

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

Il presente documento dà conto delle evoluzioni e degli sviluppi del funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nell’anno 2018<sup>1</sup>.

Per tale analisi l’OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (che opera in avvalimento all’Agenzia<sup>2</sup>, per le attività di cui all’art. 14, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009<sup>3</sup>) ha tenuto conto delle risposte fornite dall’Ente in riscontro alle indicazioni della delibera n. 23/2013<sup>4</sup> della CiVIT.

Con il decreto istitutivo<sup>5</sup>, all’ANPAL sono stati attribuiti il coordinamento della Rete dei servizi per le politiche del lavoro che ha la funzione di promuovere *“l’effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all’elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed 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, assicurando, tramite l’attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell’inserimento o nel reinserimento al lavoro.”*

L’ANPAL è tenuta ad attuare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall’art. 11, co. 1, lett. c), n. 1), del d.lgs. n. 74/2017, che prevede che l’Organismo indipendente di valutazione della performance *“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”*.

<sup>2</sup> Ai sensi dell’art. 4, co.16, del d.lgs. n. 150 del 2015.

<sup>3</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.”*

<sup>4</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”*.

<sup>5</sup> Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, art 4.

della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

L’Agenzia, posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha iniziato ad operare il 1° gennaio 2017, anche attraverso specifiche convenzioni con il Dicastero finalizzate a consentire l’esercizio di alcune funzioni (in particolare quelle di carattere strumentale e tecnologiche) in regime di avvalimento, per facilitarne la progressiva autonomia gestionale e organizzativa.

Il funzionamento dell’ANPAL è disciplinato, oltre che dal citato decreto istitutivo (d.lgs. 150 del 2015), dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 108 e dal DPCM del 13 aprile 2016, che ha individuato le risorse finanziarie, umane e strumentali del nuovo Ente e le relative procedure di trasferimento dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall’ISFOL<sup>6</sup>.

Si ritiene opportuno segnalare, inoltre, che l’ANPAL è subentrata nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A.<sup>7</sup>, in precedenza ente strumentale del MEF, che ha cambiato denominazione in Anpal Servizi S.p.A., continuando a promuovere e gestire azioni in materia di politiche del lavoro, occupazione e inclusione sociale, sotto il controllo dell’Agenzia<sup>8</sup>.

L’ANPAL è dotata, altresì, di propri Regolamenti di contabilità e di organizzazione del funzionamento delle strutture.

### **Performance organizzativa**

Con riferimento ai processi connessi con il ciclo della *performance* e, in particolare, per ciò che concerne l’applicazione delle regole per la misurazione e valutazione della *performance* per il 2018, non si segnalano elementi di novità rispetto all’anno precedente. L’Agenzia, infatti, ha continuato ad applicare, al personale dirigente e alle aree funzionali, il sistema di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (e, per il personale del comparto relativo agli enti di ricerca, il sistema di valutazione già in uso presso l’INAPP), con riserva di adottare un proprio sistema, per la cui elaborazione l’Agenzia dovrà tenere in debito conto le disposizioni di cui al d.lgs. n. 74 del 2017 (modificativo del d.lgs. n. 150 del 2009), e dovrà pervenire a un sistema coerente con le proprie specificità, rispetto alla *governance*, alle finalità istituzionali e ai compiti affidati, nonché con l’impianto organizzativo del nuovo Ente.

---

<sup>6</sup> L’Istituto, ai sensi degli artt. 4, comma 1, lett. f) e 6, comma 1, del d.lgs. n. 24 settembre 2016, n. 185, ha mutato denominazione da ISFOL in INAPP (Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche), continuando, in qualità di ente pubblico di ricerca, a svolgere analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell’istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

<sup>7</sup> Ai sensi dell’art. 4, comma 13, del d.lgs. n. 150 del 2015.

<sup>8</sup> Per effetto dell’art. 1, comma 595, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017).

Ciò premesso, si segnala che con DD 22 agosto 2018, l’Agenzia si è dotata di un proprio sistema di misurazione e valutazione, riferito alle aree funzionali del comparto funzioni centrali, da applicarsi a decorrere dall’annualità 2019.

L’OIV è venuto a conoscenza di tale aggiornamento solo tramite la pubblicazione sul sito dell’Agenzia del Piano della *performance* 2019 – 2021, contrariamente a quanto riportato nelle delibere del CDA dell’ANPAL<sup>9</sup> in cui espressamente si prevede che “*Il Consiglio di amministrazione, su proposta del direttore generale, sentito l’OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell’articolo 12 dello Statuto*<sup>10</sup>, *definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dall’Agenzia, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.*” Tale circostanza, pertanto, ha precluso la possibilità, per questo Organismo, di effettuare un preliminare esame di merito volto ad accertare la coerenza del nuovo impianto regolatorio alle specificità e alle finalità istituzionali dell’Ente e all’adattamento delle prescrizioni al suo nuovo assetto organizzativo.

