

2022 – 2024

PIAO
PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ ED
ORGANIZZAZIONE

Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi dell'Agenzia, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne e tra queste e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale amministrazione vigilante, con il consolidamento dell'innovazione già avviata negli anni precedenti, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Il PIAO dell'ANPAL è stato predisposto secondo quanto previsto dall'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, al fine di rappresentare una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione dell'Agenzia.

L'integrazione del ciclo della performance con il ciclo della programmazione di ANPAL è perseguita in termini di piena coerenza tra il Piano, la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica (piano delle attività) dell'Agenzia.

Il PIAO rappresenta tutti gli atti fondamentali dell'amministrazione che definiscono la stessa sia in termini di attività che di organizzazione: a costituire il PIAO, infatti, sono il Piano della Performance, insieme al POLA, al Piano di Fabbisogno del Personale ed al Programma Anticorruzione e Trasparenza, nonché al Piano delle Azioni Positive.

L'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (DM 19 maggio 2022) individua, in continuità con l'anno precedente, le priorità per l'Agenzia. Queste, come già delineate in linee di attività programmatiche nella nota preliminare al Bilancio 2022, costituiscono l'elemento essenziale e basilare per la costruzione del Piano 2022-24 in termini di performance. Il Piano della Performance risulta poi strettamente integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e, in termini di valore per il personale, con il POLA e il Piano delle Azioni Positive.

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro è stata istituita con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (decreto istitutivo), modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185.

Con l'articolo 46, comma 2, del decreto-legge n. 46 del 2021, sono state apportate ulteriori modificazioni al d.lgs. n. 150 del 2015, rinnovando le disposizioni in materia di *governance* dell'Agenzia, con la soppressione delle figure del Presidente e del Direttore generale, la modifica delle funzioni del Consiglio d'Amministrazione, e l'istituzione della figura del Direttore dell'Agenzia. A seguito di tali modifiche e nelle more dell'adozione del nuovo Statuto, l'Agenzia è stata commissariata e i poteri dei nuovi organi sono tuttora attribuiti al Commissario straordinario.

L'Agenzia, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, è posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'articolo 2 dello Statuto dell'Agenzia tuttora vigente ne individua il mandato istituzionale, prevedendo che l'ANPAL svolga *le funzioni e i compiti ad essa attribuiti dal decreto istitutivo, coordinando la rete dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di promuovere l'effettività dei diritti allavoro, alla formazione e all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.*

Le funzioni attribuite a ANPAL dal D. Lgs. 150/2015 e s.m.i. sono le seguenti:

1. coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18 del D. Lgs.150/2015, del collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
2. definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
3. determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
4. coordinamento dell'attività della rete EURES, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
5. definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
6. promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
7. sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
8. gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
9. gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di

- progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
10. definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
 11. definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
 12. vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
 13. assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende multilocalizzate e assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134;
 14. gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione, in relazione a crisi aziendali, cofinanziati dal Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
 15. gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
 16. svolgimento di attività di promozione e coordinamento di programmi formativi destinati alle persone disoccupate per la loro qualificazione e riqualificazione professionale, l'autoimpiego e l'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze attribuite alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

- a. delle linee di indirizzo e degli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
- b. della specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale, così come stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2021:

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	46
Dirigenti II fascia	4	Funzionari di amministrazione	6
Area III	31	Collaboratori tecnici E.R.	53
Area II	45	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	6
<i>Totale</i>	<i>82</i>	<i>Totale</i>	<i>140</i>

Il personale dirigenziale in servizio, allo stato, è il seguente:
Dr. Raffaele Tangorra – commissario straordinario dell'ente
D.ssa Ludovica Iarussi – dirigente della Divisione 1
D.ssa Antonella De Biase – dirigente della Divisione 2
Dr. Pietro Orazio Ferlito – dirigente Divisione 3
Dr. Stefano Raia – dirigente Divisione 5

Al momento risultano vacanti gli uffici dirigenziali delle divisioni 4, 6 e 7. Operano in Agenzia anche quattro strutture di ricerca.

L'Agenzia ha sede in Roma Via Fornovo 8.

2. Valore pubblico, performance ed anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Per *Valore Pubblico in senso stretto*, le Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica intendono: il **livello complessivo di BENESSERE** economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea **Valore Pubblico in senso ampio** quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In tale prospettiva, il VP si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il valore pubblico si realizza sia per l'interno che per l'esterno.

Per l'interno si intende il benessere organizzativo ed una più ampia produttività, oltre che sistemi di conciliazione tra lavoro privato e lavoro pubblico. In questo modo il POLA ed il Piano delle Azioni positive rappresentano il principale intervento. Accanto a questi esistono altri valori di efficienza interna ed introdotti nel Piano Performance, come assicurare l'adozione di tutti gli atti previsti nel presente PIAO, assicurare un'accelerazione dei pagamenti, assicurare sempre una forma di partecipazione interna e semplificare le procedure interne

Il valore pubblico di natura interna non può essere misurato dal piano, bensì dalla soddisfazione del personale. Di rimando il valore esterno può essere misurato in termini di attività e indicatori ed introdotto parimenti all'interno del piano della performance anche al fine di definire gli obiettivi per dirigenti e capi struttura.

2.2 Performance

In considerazione degli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l'Agenzia intende perseguire nel triennio 2022-2024, nella

enucleazione degli obiettivi previsti nel presente PIAO, sviluppati sulla base dell'indirizzo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, adottato con DM n. 95 del 19 maggio 2022, si è tenuto conto della specificità dell'Agenzia, delle finalità istituzionali ad essa attribuite e del grado di maturità del proprio sistema di performance management.

Gli obiettivi generali triennali sono volti ad identificare le priorità strategiche dell'amministrazione in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini ed in relazione alla crescita professionale e personale dei propri dipendenti.

2.2.1 Pianificazione triennale – obiettivi correlati al funzionamento dell'ente

In termini di triennio gli obiettivi correlati al funzionamento dell'ente sono riassunti nelle seguenti schede:

Obiettivi Specifici del triennio 2022/2024					
A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l'Agenzia e piano logistico conseguente					
Descrizione	Implementazione del lavoro agile, superando il periodo emergenziale, e del lavoro da remoto. Implementazione del piano della trasparenza ed anticorruzione. Attuazione del welfare aziendale.				
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 1, Divisione 2, con il supporto di tutte le altre divisioni e del CUG per il Piano Azioni Positive				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Target 2022	Target 2023	Target 2024
A.1	Iniziative finalizzate all'attuazione del POLA	Numero atti adottati/numero atti programmati	100%	100%	100%
A.2	Iniziative finalizzate all'attuazione del Piano triennale anticorruzione	Numero di iniziative finalizzate all'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza attuate su numero di iniziative programmate	100%	100%	100%
A.3	Iniziative finalizzate all'attuazione del Piano triennale azioni positive	Numero di iniziative finalizzate all'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza attuate su numero di iniziative programmate	100%	100%	100%

A.4	Ridefinizione della disciplina in materia di welfare aziendale	Numero atti adottati/numero atti programmati	100%	100%	100%
A.5	Ricerca e individuazione nuova sede	Numero iniziative adottate/numero iniziative programmate	100%	100%	-

2.2.2 Pianificazione triennale - Obiettivi correlati alle attività esterne dell'Ente

Obiettivi Specifici del triennio 2022/2024	
B.- Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL	
Descrizione	<p>L'Anpal ha curato nel 2021 due documenti programmatici e strategici costituenti <i>milestone</i> nell'ambito del PNRR: il programma GOL ed il Piano delle nuove competenze. Il Programma GOL, in particolare, si qualifica come riforma ad ampio spettro del sistema delle politiche attive del lavoro, con l'ambizione di raggiungere 3 milioni di beneficiari entro il 2025, di cui 800 mila in formazione.</p> <p>Nel corso del 2022 saranno concluse le attività relative alla predisposizione degli strumenti di profilazione quantitativa e qualitativa (<i>assessment</i>) da adottare nell'ambito del Programma GOL e si procederà all'adeguamento degli applicativi all'interno del sistema informativo. Più in generale è assegnato all'ANPAL il ruolo di vigilanza sulla tempestiva, efficace e corretta attuazione degli interventi da parte delle Regioni e delle Province autonome.</p> <p>Nel corso del triennio si realizzerà inoltre una nuova piattaforma per l'incontro di Domanda e Offerta di lavoro, con rilascio di diverse funzionalità a partire dal 2022 nell'ottica dello sviluppo di strumenti di <i>skills intelligence</i> in grado di fornire supporto ai servizi nell'indirizzare i lavoratori nella ricerca del lavoro, orientare la formazione e selezionare lavoratori per le <i>vacancies</i> proposte dalle imprese. In particolare, sarà realizzata l'infrastruttura informatica della piattaforma, già denominata sistema per la fruizione continua dei servizi di accompagnamento di cui all'art. 4, comma 1, lettera b) del D.M. n. 108/2019. L'applicazione sarà resa fruibile in modo intuitivo e semplificato, consentendo di interconnettersi anche con i nodi regionali e i soggetti obbligati al conferimento delle disponibilità e delle offerte. Si programma altresì di implementare altresì una funzionalità allo scopo di rendere trasparente e accessibile l'offerta formativa territoriale.</p> <p>In relazione alla realizzazione del SIU (sistema informativo unitario) e degli applicativi a disposizione dei CPI, ANPAL proseguirà nella realizzazione delle componenti previste dal combinato disposto dell'art. 13 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 6 del DL 4/2019. In questa cornice proseguono le attività di reingegnerizzazione della SAP fino al rilascio di un prototipo del fascicolo elettronico del lavoratore, per la consultazione da parte dei cittadini e degli operatori pubblici e privati dei servizi per il lavoro. A tal fine, saranno fondamentali le integrazioni con le banche dati di MIUR e INPS.</p>

Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 7, Struttura 1, Struttura 2, Struttura 3				
Altre strutture coinvolte	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Segretariato generale, Unità di Missione PNRR); MEF – Servizio centrale PNRR; Commissione europea; Regioni e Province autonome				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Target 2022	Target 2023	Target 2024
B.1	Coordinamento attuativo di GOL	Numero atti adottati rispetto al numero atti programmati	100%	100%	100%
B.2	Implementazione strumenti di <i>assessment</i>	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	100%
B.3	Monitoraggio attuazione Piani regionali attuativi di GOL	Numero Report di monitoraggio	1	2	2
B.4	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Completo disegno e struttura informatica	Alimentazione e delle politiche di almeno un terzo delle regioni	Alimentazione del totale delle politiche per tutte le regioni
B.5	Realizzazione piattaforma per l'incontro domanda e offerta di lavoro	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	100%
B.6	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, art. 14 D.lgs. 150/2015	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	100%

