

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE  
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA  
*PERFORMANCE*

---

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
DELL'AGENZIA NAZIONALE  
PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

---

## Premessa

La presente relazione, redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, sulla base delle Linee guida emanate dall'ANAC, con delibera n. 23 del 2013, fornisce le informazioni riguardanti il funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni in uso presso l'ANPAL.

L'O.I.V. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ispirandosi a principi di indipendenza e imparzialità, è chiamato al monitoraggio del funzionamento complessivo dei detti sistemi in quanto Organismo preposto a garantire la correttezza, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009 anche per l'Agenzia, operando, nei confronti di quest'ultima, in regime di avvalimento, per le attività di cui all'art. 14, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009<sup>1</sup>, secondo quanto previsto dal d.lgs n. 150/2015, art. 4, co. 16.

L'articolata analisi in parola viene espletata tramite la richiesta, da parte di questo OIV all'Agenzia, delle informazioni in merito all'attuazione del sistema di misurazione, alle modalità e alle procedure applicate per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione relativamente all'**anno 2022**, nonché sulla base di quanto desunto dalla consultazione del sito internet istituzionale dell'Agenzia.

Il riscontro, da parte dell'ANPAL in data 22 maggio 2023, in merito alla richiesta di elementi informativi - prot. n. 378 dell'8 maggio 2023 - formulata coerentemente alle indicazioni della citata

---

<sup>1</sup> In base al quale:

*“L'Organismo indipendente di valutazione della performance:*

- a) 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;*
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; (59)*
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014.”*

delibera n. 23/2013<sup>2</sup> dell'ANAC, ha consentito la redazione del presente documento che si focalizzerà, in particolare, sui seguenti ambiti:

- A) processo di attuazione del ciclo delle performance;
- B) performance organizzativa;
- C) performance individuale
- D) infrastruttura di supporto;
- E) sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F) definizione e gestione degli standard di qualità.

#### **A) Processo di attuazione del ciclo della *performance***

Nelle Amministrazioni pubbliche, il concetto di *performance* è stato introdotto con il d.lgs. n. 150 del 2009, che ne ha disciplinato il ciclo di gestione.

Infatti, ai sensi dell'art. 4 del citato decreto, Il ciclo della *performance* si articola nelle diverse fasi della definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, nonché nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo, infine, si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso la pubblicazione della Relazione sulla *performance*.

Con riferimento al ciclo della *performance* dell'ANPAL, il momento di coordinamento tra l'analisi economico-finanziaria e le strategie politiche dell'Ente, per il 2022, è costituito dal Bilancio di previsione, approvato con delibera del Commissario straordinario n. 1 del 14 febbraio 2022, al quale sono succedute tre variazioni compensative di VI livello gestionale del piano dei conti integrato nell'ambito del bilancio 2022.

L'Agenzia ha pubblicato, peraltro, il 7 giugno 2023, coerentemente all'art. 29, co. 1bis del d.lgs. 33 del 2013, il quadro riassuntivo delle uscite del Bilancio di Previsione 2022.

A tali documenti si accompagna la Relazione programmatica nella quale l'Agenzia definisce il quadro economico generale di riferimento, rappresenta le linee strategiche politiche e sociali, nonché gli indirizzi annuali e triennali di governo.

---

<sup>2</sup> Recante "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150 del 2009".

In particolare, la Relazione programmatica illustra le principali attività previste per il 2022 in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, nell'ambito delle quali meritano una menzione particolare le principali innovazioni rispetto alla relazione programmatica per l'esercizio finanziario precedente, che sono rappresentate dalle attività che si elencano: Programma Garanzia Occupabilità dei lavoratori (GOL), adottato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il 5 novembre 2021; il Piano Nazionale Nuove Competenze, approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il 14 dicembre 2021 e il Fondo Nuove Competenze, istituito dall'art. 88 del decreto legge n. 34 del 2020.

La programmazione strategica, invece, è confluita nel Piano della performance, inglobato nel PIAO 2022-2024, adottato dall'Agenzia con decreto del Commissario Straordinario n. 9 del 30 giugno 2022.

Infatti, è appena il caso di ricordare che il d.l. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021, ha disposto l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Quest'ultimo è un documento unico di programmazione e governance che aspira a garantire, progressivamente, una concreta semplificazione in un'ottica di maggiore efficienza, efficacia, produttività e semplificazione dei procedimenti. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra cui il Piano della Performance e il Piano della Trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Per quanto attiene alla fase successiva del ciclo, la rendicontazione dei risultati, la Relazione sulla *performance*<sup>3</sup> dell'Agenzia nazionale per le Politiche attive del Lavoro, per l'annualità 2021, ha evidenziato a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate.