Premesso quanto sopra esposto, si rileva che, nel corso del 2018, se in fase valutativa non si è potuto tener conto della *performance* organizzativa, in fase di programmazione, invece, l’ANPAL ha avviato un esercizio utile alla individuazione degli ambiti di tale *performance*, riportando nel Piano della *performance* 2018 – 2020<sup>11</sup> le specifiche di tale tipo di *performance* individuabili:

- nelle funzioni di regolazione (atti di indirizzo, linee guida, regolamenti, circolari, ecc.);
- nei servizi a gestione diretta (es: assegno di ricollocazione, gestione delle crisi aziendali, coordinamento nazionale di programmi quali Erasmus ed EURES, ecc.);
- nel trasferimento di risorse a enti e soggetti terzi (es: ANPAL Servizi S.p.A., INAPP);
- nelle funzioni strumentali (gestione del personale, acquisto di beni e servizi, predisposizione dei bilanci, ecc.) a supporto di strutture e servizi dell’Agenzia.

Ciò detto, questo Organismo, allo stato, non disponendo di ulteriore documentazione al riguardo, ha potuto riscontrare che, in linea di massima, il Sistema adottato con il citato DD 22 agosto 2018, non risulta pienamente coerente con il quadro normativo vigente, poiché non integra e non specifica gli aspetti più innovativi della *performance* organizzativa di cui alla recente normativa<sup>12</sup> e alle nuove linee guida in materia<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> Art. 10, delibera n. 11/2018 e art. 9, delibera n. 29/2018.

<sup>10</sup> D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108 “*Regolamento recante approvazione dello Statuto dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.*”

<sup>11</sup> Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 27 febbraio 2018.

<sup>12</sup> D.lgs. n. 74/2017.

<sup>13</sup> Linee guida n. 1 e 2 di Funzione pubblica.

## **Performance individuale**

### **1. Valutazione del processo**

Al riguardo, occorre segnalare che il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ha modificato, tra l'altro, l'art. 9 del d.lgs. n.150 del 2009, dedicato al tema della valutazione della *performance* individuale, valorizzando il tema dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi riconducibili all'operato del singolo.

La principale novità sul tema riguarda i criteri per la differenziazione delle valutazioni; invero, il novellato art.19 del citato d.lgs. n.150 del 2009 ha espressamente abrogato la distinzione in fasce di merito, delegando alla contrattazione collettiva, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, sia il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la *performance* organizzativa e quella individuale, sia quello di fissare criteri idonei a garantire un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici dei collaboratori, sulla base dei giudizi previsti dall'art. 9, co. 1, lett. d).

Anche su tale aspetto sarà necessario verificare la coerenza del nuovo sistema di valutazione, adottato dall'Agenzia, alle nuove regole che sono intervenute a riformare il complessivo ciclo della *performance*, anche per ciò che concerne la fase della programmazione.

Di seguito, si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per il 2017, anno di avvio dell'ANPAL.

### **2. Personale dirigenziale**

La procedura di valutazione del personale dirigenziale apicale per l'anno 2018 è tuttora in corso. Non si dispongono, inoltre, informazioni dettagliate in ordine al personale dirigenziale di seconda fascia. Per l'anno 2017, invece, le stesse si sono concluse tra il mese di luglio e il mese di ottobre del 2018.

Come riferito dall'Agenzia, la valutazione della dirigenza ha riguardato una sola posizione dirigenziale di I fascia e n. 8 posizioni dirigenziali di II fascia; relativamente a queste ultime, n. 5 unità dirigenziali sono state valutate nella fascia più alta (con punteggi da 100 a 91)<sup>14</sup>; n. 3 nella fascia intermedia (con punteggi da 90 a 71)<sup>15</sup>.

Il Direttore generale dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 10, co. 1, lett. f), dello Statuto, provvede alla valutazione dei dirigenti. In particolare, la valutazione ha per oggetto le prestazioni dei dirigenti,

---

<sup>14</sup> Nello specifico, nella fascia più alta n. 2 unità hanno avuto un punteggio di 100, n. 2 un punteggio di 94 e n. 1 unità un punteggio di 91.

<sup>15</sup> Nella fascia intermedia n. 1 unità ha conseguito un punteggio di 88, n. 1 unità un punteggio di 83 e n. 1 unità un punteggio di 82.

anche in relazione all'organizzazione degli uffici di cui sono responsabili e allo sviluppo delle relative risorse umane.

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

Per le procedure di valutazione del personale delle aree funzionali, per l'anno 2018, non si dispongono di informazioni aggiornate. Per ciò che concerne, invece, la valutazione del personale delle aree funzionali transitato dal Ministero del lavoro all'Agenzia, riferita all'anno 2017, si evidenzia che la stessa ha riguardato complessivamente 87 unità<sup>16</sup>. Di queste, n. 41 sono state collocate nella classe di punteggio più alta (l'ottava); n. 19 unità nella settima; n. 21 unità nella sesta; 6 unità nella quinta classe.