Obiettivi Specifici del triennio 2022/2024

C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo +

Descrizione	<p>Secondo quanto previsto dall' art. 21 del Reg. (UE)1060/2021 entro tre mesi dalla presentazione dell'accordo di partenariato alla Commissione europea sarà predisposta la bozza di programma nazionale "Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro" per attuare i fondi per il periodo compreso fra il 01 gennaio 2021 e il 31 dicembre 2022 che sarà, poi, sottoposta all'approvazione della Commissione europea.</p> <p>Nel corso dell'anno sarà avviata e definita la riprogrammazione del POC SPAO al fine di introitare la quota di cofinanziamento nazionale resa disponibile in attuazione di quanto disposto dai commi 2 e 3 dall'articolo 242 del DL 34/2020 "Rilancio", secondo cui le risorse che si rendono disponibili a seguito della modifica del tasso di cofinanziamento comunitario, confluiranno nel Programma Operativo Complementare al PON SPAO (POC SPAO), consentendo in tal modo di utilizzare tutte le risorse in capo al "Fondo di Rotazione", liberate dalla rendicontazione al 100% in quota comunitaria, nell'anno contabile 2020/2021. L'Autorità di Gestione realizzerà tutte le attività finalizzate al raggiungimento dei target di spesa n+3 dei PON IOG e SPAO.</p> <p>ANPAL autorità capofila del FSE in Italia accompagnerà le autorità di gestione dei Programmi operativi del FSE nell'attuazione degli obiettivi tematici e delle priorità di investimento previste anche alla luce dell'emergenza da COVID e qualora necessario, in relazione all'emergenza epidemiologica, l'Agenzia supporterà le amministrazioni nella riprogrammazione dei rispettivi Programmi operativi interessati da REACT EU.</p> <p>Inoltre, considerato che gli interventi del Piano sul Recovery dovranno essere coerenti con Pilastro Europeo dei diritti sociali, con gli interventi finanziati dalle politiche di coesione, stabilendo altresì il divieto di doppio finanziamento, l'Agenzia avrà cura di accompagnare i processi implementativi delle progettualità del Piano nazionale di ripresa e resilienza al fine di assicurarne la piena coerenza con gli strumenti programmatici dell'UE.</p> <p>Infine, ANPAL accompagnerà le Autorità di gestione anche attraverso note contenenti indicazioni trasversali utili per la nuova programmazione 2021-27.</p>					
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 6					
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Segretariato generale, DG Sistemi informativi). Autorità di Audit, MEF; Commissione europea; Dipartimento per le Politiche di Coesione, Regioni e Province autonome - Altre Divisioni dell'Anpal 					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline (2021)	Target 2022	Target 2023	Target 2024
C.1	Avvio Programmazione 2021 /2027 e approvazione del Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro	Approvazione del Piano Nazionale da parte della Commissione Europea	N/A	Approvazione entro i termini	-	-
C.2	Riprogrammazione del POC SPAO	Misure realizzate rispetto a quelle programmate	N/A	100%	-	-
C.3	Raggiungimento del Target n+3 per il PON IOG e il PON SPAO	Raggiungimento dei target di spesa programmati	N/A	100%	100%	-
C.4	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla	Iniziative effettuate di coordinamento	N/A	100%	100%	-

	luce dell'emergenza COVID 19 e in vista della chiusura del periodo di programmazione	all'attuazione rispetto alle iniziative programmate				
C.5	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei PPOO cofinanziati	Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	N/A	100%	100%	100%

Obiettivi Specifici del triennio 2022/2024

D- Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro

Descrizione	<p>Nell'ambito del Piano Nuove Competenze, il Fondo Nuove Competenze è stato individuato quale specifico Programma Guida per il target dei lavoratori occupati. Dopo le attività di lancio del Fondo nel passato biennio, l'Agenzia dovrà dare attuazione all'art. 1, comma 11 ter, del D.L. 146/2021 come modificato dal D.L. 17/2022, il quale prevede il finanziamento aggiuntivo nell'ambito dei fondi REACT EU di 500 milioni per il Fondo nuove competenze di cui all'art. 83 del DL 34/2020. Il Fondo sarà ridisciplinato con nuovo decreto interministeriale al fine di accompagnare le sfide che le transizioni digitale e green pongono alle imprese e ai loro lavoratori in termini di competenze. Sarà successivamente approvato l'avviso che dovrà recepire le modifiche previste dal suddetto art. 1, comma 11 ter, del DL 146/2021 come modificato dal D.L. 17/2022.</p> <p>ANPAL continuerà a realizzare l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e proseguirà l'attività di vigilanza sulla loro gestione. Inoltre, l'Agenzia verificherà l'adeguatezza dei sistemi di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottati dagli stessi Enti per le attività formative finanziate. Proseguirà l'attività finalizzata allo sviluppo del sistema di monitoraggio delle attività formative gestite dai Fondi interprofessionali.</p> <p>L'Agenzia parteciperà ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e di controllo per la gestione delle crisi industriali complesse. Il supporto fornito sarà modulato in funzione delle singole situazioni e delle specifiche richieste delle Regioni coinvolte e potrà essere di tipo: amministrativo, per l'individuazione del riferimento normativo adeguato, la valutazione della ammissibilità dell'intervento al Fondo europea di adeguamento alla globalizzazione (FEG), l'elaborazione delle procedure; progettuale, per la profilazione dei lavoratori oggetto dell'intervento, l'identificazione di target, l'individuazione dei servizi e degli strumenti di politica attiva più adeguati, e l'identificazione delle risorse finanziarie attivabili; esecutivo per l'elaborazione di piani di lavoro e di documenti finalizzati alla presentazione delle misure a operatori, lavoratori e imprese. L'Agenzia coordinerà, su designazione del Ministero del Lavoro, le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).</p>					
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 4, Divisione 7, Struttura 2					
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Autorità di Audit - Altre Divisioni dell'Anpal 					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline (2021)	Target 2022	Target 2023	Target 2024

D.1	Attuazione del Fondo nuove competenze	Misure realizzate rispetto a quelle programmate	N/A	100%	100%	100%
D.2	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi complessa da seguire attraverso la partecipazione alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e controllo	18	18	18	18
D.3	Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la Formazione Continua	Numero di rapporti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	10	10	10	10
D.4	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	Aggiornamento banca dati avvisi attività finanziate dai FPI	N.A.	100%	100%	100%
		Numero report di analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali	1	1	1	1
D.5	Coordinamento PCN Europass, EQF, Euroguidance	Report annuale sulle attività	N/A	1	1	1

Obiettivi Specifici del triennio 2022/2024

E- Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

Descrizione

ANPAL realizzerà vari rapporti di monitoraggio in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro, oltre che degli specifici programmi coordinati o gestiti dall'Agenzia, quali il Programma GOL, la Garanzia Giovani e il Fondo Nuove competenze.

Le attività di analisi si baseranno prioritariamente sui dati amministrativi ANPAL.

Verranno inoltre prodotte delle reportistiche periodiche sui beneficiari del Reddito di cittadinanza tenuti alla sottoscrizione di un Patto per il Lavoro.

Saranno effettuati il monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dall'FSE.

Sarà effettuata l'implementazione e l'ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro, attraverso lo sfruttamento delle basi informative dell'Agenzia (SIU, DID, SAP) e l'integrazione con altre fonti amministrative/survey (MLPS, Istat, Unioncamere, INPS).

ANPAL contribuirà al Rapporto annuale sul mercato del lavoro previsto dall'accordo inter-istituzionale tra ANPAL, MLPS, ISTAT, INPS e INAIL.

L'Ufficio di Statistica di ANPAL, secondo quanto disposto dalle "Linee guida per l'accesso a fini scientifici ai dati ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" (adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Comstat), procederà alla creazione di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare e mettere a disposizione il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni.

Divisioni e Strutture coinvolte

Struttura 1, Struttura 2, Struttura 3, Struttura 4

Altre Strutture coinvolte

- Ministero del Lavoro
- ISTAT, INPS, INAPP, Commissione europea,
- Altre Divisioni dell'Anpal

Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024
E.1	Analisi del mercato del lavoro	Numero note periodiche di analisi	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro
			n.4. note trimestrali nell'ambito dell'Accordo interistituz. Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'Accordo interistituz. Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituz. Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituz. Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL
			n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza

E.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	Elaborazione del Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI
E.3	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	Numero di report annuali di monitoraggio e valutazione	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 2 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 1 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 1 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 1 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO
E.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	Numero rapporti	n. 3 rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali	1 report finale
E.5	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	n.1 Rapporto di ricerca			
E.6	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il SSN (Sistema Statistico Nazionale)	Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare il patrimonio informativo delle DID	N/A	n.1 file MFR DID	n.1 file MFR DID	n.1 file MFR DID
		Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare il patrimonio informativo di Garanzia Giovani		n.1 file MFR GG	n.1 file MFR GG	n.1 file MFR GG

E.8	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	Numero documenti tecnici relativi all'implementazione alivello regionale e internazionale di politiche attive del lavoro	n. 2 Doc. tecnica	n. 1 Doc. tecnica	n. 1 Doc. tecnica	n. 1 Doc. tecnica
-----	--	--	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

3. Pianificazione annuale

Con riferimento agli atti di indirizzo e alle linee strategiche triennali, sono previsti obiettivi specifici annuali ai quali corrispondono i risultati che l'Agenzia intende conseguire nell'anno di riferimento.

Nel più ampio quadro degli obiettivi strategici triennali, per l'annualità 2022, sono previsti gli obiettivi specifici annuali descritti brevemente nella tabella seguente. Per ciascuno degli obiettivi identificati, si è fornita una descrizione delle attività che saranno effettuate e sulla base delle quali sarà misurata la *performance* e verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi medesimi.

I risultati raggiunti dall'Agenzia nel suo complesso sono, pertanto, dati sia dai contributi delle articolazioni organizzative (*performance organizzativa*) sia dai contributi individuali (*performance individuali*).

Come noto, lo stato di realizzazione degli obiettivi è oggetto di valutazione e misurazione della *performance*. Un ruolo determinante in tale fase è svolto dall'OIV che monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

3.1 Obiettivi specifici annuali di natura organizzativa 2022

Obiettivo specifico A	Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza		
3.1.1	Efficientamento del processo di pagamento		
Descrizione	ANPAL manterrà entro max 10 gg il tempo medio di pagamento dei contratti delle forniture		
Data di inizio	01/01/2022		
Data di completamento	31/12/2022		
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 1		
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL (in particolare la Divisione2)		
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022	
tempi medi di pagamento (dove il tempo medio di pagamento=totale dei tempi di pagamento/totale delle liquidazioni effettuate); l'intervallo temporale è calcolato dalla ricezione della nota di liquidazione alla trasmissione dell'ordinativo di pagamento	10 gg	10 gg.	
Fase	Peso	Termine	
Monitoraggio delle note di liquidazione	50%	31/12/2022	
Monitoraggio dei mandati di pagamento	50%	31/12/2022	
3.1.2	Implementazione iniziative previste nel PIAO		
Descrizione	Implementazione del lavoro Agile, con particolare riguardo al superamento del periodo emergenziale e del lavoro da remoto. Implementazione del Piano della trasparenza ed anticorruzione. Implementazione del Piano delle Azioni positive		
Data di inizio	01/01/2022		
Data di completamento	31/12/2022		
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 1		
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL		
Indicatore	Baseline	Target2022	
Numero di iniziative finalizzate all'attuazione delle misure previste nel PIAO su numero di iniziative programmate	-	100%	
Fase	Peso	Termine	
Iniziative finalizzate all'attuazione del Piano per il lavoro agile	40%	31/12/2022	
Iniziative finalizzate all'attuazione del Piano triennale anticorruzione	40%	31/12/2022	

Iniziative finalizzate all'attuazione del Piano triennale azioni positive		20%	31/12/2022
3.1.3			
Descrizione		Adeguamento del fondo Risorse decentrate alle relative poste in bilancio, ridefinizione della disciplina in materia di welfare aziendale	
Data di inizio		01/01/2022	
Data di completamento		31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 1	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Baseline	Target2022
Numero atti adottati/numero atti programmati		-	100%
Fase		Peso	Termine
Adeguamento fondo risorse decentrate funzioni centrali		25%	31/12/2022
Adeguamento fondo risorse decentrate ricerca		25%	31/12/2022
Adeguamento fondo risorse dirigenti		25%	31/12/2022
Ridefinizione della disciplina in materia di welfare aziendale		25%	31/12/2022
3.1.4		Mantenimento/Potenziamento dell'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	
Descrizione		ANPAL consoliderà l'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori dal momento della loro consegna al momento della trasmissione della richiesta di fatturazione ai fornitori.	
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Baseline 2021	Target 2022
Riduzione dei tempi medi di verifica		40 gg.	40 gg.
Fase		Peso	Termine
Monitoraggio della procedura di gestione e di verifica dei Contratti		100%	31/12/2022
3.1.5		Completamento dell'implementazione del protocollo informatico	
Descrizione		ANPAL proseguirà nel consolidamento della messa in produzione del protocollo informatico nel nuovo sistema informativo dell'Agenzia.	
Data di inizio		01/01/2022	

Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Procedure per l'attivazione dell'avvio dei contratti finalizzata migliorare il flusso informativo	100%	100%
Fase	Peso	Termine
Avvio sperimentale del nuovo protocollo informatico Integrato e messa a regime definitivo	100%	31/12/2022
3.1.6	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti	
Descrizione	ANPAL proseguirà nella realizzazione del sistema informativo apposito che consente la dematerializzazione della gestione delle procedure delle gare e dei contratti a partire dal decreto di impegno fino all'invio della richiesta di fatturazione al fornitore.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Percentuale dei nuovi contratti dematerializzati	80%	100% (+20%)
Fase	Peso	Termine
Perfezionamento dell'analisi del processo didematerializzazione	20%	31/10/2022
Avvio sperimentale della dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti e messa a regime definitiva	80%	31/10/2022
3.1.7	Reperimento nuova sede e definizione piano logistico	
Descrizione	L'Agenzia utilizza ad oggi ancora le sedi del Ministero del Lavoro e dell'INAPP (ex ISFOL) come previsto dal dlgs 150/15. Atteso che non è stato possibile reperirne un'altra, si procederà ad una ulteriore ricerca e saranno altresì completati gli elementi logistici e di insediamento.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero iniziative adottate/numero iniziative programmate	-	100%
Fase	Peso	Termine
Individuazione nuova sede e cura degli atti ai fini della attestazione congruità	30%	31/8/2022
Stipula contratto di affitto	40%	31/10/2022
Definizione piano logistico per trasloco ed insediamento	30%	31/12/2022

3.2 Obiettivi specifici annuali di natura operativa 2022

Obiettivo specifico B	Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL	
3.2.1	Coordinamento attuativo di GOL	
Descrizione	All'ANPAL è assegnato il ruolo di vigilanza sulla tempestiva, efficace e corretta attuazione degli interventi da parte delle Regioni e delle Province autonome. Tale ruolo è esercitato principalmente mediante la presidenza e segreteria tecnica del Comitato direttivo di GOL, di cui fanno parte tutte le Regioni e le Province autonome, nonché mediante l'adozione di atti di coordinamento.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni e strutture di ricerca dell'ANPAL, Regioni e Province autonome, Ministero del lavoro e delle politiche sociali	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero atti adottati rispetto al numero atti programmati	-	100%
Fase	Peso	Termine
Convocazione Comitato direttivo di GOL e predisposizione materiale per riunioni	50%	31/12/2022
Risposte a quesiti provenienti dalle Regioni e Province Autonome	20%	31/12/2022
Adozione atti interpretativi e di coordinamento della riforma di GOL	30%	31/12/2022
3.2.2	Implementazione strumenti di <i>assessment</i>	
Descrizione	Nel corso del 2022 saranno concluse le attività relative alla predisposizione degli strumenti di profilazione Quantitativa e Qualitativa da adottare nell'ambito del Programma GOL per <i>l'assessment</i> dei beneficiari e si procederà all'adeguamento degli applicativi all'interno del sistema informativo.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	Divisione 7	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero iniziative programmate rispetto al numero iniziative programmate	-	100%

Fase	Peso	Termine
Stesura documento metodologico relativo al modello di profilazione quantitativo GOL	30%	30/04/2022
Predisposizione dello strumento di profilazione qualitativa di GOL	30%	30/04/2022
Supporto alla Divisione 7 per l'adeguamento degli applicativi di profilazione quantitativa e qualitativa all'interno del sistema informativo.	40%	1/07/2022
3.2.3	Monitoraggio attuazione di GOL	
Descrizione	Nel corso del primo trimestre del 2022 sono stati approvati tutti i Piani attuativi regionali di GOL, a seguito di una intensa attività di consultazione informale in sede bilaterale con tutte le regioni. L'implementazione successiva sarà attentamente monitorata, anche al fine di individuare in maniera prematura eventuali profili di rischio nel raggiungimento di <i>milestone</i> e <i>target</i> del PNRR	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5, Struttura 1, Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	Divisione 7, Struttura 2	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero report di monitoraggio	-	1
Fase	Peso	Termine
Documento per l'individuazione degli indicatori di monitoraggio	20%	30/09/2022
Condivisione struttura Rapporto nell'ambito del Comitato di Coordinamento	20%	30/09/2022
Rilevazione dati e analisi	30%	30/11/2022
Redazione e pubblicazione Report Monitoraggio	30%	31/12/2022
3.2.4	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	
Descrizione	Nell'ambito del Programma GOL è previsto lo sviluppo di un repertorio delle politiche attive regionali, da classificare secondo gli standard di misura adottati a livello nazionale. Il repertorio diventa quindi uno strumento non solo di monitoraggio, ma di declinazione territoriale dei livelli essenziali delle prestazioni previsti nell'ambito di GOL	
Data di inizio	01/01/2022	

Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 7, Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	Struttura 2	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	-	Completamento disegno del repertorio e struttura informatica
Fase	Peso	Termine
Individuazione standard di misura	30%	30/04/2022
Completamento disegno del repertorio e relativo tracciato record	30%	30/09/2022
Implementazione del repertorio nell'ambito del sistema informativo del lavoro	40%	31/12/2022
3.2.5	Realizzazione piattaforma per l'incontro domanda e offerta di lavoro	
Descrizione	<p>Nell'ambito del sistema informativo del reddito di cittadinanza era stata prevista una piattaforma per l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro denominata sistema per la fruizione continua dei servizi di accompagnamento (art. 4, comma 1, lettera b) del D.M. n. 108/2019). Con la legge di bilancio, la piattaforma – tuttora da realizzarsi - è stata estesa ai beneficiari della NASPI e della DIS-COLL (art. 1, comma 74, lettera e), della legge n. 234 del 2021), oltre che aperta all'accesso delle agenzie per il lavoro private. Nel corso del 2022 ci sarà una condivisione del disegno della piattaforma nell'ambito del Comitato direttivo di GOL, l'elaborazione dello schema di decreto ed un primo rilascio degli applicativi, introducendo primi strumenti previsionali della domanda di lavoro.</p>	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7, Divisione 5, Struttura 2	
Altre strutture coinvolte	Struttura 3	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	-	100%a
Fase	Peso	Termine
Condivisione del disegno della Piattaforma nell'ambito del Comitato direttivo di GOL	30%	31/07/2022

Elaborazione schema decreto integrativo del DM n. 108/2019, ai sensi dell'art. 1, co. 82, della l. 234/2021	40%	30/09/2022
Implementazione del primo rilascio delle funzionalità della piattaforma nell'ambito del sistema informativo del lavoro	30%	31/12/2022
3.2.6	Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore	
Descrizione	Il decreto legislativo n. 150 del 2015 ha previsto la realizzazione di un fascicolo elettronico del lavoratore (art. 14). Le attività finora realizzate necessitano di un nuovo impulso alla luce delle previsioni della riforma delle politiche attive del lavoro contenute nel Programma GOL.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7, Divisione 5, Struttura 2	
Altre strutture coinvolte	MLPS; Ministero dell'istruzione, Ministero dell'università e della ricerca; INPS; Regioni e Province Autonome	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	-	100%a
Fase	Peso	Termine
Condivisione del disegno del Fascicolo elettronico del lavoratore nell'ambito del Comitato direttivo di GOL	50%	30/09/2022
Avvio dell'implementazione del Fascicolo elettronico a partire dalla SAP: prime applicazioni disponibili nel sistema informativo unitario del lavoro	50%	31/12/2022

Obiettivo specifico C	Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo +	
3.2.7	Raggiungimento del Target n+3 per il PON IOG e il PON SPAO	
Descrizione	L'Autorità di Gestione realizzerà tutte le attività di monitoraggio ed accelerazione della spesa, atti a garantire il conseguimento dei target n+3 del PON IOG e del PON SPAO.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6 - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - Anpal Servizi SpA 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022

	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Monitoraggio periodico e previsione di eventuali misure di accelerazione della spesa ai fini del raggiungimento del Target SPAO	50%	31/12/2022
Monitoraggio periodico e previsione di eventuali misure di accelerazione della spesa ai fini del raggiungimento del Target IOG	50%	31/12/2022
3.2.8	Riprogrammazione del POC SPAO	
Descrizione	<p>Il POC dovrà essere rifinanziato in connessione alle quote di FdR che si liberano per certificazioni al 100% relative all'anno contabile 2020-2021. Tale aspetto comporterà una revisione del Programma Operativo Complementare PON SPAO e la conseguente attivazione delle procedure negoziali e di confronto con Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione, sia nella fase di proposta delle revisioni del Programma, sia nelle sedi di presentazione e discussione delle scelte di modifica del POC, sia, infine, nel recepimento delle osservazioni formulate dal CIPE in fase di presentazione della proposta di riprogrammazione. A tal riguardo è stata avviata la ricognizione delle risorse liberate a seguito della deroga al cofinanziamento al 100% per l'anno contabile 2020-2021 come da art. 242 Decreto n. 34 del 2020 cd. "Decreto Rilancio", in coerenza con le attività di individuazione e selezione degli interventi oggetto della nuova programmazione del Programma Complementare.</p>	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6 - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - Anpal Servizi SpA 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Ricognizione risorse da riprogrammare	20%	31/05/2022
Revisione degli obiettivi strategici e modifica della dotazione finanziaria attraverso la predisposizione di un documento tecnico descrittivo.	30%	31/06/2022
Trasmissione al CIPE	10%	30/07/2022
Recepimento delle osservazioni formulate dal CIPE in fase di presentazione della proposta di riprogrammazione	20%	
Approvazione CIPE	20%	31/12/2022

3.2.9	Avvio Programmazione 2021 /2027 e approvazione del Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro	
Descrizione	In conformità a quanto previsto dall'art. 21 del Reg. (UE)1060/2021 entro tre mesi dalla presentazione dell'accordo di partenariato alla Commissione è prevista la predisposizione della bozza di programma nazionale "Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro" per attuare i fondi per il periodo compreso fra il 1 gennaio 2021 e il 31 dicembre 2027. Tale proposta sarà sottoposta all'approvazione della Commissione europea, che potrà formulare osservazioni entro tre mesi dalla data di presentazione del programma da parte dello Stato membro.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	- Divisione 6 - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - Anpal Servizi SpA	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Approvazione del Piano Nazionale da parte della Commissione Europea	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Predisposizione del Programma	60%	31/05/2022
Revisione del programma tenendo conto delle osservazioni formulate dalla Commissione	40%	31.07.2022
3.2.10	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza COVID 19 e in vista della chiusura della programmazione	
Descrizione	ANPAL, autorità capofila del FSE in Italia, accompagnerà le autorità di gestione dei Programmi operativi del FSE nell'attuazione degli obiettivi tematici e delle priorità di investimento previsti anche alla luce dell'emergenza da COVID e, qualora necessario, l'Agenzia supporterà le amministrazioni nella riprogrammazione dei rispettivi Programmi operativi, anche in vista del termine del periodo di programmazione.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 6	
Altre strutture coinvolte	- Divisione 3 - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Iniziative effettuate di coordinamento all'attuazione rispetto alle iniziative programmate	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Monitoraggio finanziario della spesa	40%	31/12/2022

dei programmi ai fini del raggiungimento degli obiettivi		
Assistenza tecnica e supporto alla eventuale riprogrammazione dei PON e dei POR in vista della chiusura della Programmazione	40%	31/12/2022
Verifica di coerenza delle modifiche proposte dei Programmi operativi con il quadro regolatorio	20%	31/12/2022
3.2.11	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati	
Descrizione	Il 2022 è l'anno in cui si avvieranno le programmazioni dei Programmi cofinanziati dal FSE+ per il periodo di programmazione 2021-27. In questa delicata fase, è molto importante accompagnare le Autorità di gestione fornendo il supporto richiesto in sede di coordinamento. L'Agenzia avrà cura di monitorare anche i processi implementativi delle progettualità del Piano nazionale di ripresa e resilienza al fine di assicurarne la complementarietà con i Programmi FSE+. Infine, ANPAL accompagnerà le Autorità di gestione anche attraverso note contenenti indicazioni trasversali utili per la nuova programmazione 2021-27.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 6	
Altre strutture coinvolte	- Divisione 3 - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Istruttoria del quadro regolatorio e normativo	50%	31/12/2022
Accompagnamento all'avvio dei programmi operativi, anche in funzione della complementarietà con gli interventi finanziati dal PNRR	50%	31/12/2022

