

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’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (da ora in poi “ANPAL”).

L’Organismo indipendente di valutazione (da ora in poi “OIV”) 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 e l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009 anche per l’Agenzia, avendo operato, 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 2009¹, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 150 del 2015, art. 4, co. 16.

Si rende doveroso precisare, tuttavia, che - a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 38 del 15 febbraio 2024 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2023 - l’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro è **soppressa** con decorrenza dal primo marzo 2024. Le funzioni dell’ANPAL verranno attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da ora in poi “MLPS”) a partire dalla data indicata.

L’analisi in parola viene comunque espletata - tramite la richiesta all’Agenzia, da parte di questo OIV, 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 nonché sulla base di quanto desunto dalla consultazione del sito internet istituzionale dell’Agenzia – in quanto

¹In 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.”

riferita all'anno 2023.

Il riscontro, da parte dell'ANPAL in data 29/02/2024, in merito alla richiesta di elementi informativi - prot. n. 121 del 19/02/2024 - formulata coerentemente alle indicazioni della citata delibera n. 23/2013 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.

Ai sensi dell'art. 4 del citato decreto, infatti, 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 2023, è costituito dal Bilancio di previsione, adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 15 del 30 dicembre 2022 e approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 3538 del 27 febbraio 2023.

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.

In particolare, la Relazione programmatica illustra le principali attività 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.

Come rappresentato in risposta alla richiesta di elementi conoscitivi ai fini dell'attività di referto al Parlamento della Corte dei conti sul rendiconto generale dello Stato, nell'anno 2023 i servizi pubblici per l'impiego hanno preso in carico e profilato 1.272.456 beneficiari di GOL. Si tratta di individui che hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e alle misure di politica attiva, si sono recati presso i Centri per l'impiego, hanno ricevuto un *assessment* quali-quantitativo, da qualificarsi quale orientamento di base ai sensi della delibera n. 5/2022 dell'ANPAL e hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato con l'individuazione di uno tra i quattro percorsi previsti in GOL. Al 31 dicembre 2023, sono 1.929.289 le persone prese in carico dal Programma GOL, registrando il doppio dell'utenza presa in carico nel corso dell'annualità precedente.

La programmazione strategica, invece, è confluita nel Piano della performance, inglobato nel PIAO 2023-2025, adottato dall'Agenzia con decreto del Commissario Straordinario n. 3 del 29 marzo 2023. 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.

Tra le linee prioritarie individuate dall'Atto di indirizzo per il 2023, l'Agenzia è chiamata, in supporto al MLPS, a efficientare i seguenti adempimenti strategici: semplificare le attività correlate al rapporto di lavoro; riformare il Reddito di Cittadinanza; rafforzare e promuovere l'economia sociale e i percorsi migratori. Tali linee entreranno a far parte degli obiettivi generali in capo all'Agenzia volti a identificare le priorità strategiche in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai

cittadini ed in relazione alla crescita professionale e personale dei propri dipendenti

Performance organizzativa

Con riferimento all'adozione e all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, in ordine al quale questo Organismo è chiamato a esprimere parere vincolante tenendo conto del contesto organizzativo e delle risorse dell'amministrazione, non si rilevano aggiornamenti relativamente all'anno 2023.

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.

Si coglie l'occasione per delineare brevemente il concetto di *performance* organizzativa, coerentemente alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica, attuate in parte dal nuovo Sistema di Misurazione e valutazione delle performance (da ora in poi "SMVP"), adottato dal MLPS nel corso del 2024, che, in considerazione dell'imminente soppressione di codesta Agenzia e dell'assorbimento della stessa da questo Dicastero, interesserà anche l'ANPAL.

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.

In riscontro ai quesiti formulati dall'ANAC nella citata delibera n. 23 del 2013, relativamente alla performance organizzativa, codesta Agenzia ha dichiarato che la frequenza dei monitoraggi intermedi

effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi è stata semestrale; che il destinatario della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio è l'organo di vertice politico-amministrativo e che non sono state rilevate criticità nel corso dell'annualità precedente.

B) 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.

Gli indirizzi forniti dalle Linee Guida n. 5 del 2019, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica, 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 nuovi metodi di valutazione che 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 febbraio 2024, sulla base di una specifica richiesta da parte dell'Organismo scrivente, in attuazione di quanto definito dalla citata delibera ANAC n. 23 del 2013.