La citata Relazione è stata inviata, in data 30 giugno 2022, dal Commissario Straordinario a questo O.I.V., in linea con le tempistiche richieste dalla normativa. Questo Organismo ha validato il documento con osservazioni, in data 12 ottobre 2022, assumendo quali criteri orientativi e di riferimento le indicazioni metodologiche di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, prescrittivi sia dei contenuti che la Relazione deve esprimere sia dei riscontri che lo scrivente deve effettuare nel procedere all'analisi e alla successiva validazione del documento. L'O.I.V. ha evidenziato che la Relazione offre una rappresentazione sufficientemente chiara delle attività poste in essere dall'ANPAL nel corso del 2021 e che il linguaggio usato è di facile

---

<sup>3</sup> Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009.

accessibilità, elemento che soddisfa uno dei requisiti richiesti dal legislatore per la validazione che questo Ufficio è chiamato ad operare. Tuttavia, si è altresì rilevato, come nella precedente annualità, che allo stato attuale non sono state ancora individuate da parte dell’Agenzia le modalità della valutazione partecipativa c.d. “esterna”, coinvolgente cittadini e stakeholder nell’apprezzamento della *performance* organizzativa dell’Agenzia, che viene definita e approfondita nel paragrafo che segue.

## **B) Performance organizzativa**

Con riferimento all’adozione e all’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Agenzia, in ordine al quale, come è appena il caso di rammentare, questo Organismo è chiamato a esprimere parere vincolante tenendo conto del contesto organizzativo e delle risorse dell’amministrazione, non si rilevano aggiornamenti significativi relativamente all’anno 2022. L’ANPAL, infatti, applica il Sistema mutuato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e, attualmente, è possibile rilevare una sola parziale modifica, riferita alle aree funzionali, apportata con Decreto Direttoriale del 22 agosto 2018, che ha individuato quattro classi di punteggio in luogo delle otto previste dal Sistema di valutazione del MLPS.

Confidando pienamente che l’Agenzia possa al più presto dotarsi di un proprio SMVP, anche sulla base di interlocuzioni intercorse dalle quali è emerso l’attuale impegno dell’Amministrazione in tal senso, si auspica che, nell’alveo del Sistema in lavorazione, possano trovare la giusta declinazione le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2017, riferite alla *performance* organizzativa, che rappresenta il momento di maggiore innovazione della riforma del Legislatore del 2009.

Al fine di coadiuvare l’amministrazione nell’introduzione di modifiche migliorative, si coglie l’occasione per delineare brevemente il concetto di *performance* organizzativa, coerentemente alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica.

La performance organizzativa è l’insieme dei risultati attesi dall’amministrazione nel suo complesso e permette di programmare, misurare e poi valutare il *modus* con il quale l’organizzazione utilizza le proprie risorse per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti, al fine ultimo di creare valore pubblico. La *performance* così intesa deve essere misurata e valutata negli ambiti individuati dall’art. 8 del menzionato decreto legislativo n. 150 del 2009 i quali, a loro volta, vengono rappresentati tramite quattro tipologie di indicatori: lo stato delle risorse, l’efficienza, l’efficacia e l’impatto.

La valutazione della performance organizzativa così definita si basa sull'analisi delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti e quelli programmati, concludendosi con la formulazione di un giudizio che potrà essere utilizzato per finalità quali il miglioramento organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane.

Con la precipua finalità di coinvolgere cittadini e utenti nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, sono state introdotte, nel 2019, le Linee Guida n.4 del DFP, relative alla c.d. “*valutazione partecipativa*”, che presenta importanti elementi di connessione con la performance organizzativa in analisi, incidendovi in termini percentuali.

Si segnalano, in particolare, i c.d. “requisiti minimi”, presenti nelle citate Linee guida, che l’Agenzia può adottare nell’elaborazione del proprio modello di valutazione partecipativa personalizzato, ai fini della progettazione e della progressiva implementazione di un Sistema di misurazione e valutazione della performance che sia adeguato alla specifiche caratteristiche dell’Amministrazione.

## C) *Performance individuale*

### 1. Valutazione del processo

Con riguardo alla *performance* individuale, sorge l’esigenza di prestare attenzione al **processo** di valutazione individuale, in quanto una gestione efficace del processo in parola genera un duplice effetto positivo: sul piano individuale, consentendo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli; sul piano organizzativo, in quanto il miglioramento della performance dei singoli porta con sé un incremento dell’intera organizzazione e dei servizi da essa erogati.

