva.

Completata l'attività di identificazione e mappatura dei rischi, si è ha proceduto alla valutazione dei rischi, attività condotta allo scopo di far emergere le aree di attività di pertinenza dell'Ente maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere; tale valutazione è avvenuta mediante l'attribuzione a ciascun processo di un valore numerico progressivo, tale da indicare il rischio di corruzione, secondo la nota di lettura della scala numerica riportata in tabella.

In particolare, al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stata valutata:

- la probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente; nello specifico, sono stati considerati, ove applicabili, i seguenti fattori:

- la discrezionalità del processo;
- la rilevanza esterna;
- la frazionabilità;
- il valore economico;
- la complessità;
- la tipologia di controllo applicato al processo.

L'impatto che tali comportamenti potrebbero produrre; a tale scopo, sono stati considerati:

- l'impatto economico;
- l'impatto sulla reputazione pubblica dell'Ente;
- l'impatto organizzativo.

L'individuazione e la valutazione delle misure di rischio è svolta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Funzionari.

Al fine di prevenire il rischio di corruzione, sono state previste le seguenti misure specifiche:

- indizione, di norma almeno cinque mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori, delle procedure di gara secondo la normativa nazionale e regionale sui contratti;
- monitoraggio del rispetto dei termini previsti dai singoli contratti per la fornitura di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori e, in caso di superamento degli stessi, informativa, a cura del soggetto che attesta la regolare esecuzione della prestazione, al funzionario competente in materia di gare e contratti e al Responsabile con indicazione delle ragioni del ritardo;
- rispetto del principio di rotazione degli operatori economici iscritti negli elenchi ufficiali di fornitori o prestatori di servizi nell'acquisizione di servizi e forniture;
- applicazione, di norma, del principio di rotazione negli incarichi dei componenti esperti delle commissioni di gara delle procedure contrattuali o di selezione per il reclutamento del personale, compatibilmente con le professionalità necessarie disponibili;
- introduzione di forme di presa d'atto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti al momento dell'assunzione e dell'aggiudicatario all'atto della stipulazione del contratto.

Con decreto del commissario straordinario n. 67 del 17/11/2016 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti di Azienda Calabria Lavoro definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

L'adozione del Codice di comportamento rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera dell'ANAC n. 72 del 2013. A tal fine, il presente codice costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione di Azienda Calabria Lavoro.

Il codice si applica a tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale e in comando; altresì, per quanto compatibile, trova applicazione anche nei confronti di tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, di titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi dell'Ente, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi in favore dell'Ente.

Altresì, con decreto del Direttore Generale n. 119 del 28/12/2018 è stato Costituito l' Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

Quest'anno il focus specifico può essere sicuramente dedicato al difficile equilibrio tra trasparenza e protezione dei dati personali.

In attuazione al regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD), in vigore dal 24 maggio 2016, e applicabile a partire dal 25 maggio 2018, introduce la figura del Responsabile dei dati personali (RDP) (artt. 37-39); giusta previsione del Regolamento dell'obbligo per il titolare o il responsabile del trattamento di designare il RPD "quando il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali" (art. 37, par. 1, lett.a);

Considerato che Azienda Calabria Lavoro è tenuta alla designazione obbligatoria del Titolare e Responsabile del Trattamento (RTD) e del Responsabile della protezione dei dati RPD nei termini previsti, rientrando nella fattispecie prevista dall'art. 37, par. 1, lett. a) del RGPD a cui ha adempiuto con la nomina delle due responsabilità previste con decreto n. 76 del 01/10/2018.

Il RPTC di concerto con il Direttore Generale ha organizzato un'attività di formazione per l'aggiornamento del personale in servizio presso ACL in tema di Prevenzione Della Corruzione e Dell'Illegalità previsto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione, dell'illegalità e per la trasparenza 2018/2020, ai sensi della L. n. 190/2012, del PNA e di tutta la normativa esistente in materia.

La formazione individuale è stata garantita all'area Bilancio e ragioneria per come da documentazione in atti riscontrabile presso l'ente.

Al fine di provvedere agli obblighi formativi previsti dalla L. n. 190/2012, dal PNA e da tutta la normativa esistente in materia, sarebbe auspicabile la costituzione del catalogo dell'offerta formativa al fine di fornire indirizzi sulle politiche di formazione del personale, migliorare la qualità dei processi formativi e responsabilizzare il DG sulla necessità di valorizzare le risorse umane e le risorse finanziarie destinate alla formazione.

La Prima Giornata della Trasparenza tenuta in data 21 dicembre 2018 è stata l'occasione in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha condiviso con gli stakeholder interni ed esterni lo stato di attuazione del Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente e le novità in materia. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività poiché la trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità e ha portata generale, tanto che l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (l'articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett. m).

E' preciso obbligo delle PA essere TRASPARENTI per quanto concerne la loro organizzazione, attività e le modalità per la sua realizzazione. La trasparenza si realizza attraverso la pubblicazione on-line, nei siti istituzionali, d'informazione e dei documenti che sono pubblici e chiunque ha il diritto di conoscerli, di fruirne facilmente e gratuitamente e di utilizzarli e riutilizzarli. Tra le attività avviate da ACL possiamo annoverare la costituzione del portale istituzionale che finalmente rende i contenuti presenti sul sito facilmente consultabili.

Partendo dallo statuto che costituisce l'ente, passando ai regolamenti adottati, ogni finestra è stata completata con la compilazione dei dati corretti così da poter individuare le aree funzionali attraverso le quali l'ente fornisce i propri servizi. È stata inserita un'apposita parte dedicata all'accesso civico nel rispetto della delibera n. 1309 del 28/12/2016 dell'ANAC con cui sono state approvate le Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico. Con decreto n. 10 del 15/02/2018 è stato approvato il Regolamento Accesso Civico e accesso generalizzato.

Appare opportuno menzionare la procedura di costituzione della short list di esperti da cui attingere per l'affidamento di incarichi esterni di supporto e assistenza tecnica, per come decretato dal provvedimento n. 78/2018 e s.m.i.

Per le Buone Prassi è stato individuato il progetto di attività straordinaria relativo all'adeguamento in materia di trasparenza e privacy dell'ente.

Il progetto di attività straordinaria ha reso possibile il reperimento degli atti necessari al riordino ed alla digitalizzazione dei contratti stipulati dall'ente con consulenti e collaboratori per gli anni 2017 e 2018 che ha reso possibile l'inserimento sul portale di un'apposita parte dedicata alla consultazione di quanto appena menzionato.

Secondo quanto scelto e contenuto nei piani della performance fino ad ora redatti relativamente i target di trasparenza, nelle more della regolamentazione del sito istituzionale dell'Ente, il RPCT di concerto al Responsabile dell'Area Sistemi informativi, hanno provveduto ad integrare nelle stesso delle tendine al fine di garantire gli standard minimi definiti dalla normativa vigente in materia di trasparenza (Delibera n. 1310/2016 dell'ANAC).

Per garantire maggiore trasparenza e tracciabilità documentale alle procedure attive presso ACL, sarebbe opportuno dotare l'ente di un sistema informatizzato di gestione informatica del documento.

2.2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholders* esterni

ACL, così come previsto nella L. R. n. 5/2001 istitutiva della stessa, fornisce un supporto tecnico-progettuale alle istituzioni, alle parti sociali ed agli organismi che operano nel mercato del lavoro, assicurando qualificati servizi in tema di progettazione, gestione e valutazione delle politiche del lavoro. Il suo campo d'azione comprende lo studio e la promozione di azioni di politica attiva del lavoro, il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro, l'implementazione del Sistema Informativo del Lavoro e lo sviluppo di progetti innovativi.

L'esercizio di funzioni così ampie e complesse richiede una forte interazione con le strutture regionali coinvolte nell'attuazione dei programmi.

Azienda Calabria Lavoro sviluppa le proprie linee d'azione avendo come riferimento prioritario la programmazione regionale.

Resta inteso, che Azienda Calabria Lavoro, in quanto Ente strumentale del Dipartimento Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, non ha diretto potere di programmazione sulle Politiche Attive del Lavoro pertanto, persegue gli obiettivi strategici definiti dalla Giunta Regionale, ciò posto che le risorse economiche su cui si basa predetta attività, riguardano erogazioni nazionali, ma altresì fondi strumentali comunitari.

L'Azienda deve confrontarsi con un contesto esterno piuttosto variegato e complesso, svolgendo attività di raccordo e di interazione fra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti sia nel processo di attuazione delle attività (ad es. beneficiari degli interventi previsti dagli avvisi – collaboratori contrattualizzati, consulenti, tirocinanti, fornitori, Centri per l'impiego, ecc.) che quelli preposti alla svolgimento delle attività di controllo (ad es. Corte dei conti europea e nazionale, Autorità giudiziarie, Ministero del Lavoro, Commissione Europea, ecc.).

Pertanto, nei confronti di tutte le predette categorie di *stakeholders* esterni, deve necessariamente garantire adeguati e condivisi livelli di performance.

3. ALBERO DELLA PERFORMANCE

Il fattore valutativo Performance generale di Ente viene misurato esclusivamente dall'efficacia strategica ovvero attraverso gli indicatori di impatto individuati per ciascun obiettivo strategico. In questo modo si caratterizza meglio la finalità della misurazione, che è quella di rappresentare l'Ente nel suo complesso verso l'esterno e di riutilizzare le previsioni contenute nei documenti di programmazione.

Il grafico sotto riportato che all'indicatore sintetico di performance dell'Ente si perviene mediante la media delle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi strategici individuati per il tramite dei soli indicatori di impatto, per come meglio successivamente indicati.

Per l'anno 2018, secondo la metodologia sopra descritta e come da tabella riportata di seguito, la performance di Ente è pari 100 %.

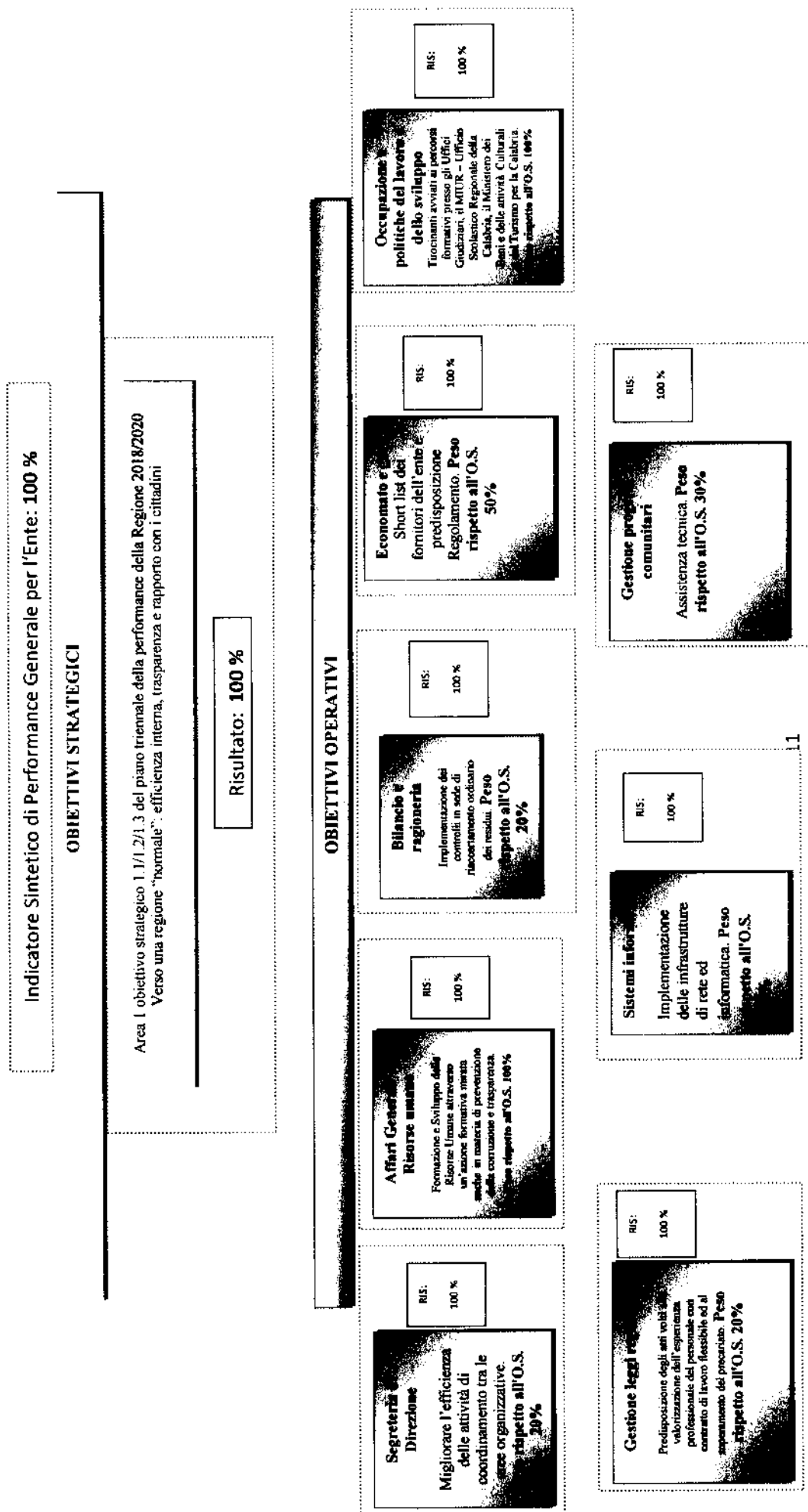
L'albero della performance, come descritto dalla delibera ANAC n.112/2010, è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani

d'azione ed obiettivi operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'organizzazione aziendale, assumendo da un lato una valenza di comunicazione esterna e dall'altro una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance (ampiezza e profondità).