2. Personale dirigenziale

In data 29 febbraio 2024 sono pervenuti, a questo Ufficio, gli esiti del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* dell'anno **2023**.

L'Agenzia, in primo luogo, comunica che la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi è semestrale; che i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio è l'organo di vertice politico-amministrativo e che, nel corso dell'anno in esame, il 2023, non sono state rilevate criticità.

Per quanto riguarda la *performance* individuale del personale dirigenziale dell'ANPAL, come emerge dai monitoraggi, il numero di dirigenti di II fascia a cui sono stati assegnati gli obiettivi è pari a quattro e corrisponde al numero di dirigenti di II fascia in servizio alla data del 31.12.2023. Gli obiettivi individuali, per questa fascia dirigenziale, sono stati assegnati sia tramite colloquio con valutatore che con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi.

Questo Organismo è tenuto, inoltre, a effettuare il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi a conclusione del ciclo della *performance* dell'anno precedente, previsto dalla medesima delibera CIVIT/ANAC n. 23 del 2013.

Tale monitoraggio è finalizzato alla verifica sia dell'attuazione del principio di promozione del merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi - così come previsto dagli artt. 18, d.lgs. n. 150/2009 e 5, co. 11bis, ter e quater, d.l. n. 95/2012, convertito con la legge n. 135/2012 - sia del collegamento tra la valutazione della *performance* individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità, anche attraverso opportune evidenze quantitative sulla distribuzione dei dipendenti per classi di punteggio finale.

In data 23.10.2023, in risposta alla richiesta di monitoraggio da parte di questo Ufficio, inviata con nota prot. n. 608 del 5.10.2023, l'Agenzia riferisce che le valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale, per il 2022, sono ancora in corso, specificando che il personale che verrà valutato è distribuito come segue: un dirigente di I fascia; quattro dirigenti di II fascia;

Per quanto riguarda il totale delle retribuzioni di risultato previsto ed erogato per il personale dirigenziale, l'importo è pari a euro 56.289,58 da ripartire tra dirigenti di I fascia e dirigenti di II fascia, come comunicato dall'Agenzia nel questionario di monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, restituito compilato allo Scrivente nel corso del mese di ottobre del 2023.

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 n. 23 del 2013, pervenuto a questo Ufficio in data 29 febbraio 2024.

In tale documento, l'Agenzia riferisce che il personale non dirigenziale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali al 31.12.2023 è pari a centottantotto unità a fronte di duecento unità di personale in servizio alla stessa data. A tali unità di personale sono stati assegnati gli obiettivi sia tramite colloquio con valutatore che con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi.

In secondo luogo, per quanto riguarda il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi a conclusione del ciclo della performance dell'anno precedente, relativamente al personale delle aree funzionali, l'Agenzia riferisce - in data 23 ottobre 2023 - che le valutazioni relative all'anno **2022** non sono ancora concluse, aggiungendo che il personale non dirigenziale che verrà valutato è distribuito in cinquantanove unità appartenenti al personale delle aree funzionali e ottantanove unità relative al personale del comparto di ricerca e che il totale delle retribuzioni di risultato previsto ed erogato per il personale delle aree funzionali è pari a euro 201.195.09, e corrisponde al Fondo risorse decentrate.

Peraltro, l'Agenzia ha dichiarato che, anche per le aree funzionali, i processi di valutazione e di erogazione dei premi, seppur in corso, si prospettano 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.

Per quanto riguarda il totale delle retribuzioni di risultato erogato per il personale delle aree funzionali, l'importo massimo indicato è pari a euro 201.195.09, da ripartire tra premio collettivo e premio individuale, e corrisponde al Fondo risorse decentrate, come precisato dall'Agenzia.

C) 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 quattro, a fronte delle sei unità previste dalla rinnovata normativa in materia (DPCM di riorganizzazione del MLPS del 2023) - ma anche uno sbilanciamento di competenze, considerando che il personale ha prevalentemente conoscenze giuridiche, con conseguente competenza inadeguata in ambito economico-gestionale.

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 gestione⁴, 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 2023, di informazioni altrettanto particolareggiate, si richiamano queste ultime, in quanto trattasi di sistemi ancora utilizzati nel corso dell'annualità in esame, come è possibile desumere dalle informazioni che sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Agenzia.