In funzione della imminente riscrittura, rappresentata dell’Agenzia, del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, si segnalano le Linee Guida n. 5 del 2019, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli indirizzi forniti dalle citate Linee guida si pongono l’obiettivo di risolvere alcune criticità derivanti da un approccio puramente adempimentale della valutazione e da un *focus* eccessivo sui risvolti di natura monetaria.

La performance individuale, infatti, oltre che per l’erogazione del trattamento economico accessorio e per le progressioni di carriera, deve essere impiegata per individuare *gap* di competenza e definire percorsi formativi specifici nonché per conferire incarichi di responsabilità, in questo ultimo caso la *performance* individuale potrebbe rappresentare un requisito per l’accesso oppure una delle variabili considerate ai fini dell’assegnazione dell’incarico.

Tra le novità di maggior rilievo introdotte dalle Linee Guida n. 5 del 2019, emergono i nuovi metodi di valutazione dei quali questo Organismo auspica l'applicazione, da parte dell'Agenzia, nell'ambito del Sistema *in fieri*, tenendo in debito conto il contesto di riferimento.

I nuovi metodi di valutazione menzionati, infatti, prevedono il coinvolgimento di soggetti valutatori ulteriori rispetto al superiore gerarchico, introducendo concetti quali la “valutazione dal basso”, nella quale sono i dipendenti che esprimono un giudizio sull'operato del proprio superiore; la “valutazione tra pari”, la “valutazione da parte di stakeholder esterni” e, infine, una valutazione a 360° che prevede l'utilizzo combinato di tutte le citate forme di valutazione.

L'individuazione del modello di giudizio maggiormente rispondente alle finalità perseguite dall'Amministrazione spetta a quest'ultima, in considerazione del proprio SMVP, del livello organizzativo e del soggetto valutato.

Tanto ciò premesso, si rappresentano gli esiti dei monitoraggi relativi ai processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e delle aree funzionali dell'Agenzia, pervenuti nel corso del mese di maggio 2023, sulla base di specifiche richieste da parte dell'Organismo scrivente, in attuazione di quanto definito dalla citata delibera ANAC n. 23 del 2013.

## **2. Personale dirigenziale**

Nel corso del mese di maggio 2023 sono pervenuti, a questo Ufficio, gli esiti dei controlli in ordine al ciclo della performance dell'anno 2022.

In primo luogo, si considera la performance individuale del personale dirigenziale dell'ANPAL, i cui dati, comunicati dall'Agenzia in data 22 maggio, vengono di seguito riprodotti.

Come emerge dai monitoraggi, il numero di dirigenti di II fascia a cui sono stati assegnati gli obiettivi è pari a (numero) quattro e corrisponde al numero di dirigenti di II fascia in servizio alla data del 31.12.2022. Gli obiettivi individuali, peraltro, per questa fascia dirigenziale, sono stati assegnati tramite colloquio con valutatore in una percentuale di casi che va dal 50% al 100%; invece, non risultano casi di assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi.

In risposta alla richiesta di monitoraggio - da parte di questo Organismo - sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, prevista dalla medesima delibera CIVIT/ANAC n. 23 del 2013, in data 9 maggio 2023, l'Agenzia riferisce gli esiti con riferimento all'anno 2021 - conformemente alle tempistiche dettate dalla normativa in ordine all'adempimento in parola - che si riportano di seguito.

La valutazione individuale, per il personale dirigenziale, ha riguardato (numero) sei dirigenti di II fascia che sono stati tutti collocati nella classe di punteggio corrispondente alla terza fascia (91-100) e si è conclusa nel mese di aprile 2023. Quanto al peso effettivo che i criteri di valutazione hanno assunto per gli stessi dirigenti di II fascia, particolare rilievo è stato riconosciuto ai criteri del *Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza*, con un peso del 70% delle *competenze/comportamenti organizzativi posti in essere*, al quale è stato riconosciuto un peso del 30%. Ai detti dirigenti è stato erogato, per il 2021, un importo complessivo pari a 46.289,58 euro e sono stati distribuiti nella classe di retribuzione di risultato/premio pari al 100%-90%.

Infine, l'Agenzia riferisce che, per i dirigenti di II fascia, i sistemi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema.

Per quanto attiene alla dirigenza apicale, la valutazione, per il 2022, è ancora in corso.