Nel grafico che segue viene, quindi, rappresentato l'Albero della Performance dell'Azienda, con l'indicazione dei risultati ottenuti per ciascun obiettivo strategico ed operativo. Viene, inoltre, riportato l'indicatore sintetico di performance generale dell'Ente.

Il procedimento di calcolo dei predetti valori ed il relativo dettaglio analitico sono evidenziati nei successivi paragrafi della presente Sezione.

Missione Istituzionale



3.1 Obiettivi strategici e operativi

La presente sezione della Relazione si pone l'obiettivo di illustrare i risultati conseguiti dall'ACL con riferimento sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi fornendo, in ultima analisi, la rappresentazione sintetica della Performance generale dell'Ente.

Le ragioni sottese alla scelta degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento sono esplicitate compiutamente nel Piano della Performance 2018/2020, a cui si rimanda espressamente.

Il procedimento che è stato seguito in concreto per addivenire alla definizione dei risultati di Performance ha previsto, in primo luogo, la misurazione del raggiungimento dei target previsti per ciascun indicatore di impatto correlato al pertinente Obiettivo strategico.

Successivamente, si è provveduto ad attuare analoga misurazione con riferimento ai target previsti per ciascun indicatore dei singoli obiettivi operativi.

Attraverso la media ponderata di tali valori, si è ottenuto il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi.

I valori ottenuti vengono utilizzati per effettuare la media operata degli obiettivi operativi rispetto all'obiettivo strategico di riferimento.

Il grado di raggiungimento finale di ogni singolo obiettivo strategico è determinato dalla media fra il predetto valore e quello scaturito dalla misurazione dei target previsti per ciascun indicatore di impatto.

Infine, l'indice sintetico espressione della performance generale dell'Azienda è fornito dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

3.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici sono rilevanti, come si evince nel "Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance", ai fini della valutazione della performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Il dettaglio degli obiettivi strategici è esplicitato nell'allegato 1, mentre quello degli obiettivi operativi è espresso nell'allegato 2, entrambi parte della relazione.

Gli obiettivi strategici sono rilevanti, come si evince nel "Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance", ai fini della valutazione della performance generale dell'Ente rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto. La performance generale di Ente rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Area strategica	Obiettivo strategico	Indicatori d'impatto
Area 1 - Verso una regione "normale": efficienza interna, trasparenza e rapporto con i cittadini	1.1 - Migliorare la rendicontazione esterna	Tempestività dei pagamenti Miglioramento dell'indice sulla Qualità della Vita Misure di <i>accountability</i>
	1.2 - Migliorare l'efficienza amministrativa	Miglioramento del grado di benessere organizzativo Riduzione del tasso di esternalizzazione dei servizi
	1.3 - Salvaguardare gli equilibri di bilancio	Riduzione dell'entità dei debiti fuori bilancio
	2.4 - Utilizzare le Aree Interne come motore dello sviluppo locale per costruire territori resilienti	Aumento del tasso di turisticità nelle aree interne Crescita delle superfici agricole utilizzate

L'O.S. 2.4 – Utilizzare le Aree Interne come motore dello sviluppo locale per costruire territori resilienti, è un obiettivo in cui ACL non è mai stata coinvolta sulla base dell'indirizzo politico della pianificazione attuativa.

Obiettivi e piani operativi

La tabella seguente riporta i valori riguardanti la misurazione degli indicatori prescelti in relazione agli obiettivi operativi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi è stato calcolato nel modo seguente: si è calcolata la somma del grado di raggiungimento dei singoli indicatori e si è diviso per il numero degli indicatori stessi, tenendo debitamente conto del peso di ciascun indicatore. Si è così determinato il grado di raggiungimento del singolo obiettivo operativo, che si è dovuto rapportare proporzionalmente al peso dello stesso in modo tale da determinarne il suo raggiungimento.

A livello di Area l'indicatore di performance si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi, se questi hanno un peso diversificato. Precisamente si moltiplica ciascun valore per il relativo peso, si sommano i prodotti ottenuti, si divide la somma delle frequenze. Se indichiamo con $x_1, x_2, \dots, x_n$ i valori e con $f_1, f_2, \dots, f_n$ le frequenze si avrà: $M_{ponderata} = (x_1 * f_1 + x_2 * f_2 + \dots + x_n * f_n) / (f_1 + f_2 + \dots + f_n)$.

Diversamente si applica la formula della media aritmetica se gli obiettivi operativi hanno lo stesso peso.

Il risultato ottenuto dalle rispettive Aree è così determinato dalla media ponderata o aritmetica dei risultati ottenuti dai singoli obiettivi operativi, così come riassunto nella scheda di sintesi riportata in fondo.

Tabella 4 - Misurazione degli indicatori di Performance in relazione ai target di riferimento

AREA	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET 2018	VALORE CONSEGUITO AL 31/12/2018	RAPPORTO TRA VALORE CONSEGUITO E TARGET PER L'INDICATORE	NOTE
Segreteria di Direzione	1.2	Tasso di coinvolgimento alle iniziative di coordinamento	100%	100%	100%	Responsabile della rilevazione è il DG di ACL
Affari generali e risorse umane	1.2	Capacità di spesa per attività di formazione	100%	100%	100%	Giusta documentazione presente in atti presso ACL
Bilancio e ragioneria	1.3	Verifica della differibilità degli impegni assunti	ON	100%	100%	Relazione prot. n. 4875/2018 in atti presso ACL
		Verifica della corrispondenza tra impegni e accertamenti	ON	100%	100%	Relazione prot. n. 4875/2018 in atti presso ACL
Economato e gare	1.1	Short list dei fornitori	ON	100%	100%	Documentazione presente in atti d'ufficio
Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo	2.3	Tirocini formativi	100%	100%	100%	Giusta documentazione presente in atti presso ACL

Gestione attività leggi regionali	1.2	Predisposizione della relazione sulle criticità emerse nel corso della gestione della LR 1/2014	ON	100%	100%	Convocazione tavoli tecnici stabilizzazione lavoratori L. R. 28/2008 e 8/2010– Assessore al Bilancio, ACL, Dipartimento Lavoro e Dipartimento Organizzazione Personale e OCOS, e accordo (prot. 5448/2018) ai fini della proposta di modifica della Legge regionale presentata ed approvata con delibera del 10 dicembre 2018 n. 620, ha approvato la proposta di Legge Regionale “Integrazione e modifiche alla L.R. 19 febbraio 2001 n. 5 Documentazione presente in atti presso ACL.
Sistemi informativi	1.1	Predisposizione della proposta di implementazione delle infrastrutture di rete ed informatica	ON	100%	100%	Atti interni protocollati
Gestione progetti comunitari	1.1	Assistenza tecnica	100%	100%	100%	Convenzioni agli atti dell'ente sottoscritte con i Dipartimenti affidatari

SCHEDA DI SINTESI DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI per Area	
Area	Grado di raggiungimento degli obiettivi
Area Segreteria di Direzione generale	100%
Area Affari generali	100%
Area Bilancio e ragioneria	100%
Area Ufficio economato e gare	100%
Area Occupazione e politiche del lavoro e dello sviluppo	100%
Area Gestione attività leggi regionali	100%
Area Sistemi informativi	100%
Area Gestione progetti comunitari	100%

Nel primo secondo 2019 i dipendenti dell'Ente hanno prodotto le relazioni, ciascuno per le proprie competenze, riguardanti il conseguimento degli obiettivi sia di performance che individuali relativi all'anno 2018. La valutazione del personale di comparto, segue l'iter previsto nel Regolamento per la misurazione della Performance dell'Azienda.

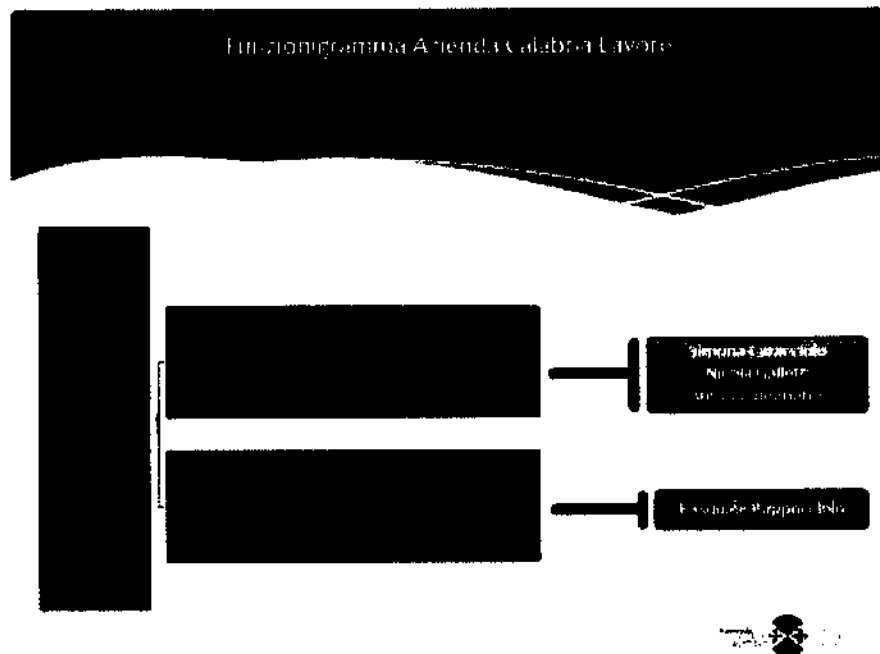
In particolare, per il personale di comparto, sono previste le seguenti Macro – Aree di valutazione:

Macro aree della valutazione	Peso (%)
Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20
Obiettivi individuali	10
Competenze e comportamenti professionali e manageriali/organizzativi	60
Performance generale dell'Ente	10
TOTALE	100

AREA Segreteria di Direzione Generale

La Direzione è la struttura deputata alla definizione, al coordinamento e all'attuazione degli indirizzi programmatici regionali. Costituisce il punto di costante raccordo con la Giunta regionale e cura il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Regione, secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità. Le Aree sono unità organizzative complesse, con ambiti di intervento omogeneo, ma con funzioni e competenze diversificate sulla base degli obiettivi di programma.

Gli Uffici sono le unità organizzative semplici individuate dalla Direzione, secondo criteri di efficacia ed economicità. Ad essi è deputata la realizzazione operativa di servizi e, per questo, gli uffici sono dotati delle competenze specialistiche, ma sviluppano attività di carattere trasversale.



L'Area "Segreteria di Direzione Generale" è suddivisa in due unità organizzative ed assiste il Direttore Generale negli incontri e nelle manifestazioni, cura i rapporti istituzionali, provvede al coordinamento e alla organizzazione della segreteria, supervisiona e coordina tutte le attività interne ed esterne relativamente all'URP. Tra i compiti dell'area rientrano gli adempimenti inerenti la performance che sono stati proposti al Commissario straordinario pro tempore e successivamente al Direttore Generale per gli atti consequenziali, anche a seguito delle consulenze esterne cui si è ricorso durante il secondo trimestre del 2018.

Con la nomina del Direttore Generale dott. Giovanni Forciniti le attività di competenza dell'area di segreteria sono state nuovamente ripristinate, poiché, durante la gestione del Commissario straordinario ing. Zinno, le funzioni erano state demandate ad altre unità per come evidenziato nella relazione dell'area anno 2018, cosicché le unità operative hanno supportato il vertice della struttura nella gestione quotidiana delle attività, attraverso compiti di carattere sia organizzativo che esecutivo.

Su disposizione del Direttore Generale sono stati redatti numerosi provvedimenti relativi l'attività ordinaria di ACL, curato la procedura tramite portale ANAC di iscrizione di ACL nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori – Art. 192 Dlgs 50/2016.