Obiettivo specifico D	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro
3.2.12	Attuazione del Fondo nuove competenze
Descrizione	Nell'ambito del Piano Nuove Competenze, il Fondo Nuove Competenze è stato individuato quale specifico Programma Guida per il target dei lavoratori occupati. Dopo le attività di lancio del Fondo nel passato biennio, l'Agenzia dovrà dare attuazione all'art. 1, comma 11 ter, del D.L. 146/2021. Il Fondo sarà ridisciplinato con nuovo decreto interministeriale al fine di accompagnare le sfide che le transizioni digitale e green pongono alle imprese e ai loro lavoratori in termini di competenze. Sarà successivamente approvato l'avviso che dovrà

	ricepire le modifiche previste dal suddetto art. 1, comma 11 ter, del DL 146/2021 come modificato dal D.L. 17/2022.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	- Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - Anpal Servizi SpA	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Misure realizzate rispetto a quelle programmate	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Definizione schema di decreto interministeriale attuativo dell'art. 1, comma 11 ter, del D.L. 146/2021, quale proposta per il MLPS	35%	30/06/2022
Approvazione Avviso nuove risorse REACT	35%	30/09/2022
Realizzazione del nuovo sistema informativo per la gestione del rinnovato Fondo NuoveCompetenze 2022/23	20%	31/12/2022
Avanzamento attività di ricognizione ed imputazione delle restituzioni	10%	31/12/2022
3.2.13	Gestione delle crisi aziendali	
Descrizione	ANPAL parteciperà alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento ed controllo delle riunioni in merito alle aree di crisi industriale complessa.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	- Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Mise	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero delle aree di crisi industriale complessa da seguire attraverso la partecipazione alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e controllo	n. 18	n.18
Fase	Peso	Termine
Partecipazione e collaborazione presso i tavoli del Mise finalizzati alla risoluzione delle Crisi	50%	31/12/2022

Analisi e predisposizione del quadro di misure disponibili ed attivazione delle eventuali azioni di competenza	50%	31/12/2022
3.2.14	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	
Descrizione	ANPAL effettuerà le attività di verifica sui Sistemi di Gestione e Controllo dei Fondi interprofessionali nonché sulle Attività Formative finanziate dagli stessi formalizzandone gli esiti nei relativi rapporti.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	- Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Fondi Interprofessionali - Altre Divisioni e strutture ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero di Rapporti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	n.10	n.10
Fase	Peso	Termine
Svolgimento delle attività di verifica sui SGC e sulle AF dei Fondi	40%	31/12/2022
Predisposizione del rapporto provvisorio e analisi delle eventuali controdeduzioni	30%	31/12/2022
Predisposizione del rapporto definitivo e invio del rapporto al Fondo destinatario del controllo	30%	31/12/2022
3.2.15	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	
Descrizione	ANPAL effettuerà nello specifico il monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali attraverso l'analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali forniti da INPS e Sistema di monitoraggio NEXUS e delle iniziative finanziate dai fondi, anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della formazione continua.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	

Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali - Fondi Paritetici Interprofessionali 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Aggiornamento banca dati avvisi attività finanziate dai FPI	100%	100%
Numero report di analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali	n.1 report annuale	n.1 report annuale
Fasi	Peso	Termine
Monitoraggio attività finanziate dai FPI e aggiornamento banca dati avvisi	30%	31/12/2022
Elaborazione reportistica di analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali	70%	31/12/2022
3.2.16	Attività Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance	
Descrizione	ANPAL su designazione del Ministero del Lavoro coordinerà le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4, Struttura 2	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (DG Ammortizzatori e Formazione) - Ministero Università Third party) - Eurodesk, Cineca, Cimea, Unioncamere (co-applicant) 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero report sul coordinamento attività dei PCN	NA	1 report annuale
Fase	Peso	Termine
Implementazione attività Grant Agreement 2021	70%	31/12/2022

Elaborazione report annuale attività	30%	31/12/2022
--------------------------------------	-----	------------

Obiettivo specifico E	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	
3.2.17	Analisi del mercato del lavoro	
Descrizione	ANPAL contribuisce all'implementazione e all'ampliamento della conoscenza sulle consistenze e sugli andamenti del mercato del lavoro attraverso lo sfruttamento del Sistema Informativo Unitario, con particolare riferimento al flusso delle Comunicazioni obbligatorie, delle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità e delle Schede Anagrafico-professionali. Vengono inoltre analizzati gli andamenti del Reddito di cittadinanza e realizzato il monitoraggio annuale dei tirocini extracurricolari	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione, DG delle Politiche Attive del lavoro; DG per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale) - Altre Divisioni e Strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali - Inapp 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, Inail	n. 1 nota sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza n. 1 contributo al Rapporto annuale sul mercato del lavoro nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail
Fase	Peso	Termine
Elaborazione nota sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	20%	31/12/2022
Elaborazione note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail	20%	31/12/2022

Elaborazione contributo al Rapporto annuale sul mercato del lavoro	20%	31/12/2022
Elaborazione note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	40%	31/12/2022
3.2.18	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	
Descrizione	ANPAL effettua il monitoraggio e la valutazione dei servizi per l'impiego	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro - Altre Divisioni e Strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero rapporti periodici di monitoraggio	N/A	n.1 Rapporto Annuale di monitoraggio SPI
Fase	Peso	Termine
Raccolta ed elaborazione dati ai fini del Rapporto annuale di monitoraggio SPI	50%	31/09/2022
Redazione del Rapporto di monitoraggio	50%	31/12/2022
3.2.19	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	
Descrizione	ANPAL effettuerà il monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE attraverso l'elaborazione di note e report periodici.	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero di report annuali di monitoraggio e valutazione	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 2 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 1 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO
Fase	Peso	Termine

Monitoraggio delle attività regionali finanziate FSE per gli OT 8 e OT 10	20%	31/12/2022
Analisi Banca dati BDU/Opencoesione	10%.	31/12/2022
Reportistica di monitoraggio delle attività regionali finanziate FSE per gli OT 8 e OT 10	30%	31/12/2022
Reportistica di valutazione degli incentivi all'occupazione finanziati dal PON SPAO	40%	31/12/2022
3.2.20	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	
Descrizione	ANPAL effettua il monitoraggio e la valutazione del Programma Garanzia Giovani	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero di report periodici di monitoraggio e valutazione	3 report quadrimestrali	3 report quadrimestrali
Fase	Peso	Termine
Elaborazione 1° report	33%	31/03/2022
Elaborazione 2° report	33%	31/07/2022
Elaborazione 3° report	34%	30/11/2022
3.2.21	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	
Descrizione	Anpal realizza il monitoraggio dei tirocini extracurricolari attraverso le informazioni presenti nel SIU, focalizzandosi sugli andamenti, sugli esiti e sulla tenuta occupazionale dei soggetti coinvolti	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	

Altre Strutture coinvolte	- Altre Divisioni e Strutture ANPAL - Inapp	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Numero rapporti periodici di monitoraggio	n.1 rapporto annuale	n.1 rapporto annuale
Fase	Pesi	Termine
Monitoraggio annuale dei tirocini extracurricolari	100%	31/12/2022
3.2.22	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi eraccordo con il Sistema Statistico Nazionale	
Descrizione	Partecipazione di ANPAL alle attività previste dal SISTAN oltreché il supporto alle strutture e alle divisioni per gli adempimenti connessi alla realizzazione, all'aggiornamento dello stato di attuazione delle attività afferenti al PSN. Sviluppo di metodologie e sintassi per il trattamento degli archivi amministrativi Anpal per la finalità di analisi e monitoraggio della disoccupazione amministrativa, delle politiche attive e dell'implementazione del Programma GOL	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	- Struttura 1, Struttura 2, Struttura 4 - Istat	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Realizzazione delle attività previste per ciascuna delle fasi (Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per irispettivi pesi)	60%	100%
Fase	Pesi	Termine
Partecipazione ai Circoli di qualità del Sistan	20%	30/06/2022
Predisposizione del Piano Statistico Nazionale (PSN) 2023-2025	20%	30/06/2022
Sviluppo di metodologie e sintassi per il trattamento degli archivi amministrativi Anpal	60%	31/12/2022

3.2.23	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	
Descrizione	Saranno sviluppate analisi comparative, a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro sia attraverso l'analisi statistica, sia mediante l'analisi di norme e misure. Si intende in tal modo fornire strumenti per favorire una maggiore partecipazione di specifici target di popolazione, la promozione delle pari opportunità e una migliore conciliazione vita-lavoro	
Data di inizio	01/01/2022	
Data di completamento	31/12/2022	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	
Altre Strutture coinvolte	- Altre Divisioni e Strutture ANPAL	
Indicatore	Baseline 2021	Target 2022
Documentazione tecnica	n. 2	n. 2
Fase	Pesi	Termine
Documenti su Disuguaglianze di accesso e permanenza nel mercato del lavoro per specifici target di popolazione	100%	31/12/2022

5. Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, modificata dal D.Lgs. 97/2016, il Legislatore ha creato il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che, unitamente ai provvedimenti normativi ad essa collegati — D.Lgs n.33/2013 (Riordino della disciplina riguardante l’accesso civico), D.Lgs n.39/2013 (Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni) e D.P.R. N.62/2013 (Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici), impegna ogni pubblica amministrazione all’adozione di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In sintonia, altresì, con il Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, il presente Piano indica gli interventi organizzativi (cioè, le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art.1, comma5.L.190/2012).

Il Piano va a confluire nel presente PIAO.

Per consolidare le iniziative e le misure già adottate, si è tenuto conto delle normative sopravvenute, di eventuali ulteriori adempimenti, nonché dell’emersione e disciplina di rischi non considerati in fase di predisposizione delle precedenti edizioni del Piano, al fine precipuo di migliorarne la qualità e la razionalizzazione.

Alcuni istituti si sono compiutamente affermati, anche mediante l’adozione dei relativi atti regolamentari o codici, in particolare la procedure di Accesso Civico e di Whistleblowing, che nell’Agenzia, come in ogni Pubblica Amministrazione, si inseriscono in un disegno di miglioramento continuo che riflette una diffusa cultura dell’efficienza, della trasparenza e della legalità.

Nel processo di aggiornamento annuale risulta, altresì, indispensabile un’attività di coordinamento tra le azioni definite nell’ambito del presente Piano e quelle indicate negli altri processi di programmazione e gestione dell’Agenzia, in particolare con riferimento al ciclo della Performance, con l’obiettivo di assicurare quelle condizioni di strategia della prevenzione della corruzione intesa anche nella più ampia accezione di *maladministration*.

Il raggiungimento di tale obiettivo è strettamente correlato al comportamento dei singoli dirigenti, di tutti i dipendenti e collaboratori, i quali, nel loro operare, devono assicurare la legittimità e l’imparzialità dell’azione amministrativa.

La Legge n. 190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7).