Tuttavia, in data 15.03.2022, con nota protocollata numero 3285, è pervenuta allo scrivente la Relazione sui comportamenti organizzativi, riguardante il periodo compreso tra gennaio e giugno 2021, da parte del Direttore Generale dell'Agenzia pro tempore, al quale è succeduto il Commissario straordinario, la cui valutazione riguarda la restante parte del 2021 e la cui Relazione sui comportamenti organizzativi, sulla base della quale l'Oiv formula una proposta di valutazione, è stata inviata a questo Ufficio in data 15.03.2023. entrambi i dirigenti generali hanno ricevuto una valutazione rientrante nella prima fascia di punteggio, la più alta, ricompresa tra 91 e 100 punti.

L'Agenzia, in ultimo, ha dichiarato che i sistemi di misurazione non sono stati aggiornati con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute, in particolar modo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, aggiungendo che l'aggiornamento degli stessi è in corso.

### **3. Personale delle aree funzionali**

In ordine alla performance individuale delle aree funzionali, viene in considerazione, in primo luogo, l'esito dei monitoraggi sul funzionamento complessivo del Sistema, previsto dalla più volte citata delibera 23 del 2013, pervenuto a questo Ufficio in data 22 maggio 2023.

In tale documento, l'Agenzia riferisce che il personale non dirigenziale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali al 31.12.2022 è pari a (numero) centocinquantatre unità a fronte di (numero) centonovantasette unità di personale in servizio alla stessa data. Al 100% di tali unità di personale sono stati assegnati gli obiettivi tramite colloquio con valutatore.

In secondo luogo, per quanto riguarda gli aspetti di natura premiale delle aree funzionali, l’Agenzia riferisce, in data 9 maggio 2023, guardando al ciclo della *performance* dell’annualità 2021, quanto si riporta di seguito.

Il personale non dirigenziale a cui è stato attribuito un punteggio si compone di 78 unità del comparto funzioni centrali e 96 del comparto ricerca. Uil personale del comparto funzioni centrali è valutato applicando il SMVP, adottato con decreto n. 350 del 22.08.2018, che prevede quattro fasce di valutazione.

Invece, il personale del comparto enti di ricerca è stato valutato - per il 2021- applicando il SMVP per il personale dei livelli IV-VIII dello stesso comparto enti di ricerca, adottato con decreto n. 460 del 30 ottobre 2019. Alle 96 unità appartenenti ai detti livelli è stata attribuita la classe 4 di punteggio, che rappresenta il valore massimo, in quanto tutti i dipendenti del personale Ricerca hanno conseguito un punteggio superiore a 76.

Comunicando che nel 2021 è stata liquidata solo la ricerca, mentre le funzioni centrali sono in attesa di certificazione, l’Agenzia precisa che il personale di ricerca valutato al 31.12.2021, pari a (numero) novantasei unità, ha ricevuto un importo complessivo della produttività pari a 193.753,45 euro, suddivisa in 135.627,42 (70% collettiva) e 58.126,04 euro (30% individuale).

Quanto ai criteri applicati nella valutazione delle diverse categorie di personale, per il personale delle aree funzionali, sono stati presi in considerazione i criteri di *obiettivi individuali*, cui è stato riconosciuto un peso pari al 35%; 35 % per gli *obiettivi di gruppo* e 30% per il *contributo alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza*,

Gli stessi criteri hanno interessato l’area del personale del comparto enti di ricerca, ma in percentuali leggermente differenti, che nell’ordine sono 40%, 40% e 20%.

In ultimo, l’Agenzia ha dichiarato che, anche per le aree funzionali, i processi di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema e che i criteri della retribuzione di risultato inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale, sia per il personale delle aree funzionali che per il personale del comparto enti di ricerca.

#### **D) Struttura tecnica e infrastruttura di supporto**

Per quanto attiene alla struttura tecnica permanente di supporto a questo Organismo, in linea con quanto previsto dalle citate Linee Guida Civit n. 23 del 2013, l'OIV riferisce sull'adeguatezza in termini di risorse umane e di competenze professionali disponibili, rilevando non solo un numero esiguo di risorse umane - dato che le unità di personale operanti nella STP sono cinque, a fronte delle dieci unità previste dalla normativa in materia – ma anche uno sbilanciamento di competenze, considerando che il personale ha prevalentemente conoscenze giuridiche, come si evince dalla tabella allegata.