Su disposizione del Direttore Generale una unità assegnata a questa Area è stata autorizzata a prestare la propria attività lavorativa presso la sede di Cosenza tenendo conto delle necessità amministrative ed istituzionali.

Nello specifico sono state svolte le seguenti funzioni:

- supporto diretto all'azione del Direttore Generale;
- gestione dell'agenda del Direttore Generale;

- gestione e smistamento dei flussi documentali;
- collegamento funzionale tra il Direttore Generale e le Aree funzionali presenti in organigramma;
- attività di comunicazione curando le relazioni esterne del Direttore Generale.

Su disposizione del Direttore Generale una specifica unità ha gestito i seguenti indirizzi email:

- postacertificata@pec.aziendacalabrialavoro.com
- info@aziendacalabrialavoro.com
- fatturazioneelettronica@pec.aziendacalabrialavoro.com

La gestione della PEC (postacertificata@pec.aziendacalabrialavoro.com) per le comunicazioni dell'ente ha rilevato nell'anno di riferimento un numero pari a circa 9000 e-mail in entrata.

Su decisione del Direttore Generale una unità, non essendo individuato formalmente il Responsabile della trasmissione e pubblicazione dei dati, ha provveduto alla pubblicazione dei decreti sul sito istituzionale dell'Ente, quantificabili per il 2018 in 119 atti decretati e 118 atti pubblicati.

La Segreteria di Direzione ha organizzato la fascicolazione degli estratti conto e bonifici bancari di tutti i conti dell'ente e dei decreti che formano l'archivio cartaceo e digitale dell'area, provvedendo, dove necessario all'inoltro degli atti alla Corte dei conti

Durante l'intero anno sono state eseguite attività interne ed esterne relativamente all'URP, e riscontro massivo alle linee telefoniche dell'ente a supporto di tutto l'ufficio.

La Segreteria si articola anche nell'unità organizzativa "Stampa e comunicazione istituzionale" che cura l'attività di comunicazione istituzionale ed i rapporti con i media attraverso un'apposita sezione dedicata sul sito istituzionale dell'ente consultabile al seguente link : <http://www.calabrialavoro.eu/news/>.

Il link sopra riportato è gestito dal Direttore Responsabile del giornale online sopra menzionato avvenuta per disposizione del Direttore Generale.

Tutte le unità assegnate all'Area Segreteria di Direzione hanno partecipato all'attività straordinaria relativa all'adeguamento in materia di trasparenza e privacy dell'ente. Questa attività ha permesso la creazione di un elenco facilmente fruibile dall'utenza che sintetizza l'elenco dei titolari di incarichi di collaborazione e consulenza contrattualizzati da Azienda Calabria Lavoro, consultabile al seguente link: http://www.calabrialavoro.eu/index.php?option=com_content&view=category&id=290&Itemid=749

Il progetto di attività straordinaria relativo all'adeguamento in materia di trasparenza e privacy dell'ente, ha consentito:

- il controllo dei contratti inseriti sul sito di ACL (al 20/09/2018 risultano 1117 file inseriti), effettuato con l'apposito registro cartaceo tenuto presso la segreteria di direzione;
- la digitalizzazione degli stessi con relativo oscuramento dei dati sensibili per la tutela della privacy per i contratti stipulati nel 2018 quantificabili in n. 100 al 04/12/2018, e quelli stipulati nel 2017 quantificabili in n. 505;
- l'integrazione dove possibile dei relativi curricula professionali in formato digitale, sempre con l'oscuramento dei dati sensibili.

Preso atto del decreto n. 62 del 06/08/2018 con cui il Direttore Generale approva il Piano Performance di ACL 2018/2020 si relaziona in merito all'obiettivo operativo assegnato all'area in oggetto.

Il miglioramento dell'efficienza delle attività di coordinamento tra le aree organizzative si inserisce nell'ambito dell'obiettivo strategico di miglioramento dell'efficienza amministrativa e è consistito nello svolgimento di iniziative volte a risolvere in modo sinergico processi complessi ed orientare l'azione amministrativa dell'Ente in termini di omogeneità.

L'obiettivo, coerente con quello strategico, è stato sviluppato ed attuato per il miglioramento dell'efficienza amministrativa, con particolare riferimento all'ottimizzazione della gestione dei processi complessi.

L'indicatore rileva il tasso di partecipazione delle Aree alle iniziative di coordinamento. L'Area di segreteria di direzione si è proposta la partecipazione, ed il coinvolgimento all'interazione degli uffici presenti nel

funzionogramma dell'ente. Il valore iniziale era pari a zero poiché questo obiettivo non era previsto nel precedente piano.

Il numeratore indica il numero di rappresentanti degli uffici che partecipano alle iniziative di coordinamento. Il denominatore indica il numero di rappresentanti degli uffici competenti per materia e, dunque, convocati alle iniziative effettuate nell'anno.

Nello contesto specifico della pubblica amministrazione, è fondamentale chiarire il nesso tra il concetto di "processo" (ai fini della reingegnerizzazione), il concetto di "procedimento amministrativo" ed il concetto di "procedura", dizioni spesso usate indifferentemente. In realtà questi ultimi due termini indicano concetti diversi.

La procedura rappresenta infatti un tipo di processo di servizio le cui attività sono regolate a priori in modo formalizzato. Per estensione la dizione procedura è usata anche a significare "il documento che descrive il processo", e per ulteriore estensione una "applicazione informatica che automatizza alcune attività del processo". Il procedimento amministrativo è un insieme di atti, individuati da norme, che indipendentemente dalla loro eterogeneità ed autonomia, sono tra loro collegati e tendenti ad un unico atto conclusivo con rilevanza esterna, il "provvedimento". In sostanza procedura e/o procedimento amministrativo insistono in particolare sull'aspetto delle "regole" che sovrintendono al processo.

Tra gli indicatori misurabili di seguito menzionate alcune tra le iniziative di coordinamento effettuate:

- Coordinamento CPI – Virtual room
- Riuso gestionale tirocini – Video Conferenze (aprile, maggio e settembre 2018)
- Tavolo tecnico per stabilizzazione lavoratori L. R. 28/2008 e 8/2010 (luglio, settembre, dicembre 2018) – Assessore al Bilancio, ACL, Dipartimento Lavoro e Dipartimento Organizzazione Personale e OO.SS.
- Consiglio Regionale della Calabria, Seconda Commissione - Bilancio, programmazione economica e attività produttive, affari dell'Unione europea e relazioni con l'estero (luglio 2018)
- Cittadella Regionale Coordinamento CPI rinnovo attività Engineering (settembre, ottobre 2018).

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore	Denominatore	Unità di Misura	Ambito di misurazione	Fonte	Peso rispetto all'O.S.(%)	Target 2018	
							30 sett.	31 dic.
Tasso di coinvolgimento alle iniziative di coordinamento	Numero di rappresentanti degli uffici che partecipano alle iniziative di coordinamento effettuate nell'anno n. 8 pari ai Responsabili di Area	Numero dei rappresentanti degli uffici convocati alle iniziative di coordinamento effettuate nell'anno n. 1 rappresentante per i 17 uffici che compongono le 8 Aree	%	1	Responsabile della rilevazione: Il DG di ACL	20%	0	40

Peso obiettivo operativo Area
20 %
100 %

AREA AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE

L'area Affari Generali è suddivisa in due unità organizzative: Gestione delle risorse umane - Protocollo e Archivio.

L'unità organizzativa gestisce e predispone rispettivamente, le attività organizzative del personale interno e in utilizzo presso Azienda Calabria Lavoro, nonché l'archivio e la fascicolazione degli atti, la comunicazione interna ed esterna e i flussi documentali in entrata ed uscita. Nelle more del protocollo informatizzato, è stata introdotta la procedura di scansione dei documenti cartacei ricevuti o inviati al fine di rendere più efficiente il servizio e facilitarne la consultazione. Nel corso dell'anno 2018 sono stati protocollati n. 5916 documenti in entrata ed uscita.

In capo all'Area rientrano tutte le attività organizzative di carattere trasversale a supporto degli organi e delle altre Aree dell'Ente, la gestione del personale e la comunicazione interna ed esterna. Nello specifico viene gestita la posizione giuridica dei dipendenti, la verifica delle presenze/assenze di tutto il personale attraverso un monitoraggio costante del congedo, permessi brevi, ferie residue, recuperi e della malattia, cura altresì la predisposizione per le autorizzazioni alle missioni, le visite fiscali, e i interfaccia con il settore competente della Regione Calabria, a cui vengono mensilmente inoltrati i riepiloghi dovuti.

L'Area ha predisposto un file relativo al monitoraggio di tutti i contratti dei collaboratori assunti da ACL. Viene inoltre effettuata la rilevazione di controllo della copertura del registro delle istituzioni pubbliche (ISTAT).

L'ufficio gestisce l'archivio dei decreti e dei contratti individuali di lavoro e di fornitura e supporta le altre Aree nella redazione di provvedimenti amministrativi, di contratti di fornitura di beni e servizi, di convenzioni, di bandi di gara e avvisi pubblici.

Procede agli accertamenti di verifica delle autocertificazioni rese da assegnatari di incarichi e da imprese partecipanti a gare o aggiudicatari di forniture di beni e servizi, ed inoltre, si occupa dei servizi di posta, protocollo e accoglienza.

In ragione delle limitazioni e dei vincoli, posti dalla normativa nazionale e regionale in materia di nuove assunzioni, il reclutamento riguarda esclusivamente figure professionali qualificate da utilizzare per l'attuazione dei diversi progetti affidati dalla Regione all'Ente.

Le attività di comunicazione esterna sono state prevalentemente finalizzate a:

- migliorare la visibilità di Azienda Calabria Lavoro e delle sue attività istituzionali;
- presentare e diffondere i progetti innovativi in via di realizzazione.

Sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi operativi attribuiti alla suddetta Area, l'attività svolta può essere considerata positivamente, come meglio evidenziato nella tabella degli Indicatori che si allega alla presente.

Di concerto con il RPTC si è organizzato un'attività di formazione per l'aggiornamento del personale in servizio presso ACL in tema di Prevenzione Della Corruzione e Dell'Illegalità previsto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione, dell'illegalità e per la trasparenza 2018/2020, ai sensi della L. n. 190/2012, del PNA e di tutta la normativa esistente in materia. Con decreto del Direttore Generale n. 74 del 01/10/2018, è stato conferito l'incarico di collaborazione agli avvocati Valerio Zicaro, Nicola Posteraro e Carmine Filicetti al fine di effettuare tale attività, e successivamente si è provveduto alla liquidazione della prestazione professionale nei modi disposti dallo stesso.

Con decreto n. 79 del 08/10/2018 il Direttore Generale disponeva ulteriore attività di formazione del personale in utilizzo presso ACL conferendo l'incarico di collaborazione a titolo gratuito all'avvocato Valerio Zicaro. In data 19 novembre 2018 è stato organizzato il corso avente il seguente tema: "Le Società a partecipazione pubblica: D.Lgs n. 175/2016 e n. 100/2017".

La formazione individuale è stata garantita all'area Bilancio e ragioneria per come da documentazione in atti riscontrabile presso l'ente.

Al fine di provvedere agli obblighi formativi previsti dalla L. n. 190/2012, dal PNA e da tutta la normativa esistente in materia, sarebbe auspicabile la costituzione del catalogo dell'offerta formativa al fine di fornire indirizzi sulle politiche di formazione del personale, migliorare la qualità dei processi formativi e

responsabilizzare il DG sulla necessità di valorizzare le risorse umane e le risorse finanziarie destinate alla formazione.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Capacità di spesa per attività di formazione	Spesa Liquidata/Totale impegnato per attività di formazione	%	0	decreti	Decreti	0	30

Peso obiettivo operativo Area Affari Generali
30%
100 %

AREA BILANCIO E RAGIONERIA

Nell'anno 2018, la scrivente, n.q. di direttore di ragioneria responsabile dell'Area "Bilancio e Ragioneria", ha provveduto a redigere gli strumenti di pianificazione e rendicontazione finanziaria e precisamente il Bilancio di previsione 2018 – 2020 ed il consuntivo relativo all'anno 2017.

Il bilancio di previsione 2018 - 2020 è stato approvato con decreto del Commissario n. 80 del 15 dicembre 2017 e successivo decreto del Direttore Generale n. 51 del 4 luglio 2018.

La scrivente ha predisposto gli schemi di bilancio annuale e pluriennale, monitorando gli equilibri finanziari attraverso verifiche e comparazioni numeriche relativamente all'assunzione degli impegni di spesa ed alla registrazione dei corrispondenti accertamenti in entrata. Ha, altresì, proceduto alla verifica periodica dello stato delle riscossioni e dei pagamenti per il controllo dei flussi complessivi di cassa.