Con il Decreto N. 36 del 28/02/2022 del Commissario Straordinario dell’ANPAL si è provveduto alla

nomina¹ ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 della Dott.ssa Ludovica Iarussi quale Responsabile incaricato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, la quale presenta i requisiti della delibera del Consiglio dell'ANAC.

L'elaborazione di un sistema di prevenzione dei rischi, prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutti i dipendenti delle divisioni e delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa.

Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Agenzia.

Di seguito i soggetti che a pieno titolo sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione, come previsti anche dalla legge n. 190/2012:

- a) **l'Autorità d'indirizzo politico (il Commissario Straordinario dell'ANPAL)**: provvede alla designazione del Responsabile della prevenzione, all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e relativi aggiornamenti e di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- b) **il Responsabile della Prevenzione** cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative,;
- c) **tutti i Dirigenti**, che sono chiamati a monitorare il corso dell'azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi e/o di output sia ai Referenti che al Direttore Generale (ai sensi dell'art. 16, comma 1 bis e 1 ter del D.Lgs. n. 165 del 2001). Ogni Dirigente procede altresì a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- d) **l'POIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, che è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dell'art. 12, comma 1 dello Statuto dell'Agenzia, infatti, "l'ANPAL si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"; Il Piano nazionale anticorruzione richiede agli OIV di considerare "i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione" nello svolgimento dei propri compiti.
- e) **L'ANAC** alla quale il presente atto è inviato
- f) **tutti i dipendenti, che in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa** e pertanto partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le

situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001), ovvero i casi di personale conflittodi interessi (art. 6 bis legge n. 241 del 1990;

- g) i collaboratori a qualsiasi titolo dell’Agenzia, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano e del Codice di comportamento in corso di adozione dall’ANPAL;
- h) **P’Ufficio per i procedimenti disciplinari**, (Divisione I — Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio). L’UPD è incardinato presso la Divisione I e opererà conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L’UPD è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell’individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo (Delibera n. 17 della seduta del 26 luglio 2017 del CdA e DD n. 319 del 26 ottobre 2017 relativo alla costituzione dell’ufficio).

L’Obiettivo del modello di gestione del rischio è far sì che tutta l’attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In particolare, la metodologia utilizzata si concentra su:

- a. individuazione delle aree di rischio;
- b. mappatura delle aree di rischio;
- c. valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione;
- d. trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure .

Il rischio, inteso come il possibile divario tra la manifestazione di un fenomeno e la situazione attesa e, quindi, come un evento futuro e incerto, può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di un’organizzazione. Spetta alle Amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)

La valutazione del rischio, intesa quale macro fase del processo di gestione del rischio in cui è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (nella successiva fase del trattamento del rischio), è stata effettuata per processi, in considerazione del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

1. *Identificazione*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell’esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari;
2. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio

a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.

3. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.
4. *La fase del trattamento* prevede la definizione di azioni e strategie rivolte alla mitigazione del rischio. Si realizza con l'identificazione e la pianificazione triennale di misure, azioni e obiettivi di carattere organizzativo, innovativo e trasversale.

Vengono considerate le seguenti aree a rischio:

- a. Gestione del Personale;
- b. Acquisto di Beni e Servizi;
- c. Gestione, controllo e certificazione dei Programmi di competenza Anpal

Che corrispondono alle aree di intervento:

- a. Area acquisizione e progressione del personale;
- b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato" e Area "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni".

A seguito dell'analisi della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, dell'individuazione dei 30 processi effettuati da ANPAL, si è ritenuto opportuno presidiare in modo particolare le aree relative alla gestione del personale, l'acquisto di beni e servizi e la gestione e il controllo dei Programmi a titolarità dell'Agenzia.

In relazione a quanto evidenziato dall'analisi del rischio, l'Agenzia può essere astrattamente considerata esposta a fenomeni di corruzione nelle seguenti diverse aree di rischio:

A. Gestione del personale

- Reclutamento del personale;
- Conferimento di incarichi;
- Progressioni di carriera;

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

- Acquisto di beni e servizi mediante procedure di evidenza pubblica ai sensi del D.Lgs 50/2016;
- Procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi per garantire il funzionamento dell'Agenzia;

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico

diretto ed immediato per il destinatario;

D. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- Gestione di aspetti economico - patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci;
- Adozione di provvedimenti vincolanti.

E. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

F. Affari legali e contenzioso

Altro (es: attività di supporto alla programmazione e alla gestione dei procedimenti di controllo, vigilanza sull'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc . . .).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio semestrale del Sistema in essere proponendone l'aggiornamento in ragione dell'entrata e regime dei rispettivi settori di attività e verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre del 2022, redigerà una relazione recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai dirigenti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione della presente divisione del PIAO stesso per gli adempimenti di legge.

Al riguardo si sottolinea che, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., il presente Piano sarà pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Amministrazione ai fini della diffusione dello stesso all'esterno, a conferma della piena attuazione dei principi dell'Amministrazione Trasparente.

a) Il Codice di comportamento

I codici di comportamento rappresentano una delle più significative misure di carattere generale previste dalla L. 190/2012 per la promozione dei doveri costituzionali di lealtà, diligenza, imparzialità e buona condotta, declinati nella disciplina generale dal d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, «Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165».

L'ANPAL si è dotata di un codice di comportamento con deliberazione commissariale n. 3 del 29/04/2022 .

Tutto il personale è tenuto ad osservare i principi del suddetto Codice. Per personale si intendono tutti i dipendenti, inclusi quelli con qualifica dirigenziale e i responsabili di strutture di ricerca e consulenza

tecnico-scientifica, di servizi trasversali di supporto, nonché i collaboratori e consulenti dell’Agenzia, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo² ed altresì i titolari degli Organi collegiali (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori).

b) La rotazione degli incarichi

La rotazione del personale all’interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall’art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all’ANAC *“procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*. Inoltre, secondo quanto disposto dall’art. 1, co. 10, lett. b) della legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d’intesa con il dirigente competente, *“l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*. Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Tale misura ordinaria di rotazione sarà attuata sulla base dei criteri che l’ANAC ha stabilito e che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Oltre, ai dirigenti, tuttavia, si rende necessario estenderla, in via generale, a tutti dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

1. vincoli soggettivi identificati nel rapporto di lavoro (es. congedo parentale, assistenza di familiare disabile);
2. vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e le competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa.

La rotazione ordinaria nell’ente è stata effettuata con incarichi dirigenziali a comando anche con personale di altri enti. Per il personale interno, viste le qualificazioni tecniche proprie di ognuno non è stata disposta la rotazione anche in ragione delle poche persone in servizio soprattutto per il contratto Funzioni Centrali. E’ demandato ai dirigenti la verifica di assenza di corruzione.

Si precisa che il RUP è sempre incardinato nella figura del Dirigente della Divisione 2 che si occupa di “Gestione dei contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi, controllo di gestione”. Per i componenti delle Commissioni di Indirizzo e Verifica (CIV) e Direttore Esecutivo del Contratto (DEC), la rotazione è avvenuta nel caso di avvio di un nuovo contratto.

Nel caso invece di prosecuzione di contratti in essere, al fine di dare continuità amministrativa e

maggior qualità e tempestività al lavoro già avviato sono stati confermati i componenti CIV e i DEC dei contratti precedenti.

c) La trasparenza

Per quanto attiene al quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza si rimanda alla sezione del presente Piano che elenca le modifiche apportate al D. Lgs. 33/2013 dal Decreto legislativo n. 97/2016 che ha previsto, tra le modifiche più rilevanti, l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si è provveduto alla pubblicazione dei dati nel rispetto della normativa sulla trasparenza e sulla tutela della privacy.

d) La gestione dei flussi

A seguito delle modifiche apportate all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 e alla luce della delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 dell'ANAC, l'ANPAL ha predisposto, in analogia all'allegato 1 della citata delibera, una scheda contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, l'Agenzia si è dotata di un proprio sistema informatico per la gestione dei flussi emancipandosi dalla Direzione generale dei sistemi informativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I centri di responsabilità provvedono ad inserire all'interno degli applicativi informatici in uso e a trasmettere o pubblicare i dati e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione ai sensi della normativa vigente.

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale da parte dei singoli centri di responsabilità amministrativa per riscontrarne la conformità alla legge (sotto il profilo della completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto dei dati) attraverso una nota di monitoraggio semestrale.

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione per le diverse tipologie di obblighi, a cura dell'ANAC secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. 33/2013, ci si atterrà alle seguenti indicazioni operative:

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione al fine di aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati stessi e assicurare agli utenti di "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione pubblicata: in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente" dovrà essere

indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016).

e) La Trasparenza e la Privacy DLgs 101/2018

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del 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)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. In seguito a tale aggiornamento in materia anche ANPAL verificherà, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Non a caso il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è anche Responsabile della Privacy e questo consente un raccordo continuo tra i due ambiti.

Ovviamente non vengono pubblicati tutti i dati sensibili inerenti al personale ed a terzi.

f) L'accesso civico

Per "accesso civico" si intende l'accesso civico "semplice" (che le Linee Guida dell'ANAC relative allo *"Schema di Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013"*, indicano come "ACCESSO CIVICO"), previsto dall'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. 33/2013 e disciplinato nel predetto decreto. Tale tipologia di accesso concerne l'obbligo, posto in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Sono attive due caselle di posta elettronica relative alle due tipologie di accesso civico: la prima - AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it - per quanto attiene l'accesso civico semplice, concernente dati e documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria, previa compilazione dell'apposito modulo informatico di richiesta di accesso civico; la seconda - accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it - concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare, attraverso l'invio tramite PEC del modulo pubblicato on line ed istituzionalmente dedicato all'accesso civico generalizzato, la data di presentazione sarà accertata dalle ricevute di accettazione e consegna della PEC.

Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo delle caselle di posta elettronica: AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it e accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it

g) La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo alle Amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

La procedura *“Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* è stata predisposta entro il 30 ottobre 2020 e condivisa con il gruppo di supporto anticorruzione e con il responsabile del trattamento dei dati.

L'ANPAL, ha dato ampia diffusione alla *“Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* anche attraverso la Circolare prot. n. 10963 del 13/11/2020, trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l'indirizzo mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato.

La procedura ed il relativo modello di segnalazione di condotte illecite, in attesa del rilascio del software per la gestione delle segnalazioni, sono reperibili sul sito web dell'Agenzia, nella sezione *“Amministrazione trasparente”* (<https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>).

Le segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo mail: SegnalazioneillecitiAnticorruzioneANPAL@anpal.gov.it, secondo il modello allegato. La gestione delle segnalazioni spetta al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia.

h) Inconferibilità e incompatibilità

Una delle principali misure da programmare nel PTPC attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi. In proposito, il Consiglio dell'A.N.AC. ha approvato, nella seduta del 3 agosto 2016, la Delibera n. 833 recante *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, con la quale individua le modalità di svolgimento del procedimento di verifica. Nello specifico, nella delibera n. 833/2016, è sancito un mutamento d'impostazione per cui la dichiarazione del soggetto a cui viene conferito l'incarico *“pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore [...] non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, [...] l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art. 20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere*

dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità”. L’organo che ha conferito l’incarico, pertanto, “come chiarito nella delibera n. 67 del 2015, non può e non deve attenersi a quanto dichiarato dal soggetto incaricato, ma è tenuto a verificare, con la massima cautela, in base agli atti conosciuti o conoscibili [...] – anche con un accertamento delegato agli uffici e / o con una richiesta di chiarimenti al nominando – la sussistenza della causa di inconferibilità / incompatibilità”.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l’art. 17 del D.Lgs. n. 39 / 2013, l’incarico è da ritenersi nullo e si applicano le sanzioni di cui all’art. 18 del medesimo decreto. Ai sensi dell’art. 15, comma 1, del citato Decreto legislativo, il RPCT verifica il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dettate dal suddetto decreto. Ai sensi del successivo comma 2 del medesimo art. 15, inoltre, al Responsabile del Piano è demandato il compito di segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni all’Autorità nazionale anticorruzione, all’Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti, per l’accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

In virtù degli obblighi posti in capo al RPCT, la Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio provvede ad informare tempestivamente quest’ultimo di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna la situazione relativa alle condanne per reati contro la P.A. di cui sia stata messa a conoscenza dall’A.G. (ai sensi dell’art. 129 disp. att. c.p.p.), anche con sentenza non passata in giudicato, riguardanti personale dell’Agenzia, specificando gli incarichi dirigenziali svolti.