Relativamente ai sistemi informatizzati utilizzati, l'ANPAL ha dichiarato di fare uso del protocollo informatico e di una infrastruttura finalizzata all'attuazione del controllo di gestione<sup>4</sup>, a cui sono interessate tutte le strutture dell'Amministrazione.

In particolare, l'Agenzia aveva riferito, nel corso dei precedenti monitoraggi, di usufruire di un sistema di controllo di gestione (SI.GE.CO) dedicato alla gestione e al controllo dei Fondi Strutturali e di investimento europei (FSE e IOG). Tale manuale delle procedure si avvale della gestione dei fondi attraverso i suoi sistemi informativi: il SIGMA – sistema informativo di gestione, monitoraggio e audit- del Pon Spao e del Pon Iog; il Sistema nazionale di monitoraggio dei fondi SIE del Ministero dell'Economia e delle Finanze; e il SFC – System for Fund Management in the European Union, il sistema informativo della Commissione europea per il monitoraggio dei fondi strutturali e di investimenti europei. L'Agenzia aveva anche specificato che *“detto sistema di procedure è applicato alla gestione di tutti gli interventi gestiti da ANPAL e non unicamente alla gestione dei Programmi Operativi finanziati con fondi SIE e che tale sistema è stato mutuato dall'esperienza dei fondi comunitari nell'ottica di ottimizzazione dei processi e della spesa”*. Non disponendo, per il 2022, di informazioni altrettanto particolareggiate, si richiamano queste ultime, in quanto trattasi di sistemi ancora in attuazione, come è possibile desumere dalle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'Agenzia.

#### **E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.**

---

<sup>4</sup> Sistema di controllo di gestione alimentato dal sistema di contabilità generale e dal protocollo informatico.

Il PTPCT 2022-2024, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 4 del 29 aprile 2022, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33 del 2013.

Con riguardo all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, rilevano alcune considerazioni di ordine generale che sono state diligentemente pubblicate sul sito dell'Agenzia.

In primo luogo, il RPCT ha dichiarato di aver costituito un gruppo di lavoro più piccolo rispetto al precedente, che risultava troppo articolato, al fine di razionalizzare le attività e che, in conformità a quanto previsto dalle nuove disposizioni, sulla base del lavoro di sintesi effettuato dal gruppo ristretto, è stato possibile rappresentare in un unico documento - denominato PIAO - tutti gli elementi relativi alla performance interna, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza delle informazioni. Il responsabile ha affermato, altresì, che un simile approccio - rendendo più accessibile, grazie alla visione d'insieme dei diversi processi, sia la procedura che il risultato finale - ha consentito una semplificazione dell'intero processo.

In secondo luogo, quanto agli aspetti critici relativi all'attuazione del PTPCT, il Responsabile ha dichiarato che, durante la fase di monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, si è manifestata l'esigenza di aggiornare la mappatura dei rischi per tutta l'Agenzia che, tuttavia, in quella fase, risultava priva della maggior parte dei Dirigenti di riferimento in quanto trasferiti ad altri incarichi. A tale riguardo, il RPCT ha affermato che *“al fine di garantire comunque la continuità del processo per ciò che attiene ai rischi corruttivi ho fatto richiesta dall'adozione del Piano, nell'aprile 2022, per ben tre volte alle divisioni di riferimento e ai dirigenti in carica delle varie aree laddove possibile”*. Si può concludere che - pur a fronte di una evidente carenza di referenti e di informazioni - il RPCT si è fatto carico degli adempimenti inerenti l'intero processo.

La rappresentazione di questo tipo di informazioni concorre a far esprimere a questo Organismo un giudizio positivo sulla progressiva attuazione, da parte dell'Agenzia, degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33 del 2013.

Per quanto attiene ai sistemi informativi, L'ANPAL è dotata di un sistema informativo unitario delle politiche attive del lavoro (SIU) - realizzato in cooperazione con Ministero del lavoro, Regioni/PA, Inps, Inapp e Miur - che sviluppa e gestisce in maniera integrata. Il SIU, previsto dall'art. 13 del d.lgs. 150 del 2015, comprende:

- sistema informativo percettori di ammortizzatori sociali;
- archivio informatizzato comunicazioni obbligatorie;
- dati sulla gestione dei servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro;

- sistema informativo formazione professionale.

Peraltro, ancora in linea con quanto assegnato dal d.lgs. n. 150 del 2015, l’Agenzia ha realizzato il Portale unico dei servizi per le politiche del lavoro e gli strumenti a supporto dell’intermediazione domanda-offerta di lavoro e dell’interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati. Appare, inoltre, opportuno evidenziare che le attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro svolte dalle Strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica di ANPAL confluiscono nelle pubblicazioni. Infatti, l’Agenzia ha due collane editoriali: Biblioteca Anpal e Focus Anpal, oltre a collaborare e promuovere altre pubblicazioni sul mercato del lavoro.