Il bilancio è stato redatto in conformità al D.lgs. 23 giugno 2011, n. 118 recante "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 42*", così come modificato ed integrato con D.lgs. 10 agosto 2014 n. 126 recante "*Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 118/2011*", che prevedono l'adozione di uno schema di bilancio armonizzato.

Le previsioni di entrata e di spesa sono state formulate nel rispetto di quanto stabilito dal predetto decreto legislativo in materia di armonizzazione contabile. Pertanto gli stanziamenti sono stati determinati secondo il principio della contabilità finanziaria potenziata che tiene conto della scadenza del credito e del debito rispetto a ciascun esercizio finanziario.

Il bilancio è stato approvato con il parere favorevole del Collegio dei Revisori, acquisito rispettivamente in data 15 dicembre 2017 con prot. n. 4581 e in data 4 luglio 2018 con prot. n. 3174.

Nel corso dell'esercizio 2018 si è provveduto ad effettuare una variazione al bilancio 2018, istruendo ed elaborando la relativa proposta, approvata con decreto del Direttore Generale n. 71 del 24 settembre 2018, anche al fine di assicurare il rispetto dei limiti di spesa prescritti dalla L.R. n. 43 del 27 dicembre 2016, recante "*Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (Collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2017)*".

Si dà atto che l'Ente rispetta la spending review.

Al riguardo, il Responsabile dell'Area ha predisposto il decreto n. 4 del 29 gennaio 2018, con cui è stato quantificato il limite di spesa per l'anno 2018, conformemente a quanto prescritto dall'art. 6 della predetta legge.

Altresì, è stato predisposto il decreto del Direttore Generale n. 120 del 28 dicembre 2018, con cui è stato quantificato il limite di spesa per l'anno 2019.

Ulteriormente si è provveduto a trasmettere al Dipartimento Bilancio, le tabelle richieste dalla Corte dei conti relative ai dati sui limiti di spesa anni 2018 e 2019.

Il rendiconto esercizio 2017 è stato approvato con decreto n. 90 del 31 ottobre 2018.

Tutti i fatti gestionali avvenuti durante l'esercizio sono stati analizzati e registrati in contabilità tenendo conto, coerentemente, dei nuovi principi contabili allegati al D.Lgs. 118/2011 e modificati successivamente.

Il Rendiconto è stato redatto, quindi, secondo lo schema previsto dall'allegato 10 al D.Lgs. 118/2011.

Si rammenta che l'applicazione del nuovo principio di competenza finanziaria (secondo il quale le obbligazioni attive e passive giuridicamente perfezionate sono registrate in contabilità con l'imputazione all'esercizio nel quale vengono a scadenza) ha modificato i presupposti all'impegno e dell'accertamento, con dirette conseguenze nella costituzione dei residui passivi ed attivi derivanti dalla competenza.

Il rendiconto si articola, tra l'altro, nella "nota integrativa" che raccoglie le informazioni di natura contabile dell'attività gestionale e nella "relazione finale di gestione" dedicata alla descrizione delle attività che sono state poste in essere nell'esercizio in esame.

Il Responsabile dell'ente ha predisposto la relazione sullo stato patrimoniale e conto economico, in allegato al consuntivo 2017.

A partire dall'anno 2016, il Rendiconto dell'Ente, in base alla normativa vigente, comprende, deve essere composto, infatti, anche:

- dal conto economico, che evidenzia i componenti positivi e negativi della gestione di competenza economica dell'esercizio considerato rilevati dalla contabilità economico patrimoniale;

- dallo stato patrimoniale che rappresenta la consistenza del patrimonio al termine dell'esercizio.

Deve sottolinearsi, inoltre, che nonostante si tratti del secondo esercizio di applicazione della contabilità economico patrimoniale, la redazione del Rendiconto con obbligo delle risultanze economico patrimoniali è stata particolarmente complessa in quanto è stato necessario verificare la corretta declinazione dei principi introdotti dal D. Lgs. 118/2011 nelle operazioni contabili e riclassificare le operazioni secondo la contabilità economico patrimoniale. Inoltre, le regole armonizzate continuano ad avere un complesso impatto anche sugli applicativi informatici che sono stati chiamati a misurarsi con i documenti contabili attuali.

Gli schemi utilizzati per la contabilità economica-patrimoniale rivestono valenza puramente conoscitiva, perché è la contabilità finanziaria il sistema contabile principale e fondamentale per fini autorizzatori e di rendicontazione dei risultati della gestione contabile dell'Ente.

Attività prodromica alla approvazione del consuntivo 2017, è stato il riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi, approvato con decreto n. 88/2018.

Il riaccertamento consiste nella revisione delle ragioni del mantenimento in tutto o in parte dei residui già iscritti nel bilancio 2017.

L'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 118/2011, stabilisce che gli enti "[...]provvedono, annualmente, al riaccertamento dei residui attivi e passivi, verificando, ai fini del rendiconto, le ragioni del loro mantenimento [...] Possono essere conservati tra i residui attivi le entrate accertate esigibili nell'esercizio di riferimento, ma non incassate. Possono essere conservate tra i residui passivi le spese impegnate, liquidate o liquidabili nel corso dell'esercizio, ma non pagate. Le entrate e le spese accertate e impegnate non esigibili nell'esercizio considerato, sono immediatamente reimputate all'esercizio in cui sono esigibili. La reimputazione degli impegni è effettuata incrementando, di pari importo, il fondo pluriennale di spesa, al fine di consentire, nell'entrata degli esercizi successivi, l'iscrizione del fondo pluriennale vincolato a copertura delle spese reimputate. La costituzione del fondo pluriennale vincolato non è effettuata in caso di reimputazione contestuale di entrate e di spese. Le variazioni agli stanziamenti del fondo pluriennale vincolato e agli stanziamenti correlati, dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente, necessarie alla reimputazione delle entrate e delle spese riaccertate, sono effettuate con provvedimento amministrativo della giunta entro i termini previsti per l'approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente. Al termine delle procedure di riaccertamento non sono conservati residui cui non corrispondono obbligazioni giuridicamente perfezionate".

E' stata effettuata, da Responsabile dell'Area, un'analisi puntuale di tutti gli impegni ed accertamenti iscritti nella gestione competenza e nella gestione residui del bilancio dell'Ente, volta alla ridefinizione dei medesimi secondo il principio generale della competenza finanziaria c.d. potenziata e secondo lo specifico disposto dei principi contabili. Precisamente, ha provveduto, per i residui attivi, a valutare accuratamente la consistenza e l'esigibilità degli stessi, procedendo all'eliminazione di quelli ritenuti in tutto o in parte inesigibili e/o insussistenti per l'importo complessivo di € 45.726,70, per i residui passivi, ad eliminare tutte le economie di spesa rispetto all'impegno assunto rilevante nella fase di liquidazione ed i residui passivi insussistenti per € 25.205,35, nonché, all'esito delle operazioni relative alla circolarizzazione dei debiti/crediti con la regione al 31/12/2017, alla reimputazione sull'esercizio 2018 di residui attivi e passivi per un totale di € 21.133.325,61, mentre sono state conservate tutte le somme regolarmente impegnate ai sensi della normativa vigente.

Sono state effettuate n. 27 verifiche della differibilità di impegni assunti su capitoli di parte corrente relativi a risorse autonome su n. 27 proposte e n. 8 verifiche della corrispondenza tra impegni ed accertamenti ai fini della

differibilità su n. 8 impegni per i quali viene differita l'esigibilità, il tutto dettagliato in apposita relazione, predisposta dalla sottoscritta e in atti.

Le reimputazioni non hanno generato FPV in quanto si è trattato di contestuale reimputazione di entrate e di spese.

I Revisori hanno espresso parere favorevole, come da verbale in atti.

Nell'ambito delle operazioni di chiusura dell'esercizio finanziario 2017, al fine di dare attuazione alle disposizioni art. 11, comma 6, lett. J D.lgs. 118/2011 – DGR 442/2016, la scrivente ha provveduto a redigere la nota informativa relativa ai rapporti credito – debito con la Regione, trasmessa, in data 12 marzo 2018 con prot. 1279 e successivamente integrata in data 19 aprile 2018 con prot. 1876.

La scrivente ha predisposto il decreto n. 11 del 15 febbraio 2018 di adozione del Piano degli indicatori di bilancio, ex art. 18 bis D.Lgs. 118/2011.

E' stata redatta la relazione sull'attività di controllo di regolarità contabile – esercizio 2017, in atti presso l'Ente.

Le attività sopra descritte sono state tutte sottoposte al controllo e alla approvazione da parte del Collegio dei Revisori di Azienda, come risulta dai relativi verbali e pareri in atti.

Il bilancio di Azienda si inserisce nel bilancio consolidato della Regione Calabria.

In applicazione di quanto previsto all'allegato 4/4 - Principio contabile applicato concernente il bilancio consolidato - al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i., gli enti strumentali, le aziende e le società considerate nel bilancio consolidato di un'amministrazione pubblica costituiscono il "Gruppo dell'amministrazione pubblica". Il Gruppo amministrazione pubblica della Regione Calabria è composto, tra gli altri, anche da Azienda Calabria Lavoro, in quanto ente strumentale.

In virtù del nuovo assetto contabile, così come delineato dai principi e dagli schemi di bilancio della contabilità armonizzata emanati dal Decreto legislativo 118/2011, la Regione Calabria ha l'obbligo di redigere il bilancio consolidato con i propri enti strumentali, aziende, società controllate e partecipate secondo le modalità ed i criteri individuati nell'allegato 4/4, al fine di rappresentare in maniera veritiera e corretta la situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale di tutti i soggetti che insieme all'Amministrazione regionale rientrano nel cosiddetto "perimetro di consolidamento", costituendo così un'unica entità distinta dalla pluralità dei soggetti giuridici in esso ricompresi.

Pertanto, tramite la redazione del bilancio consolidato, l'ente capogruppo Regione Calabria deve rappresentare il risultato economico della complessiva attività svolta anche attraverso le proprie articolazioni organizzative, i propri enti strumentali e le proprie società controllate e partecipate ricomprese nel perimetro di consolidamento. E' stata assicurata la regolarità dei procedimenti contabili, procedendo al regolare pagamento di tutti i collaboratori, unitamente ai relativi adempimenti fiscali e previdenziali. Ha provveduto alla registrazione e pagamento delle fatture. In generale, si è provveduto a tutti gli adempimenti contabili connessi alla contabilità finanziaria (salvaguardia equilibri di bilancio, controlli periodici, attestazione copertura finanziaria, ecc.) ed alla adozione di tutti gli atti amministrativi ed attività per la funzionalità dell'Area.

L'Area cura i rapporti con il Collegio dei Revisori attraverso il costante supporto nella stesura delle relazioni sul rendiconto e sul bilancio di previsione e nelle verifiche di cassa periodiche, provvedendo anche alle riconciliazioni dei saldi bancari con la contabilità, come risulta dai relativi verbali dei revisori in atti.

Il Responsabile dell'Area è stato supportato dall'attività di collaboratori esterni, per come documentato nella relazione in atti presso l'Ente.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Verifica della differibilità degli impegni assunti	n. 27 Verifiche in sede di riaccertamento ordinario dei residui della differibilità di impegni assunti su capitoli di parte corrente relativi a risorse autonome/ n. 27 Proposte di differimento di impegni assunti su capitoli di parte corrente relativi a risorse autonome	%	0	2	COEC	100	100
Verifica della corrispondenza tra impegni e accertamenti	n. 8 Verifiche della corrispondenza tra impegni ed accertamenti a seguito di riaccertamento ordinario dei residui/ n. 8 Impegni per i quali viene differita l'esigibilità in sede di riaccertamento ordinario dei residui	%	0	2	COEC	100	100

Peso obiettivo operativo Bilancio e Ragioneria	
20%	
100%	
50%	50%

AREA UFFICIO ECONOMATO E GARE

L'area è suddivisa in tre unità organizzative.

- L'unità organizzativa **"Economato"** ha in carico la responsabilità dei beni mobili di uso durevole e quelli di facile consumo (Magazzino);
- L'unità organizzativa **"Acquisti"** gestisce le procedure di espletamento ed affidamento di gare d'appalto, con relativa predisposizione dei bandi, atti, contratti, e convenzioni;
- L'unità organizzativa **"Contratti"** si occupa di tutti i contratti di competenza istituzionale (contratti affitto, luce, linee telefoniche ecc).

L'attività ordinaria dell'Area Economato è stata caratterizzata da momenti di straordinario impegno lavorativo dovuto sia al fatto che l'area comprende tre settori, sia dalla carenza di personale infatti l'Area è composta da due unità di cui una a tempo parziale.