All’atto del conferimento di un nuovo incarico dirigenziale, l’Agenzia verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui intende conferire l’incarico in questione. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento medesimo. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all’interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D. Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Prima dell’adozione del provvedimento di incarico da parte del Commissario Straordinario, tutti i dirigenti interessati hanno autocertificato l’insussistenza di cause di Inconferibilità e di incompatibilità.

E’ stata predisposta una modulistica unica in forma di dichiarazione sostitutiva ex art. 20 D.Lgs. n. 39/2013 inerente le tre fattispecie di inconferibilità, incompatibilità e assenza di conflitto di interessi per i componenti degli organi di indirizzo e di controllo dell’ANPAL.

i) Misure antifrode e gestione delle irregolarità e dei recuperi

Con Decreto Direttoriale prot. N. 119 del 01/04/2020 è stato costituito il Team di autovalutazione dei rischi di frode.

E’ stata adottata una nuova procedura per le verifiche di gestione nell’ambito del Manuale delle procedure del PON SPAO e del PON IOG con implementazione del report del monitoraggio delle verifiche di I livello

AdG/OOII in SIGMA SPAO e SIGMNA IOG completato con ultimo collaudo del 26 febbraio 2021. Altresì predisposti, files di monitoraggio degli audit dell'AdG e degli OOII. .

E' stata, al contempo, adottata nuova procedura "Misure antifrode, gestione irregolarità e recuperi", con la sezione dedicata alla segnalazione e comunicazione irregolarità, nonché una sezione dedicata al monitoraggio delle irregolarità e dei recuperi, nell'ambito del Manuale delle procedure del PON SPAO e del PON IOG.

6. Organizzazione e Capitale Umano

6.1 Struttura Organizzativa

Come già indicato nella parte anagrafica, la struttura organizzativa, facente capo allo stato ad un Commissario Straordinario, è costituita da 7 divisioni e 4 strutture di ricerca.

Le divisioni sono dirette dai dirigenti, le strutture di ricerca da ricercatori/tecnologi.

I dirigenti in dotazione organica sono previsti in numero di sette oltre ad una nuova figura prevista dal dl 36/22, e quindi in totale otto. Tutti i dirigenti sono contrattualizzati con il CCNL Funzioni centrali.

Ad oggi sono presenti 4 dirigenti, mentre tre dirigenti risultano in comando *out*. Al dirigente delle Risorse Umane è stato dato incarico di assicurare la gestione del personale per le divisioni ove il dirigente è assente.

Le divisioni sono così ripartite:

1. Divisione 1 con dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 5bis D.Lgs. 165/2001
2. Divisione 2 con dirigente di ruolo ANPAL in servizio
3. Divisione 3 con dirigente di ruolo ANPAL in servizio
4. Divisione 4 con incarico dirigenziale vacante
5. Divisione 5 con dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001
6. Divisione 6 con incarico dirigenziale vacante
7. Divisione 7 con incarico dirigenziale vacante
8. Struttura 1 con capo struttura Ricercatore/Tecnologo
9. Struttura 2 con capo struttura Ricercatore/Tecnologo
10. Struttura 3 con capo struttura Ricercatore/Tecnologo
11. Struttura 4 con capo struttura Ricercatore/Tecnologo

Il totale dei dipendenti alla data del 31 dicembre è pari ad un totale di 223 unità in servizio effettivo.

Al Commissario straordinario sono assegnati i poteri del direttore dell'Agenzia e del Consiglio di amministrazione, nelle more della ridefinizione dello Statuto dell'Agenzia e della nomina dei nuovi organi.

6.2 Organizzazione del lavoro agile

1. Premessa

Il presente piano viene emanato in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 1 della legge n. 124 del 2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis del .L. 19 maggio 2020, n. 34, a norma del quale:

*“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le **misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti**, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisiti al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.*

Con successivo DPCM dl 23/09/2021 il lavoro agile è diventato una straordinarietà rispetto al lavoro in presenza, finché l'ARAN e le OOSS hanno stipulato un accordo il 21/12/21 ove si sono individuate le relative caratteristiche nell'ambito del nuovo Contratto Funzioni Centrali 2019-2021.

Il lavoro agile, secondo i contenuti del presente piano, sarà avviato allo scadere degli attuali accordi di lavoro agile siglati in data 15 febbraio 2022.

Le misure contenute nel presente piano si basano sulle linee guida per il POLA adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 nonché sull'esperienza di lavoro agile già messa in atto durante la fase emergenziale.

Con le OOSS vi è già stato confronto ed il lavoro agile è stato definito fino al 30/06/2022 con un piano che impone il lavoro in presenza non meno di due giorni a settimana e sono stati firmati gli accordi individuali.

Per il personale Ricerca, l'Accordo individuale trova applicazione fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021.

Il presente piano attiene invece ad un obiettivo che prescinde dall'emergenza pandemica e rappresenta invece un modo di rivedere e riorganizzare il lavoro.

Il piano è stato concertato con i Sindacati in data 31 maggio 2022.

2. Finalità ed obiettivi

L'attivazione del lavoro agile presso l'Anpal risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- Razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi dei collaboratori;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto;
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- Promozione della mobilità sostenibili tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

Per il conseguimento delle finalità indicate sono programmati i seguenti obiettivi:

- Esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- Alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza ad una comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra le persone.

3. Misure organizzative

Si individuano le seguenti misure di carattere organizzativo:

- Mappatura dei processi di lavoro al fine di individuare quelli lavorabili in modalità agile;
- Definizione di un iter amministrativo per l'accesso al lavoro agile;
- Sono esclusi dal lavoro agile le attività di centralino e ricevimento, custodia sedi;

3.1 Mappatura dei processi

I processi lavorabili in modalità agile devono avere le seguenti caratteristiche:

- Le attività affidate al dipendente non richiedono la costante presenza fisica in ufficio;
- È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- La prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal dipendente, in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati, periodicamente assegnati;
- E' possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- E' nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali dell'ufficio di assegnazione del dipendente e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza.
- I lavoratori maggiormente esposti in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del decreto-legge n. 34 del 2020;
- I lavoratori dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni predette, nonché i lavoratori immunodepressi;
- I familiari conviventi dei lavoratori suddetti;
- I genitori con un figlio minore di anni 3, nonché quelli con un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore che potesse provvedervi.

La mappatura è effettuata per ciascuna Divisione e Struttura di ricerca dai rispettivi dirigenti e responsabili ed è coordinata dal Dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane.

3.2 Processo amministrativo per l'accesso al lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente/Responsabile di Struttura a cui è assegnato.

Si prevede il seguente processo:

- **Lavoratore:** presentazione della richiesta di lavoro agile su format predefinito;
- **Direzione competente:** valutazione della richiesta da parte del Dirigente/Responsabile di Struttura, in coerenza con la mappatura dei processi;
- **UO:** la bozza di accordo individuale, su format predefinito in coerenza con la disciplina legale e contrattuale e cura di tutti gli adempimenti di legge è quella già approvata con delegazione trattante del 08/02/2022

L'accordo ha durata non superiore ad un anno e contenuti conformi alle disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia di lavoro agile. Esso è rinnovabile d'intesa tra le parti.

La modalità di lavoro agile è fissata con intesa con il Dirigente e/o Responsabile di struttura. Resta fermo il principio della prevalenza delle prestazioni lavorative in presenza che, come da nostra circolare del 12.01.2022, è verificato su base semestrale.

4. Dotazione tecnologiche

Sono adottate le seguenti misure di rafforzamento o consolidamento delle dotazioni informatiche, in gran parte già avviate o realizzate durante la fase di emergenza, allo scopo sia di migliorare la produttività individuale che di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

- Non ancora tutto il personale si prevede di completare la dotazione a breve è stato dotato in aggiunta alle Postazione di Lavoro fisse, di Pc Portatili per lo svolgimento del proprio lavoro in piena mobilità anche in modalità remota.
Ci stiamo attrezzando per fornire a tutti i telelavoristi un pc autonomo con relativo sistema di accesso.
- Sui pc portatili dati in dotazione è stato installato un apposito software (scrivania virtuale su desktop remoto) che consente al dipendente di accedere alle risorse interne alla LAN, come le cartelle di rete condivise e le applicazioni ivi residenti
- Sono in utilizzo piattaforme informatiche per lo svolgimento di riunioni di lavoro con personale in presenza, da remoto, oltre che con soggetti esterni.
- E' disponibile un servizio di assistenza ed helpdesk anche al personale in servizio in smartworking per la risoluzione di qualsiasi tipo di problematica tecnica ed operativa
- E' in via di completamento un sistema di rilevazione delle timbrature da remoto
- E' fruibile dal personale uno strumento online per la condivisione di file e documenti di lavoro
- Sono inoltre disponibili (o in via di completamento) su cloud Anpal, raggiungibile via internet, le seguenti applicazioni:
 - Portale Web Intranet per servizi, contenuti e notizie rivolte ai dipendenti;
 - piattaforma informatica costituita da un sistema di protocollo informatico, un gestore documentale e un motore per la dematerializzazione e l'informatizzazione di processi aziendali
 - nuovo sistema di gestione del personale con annesso portale web per il self-service dei dipendenti;

5. Percorsi formativi per il personale

Nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento di tale modalità di lavoro.

Saranno privilegiati:

- Diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni;
- Addestramento sull'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti nell'ambito dei fattori abilitanti di tipo tecnologico.
- I percorsi formativi saranno individuati tramite la SNA e autorizzati previa richiesta del dipendente dal proprio Dirigente/Responsabile di struttura e successivamente dal Referente della Formazione Anpal.

6. Strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti

Nell'ambito del sistema di valutazione, senza necessità di una revisione dello stesso, saranno assegnati obiettivi operativi e/o di ruolo che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

La rendicontazione delle attività svolte in lavoro agile sarà effettuata su format e periodicità predefiniti.

In sede di Piano della Performance l'obiettivo del lavoro agile è stato e sarà attribuito come obiettivo trasversale.

6.3 Piano triennale di fabbisogno del personale

Il piano 2021-23 è allegato e costituisce parte integrante del presente documento. È attualmente sottoposto alla validazione del MEF e Funzione Pubblica.

7. Piano azioni positive 2022-2024

Il piano di azioni positive è stato deliberato con delibera del Commissario Straordinario n. 102 del 26 aprile 2022.

AZIONE POSITIVA 1 – <i>Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità</i>	
Soggetto Responsabile	Agenzia - Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio
Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
Obiettivo	Implementare la cultura volta alle pari opportunità e al benessere organizzativo. Armonizzare le competenze in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.
Descrizione	Realizzazione di moduli formativi destinati a tutto il personale, a partire dai livelli apicali, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Indicatori	1. Numero di iniziative formative attivate sui temi. 2. Percentuale delle persone formate sul totale delle persone in servizio in ANPAL.
Risultati attesi	Incremento nel triennio di corsi di formazione sui temi e della relativa partecipazione del personale dell'Agenzia.