Mentre la prima delle due collane citate, Biblioteca Anpal, valorizza i risultati dell’attività di ricerca e del know-how scientifico di Anpal ed è articolata in sezioni tematiche; la seconda collana, Focus Anpal, è dedicata agli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e agli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell’Agenzia e si articola in sottocollane su temi specifici.

Inoltre, il sistema per la rilevazione degli accessi risulta pubblicato sul sito dell’Agenzia conformemente alle Linee Guida ANAC FOIA n. 1309 del 2016. Il Registro degli accessi, visionabile nella sezione Amministrazione trasparente, viene suddiviso per annualità a partire dal 2017 fino al primo trimestre del 2023. Tuttavia, si rende obbligatorio, da parte dello scrivente, rilevare la mancanza dell’annualità 2022, della quale si auspica il pronto inserimento.

### **C) Definizione e gestione degli *standard* di qualità**

Nella sezione “Carta servizi e standard di qualità” del sito ANPAL, per il 2022 risultano pubblicati mensilmente i report attività NUL (numero unico lavoro) che gestisce, su un’unica piattaforma informatica, le richieste di informazioni e di supporto tecnico con gli obiettivi che si elencano:

- Fornire informazioni e assistenza per i servizi gestiti da Anapl (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) a tutti i soggetti interessati: lavoratori attivi o in cerca di occupazione, giovani alla prima occupazione, datori di lavoro, agenzie del lavoro, operatori pubblici e privati del settore;
- Fornire informazioni e assistenza sul tema lavoro ai cittadini nei vari eventi della vita lavorativa.
- Assistere in maniera personalizzata il lavoratore o la persona in cerca di occupazione nell’accesso ed utilizzo delle politiche attive e passive del lavoro.

- Garantire la trasparenza, la tracciabilità e il monitoraggio delle richieste e delle segnalazioni dei cittadini.

Dalla medesima sezione è anche possibile rilevare che il Nul è a disposizione di chiunque desideri avere informazioni o fare segnalazioni che riguardano le attività di competenza. In particolare, il sistema in argomento gestisce direttamente le richieste dei cittadini e dei soggetti interessati, e/o indirizza ai Centri per l'impiego o ai soggetti della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, nel caso la risposta sia di loro competenza.

Per quanto attiene alle modalità con le quali sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, come questo OIV è tenuto a riferire, in conformità alle Linee Guida n. 23 del 2013, si rileva che, in data 5 maggio 2022, in attuazione dell'art. 1, comma 2; dell' art. 4, commi 2 e 6 del D.Lgs. n. 198/2009, è stata pubblicata la sezione relativa alla “class action”, dalla quale emerge che, attualmente, non ci sono ricorsi.

#### **D) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Come specificato, risulta conclusa la fase di valutazione dei risultati riferiti al 2021. Per quanto concerne l'annualità 2022, invece, le procedure sono tuttora in corso.

#### **E) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio<sup>5</sup> sull'attuazione degli obiettivi del Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell'Agenzia un'attività di supporto tecnico-metodologico per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti volti a garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CIVIT/ANAC<sup>6</sup>.

L'Organismo indipendente di Valutazione

Prof. Simone Lazzini

---

<sup>5</sup>Di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>6</sup> Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

**Allegato 1 – Questionario relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.**

Il questionario allegato alla richiesta istruttoria che questo Organismo ha inviato all'ANPAL è stato compilato dall'Agenzia e i suoi dati saranno inseriti dallo scrivente nel Portale Performance, nella sezione dedicata.

Come richiesto dal punto C dell'allegato 1 (*“Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente – STP”*), l'ANPAL, come già rappresentato, si avvale dell'OIV e della Struttura di supporto del Ministero.

Con riguardo alla sezione B.1 (*“A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?”*) si precisa che il dato si riferisce al personale dell'Agenzia appartenente al comparto Funzioni centrali, considerato che al personale del comparto Ricerca si applicano regole e norme del CCNL di riferimento che non investono la competenza di questo OIV.

In occasione di tale rilevazione, l'ANPAL ha comunque fornito informazioni al riguardo, sinteticamente riportate in questa relazione, nel paragrafo relativo alla valutazione del personale non dirigenziale.