Azienda Calabria Lavoro, inoltre, ha visto susseguirsi, nell'arco degli anni, numerose gestioni, tra direzioni generali e commissariamenti pertanto ad oggi, ancora, non si è potuto procedere all'approvazione del Regolamento che disciplina l'Inventario dei Beni Mobili già da tempo agli atti.

Pertanto, nelle more di approvazione del Regolamento suddetto, per ottemperare alle proprie funzioni di ECONOMATO questa Area ha predisposto un FILE-EXCELL, con sistema di carico e scarico, per poter aggiornare, gestire e monitorare l'inventario dei beni mobili di Azienda e completare il lavoro di ricognizione di tutti i beni. Tale attività è stata indispensabile sia per una facile ed immediata visione dei beni presenti in Azienda sia per avere contezza del relativo valore economico, da trasmettere anche all'ufficio "Bilancio e Ragioneria" per le procedure attinenti il consuntivo. Il valore di beni mobili di uso durevole, infatti, rientra tra le voci di bilancio in particolare nel conto generale del patrimonio, pertanto le attività di questa Area è di grande supporto all'Area "Ragioneria e Bilancio".

Anche per gestire il Magazzino (materiale di facile consumo) si è provveduto alla realizzazione di un Registro elettronico (FILE-EXCELL) con sistema di carico e scarico sul quale è stato inserito tutto il materiale di cancelleria già in giacenza in magazzino e quello che viene acquistato per fare fronte alle esigenze che vengono rappresentate dalle varie aree. Tale attività ha consentito, nelle more di approvazione del Regolamento, di monitorare quotidianamente il magazzino non solo per far fronte tempestivamente alle richieste delle varie Aree ma anche per quantificare necessità, e consumi e programmare il bisogno annuo e la relativa spesa.

Per gestire l'unità organizzativa "Acquisti", in applicazione del D. lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 "Codice degli appalti" recante disposizioni per l'attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, nei limiti residuali di applicabilità del D.lgs. del 12 aprile 2006, n. 163", è stato redatto il 1° Regolamento per l'Acquisizione di Beni e Servizi in Economia. Lo stesso è stato approvato con decreto n. 33 del 20 luglio 2016 dal Commissario straordinario ed è pubblicato sul sito di questo Ente.

Tuttavia, a seguito delle nuove modifiche al D.Lgs. 50/2016, successivo correttivo e nuove linee ANAC, si è reso necessario svolgere attività di studio e autoformazione per predisporre una bozza per un nuovo Regolamento dove sono stati stabiliti anche le percentuali da rispettare per effettuare acquisti e spese nell'ottica del risparmio ambientale i c.d. acquisti CAM (Canoni Ambientali Minimi) e linee da rispettare per la realizzazione di una Short list dei fornitori dell'Ente.

In attesa la creazione della short list dei fornitori, il Direttore Generale, non ha ritenuto opportuno, per il momento, procedere alla sua realizzazione.

Pertanto, nelle more di approvazione del Regolamento già abbozzato, questa Area ha ritenuto opportuno predisporre degli ELENCHI di fornitori, divisi per categoria a cui attingere per le varie procedure di gara, anche per meglio applicare i principi previsti del codice dei contratti.

L'Ufficio Gare Appalti e Contratti svolge quotidianamente attività di studio e autoformazione anche al fine di fornire il giusto supporto per la gestione dei procedimenti di competenza degli Uffici di Azienda Calabria Lavoro, come ad esempio le attività di studio per ottemperare alla richiesta di Rilevazione dei beni immobili

(Legge n. 191/2009 art. 2, comma 222), effettuata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in attinenza al Progetto patrimonio della P.A.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Elenco dei fornitori	Creazione di un elenco dei fornitori di ACL	ON	0	1	Atti interni di ACL	0	1

Peso obiettivo operativo Economato e Gare
100%
100 %

AREA OCCUPAZIONE E POLITICHE DEL LAVORO E DELLO SVILUPPO

L'Area "Occupazione e Politiche del Lavoro" ha svolto una attività di analisi, studio e ricerca al fine di effettuare una valutazione sulle politiche del lavoro in Calabria. Ha curato e gestito tutta la parte amministrativa riguardante i tirocinanti assegnati ad Azienda Calabria Lavoro nonché i tirocini Extra-Curricolari avviati da Azienda Calabria Lavoro e successivamente assegnati ai vari Dipartimenti della Cittadella Regionale.

Nell'espletare le attività previste dagli obiettivi assegnati per l'anno 2018, l'area "Occupazione e Politiche del Lavoro", suddivisa in due unità organizzative, ha svolto una attività di analisi, studio e ricerca al fine di effettuare una valutazione sulle politiche del lavoro in Calabria. Ha curato e gestito tutta la parte amministrativa riguardante i tirocinanti assegnati ad Azienda Calabria Lavoro nonché i tirocini Extra-Curricolari avviati da Azienda Calabria Lavoro e successivamente assegnati ai vari Dipartimenti della Cittadella Regionale.

L'Ufficio "Occupazione e Politiche del Lavoro" ha curato tutti gli avviamenti e le cessazioni nonché le rettifiche e proroghe delle Comunicazioni Obbligatorie effettuate sia direttamente da ACL sia come intermediazione della Regione Calabria. Nel corso del 2018 sono state effettuate con SARECAL n° 229 C.O. dirette e n° 871 C.O. con ACL intermedia (avviamenti, proroghe e cessazioni).

All'interno della medesima Area viene curata la gestione n° 33 collaboratori (ex borsisti), raccolta Timesheet mensili relativi alle presenze ed emissione dei mandati di pagamento e rendicontazione, ed il pagamento (erogati € 1.413.557,82 nell'anno 2018) del "Percorso di modernizzazione della PA avviato con D.G.R. n. 709 del 29/10/2010 (come modificato con D.D. n. 13614/2017)".

Da settembre 2017 l'area "Occupazione e Politiche del Lavoro" assiste i circa 1.600 Tirocini avviati su impulso della Regione Calabria presso gli Enti Ospitanti quali: gli Uffici Giudiziari della Calabria e gli Enti assimilati; le strutture del Mibac della Calabria; gli Istituti Scolastici del Miur Calabria.

Nell'ambito della medesima attività si è provveduto ai pagamenti nel 2018 pari a € 3.926.843,75 per l'Avviso Giustizia, € 2.116.353,75 per l'Avviso MIUR ed € 1.623.500,00 per l'Avviso MIBAC e così per un totale di € 7.666.697,50 (erogati € 1.945.143,75 nel periodo settembre – dicembre 2018, di cui € 672.000,00 per i tirocinanti della Giustizia, € 629.643,75 per i tirocinanti MIUR ed € 643.500,00 per i tirocinanti MIBAC) e al monitoraggio dei percorsi formativi delle suddette unità, nonché a tutte le procedure di avviamento, proroga e cessazione.

Non per ultimo, l'area ha curato e cura i rapporti con altri Enti Pubblici e Privati attinenti la gestione amministrativa degli adempimenti previsti nella qualità di responsabile dell'area "Occupazione e Politiche del Lavoro".

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Tirocini formativi	Numero complessivo dei tirocinanti avviati/1.600	%	0		Piattaforma gestione tirocini ed atti presenti in ACL	0	70

Peso obiettivo operativo Occupazione e Politiche del Lavoro
100%
100 %

AREA GESTIONE ATTIVITA' LEGGI REGIONALI

L'Area gestisce e predispone tutti gli adempimenti amministrativi relativi ai lavoratori di cui alle L.R. 1/2014 e L.R. 15/2008 e ai lavoratori ex Ardis.

Le attività di intervento sono state finalizzate a dare supporto tecnico- amministrativo relativo ai lavoratori, con sistemazione dei protocolli in entrata ed in uscita, all'inserimento dei dati, su un sistema database, della documentazione riguardante i fascicoli personali di ogni singolo lavoratore concernente gli anni 2014-2018 (malattie, ferie, presenze e varie comunicazioni), nonché l'archiviazione e collazionatura di tutto il materiale cartaceo.

L'Area collabora con l'Arca Bilancio e Ragioneria nella predisposizione di rendicontazioni scadenzate trimestralmente riguardanti le spese sostenute nell'ambito delle L.R. 1/2014 e L.R. 15/2008, con aggiornamento di tutte le posizioni pertinenti i lavoratori (nello specifico, si è proceduto alla trasmissione dei dati relativi ad ogni singolo dipendente, con riferimento agli assegni per il nucleo familiare, alle trattenute sindacali, alle detrazioni d'imposta, ai congedi parentali, ai permessi legge 104 e ad eventuali pignoramenti presso Equitalia ecc).

La Giunta Regionale, con delibera del 10 dicembre 2018 n. 620, ha approvato la proposta di Legge Regionale "Integrazione e modifiche alla L.R. 19 febbraio 2001 n. 5 (*"Norme in materia di politiche del lavoro e di servizi per l'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469"*), in modo da consentire ad Azienda Calabria Lavoro di fornire il supporto alle strutture della Giunta anche attraverso le proprie risorse umane e, successivamente, con Delibera del Consiglio Regionale n. 362 del 19 dicembre 2018, è stata approvata la detta proposta di legge.

A seguito della modifica intervenuta, è stato stabilito che Azienda Calabria Lavoro debba fornire alle strutture della Giunta il necessario supporto anche attraverso le proprie risorse umane (art. 20 L.R. n. 5/2001) e, a tal fine, è stato previsto, all'art. 27 L.R. n. 5/2001 nella sua nuova formulazione, il trasferimento delle risorse finanziarie destinate alla L.R. n. 28/2008, quantificate in € 5.100.000,00.

Si è preso atto, in particolare, delle relazioni tecnico finanziarie allegate alle predette Delibere di Giunta e del Consiglio, da cui si evince che la copertura finanziaria sopra indicata è stata finalizzata alla trasformazione dei contratti in corso dei 287 lavoratori di cui alle Leggi regionali 28/08 e 8/2010, da tempo determinato parziale a tempo indeterminato parziale (18 ore settimanali).

Il personale di cui al predetto processo è quello inserito nell'elenco regionale di cui all'art. 1 della citata L.R. 1/2014, così come definito con decreto del Dirigente del Settore del Dipartimento Lavoro n. 10031 del 14 settembre 2018 e successivo decreto del Dirigente del Settore del Dipartimento Lavoro n. 11445 del 16 ottobre 2018 ed è composto complessivamente da n. 287 unità e precisamente n. 11 dipendenti di categoria B, n. 201 di categoria C e n. 75 di categoria D.

Con decreto del Direttore Generale di Azienda n. 106 del 21 dicembre 2018 è stata modificata e integrata, a seguito della intervenuta modifica della L.R. 5/2001, così come meglio esplicitata nella relazione tecnico finanziaria allegata alla DGR 620/2018, la pianta organica di Azienda Calabria Lavoro, così come approvata con decreto del Commissario Straordinario di Azienda n. 44 del 14 ottobre 2015 e ratificata con Deliberazione di Giunta Regionale n. 416 del 21 ottobre 2015, al fine di consentire l'inserimento in organico dei 287 dipendenti appartenenti al bacino L.R. 28/2008 e L.R. 8/2010, già contrattualizzati presso l'Ente con contratto a tempo determinato parziale, mediante trasformazione del predetto contratto in contratto a tempo indeterminato parziale (18 ore settimanali).

Con successivo decreto del Direttore Generale di Azienda n. 109 del 28 dicembre 2018, è stato trasformato il contratto in corso dei 287 lavoratori di cui alle Leggi regionali 28/08 e 8/2010, inseriti nell'elenco regionale di cui all'art. 1 della citata L.R. 1/2014, così come definito con decreto del Dirigente del Settore del Dipartimento Lavoro n. 10031 del 14 settembre 2018 e successivo decreto del Dirigente del Settore del Dipartimento Lavoro n. 11445 del 16 ottobre 2018, da tempo determinato parziale a tempo indeterminato parziale, con 18 ore settimanali, al fine di consentire ad Azienda Calabria Lavoro di fornire il supporto alle strutture della Giunta

anche attraverso le proprie risorse umane, in esecuzione alle sopra citate delibere di Giunta, n. 620/2018 e del Consiglio Regionale, n. 362/2018, nonché alla intervenuta modifica della L.R. 5/2001.

L'Area, pertanto, ha proceduto alla predisposizione delle relative appendici contrattuali.

Per quanto riguarda il personale di cui alla L.R. 15/2008, si è preso atto del Decreto del Dirigente di Settore del Dipartimento Lavoro n. 15165 del 13 dicembre 2018, con cui è stata disposta la proroga delle attività, tra l'altro, delle 75 unità di personale a tempo determinato contrattualizzato da Azienda nell'ambito della L.R. 15/2008 fino al 31 dicembre 2020, con conseguente proroga dei contratti, dando atto che la relativa spesa trova copertura finanziaria con Legge Regionale n. 56 avente per oggetto *"Bilancio di previsione finanziario della Regione Calabria per gli anni 2018/2020"*, nella quale è previsto apposito stanziamento.