AZIONE POSITIVA 2 – Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere	
Soggetto Responsabile	Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, MEF-RGS, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
Obiettivo	Favorire la diffusione di informazioni sulle pari opportunità e sugli scenari possibili legati all'implementazione delle pari opportunità. Predisporre modalità e processi per avviare e mettere a sistema il bilancio di genere sulla base delle Linee Guida del MEF-RGS.
Descrizione	Creazione di uno spazio dedicato sul sito dell'ANPAL, predisposizione di materiale informativo e di momenti di confronto sulle pari opportunità. Redazione del Bilancio di genere dell'ANPAL
Indicatori	1. Spazio web dedicato. 2. Materiali informativi predisposti e numero di iniziative di sensibilizzazione intraprese. 3. Predisposizione degli atti utili per la predisposizione del Bilancio di genere.
Risultati attesi	Maggiore consapevolezza delle tematiche legate alle pari opportunità da parte del personale.

AZIONE POSITIVA 3 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	
Soggetto Responsabile	Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, PCM-DPF, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
Obiettivo	Sostenere e implementare processi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sostenere e implementare le diverse misure di flessibilità nel lavoro.
Descrizione	Realizzazione di un'indagine sulle diverse esigenze di conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti e delle dipendenti. Previsione di un sistema organizzativo che contempli l'adozione di misure di conciliazione in funzione dei bisogni rilevati. Promozione la più ampia possibile della flessibilità nel lavoro.
Indicatori	1. Incremento della partecipazione ai processi lavorativi da parte di chi ha esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 2. Incremento delle diverse forme di flessibilità nel lavoro.
Risultati attesi	Aumento della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di lavoro.

AZIONE POSITIVA 4 – <i>Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodi di assenza dal lavoro</i>	
Soggetto Responsabile	Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2022 – Dicembre 2024
Obiettivo	Favorire il rientro in servizio per chi ha dovuto, per ragioni diverse, assentarsi per medi e lunghi periodi, attraverso la predisposizione di misure di accompagnamento agevolanti il rientro.
Descrizione	Approfondimento delle dinamiche organizzative presenti negli uffici nei quali si verificano situazioni di assenza per medi e lunghi periodi e predisposizione di azioni specifiche mirate in funzione delle necessità rilevatesi e delle professionalità coinvolte.
Indicatori	1. Numero di azioni di accompagnamento al rientro effettuate sul numero di assenze per medi e lunghi periodi 2. Grado di soddisfazione dei lavoratori nel processo del rientro.
Risultati attesi	Agevolazione nei processi di rientro al lavoro a seguito di periodi di assenza medio-lunghi e miglioramento del clima organizzativo.

8. Monitoraggio

L'andamento del presente PIAO, in sede di prima applicazione verrà monitorato dalla Divisione I dell'Agenzia, con il supporto delle altre divisioni e strutture di ricerca.

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

1. Premessa

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane.

Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità per definire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio.

L'ANPAL si avvale di due tipologie di personale, quello al quale si applica il CCNL del comparto Funzioni Centrali e quello cui si applica il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca.

Il Piano in questione tiene conto delle risorse umane presenti nell'Ente alla data del 31 dicembre 2020, del 31 dicembre 2021 e della prevedibile evoluzione nell'arco del successivo biennio 2022-2023.

Il Piano presente è redatto sulla base delle Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato in GUCE il 27 luglio 2018.

Le novità introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su

logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie.

Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni a tempo indeterminato.

In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale allo stato non prevedibili, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Si precisa, infine, che il presente Piano è soggetto a informativa sindacale e a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 54 del D.Lgs. n. 82/2005 e del D.Lgs. n. 33/2013.

Sono attuati nel corso della programmazione 2021-2023, come previsto anche dal D.L. 228/21 che consente di procrastinare i Piani del fabbisogno precedenti per effetto della pandemia attuale fino al 31 dicembre 2022, a norma di quanto previsto dall'art. 1 comma 1 e comma 3 lettera a).

Il Piano attuale si basa su due disposizioni di legge, attesa la presenza nell'Ente di un doppio contratto:

Contratto della Ricerca: l'art. 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, subordina le possibilità assunzionali al limite massimo dell'80% del rapporto tra le spese del personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'ente negli ultimi tre anni.

Al riguardo si precisa che le spese di personale del comparto Ricerca per l'anno 2021 sono pari ad euro 7.840.777 mentre la media delle entrate correnti della gestione ordinaria dell'ANPAL per il triennio 2019-2020-2021 ammonta ad euro 11.379.094 (euro 10.908.192 per il 2019, euro 11.220.656 per il 2020 ed euro 11.109.335 per il 2021).

Sono state considerate le entrate derivanti da trasferimenti del Ministero del Lavoro per spese di personale e funzionamento integrate con le spese che sostiene il Ministero per nostro conto per l'affitto della sede di via Fornovo. Sia le entrate che le spese sono state poi ponderate in base al numero di dipendenti del comparto Ricerca). Il valore del rapporto previsto dall'art. 9 del decreto citato è pari al 71%, pertanto inferiore al limite dell'80%.

Comparto delle Funzioni Centrali: l'art. 1, comma 227, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, consentiva per gli anni 2016, 2017 e 2018 assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel *limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente*.

Tale norma è stata abrogata dal Decreto Legislativo del 25 maggio 2017, n. 75 che ha eliminato il vincolo alle assunzioni relativo a 25% delle unità lavorative cessate nell'anno precedente, mantenendo il solo criterio basato sui risparmi di spesa legati al 100% delle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente.

Per quanto riguarda gli adempimenti riguardanti le assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui all'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", il presente Piano dei Fabbisogni del Personale segue quello approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL n. 41 del 6 dicembre 2018.

2. Dotazione organica di diritto e di fatto 2017-2021

La dotazione organica di diritto ANPAL al 31 dicembre 2020 è computata sulla scorta della dotazione organica al marzo 2018.

Si fa presente che l'Anpal si è costituita nel 2015, ma la dotazione si è assestata con la stabilizzazione di 51 persone a tempo determinato del comparto Ricerca a partire dall'1 marzo 2018.

L'art. 1, comma 796, della legge 205/2017 ha, infatti, consentito all'Agenzia di applicare le procedure

previste dall'art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente al fine di recuperare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro. A tal riguardo il comma 797 della stessa norma ha stabilito che i trasferimenti finanziari dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'ANPAL sono incrementati a decorrere dall'anno 2018 di **2,81 milioni di euro**.

In applicazione di questa norma in data 1 marzo sono state stabilizzate 51 unità di personale a tempo determinato del comparto Ricerca, come riportato nella tabella seguente:

Profilo dipendente	n.
Ricercatore III Liv	11
Tecnologo III	7
Cter VI	21
CAM VII	11
Operatore Tecnico	1
Totale	51

La dotazione organica di diritto costituisce non una base concettuale ma un punto di partenza per le verifiche lavorative e progettuali del personale in servizi come evidenziato in premessa.

Viene riportata la dotazione di diritto in assenza di progressioni orizzontali che attengono al fondo risorse decentrate e non al presente atto.

Il personale in aspettativa o comandato viene comunque computato in quanto lo stesso è comunque personale in servizio presso l'ente e la spesa, se retribuito dall'ente destinatario, deve essere comunque mantenuta all'interno della Programmazione triennale; caratterizzano molto le funzioni centrali rispetto alla ricerca.

Si fa notare che 6 persone tra il 2017 e il 2018 sono cessate dal servizio pertanto il totale in più è pari a 44 unità come previsto nella successiva tabella 2017-2018

Tabella 1 – dotazione organica di *diritto* ANPAL al 01.01.2017

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	30
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	37	Collaboratori tecnici E.R.	34
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	18
Area I	3	Operatori tecnici	12
		Operatori di amministrazione	1
Totale	117	Totale	100
Totale dotazione organica iniziale		217	

Tabella 2 – dotazione organica di *diritto* ANPAL al 01.03.2018 (cfr. D.P.C.M. 13 aprile 2016)

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	48
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	37	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	29

Area I	3	Operatori tecnici	8
Totale	117	Totale	144
Totale dotazione organica di diritto			261

La spesa del personale nelle tabelle successive è calcolata sulla base della spesa di accesso e degli oneri riflessi sottraendo tutto il maturato da fondo.

Tabella 2bis – spesa del personale di diritto (comparto F.C.) in termini finanziari

Personale comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	37	1.245.118,08
Area II (F1)	69	1.919.735,25
Area I (F1)	3	79.191,24
Totale	117	3.766.209,27

Tabella 3 - dotazione organica di fatto al 31.12.2019

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	46
Dirigenti II fascia	6	Funzionari di amministrazione	5
Area III	17	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	48	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	8
		Operatori di amministrazione	
Totale	73	Totale	142
Totale dotazione organica di fatto			215

Tabella 3bis - spesa del personale in servizio di fatto (F.C.) in termini finanziari al 31.12.2019

Personale comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	29	975.903,36
Area II (F1)	62	1.724.979,50
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	100	3.249.444,64

Tabella 4 - dotazione organica di fatto ANPAL al 31.12.2020

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	46
Dirigenti II fascia	6	Funzionari di amministrazione	6
Area III	14	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	45	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	7

Totale	67	Totale	142
Totale dotazione organica di fatto			209

Tabella 4bis - spesa del personale in servizio di fatto (F.C.) in termini finanziari al 31.12.2020

Personale comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	25	841.796,00
Area II (F1)	54	1.502.401,50
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	88	2.892.759,28

Tabella 5 - dotazione organica di fatto ANPAL al 31.12.2021

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	46
Dirigenti II fascia	3	Funzionari di amministrazione	6
Area III	12	Collaboratori tecnici E.R.	53
Area II	41	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	6
Totale	58	Totale	140
Totale dotazione organica di fatto			198

Tabella 5bis - dotazione organica di fatto ANPAL al 31.12.2021 incluso personale in comando "out" ed in aspettativa

Personale comparto funzioni centrali inclusi comandi "out" ed aspettativa	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	5
Area III	20
Area II	45
Area I	1
Totale	72

Tabella 5ter - spesa del personale in servizio di fatto (F.C.) in termini finanziari al 31.12.2021

Personale comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	5	315.351,30
Area III (F1)	20	673.036,80
Area II (F1)	45	1.252.001,25
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	72	2.347.459,31

Tabella 6 - dotazione organica di fatto ANPAL prevista al 31.12.2022

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	46

Dirigenti II fascia	4	Funzionari di amministrazione	6
Area III	11	Collaboratori tecnici E.R.	53
Area II	39	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	6
Totale	56	Totale	140
Totale dotazione organica di fatto			196

Tabella 6bis - dotazione organica di fatto ANPAL al 31.12.2022 incluso personale in comando "out" ed in aspettativa

Personale comparto funzioni centrali inclusi comandi "out" ed aspettativa	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	7
Area III	19
Area II	43
Area I	1
Totale	71

Tabella 6ter - spesa del personale in servizio di fatto (F.C.) in termini finanziari prevista al 31.12.2022

Personale comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	19	639.384,96
Area II (F1)	43	1.196.356,75
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	71	2.384.303,49

In termini concettuali è evidente che il grande svuotamento negli anni precedenti è dovuto al personale delle Funzioni Centrali, sia in termini di dirigenza che di personale dipendente.

Ne consegue che dei funzionari Area III della dotazione di diritto prevista al 01/03/2018 individua in 37 unità, e al 31/12/2021 ne sono rimaste 20 unità che al 31/12/2022 saranno 19.

3. Cessazioni Personale del comparto Funzioni centrali

Per le assunzioni di personale nelle sezioni centrali si fa presente che il limite fissato dalla legge n. 208/15 non esiste più ed è stato riportato dalla legge al 100% del personale cessato a far data dal 2018 ed in assenza di incremento rispetto all'anno precedente.