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

Il PTPCT 2023-2025, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 29 marzo 2023, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33 del 2013.

Tale piano è stato redatto in conformità alle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 con il nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo, così come specificato nell'Allegato n.1 allo stesso PNA. In particolare, è stato applicato un metodo valutativo conforme alle nuove direttive dell'ANAC tenendo conto dell'esperienza maturata nell'attività di pianificazione e di gestione del rischio delle annualità precedenti.

Il RPCT ha rappresentato che, nel corso del 2023, lo stato di attuazione del Piano è risultato soddisfacente e che è stato possibile aggiornare molte delle misure generali in materia di anticorruzione, grazie alla struttura di supporto e alla promozione della trasparenza fondata sulla continua interazione tra Responsabile, Struttura di supporto e dirigenti attraverso riunioni periodiche e costante monitoraggio delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, dichiarando, altresì, che il RPCT si è fatto carico di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento e previsti dal Piano, con il supporto della Struttura. E' stato reso noto, inoltre, che la

procedura e il relativo modello di segnalazione di condotte illecite sono reperibili sul sito web dell’Agenzia, nella sezione “Amministrazione trasparente” e attraverso lo strumento di segnalazione reso disponibile da ANAC per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti.

L’Agenzia ha altresì dichiarato di non aver preso misure atte a prevenire il fenomeno del *pantouflage*, precisando che non si sono rinvenuti casi di *pantouflage* dei dirigenti nel corso del 2023.

La relazione annuale del RPCT sull’efficacia delle misure di prevenzione di prevenzione adottate dal PTPCT per il 2023, inviata a questo Organismo in data 30/11/2023 con nota protocollata n. 18146, è stata predisposta con anticipo, rispetto ai tempi previsti, in considerazione della imminente soppressione dell’Agenzia.

Dalla Relazione si evince che la sezione anticorruzione del PIAO prevede un’attività di prevenzione del fenomeno corruttivo anche attraverso un efficace sistema di monitoraggio delle attività, effettuato attraverso la predisposizione di relazioni semestrali, rielaborate poi in un’unica relazione. La relazione, inoltre, notizia lo scrivente in ordine a numerosi argomenti di rilievo, tra i quali: il nuovo codice di comportamento dei dipendenti, adottato dall’Agenzia con delibera commissariale n. 6 del 15 maggio 2023, che ha ottenuto il parere favorevole dell’Organismo scrivente; la formazione dei dipendenti in tema di corruzione; l’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, la cui verifica è stata effettuata da questo OIV in data 8 agosto 2023 e pubblicata nella sezione “Amministrazione trasparente”; il whistleblowing, in relazione al quale l’ANPAL si è dotata di una procedura che riconosce la possibilità ai dipendenti di segnalare illeciti con garanzia di anonimato del segnalante, così come indicato dalle Linee guida ANAC 2021; inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e, infine, privacy, in riferimento alla quale l’ANPAL rappresenta di essere dotata di strumenti di verifica che garantiscono la riservatezza delle informazioni, assicurando così un adeguato livello di protezione nella gestione dei dati personali e ottemperando agli obblighi di pubblicazione, così come previsto dalla disciplina in materia di trasparenza, sul proprio sito web istituzionale. La Relazione in menzione si chiude sostenendo che, nel corso del 2023, lo stato di attuazione della Sezione Anticorruzione del PIAO 2023-2025 è stato soddisfacente ed è stato possibile aggiornare molte delle misure generali in materia di anticorruzione, grazie ad un modello organizzativo di promozione della trasparenza basato sulla continua interazione tra RCPT, la struttura di supporto e i dirigenti.

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 dellavoro.

Mentre la prima delle due collane citate, Biblioteca Anpal, valorizza i risultati dell’attività di ricercae 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.

Il sistema per la rilevazione degli accessi, inoltre, 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.

E) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nella sezione “Carta servizi e standard di qualità” del sito ANPAL, per il 2023, 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 30 giugno 2023, 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.

F) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come specificato, le valutazioni sono ancora in corso.

G) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio⁵ 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/ANAC⁶.

L'Organismo indipendente di Valutazione

Prof. Simone Lazzini

⁵Di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

⁶ 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.