Con decreto del Direttore Generale di Azienda n. 110 del 28 dicembre 2018, è stato recepito il predetto decreto e sono stati prorogati i contratti in corso delle 75 unità di personale a tempo determinato contrattualizzato nell'ambito della L.R. 15/2008 fino al 31 dicembre 2020.

L'Area, pertanto, ha proceduto alla predisposizione delle relative appendici contrattuali.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Predisposizione della relazione sulle criticità emerse nel corso della gestione della LR 1/2014	Predisposizione della relazione sulle criticità emerse nel corso della gestione della LR 1/2014	ON	0	1	Atti interni di ACL	0	1

Peso obiettivo operativo Gestione attività Leggi Regionali
20%
100%

AREA SISTEMI INFORMATIVI

Nel corso dell'anno 2018 è proseguita l'attività di controllo sui Centri per l'impiego dislocati nelle varie province per contribuire – dopo la conclusione della prima fase relativa alla raccolta di informazioni e dati disponibili presso le varie sedi e messa in opera dei nuovi sistemi informatici con conseguente adeguamento e applicazione di tutte le connesse funzionalità – a mantenere e migliorare il risultato della gestione uniforme e coordinata delle politiche attive del lavoro.

Lo scambio costante di informazioni con i responsabili dei CPI ha continuato a rappresentare un elemento cruciale per superare alcune criticità legate alla concreta operatività dei sistemi ormai operanti a pieno regime.

Sono state portate avanti, in particolare, le seguenti macro-attività:

- Consulenze a distanza per la risoluzione delle problematiche legate a funzionalità non immediatamente evidenti del sistema;
- Aggiornamento delle competenze acquisite nelle precedenti sessioni formative e formazione informale;
- Training on the job: supporto tecnico per tutte le richieste con attivazione di un helpdesk
- Implementazione Analisi dei sistemi Link, COAP, Garanzia Giovani, Politiche attive con backup dei dati. Per le CO e le SAP è stato costruito il modello da passare al SILER;
- Ambiente di integrazione SILER-PORTALE: attivazione server di integrazione per intercettare in tempo reale le CO, fornendo lo storico ed elaborando i dati per il porting;
- Implementazione Middleware e servizi di integrazione
- Servizi Interattivi per l'accesso ed utilizzo degli applicativi integrati;
- Social media data sourcing da Twitter, con protezione dei dati sensibili e gestione degli standard
- Data Science per monitoring e management del Discussion Domain ed insight derivato
- Gestione del servizio web, con gestione QOS e CyberSecurity
- Migrazione attuale sito www.calabrialavoro.eu
- Integrazione contenuti sito www.politicheattivecalabria.it
- Sistema di programmazione e rendicontazione dei tirocini

Con riferimento all'obiettivo della progettazione delle infrastrutture di rete di Azienda Calabria Lavoro, a seguito della realizzazione di un'unica rete Internet-Intranet regionale in tecnologia VPN MPLS per la gestione di tutti i Centri per l'impiego e delle relative attività, con conseguente dotazione di servizi di sicurezza innovativi e di un'adeguata infrastruttura LAN, funzionale alla diffusione della telefonia IP su tutte le sedi decentrate nonché di un framework applicativo innovativo, evoluto e integrato per gli utenti regionali e per i cittadini attraverso la realizzazione di una piattaforma applicativa per la gestione dei servizi occupazionali direttamente via web, sono stati implementati e seguiti alcuni passaggi tecnico-operativi.

Nello specifico, sulla base di una serie eterogenea di richieste emerse che hanno riguardato i servizi di connettività piuttosto che l'ampliamento dell'infrastruttura di rete sia attiva che passiva, o la realizzazione di un impianto di Videoconferenza tra la sede centrale e le sedi dislocate sul territorio calabrese, la realizzazione di un sistema di connettività in modalità wi-fi a supporto degli operatori e degli utenti finali, sono state intraprese iniziative funzionali all'ampliamento delle infrastrutture LAN.

Si è pertanto utilizzata una piattaforma applicativa integrata che ha portato ai seguenti risultati:

- Progettazione e realizzazione di un Sistema Applicativo Integrato per la gestione delle informazioni e dei dati integrato con le piattaforme in uso;
- Progettazione e implementazione di un sistema di servizi applicativi per separare i livelli di rappresentazione delle informazioni da quelli di gestione dei processi e dei dati;
- Consolidamento e normalizzazione dei dati e delle informazioni presenti nei sistemi applicativi in esercizio al fine della costruzione di un sistema BIG DATA & DATAWAREHOUSE;
- Progettazione e realizzazione di una base dati centralizzata ed integrata fra le differenti applicazioni in esercizio;

- Progettazione e implementazione di un layer applicativo di integrazione fra i differenti moduli applicativi (protocollo, rilevazione presenze, documentale, intranet, portali pubblici, etc.) al fine di ottenere un ambiente integrato in cui visualizzare e gestire i dati;

L'obiettivo è stato rivolto alla realizzazione di un nuovo sistema comunicativo volto all'implementazione di una serie di strumenti integrati fra loro:

- Portale Istituzionale per la comunicazione Internet;
- Un modello di portale web per il supporto alle esigenze relative alle differenti realtà territoriali, con particolare attenzione ai CPI per consentire ad ogni struttura di differenziare la propria politica di comunicazione;
- Un modello di portale web per il supporto alle esigenze comunicative legate all'organizzazione di eventi e manifestazioni di interesse istituzionale, con possibilità di replica per iniziative analoghe.

Si è cercato, in definitiva, di dotare il portale Internet dell'Azienda Calabria Lavoro di una serie di caratteristiche tecnico – funzionali tali da poter garantire:

- un'elevata capacità di aggiornamento e revisione dinamica, soprattutto in relazione a nuove esigenze e necessità sia di adeguamento funzionale e/o innovativo sia di esposizione e rappresentazione delle informazioni;
- un'elevata predisposizione e capacità di gestione delle funzionalità atte alla semplificazione dell'interazione tra amministrazione e cittadini, nonché tra amministrazione ed addetti ai lavori;
- una totale rispondenza agli obblighi di trasparenza dell'azione amministrativa;
- un'elevata e semplificata facilità nella navigazione sia nelle versioni per browser tradizionali che mobile;
- molteplici strumenti di redazione dei contenuti di facile utilizzo e di massima diffusione rispetto alle piattaforme operative utilizzate dai redattori;
- un'interfaccia grafica fruibile, leggera e differenziata per sezioni al fine di riuscire a comunicare ogni informazione nella maniera più efficiente ed efficace possibile;
- compliance totale con i browsers tradizionali e versione responsive del portale;
- integrazione con i canali social che si deciderà di adottare;
- un sistema per la gestione e pubblicazione di sotto-siti relativi alle strutture dei CPI all'interno del portale generale a livello regionale.

Parallelamente, in attuazione dei nuovi adempimenti previsti in capo alle Amministrazioni e delle nuove tutele introdotte a favore degli interessati dal Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy, è stata rivolta una particolare attenzione alla gestione della sicurezza sia sul versante del controllo degli accessi sia a livello di garanzia e fruibilità delle informazioni.

A garanzia della gestione della sicurezza è stato implementato un modulo per il controllo degli accessi attraverso l'autenticazione tramite utente e password, e laddove si è reso necessario attivando sistemi di autenticazione più stringente ed un modulo per l'assegnazione dei privilegi di accesso derivanti dalla profilazione dell'utente.

Il portale internet dell'Azienda Calabria Lavoro della Regione Calabria dovrà perseguire i seguenti obiettivi informativi e di servizio:

- integrare in un unico ambiente pubblico i differenti siti e portali ad oggi in esercizio e già pubblicati su internet;
- informare in modo chiaro e comprensibile anche un utente non esperto;
- consentire la fruizione di servizi on-line legati al mondo del lavoro;
- promuovere l'immagine dell'Azienda conferendo conoscenza e visibilità agli eventi promossi, di importanza locale, regionale e nazionale, tramite utilizzo di sezioni dedicate e layout grafici differenziati e facilmente modificabili ed utilizzando una ampia gamma di formati di presentazione (multimediali, feed etc.);
- promuovere conoscenze allargate ed approfondite da parte sia della struttura centrale che delle strutture territoriali (CPI) al fine di divulgare le attività e promozioni di ogni struttura.

Sono stati seguiti e monitorati i seguenti passaggi tecnico-operativi:

La realizzazione

- Dismissione e demolizione cablaggi esistenti, rifacimento della rete LAN e VoIP con materiale che rispetta gli standard aggiornati;
- Realizzazione di punti di lavoro aggiuntivi secondo l'esigenza dell'Amministrazione;
- Adeguamento dello spazio CED con lavori propedeutici di messa a norma dell'impianto elettrico (quadro elettrico, messa a terra, collegamento alla rete di distribuzione elettrica);
- Adeguamento dello spazio CED con spostamento dei rack esistenti e posa di pavimento flottante per la gestione dei cablaggi;
- Adeguamento del sistema di condizionamento;
- Installazione di sistema di gestione accessi CED;
- Installazione di sistema di segnalazione incendi al CED;
- Installazione di sistema di rilevazione e segnalazione anti-intrusione al CED;
- Installazione di sistema di video sorveglianza al CED con sistema di videoregistrazione digitale;
- Installazione di quadro elettrico per l'alimentazione delle macchine installate al CED;
- Fornitura e posa in opera di rack aggiuntivi ai presenti, provvisti di opportune alimentazioni;
- Fornitura, posa in opera e configurazione di switch di rete per la LAN dati/fonia;
- Fornitura e posa in opera di convertitori Digitale/Analogico (ATA) per il fax;
- Fornitura e posa in opera di un gruppo di continuità (UPS).

La realizzazione di un'unica rete Internet-Intranet regionale in tecnologia VPN MPLS per la gestione di tutti i Centri per l'impiego e delle relative attività;

- la dotazione dei centri interessati di servizi di sicurezza innovativi e di un'adeguata infrastruttura LAN, funzionale alla diffusione della telefonia IP su tutte le sedi decentrate;
- la realizzazione di un framework applicativo innovativo, evoluto e integrato per gli utenti regionali e per i cittadini attraverso la realizzazione di una piattaforma applicativa per la gestione dei servizi occupazionali direttamente via web.

L'obiettivo si prefigge la finalità precipua di realizzare una piattaforma applicativa internet & intranet come punto di accesso per la gestione dei servizi occupazionali del mondo del lavoro, nel panorama delle attività di programmazione e gestione delle politiche attive e di azioni volte a favorire la qualificazione dei servizi per l'impiego.

L'idea sottesa è quella di creare una rete regionale unica e integrata basata sulla centralizzazione e gestione uniforme delle informazioni e dei dati relativi ai lavoratori, alle imprese e alle istituzioni per assicurarne l'operatività uniforme nei centri per l'impiego e al contempo superare la frammentarietà e l'autoreferenzialità delle informazioni attraverso la standardizzazione e strutturazione omogenea dei dati trattati.

Concretamente l'obiettivo si traduce nella garanzia della disponibilità dei dati trasformandoli in informazione e favorendone la condivisione e la diffusione in quanto la nuova Internet-intranet si configura come porta di accesso a tutti i processi esistenti, riorganizzati ed ottimizzati, nonché a quelli di nuova implementazione.

Tecnicamente, gli snodi e i passaggi fondamentali che caratterizzano l'obiettivo e che presuppongono una previa mappatura dei Centri per l'impiego dislocati a livello provinciale su tutto il territorio regionale, sono:

- la realizzazione di un'unica rete Internet-Intranet regionale in tecnologia VPN MPLS per la gestione di tutti i Centri per l'impiego e delle relative attività;
- la dotazione dei centri interessati di servizi di sicurezza innovativi e di un'adeguata infrastruttura LAN, funzionale alla diffusione della telefonia IP su tutte le sedi decentrate;
- la realizzazione di un framework applicativo innovativo, evoluto e integrato per gli utenti regionali e per i cittadini attraverso la realizzazione di una piattaforma applicativa per la gestione dei servizi occupazionali direttamente via web.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Predisposizione della proposta di implementazione delle infrastrutture di rete ed informatica	Predisposizione della proposta di implementazione delle infrastrutture di rete ed informatica	ON	0	1	Atti interni di ACL	0	1

Peso obiettivo operativo Sistemi Informativi
100 %

AREA GESTIONE PROGETTI COMUNITARI

Azienda Calabria Lavoro, per il suo status d'organismo *in house*, riconosciuto tale dalla Commissione Europea secondo il parere positivo della *DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities* n. 04977 del 23 marzo 2009, è abilitata a ricevere affidamenti diretti dalla Regione Calabria, a valere sulle risorse comunitarie, nazionali e regionali di sua competenza.