Come si evince dalle tabelle di seguito riportate, le cessazioni del personale del comparto **Funzioni Centrali** - avvenute negli anni 2017-2021 (euro 569.843,27) e stimate per il 2022 (euro 89.296,34) determinano per il biennio 2021-2023 una possibilità complessiva di assunzioni in termini finanziari pari ad Euro **659.139,61** corrispondente alle vigenti percentuali di turn over.

Nel dettaglio (non sono calcolate né riportate le cessazioni del personale transitato in altra amministrazione, stabilizzato laddove era comandato in seguito a procedure di mobilità):

- le cessazioni intervenute nel 2017 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **136.260,91**, con una conseguente possibilità di assunzione in termini finanziari per il 2018 del 25%, pari ad Euro **34.065,23**; come detto sopra, tale limitato utilizzo dei risparmi del 2017 deriva dall'applicazione dell'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, in base al quale "le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge

24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”;

Spese del personale cessato nel 2017

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
II – F/3	1	4	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/5	1	4	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
I – F/2	19	6	2017	19.086,18	7.310,90	26.397,08	Pensione
I – F/2	19	9	2017	19.086,18	7.310,90	26.397,08	Decesso
II – F/3	1	10	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				98.521,20	37.739,71	136.260,91	

- le cessazioni intervenute nel 2018 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **144.940,84**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2019 (*da tale anno non si applica più la limitazione prevista dall'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, sopra citato*);

Spese del personale cessato nel 2018

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
II – F/5	1	1	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	4	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	5	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/5	1	7	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/3	1	9	2018	24.318,43	9.333,42	33.651,84	Pensione
Totale				104.783,55	40.157,29	144.940,84	

- le cessazioni intervenute nel 2019 hanno determinato un ulteriore risparmio di Euro **122.948,20** con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2020;

Spese del personale cessato nel 2019

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
II – F/1	1	1	2019	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/4	1	10	2019	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione

II – F/5	1	10	2019	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/2	1	11	2019	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
Totale				88.869,42	34.078,76	122.948,18	

- le cessazioni intervenute nel 2020 pari ad euro 61.474,09 e 2021 pari ad euro 206.414,93 hanno determinato risparmi per euro **267.889,05**. Le somme vengono indicate al netto senza posizione economica di riferimento;

Spese del personale cessato nel 2020

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
II – F/4	1	5	2020	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/5	1	7	2020	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
Totale				44.434,71	17.039,38	61.474,09	

Spese del personale cessato nel 2021

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
II – F/2	1	3	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/4	15	4	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/4	1	7	2021	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/4	1	7	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	8	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III - F/5	16	8	2021	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/4	1	9	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				149.218,26	57.196,67	206.414,93	

Spese del personale cessato o in via di cessazione nel 2022

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	TOTALE ANNUO LORDO	Causa cessazione
III – F/4	1	5	2022	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/5	1	6	2022	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/4	1	9	2022	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				64.550,99	24.745,35	89.296,34	

4. Fabbisogno di personale Funzioni centrali

La pianificazione del fabbisogno del personale tiene strettamente conto della programmazione delle

attività che l'ANPAL andrà a svolgere nel triennio 2021-2023, inattuazione dei compiti istituzionali relativi ai servizi per il lavoro e alle politiche attive.

In particolare, si è tenuto conto dell'atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dello Statuto dell'Agenzia, del piano della performance 2020-2022 e di quello che si sta costruendo 22-24, nonché degli elementi di scenario e delle principali linee di tendenza del mercato del lavoro.

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2015 le funzioni e i compiti assegnati all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro sono:

- a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro e ai beneficiari del reddito di cittadinanza, istituito con il decreto legge 4/2019;
- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
- d) coordinamento dell'attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di programmi cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- l) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- m) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;
- n) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- o) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30;
 - o bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone

disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Ai sensi dell'articolo 88 del decreto legge del 19.05.2020, n. 34, convertito con modificazioni, con legge 17.07.2020 n. 77, l'ANPAL è altresì chiamato a gestire il neo costituito Fondo per le Nuove Competenze; il Fondo è finalizzato a realizzare interventi per consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per realizzare le finalità sopra evidenziate l'ANPAL dovrà rafforzare la propria struttura amministrativa gestionale e potenziare l'area informatica, utilizzando le risorse finanziarie disponibili e tenendo conto degli obiettivi correlati alla realizzazione delle attività pianificate nel triennio 2020-2022 secondo il programma di seguito specificato.

- **Reclutamento mediante mobilità o concorso di un dirigente amministrativo.**
- L'Agenzia è articolata in sette Uffici (Divisioni) di livello dirigenziale di seconda fascia; al 31 dicembre 2021 la situazione relativa ai dirigenti era la seguente:
 - a tre dirigenti di ruolo dell'agenzia sono attribuite tre divisioni (II, III, VI);
 - a due dirigenti poi comandati "out" erano state attribuite due divisioni (I, IV);
 - due divisioni (V, VII) sono prive di figure dirigenziali.

Al 24.06.2022 (e presumibilmente così rimarrà al 31.12.2022) la situazione si è evoluta come segue:

- a due dirigenti di ruolo dell'agenzia sono attribuite due divisioni (II, III);
- a tre dirigenti poi comandati "out" erano state attribuite tre divisioni (I, IV, VI);
- a due dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 5bis, D.Lgs. 165/2001, a partire da gennaio 2022 e giugno 2022 sono state attribuite due divisioni (I, V) vacanti;
- tre divisioni, IV, VI e VII sono prive di figura dirigenziale.

L'Agenzia, oltre a riassegnare ad interim, **intende reclutare a tempo indeterminato** un dirigente amministrativo per assicurare il presidio di tutte le divisioni, necessario al funzionamento dell'ente **ove i posti si liberino in termini di mobilità.**

- **Svolgimento del concorso pubblico per legge 68/99 come funzioni centrali**

In relazione a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, lettera a della legge 68/99 l'ANPAL avendo più di 50 dipendenti è tenuta ad avere alle sue dipendenze lavoratori disabili nella misura del 7% dei lavoratori occupati, corrispondenti a 15 unità.

In ANPAL al 31 dicembre 2021 risultano occupati 5 lavoratori disabili, pertanto l'Agenzia si attiverà nel 2022 per bandire un concorso pubblico per le ulteriori 10 unità mancanti, nell'ambito della qualifica dei funzionari amministrativi.

La spesa stimata per l'assunzione di queste ulteriori 10 unità è pari ad euro 243.921,25.

- **Reclutamento di 10 funzionari amministrativi (legge n. 68/1999) e 5 informatici di III area, posizione F1** per soddisfare le esigenze di rafforzamento di tutti gli Uffici preposti al funzionamento della divisione funzioni centrali, ove, come si evince da quanto indicato nel prospetto del personale, le persone dal 2017 al 2020 si sono ridotte di 26 unità.

Ipotesi assunzionale quantificata sulla base del contratto funzioni centrali 2016-2018 comprensivo di IVC 2019-2021, al lordo degli oneri a carico dell'Anpal.

Personale comparto funzioni centrali	Importo
--------------------------------------	---------

Dirigente II fascia	1	63.070,26	tabellare
Area III funzionari	10	336.518,40 *	Funzionario prima posizione
Area III funzionari informatici	5	168.259,20	Funzionario prima posizione
Totale	16	567.847,86	
Onere complessivo a calere sulle facoltà assunzionali (turn over)			231.329,16
* Gli oneri assunzionali relativi alle categorie protette – legge n. 68/1999 (10 Funzionari di area III – F1) sono da escludere dalle facoltà assunzionali (turn over) in quanto tale contingente rientra nella copertura della quota d’obbligo.			
Totale dotazione organica finale di fatto funzioni centrali 2022-2023			72

Le 15 unità sorgono dal fatto che fino al 2018 la possibilità assunzionale era del 25% rispetto alla spesa dei cessati.

Tutte le unità saranno assunte tramite concorso pubblico.

5. Cessazioni di personale funzione ricerca

Cessazioni nel **2017**: zero.

Spesa di personale cessato nel **2018**

Spesa di personale cessato nel **2019**

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Causa cessazione
RIC II F6	1	7	2019	47.862,69	18.369,70	Pensione

Spesa di personale cessato nel **2020**

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Causa cessazione
OTE 7	1	1	2020	30.783,39	11.814,67	Pensione

Spesa di personale cessato nel **2021**

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Causa cessazione
RIC III F5	1	11	2021	38.864,19	14.916,08	Pensione

Totale spesa risparmiata: **117.510,27** che, con gli oneri (45.100,45), significa **162.610,72**.

Ai fini delle progressioni di personale avente la qualifica di ricercatore o tecnologo (livelli di inquadramento I-III) occorrerà la cifra di **250.002,00** (la differenza economica, computata in 12.000,00 euro per 15 persone è pari ad euro **180.000,00** cui aggiungere gli oneri).

Il residuo di Euro **25.383,08** può esser destinato alle progressioni verticali di personale appartenente ai livelli IV-VIII.

6. Sviluppo del Personale appartenente al comparto istruzione e ricerca

Ricercatori e tecnologi

Nel corso del 2022 l'ANPAL procederà a bandire una selezione interna per la progressione al II livello dei profili di Ricercatore e Tecnologo, ai sensi dell'art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7.4.2006 - Quadriennio Normativo 2002-2005 - Biennio Economico 2002-2003.

Fermo quanto sopra, nel rispetto del comma quinto del citato art. 15, il numero dei posti destinati alla citata procedura selettiva è da individuarsi in funzione del numero degli appartenenti al livello inferiore; ad oggi, il personale appartenente al III livello professionale è pari a n. 37 unità per il profilo di Ricercatore ed a n. 8 unità per il profilo di Tecnologo.

L'Amministrazione intende procedere alla progressione per 15 unità, di cui 11 ricercatori e 4 tecnologi.

Tali somme, come da contratti in essere, sono da attribuirsi direttamente al bilancio.

Per l'Area della ricerca non vige esigenza di personale, ma soltanto una importante valorizzazione dello stesso, sia per i ricercatori e tecnologici, Aree I-III per i quali trova applicazione l'art. 15 del CCNL 07/04/06, sia per i profili dall'VIII al IV per i quali si procederà a progressione verticale sul fondo, a norma degli artt. 54 e 55, non essendo mai stata attuata prima d'ora ed assente da questo atto.

Alla luce di quanto sopra, il totale della dotazione organica di fatto nel 2022 è la seguente

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi (di cui 15 in posizione II)	46
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	6
Area III	34	Collaboratori tecnici E.R.	53
Area II	43	Collaboratori di Amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	6
Totale	86	Totale	140
Totale dotazione organica prevista al termine del 2022			226

L'incremento del presente piano è pari a:

- *per le funzioni centrali (nuove assunzioni) euro 231.329,46 inclusi gli oneri;*
- *per la ricerca (incremento dei livelli di inquadramento) euro 180.000,00, con gli oneri 250.002,00;*

per un totale di euro **481.331,46**.

Tale somma contiene quindi tutte le caratteristiche di legge già indicate all'inizio:

Ricerca: la spesa di personale nel 2021 è pari ad euro 5.657.814,59, più 180.000,00 per le progressioni verticali = 5.837.814,59 più gli oneri riflessi per un totale di euro **8.108.140,68**, somma ampiamente inferiore all'80% della media delle risorse destinate alla spesa di personale nell'ultimo triennio (spesa media della gestione ordinaria euro 11.379.094,00 ed all'80% pari ad euro **9.103.275,20**).

Funzioni Centrali: come detto in precedenza le funzioni centrali hanno subito 20 cessazioni dal servizio tra il 2018 ed il 2022 per un totale di euro **550.378,13**, con gli oneri **210.957,23** per un totale di euro **761.335,36** mentre le persone da assumere sono soltanto 16, di cui 10 categorie protette e quindi da non computarsi nella spesa del personale; la spesa da utilizzare è di rimando pari ad euro **231.329,46**.

La dotazione organica, come rimodulata è pari a 226 unità contro le 261 di quella di diritto.