Attraverso apposite Convenzioni vengono regolate le condizioni e le modalità di attuazione delle procedure affidate dalla Regione Calabria ad Azienda, quale ente pubblico economico strumentale della Regione Calabria, che ai sensi della L.R. 5/2001 svolge compiti istituzionali nelle materie attinenti alle politiche del lavoro.

Per la realizzazione delle attività di assistenza tecnica, Azienda ha utilizzato il proprio personale che, al fine di assicurare e garantire lo svolgimento delle funzioni amministrative secondo i criteri di razionalizzazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa, è stato autorizzato a svolgere attività di Progetto Obiettivo a supporto dei progetti affidati.

Ha assistito la Regione Calabria nelle materie relative alle politiche attive del lavoro con l'obiettivo di incrementare l'occupazione, la nuova imprenditorialità, favorire il reinserimento lavorativo e incrementare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Attività affidate:

- **Progetto Pon Iog "Iniziativa occupazione giovani misura 7.1 - Supporto all'autoimpiego ed auto imprenditorialità – Programma Europeo "Garanzia Giovani".**

Con D.D.G. n. 10304 del 30/09/2015, il Dip. "Sviluppo Economico, Lavoro, Formazione e Politiche Sociali", ha affidato ad Azienda Calabria Lavoro, secondo le modalità attuative, operative ed esecutive del Disciplinare di affidamento, la realizzazione della Governance complessiva della Misura 7.1 "Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità, attività di accompagnamento all'avvio d'impresa e supporto allo start up d'impresa" del PON IOG Piano di attuazione Regionale.

Nel corso del 2018 si è proceduto alla chiusura del progetto stesso.

- **Progetto sulle attività di accompagnamento ed assistenza tecnica per la chiusura degli interventi di progettazione integrata di sviluppo locale (PISL) – POR Calabria FESR 2007/2013 e PAC. Conv. Rep. n. 2617 del 29/07/2016.**

La Regione Calabria, con Decreto del Dirigente di Settore del Dip. 6 "Infrastrutture, Lavori Pubblici – Mobilità, n. 14152 del 18/11/2016, ha affidato ad Azienda l'attività di accompagnamento e assistenza tecnica per la chiusura degli interventi di Progettazione Integrata di Sviluppo Locale (PISL). Sono stati gestiti n. 16 esperti, selezionati all'esito di avviso pubblico, con funzioni di "Agenti di Sviluppo" per garantire l'assistenza tecnica necessaria per l'attuazione dei PISL.

- **Progetto Ambiente 3.5 – Piano Regionale di Gestione dei rifiuti e al Piano Regionale per le bonifiche dei Siti Inquinanti. Conv. Rep. n. 271 del 20/04/2016.**

La Regione Calabria ha affidato ad Azienda le attività di assistenza tecnica da fornire al Dipartimento "Ambiente e Territorio" nell'espletamento di procedure, conferimento incarichi e gestione delle risorse nell'ambito del progetto per le azioni di rimodulazione e disseminazione territoriale relative al Piano Regionale di Gestione dei Rifiuti e del Piano Regionale per le Bonifiche dei Siti Inquinati. Sono stati gestiti n. 23 esperti, selezionati all'esito di avviso pubblico, per la realizzazione del suddetto progetto.

Nel corso del 2018 si è proceduto alla chiusura del progetto stesso.

- **Progetto "Piano di Azione e Coesione – Scheda Nuove operazioni n. III.8 – Osservatorio sul turismo a supporto delle azioni di promozione per l'attuazione dei flussi turistici". Conv. Rep. n. 2332 del 12/07/2016.**

Il Dipartimento "Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura, con decreto n. 8595 del 21/07/2016, ha affidato ad Azienda Calabria Lavoro, l'attività di assistenza tecnica nell'espletamento delle procedure, conferimento di incarichi e gestione delle risorse per la realizzazione del progetto stesso. Sono stati gestiti n. 12 collaboratori per l'istituzione della struttura di gestione del sistema informativo turistico regionale, finalizzata alla conoscenza del sistema turistico calabrese ed al conseguimento degli obiettivi di sviluppo del turismo in attuazione della Legge n.8/2008, art.10.

- **"Progetto Supporto ed assistenza per la pianificazione Settoriale nel Settore dei Trasporti". Conv. Rep. n. 3510 del 16/11/2016.**

La Regione Calabria, con D.D.G. Dip. 6 n. 14152 del 18/11/2016, ha affidato ad Azienda l'attività di assistenza tecnica al Dipartimento "Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità" per l'attuazione delle azioni e delle misure citate nel Piano regionale dei Trasporti. Al riguardo, sono stati gestiti n. 15 esperti per il "Supporto e assistenza per la pianificazione Settoriale nel Settore dei Trasporti", selezionati all'esito di apposita procedura selettiva.

- **Progetto "Azioni di accompagnamento e supporto specialistico all'attuazione della fase 2 dei Piani Locali per il Lavoro (PLL)" - PAC Calabria - Pilastro salvaguarda 6 - Scheda n. 3 Politiche Attive del Lavoro. Conv. Rep. n. 1496 del 11/11/2016.**

L'Amministrazione Regionale ha avviato, nell'ambito della programmazione 2007/2013, la sperimentazione dei Piani Locali per il Lavoro (PLL), quale strumento in grado di attuare le politiche attive per l'occupazione in una prospettiva di sviluppo locale, in coerenza anche con gli obiettivi strategici individuati in Europa 2020.

I PLL rappresentano, pertanto, una sfida e un'opportunità per rispondere ai nuovi fabbisogni del sistema produttivo locale e creare "buona occupabilità", intesa come occupazione qualificante e stabile, indispensabile ai fini della competitività. Si attuano mediante due fasi: la fase 1 relativa alla presentazione, da parte di partenariati locali, della proposta di P.I.L., finalizzata alla individuazione di filiere e/o meglio micro filiere produttive, corrispondenti a concentrazioni produttive identificabili con il contesto territoriale, o i luoghi di riferimento; la fase 2 relativa alla pubblicazione dei bandi disciplinanti la procedura per l'attuazione delle linee/azioni operative proposte nel Piano Locale per il Lavoro.

Le azioni operative dei PLL sono cinque: Azione 1 "dote occupazionale per i giovani calabresi"; Azione 2 "incentivi ai datori di lavoro per l'inserimento di nuove unità lavorative"; Azione 3 "contributi alle aziende per la formazione degli apprendisti"; Azione 4 "promozione dell'autolavoro o microimpresa"; Azione 5 "voucher per la buona occupabilità".

E' stato affidato ad Azienda Calabria Lavoro il progetto "Azioni di accompagnamento e supporto specialistico all'attuazione della fase 2 dei Piani Locali per il Lavoro (PLL)".

- **Progetto "ulteriori attività formative ex stagisti".**

Con D.D.G. del Dipartimento 7, n. 4767 del 10 maggio 2017, è stato affidato ad Azienda Calabria Lavoro il progetto "ulteriori attività formative ex stagisti", con l'obiettivo di non disperdere, conformemente alle finalità di cui alla Legge Regionale n. 32 del 22/11/2010, il patrimonio di conoscenza acquisito dai giovani impegnati nel "Programma Stage", anche attraverso la valorizzazione e l'implementazione degli apprendimenti in percorsi di formazione aggiuntivi, destinati ad agevolare l'ulteriore sviluppo di competenze ed esperienze, spendibili al fine di facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro e, pertanto, consentendo agli appartenenti al bacino "Programma Stage" di collaborare ed assistere alle attività istituzionali dei Dipartimenti regionali.

Sono stati gestiti n. 104 collaboratori che prestano supporto presso i dipartimenti regionali.

- **Progetto di digitalizzazione e innovazione tecnologica, servizi di connettività e sicurezza nell'ambito del Sistema Pubblico di Connettività SPC, per la gestione dei servizi occupazionali e del mondo del lavoro "SIL".**

Azienda Calabria Lavoro, ai fini di reingegnerizzare la propria infrastruttura di rete, per garantire e mantenere a livelli adeguati per legge la continuità dei servizi di connettività nonché della rete dati, l'implementazione delle infrastrutture ICT e del sistema VoIP, la messa in esercizio del servizio Hosting/Housing, servizi di interoperabilità, l'implementazione dei servizi di sicurezza e protezione dati e anche servizi di assistenza specialistica e manutenzione, con Decreto del Commissario n. 10 del 16 marzo 2016, ha aderito alla Convenzione attivata dalla Consip S.p.a. (CNIPA) in data 25 maggio 2006 – con ultima proroga in data 19 maggio 2015 – con la Fastweb S.p.a. – HP Enterprise Services Italia s.r.l. per l'acquisizione dei servizi di connettività e sicurezza nell'ambito del Sistema Pubblico di connettività SPC.

E' stato sottoscritto il relativo contratto esecutivo OPA secondo il piano dei fabbisogni approvato da Azienda, registrato il 17 marzo 2016 con prot. 3370.

- **Progetto di innovazione tecnologica per la gestione dei servizi occupazionali e del mondo del lavoro mediante il riuso del sistema informativo lavoro della regione Emilia Romagna “SIL-ER” e utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro.**

Con D.G.R. n. 369 del 27 settembre 2016 recante: Atto di indirizzo ad Azienda Calabria Lavoro per utilizzo del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia Romagna “SIL-ER” e utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro “Lavoro per Te”, Azienda Calabria Lavoro è stata autorizzata ad aderire e sottoscrivere le convenzioni tra la Regione Emilia Romagna, la Regione Puglia, la Regione Umbria, la Regione Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Trento, al fine di disciplinare i rapporti giuridici ed economici tra loro intercorrenti in relazione all'utilizzo del portale di servizi on-line per il lavoro e del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia Romagna.

In data 5 dicembre 2016 è stata sottoscritta digitalmente la Convenzione per l'utilizzo del Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia Romagna “SIL-ER”.

In data 4 gennaio 2017 è stata sottoscritta digitalmente la Convenzione per il riuso dei servizi on-line per il lavoro afferenti al portale denominato “Lavoro per Te”.

Il riuso di progetti software consente alle Amministrazioni riusanti di acquisire gratuitamente le applicazioni e le soluzioni necessarie, previo accordo con l'Amministrazione cedente.

Le Amministrazioni riusanti possono contribuire ai costi di attività miranti al miglioramento della soluzione riusata e devono sostenere i costi relativi alle fasi di manutenzione delle applicazioni realizzate. Le attività di manutenzione, di aggiornamento e di personalizzazione del SIL-ER e dei portali di servizi online per il lavoro richiedono per la loro realizzazione l'assistenza tecnica di un operatore economico che, per la sua qualificazione specialistica, possa garantire la loro attuazione nel rispetto delle caratteristiche tecniche e funzionali dello stesso programma SIL.

Il predetto servizio di assistenza tecnica è stato acquisito avvalendosi di un'unica centrale di committenza, individuata nell'Agenzia regionale per lo sviluppo dei mercati telematici Intercent-ER, alla quale è stato demandato l'espletamento di un'unica gara per l'acquisizione, in favore delle Amministrazioni rappresentate, del servizio di assistenza tecnica, riguardante le attività di manutenzione ordinaria, evolutiva, l'aggiornamento e le personalizzazioni relative ai Sistemi Informativi per il Lavoro delle Amministrazioni firmatarie della Convenzione di Riuso, per la durata di tre anni. All'esito di detta gara i servizi di analisi e assistenza tecnica, sviluppo e supporto per la manutenzione e l'aggiornamento dei sistemi sopra descritti sono stati affidati al RTI formato da Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. (mandataria) e S.C.S. Azioninnova S.p.A. (mandante), che ha provveduto anche alla manutenzione e aggiornamento del SIL della Regione Calabria.

- **Progetto “Percorsi Formativi di n. 600 soggetti disoccupati e disoccupati in possesso dello Status di percettori di ammortizzatori sociali in deroga in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria ed il Miur – Ufficio Scolastico regionale per la Calabria”. Conv. Rep. n. 1985 del 30/11/2017.**

Con D.D.G. Dipartimento 7, n. 12552 del 15/11/2017, è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro l'attività relativa all'erogazione dell'indennità di presenza in favore dei 600 tirocinanti avviati ai percorsi formativi, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria ed il MIUR – Ufficio scolastico Regionale della Calabria - Protocollo di Accordo rep. N. 788 del 30 giugno 2016 ed è stato approvato lo schema di Convenzione, disciplinante i rapporti giuridici tra Regione Calabria ed Azienda Calabria Lavoro.

L'erogazione della indennità avviene previa verifica del regolare svolgimento delle attività previste da parte dei tirocinanti.

- **Progetto “Tirocini Formativi e di Orientamento e Percorsi Formativi professionalizzati di n. 627 disoccupati e disoccupati percettori di ammortizzatori sociali in deroga, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria ed il Segretario Regionale del Ministro dei Beni e delle attività Culturali e del Turismo per la Calabria”.**

Conv. Rep. n. 1986 del 30/11/2017.

Con D.D.G. Dipartimento 7, n. 12555 del 30/11/2017, sono state affidate direttamente ad Azienda Calabria Lavoro le procedure relative alla corresponsione delle indennità di presenza in favore dei 627 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli istituti MIBACT Calabria ed è stato approvato lo schema di Convenzione, disciplinante i rapporti giuridici tra Regione Calabria ed Azienda Calabria Lavoro.

L'erogazione della indennità avviene previa verifica del regolare svolgimento delle attività previste da parte dei tirocinanti.

- **Progetto “Percorsi Formativi di n. 1000 lavoratori percettori in deroga o lavoratori disoccupati con pregressa esperienza lavorativa presso gli Uffici Giudiziari”.**

Conv. Rep. n. 1984 del 30/11/2017.

Con D.D.G. Dipartimento 7, n. 12558 del 15/11/2017, è stata affidata ad Azienda Calabria Lavoro l'attività relativa all'erogazione dell'indennità di presenza, pari ad € 500,00 lorde, in favore dei 1.000 soggetti avviati ai percorsi formativi presso gli uffici giudiziari, in attuazione delle intese raggiunte dalla Regione Calabria con le Corti di Appello e Procure Generali della Calabria, la Magistratura Amministrativa Contabile e le istituzioni assimilate - Protocollo rep. N. 24 dell'11 gennaio 2016 ed è stato approvato lo schema di Convenzione., disciplinante i rapporti giuridici tra Regione Calabria ed Azienda Calabria Lavoro. L'erogazione della indennità avverrà previa verifica del regolare svolgimento delle attività previste da parte dei tirocinanti. Con successivo D.D.G. n. 861 del 29/01/2019, sono state prorogate le attività di affidamento per ulteriori dodici mesi.

- **Progetto di prosecuzione del percorso di modernizzazione della P.A.**

Il Dipartimento Lavoro, con D.D.G. n. 14698 del 20/12/2017, ha affidato ad Azienda Calabria Lavoro il progetto di “Prosecuzione del percorso di modernizzazione della P.A. avviato con D.G.R. n. 709 del 29 Ottobre 2010 per i beneficiari di cui all'elenco “Allegato A” del D.D. 11241/2017 (come modificato con D.D. 13614/2017)”, con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio di conoscenza acquisito dai giovani beneficiari delle borse di studio erogate a seguito dei Master in Management Pubblico per la Regione Calabria (MMP-RC) ed in Management per le Aziende Sanitarie della Regione Calabria (MiMAS-RC) e delle successive work experience, che hanno consentito ai borsisti di portare a compimento il percorso di alta formazione in precedenza avviato e di acquisire nuove essenziali competenze e capacità nei rispettivi ambiti settoriali, apportando, al tempo stesso, un essenziale contributo all'attività dell'amministrazione, caratterizzato da prestazioni ad elevato contenuto tecnico e professionale, nell'ambito del programma di riqualificazione e modernizzazione della P.A., iniziato con le dette borse di studio.

Nel decreto di affidamento, è stato stabilito di attuare la prosecuzione del detto programma attraverso contratti di collaborazione coordinata e continuativa con i beneficiari di cui di cui all'elenco “Allegato A” del D.D. 11241/2017 (come modificato con D.D. 13614/2017), ritenuti idonei all'esito di apposita manifestazione di interesse ed è stato approvato lo schema della manifestazione d'interesse, nonché lo schema di contratto di collaborazione coordinata e continuativa da utilizzare successivamente, stabilendo la durata massima del nuovo contratto con i soggetti individuati per come sopra in diciotto mesi.

All'esito del predetto avviso, sono state contrattualizzate n. 37 unità, che vengono gestite da Azienda e prestano supporto presso i dipartimenti regionali.

- **Progetto “ PON IOG – Affidamento delle attività di assistenza tecnica della Nuova Garanzia Giovani in Calabria. Conv. Rep. n. 2578 del 12/12/2018.**

Il Dipartimento “Lavoro, Formazione e Politiche sociali, con D.D.G. n. 9772 dell' 11/11/2018, ha affidato ad Azienda l'assistenza tecnica del suddetto progetto, al fine di garantire la corretta attuazione del programma, nonché il supporto alla gestione, controllo, monitoraggio e rendicontazione delle misure previste nel Piano di Attuazione,. atteso che, la Garanzia Giovani, è il programma europeo che favorisce l'avvicinamento dei giovani tra i 15 e i 29 anni al mercato del lavoro offrendo, entro un periodo di 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale, opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

In relazione a tutti i progetti sopra indicati, è stata presentata regolare rendicontazione della spesa, conformemente alle liquidazioni avvenute da parte della Regione Calabria.

Risultati raggiunti

Titolo	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Val. Iniz.	Ambito di misurazione	Fonte	Target	
						30 set.	31 dic.
Assistenza tecnica	Numero convenzioni sottoscritte con i dipartimenti regionali 14/Numero attività di gestione avviate 14	%	0		Atti presso ACL	0	70

Peso obiettivo operativo Gestione Progetti Comunitari	
30%	
Obiettivo operativo	100 %

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In sede di predisposizione del bilancio di previsione per l'anno 2018 e pluriennale 2018-2020, l'Azienda ha provveduto ad allocare le risorse necessarie per il conseguimento dei propri obiettivi, come peraltro già indicato nella sezione *“Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio”* del pertinente Piano della Performance.

In particolare, a tal fine:

1. Attua un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance;
2. Promuove il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole aree dell'Ente.

Per questo motivo, il bilancio di previsione è principalmente orientato a:

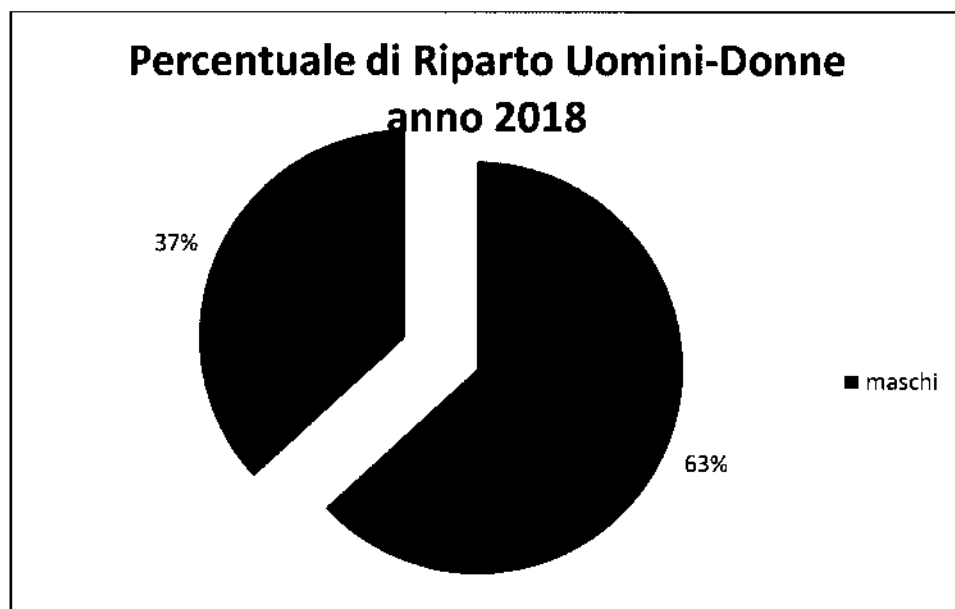
- Migliorare le procedure di autorizzazione e di controllo delle pratiche ai Fondi strutturali;
- Implementare le idonee procedure di controllo finalizzate alla verifica del rispetto della normativa di settore;
- Mantenere ovvero incrementare gli standard di sicurezza del Sistema Informativo e migliorare l'efficienza tecnologica, anche attraverso la digitalizzazione e l'archiviazione dei documenti cartacei;
- Migliorare la rete dei rapporti istituzionali.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si evidenzia che in ACL non sussistono ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Ad esempio, per quanto riguarda la parità di genere si riporta un grafico che rappresenta la percentuale di riparto uomini/donne personale.

Grafico 2 – Percentuale di riparto uomini/donne da modificare per come dati istat



Il presente grafico relativo al riparto dei dipendenti interni dell'ente ha evidenziato un leggero scostamento dalle percentuali del 2018.

Inoltre, si sottolinea che i regolamenti comunitari, in materia di attuazione dei fondi strutturali, già promuovono largamente le pari opportunità e l'Azienda, pienamente si conforma a quanto legislativamente prescritto.

Peraltro, anche in sede di selezioni pubbliche a vario titolo emanate, l'Ente, attenendosi alle discipline di riferimento, ha promosso costantemente le pari opportunità.

L'ente non è ancora dotato di un Bilancio di Genere, ma tale attività verrà inserita nel piano futuro.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La Relazione sulla Performance prevista dal decreto 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e agli *stakeholders*, i risultati ottenuti nell'anno di riferimento.

Considerando che la programmazione annuale e pluriennale è strettamente legata alla programmazione strategica, anche il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e pluriennali contribuisce alla realizzazione delle strategie dell'ente.

La Relazione evidenzia i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

La stesura del documento, è stata formulata in attuazione a quanto disposto nel paragrafo 1.1.4.b.1-6 del documento metodologico per la validazione dell'OIV del 13/27 gennaio 2017 e per cui si attestano i seguenti punti:

1. conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance;
2. conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmesse dai controller e/o accertati nelle altre sedi;
3. correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
4. corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
5. uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte/decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori;
6. correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturiti dai calcoli di cui sopra.

La gestione della Performance ha comportato una serie di adempimenti da parte dell'Azienda, come l'aggiornamento del Piano Triennale della Performance e la stesura della Relazione sulla performance. Questi adempimenti, a causa della tempistica, non hanno reso agevole la definizione articolata e il monitoraggio costante degli obiettivi da raggiungere, seppure, nel complesso, la rilevazione e la misurazione degli obiettivi è stata realizzata, come dimostrato e illustrato nella presente Relazione. L'aggiornamento del piano triennale della performance ha garantito maggiore trasparenza delle attività svolte dall'Azienda e quindi maggior visibilità degli obiettivi raggiunti, consentendo un dialogo ancora più diretto gli *stakeholders*, sia interni che esterni.

In tal senso, appare necessario identificare i principali punti di forza e di debolezza che caratterizzano tale impianto complessivo, nell'ottica sia di una presa di consapevolezza dell'attuale stato dell'arte che, ovviamente, di un necessario successivo processo di ulteriore integrazione con tutte le componenti di riferimento.

✓ Principali punti di forza:

- Consolidamento del ciclo della Performance attraverso l'implementazione di un Piano coerente con i principi legislativi ed applicativi di settore;

- Coinvolgimento continuo con gli "stakeholders" sia interni che esterni;
 - Individuazione delle opportunità di miglioramento finalizzate all'incremento dei livelli di servizi erogati in favore della collettività. Già in sede di predisposizione del Piano della Performance 2019-2021 non sono mancati momenti di condivisione con i responsabili di aree nella fase di stesura. Ciò ha consentito da subito di poter rendere operativi gli interventi previsti per ogni singola area.
- ✓ Principali punti di debolezza:
- Programmazione annuale e pluriennale strettamente legata alla programmazione strategica, da cui dipende anche il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e pluriennali alla realizzazione delle strategie dell'ente.
 - Ritardo nella formale approvazione del piano a seguito delle attività valutate prioritarie in fase di commissariamento dell'ente.
 - Difficoltà nell'allocazione delle risorse umane per il conseguimento degli obiettivi di performance.

Il Commissario Straordinario
Ing. Bonaventura Zamparo



Di seguito i responsabili sottoscrivono le attestazioni per quanto di loro competenza delle relative aree.

Segreteria di Direzione: Responsabile dell'area D.ssa Simona Caracciolo

Affari Generali: Responsabile dell'area D.ssa Giovanna Zimbato

Bilancio e ragioneria: Responsabile dell'area Avv. Elena Maria Latella

Ufficio Economato e Gare: Responsabile dell'area D.ssa Antonella Buggè

Occupazione e Politiche del Lavoro e dello sviluppo: Responsabile dell'area Dr. Francesco Crisanti

Gestione attività Leggi Regionali: Responsabile dell'area Dr. Francesco Lavilla

Sistemi informativi: Responsabile dell'area Dr. Italo Taverniti

Gestione progetti comunitari: Responsabile dell'area Donatella Fedele