Nel Piano della *performance* dell'Agenzia è previsto che la valutazione sia effettuata sulla base di schede individuali assicurando un costante confronto tra valutatore e valutato, sia nella fase dell'individuazione degli obiettivi che in quella di valutazione.

È utile precisare che il personale non dirigente, complessivamente in servizio presso l'ANPAL, ammonta a 240 unità. Di tale personale, n. 96 unità appartengono alle aree funzionali dell'ex Ministero del lavoro e delle politiche sociali e n. 144 unità ai ruoli del personale degli Enti di ricerca provenienti dall'ex ISFOL.

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

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'Agenzia, il momento di coordinamento tra l'analisi economico-finanziaria e le strategie politiche è dato dalla Nota preliminare al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018 (approvato con delibera del Consiglio di amministrazione dell'ANPAL del 5 dicembre 2017), cui si accompagna la Relazione tecnica nella quale l'Agenzia ha definito il quadro economico generale di riferimento e ha illustrato le linee strategiche politiche e sociali, nonché gli indirizzi annuali e triennali di governo.

---

<sup>16</sup> Le unità complessivamente trasferite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'Anpal sono state 96, ma solo 87 sono state valutate nel 2017, in quanto le restanti 9 unità sono state assenti dal servizio a vario titolo.

La programmazione strategica è confluita nel Piano della *performance* che, per l'annualità 2018, è stato adottato con delibera del Consiglio di amministrazione del 27 febbraio 2018, n. 6. Con tale documento l'Agenzia ha individuato i propri obiettivi triennali (generici e specifici) e annuali, nonché un obiettivo (triennale e annuale) trasversale, comprendente gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati, in cui la Relazione sulla *performance*<sup>17</sup> evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'annualità precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. Tale documento, riepilogativo dei risultati raggiunti nel 2018, può essere validato dall'OIV a condizione che sia redatto in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione<sup>18</sup>. Allo stato, l'OIV non ha potuto ancora validare la relazione sulla performance dell'ANPAL, in quanto il CDA, cui compete l'approvazione del documento, si è di recente costituito<sup>19</sup> ma non ancora riunitosi.

Si ribadisce, pertanto, la necessità di proseguire nella direzione della semplificazione redazionale per facilitare un miglior rapporto tra l'Agenzia e l'utenza, in una prospettiva meno adempitiva e autoreferenziale e secondo approcci di maggiore interazione e contatto con il pubblico e gli *stakeholder*.

#### **D) Infrastruttura di supporto**

Con riferimento all'analisi dello sviluppo degli obiettivi di primo livello, l'ANPAL, nell'avviare una modalità di monitoraggio semestrale, ha specificato che i destinatari della reportistica di rendicontazione sono stati il dirigente di I fascia e i dirigenti di II fascia e ha rilevato la necessità, in corso d'anno, della rimodulazione di uno specifico obiettivo<sup>20</sup>, sul quale si sono riscontrate criticità in fase di monitoraggio<sup>21</sup>.

Con riguardo all'infrastruttura finalizzata all'attuazione del controllo di gestione, l'Agenzia ha utilizzato i sistemi informatizzati relativi alla contabilità generale SICOGE-ENTI, al protocollo

---

<sup>17</sup> Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>18</sup> Ai sensi dell'art.14, co. 4, lett. c) del d.lgs. n. 150 del 2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74 del 2017.

<sup>19</sup> DPCM 3 settembre 2019, attualmente in fase di perfezionamento.

<sup>20</sup> Più in dettaglio, l'ANPAL ha rimodulato l'obiettivo concernente la gestione dei residui del Fondo di rotazione *ex lege* n. 136/93, sulla base dell'intesa intercorsa tra il Direttore generale dell'Agenzia e il Direttore generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

<sup>21</sup> La rimodulazione della programmazione del 2018 è stata approvata con la delibera del Consiglio di amministrazione del 10 luglio 2018, n. 25.

informatico e alla gestione del personale GLPERS<sup>22</sup>; tali sistemi sono stati utilizzati in regime di avvalimento, in quanto resi disponibili dal Ministero all’Agenzia.

L’ANPAL fa, altresì, ricorso a un sistema di procedure informatizzato per la gestione e il controllo dei fondi strutturali (FSE e IOG) e degli investimenti europei. Tale sistema (SI.GE.CO), mutuato dall’esperienza dei fondi comunitari, è interconnesso con altri sistemi operativi<sup>23</sup> ed è applicato per la gestione di tutti gli interventi gestiti dall’Agenzia e, dunque, non solo quelli riferiti alla gestione dei Programmi operativi finanziati con fondi SIE.

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

Con delibera n. 8 del 31 maggio 2017 del Consiglio di Amministrazione dell’ANPAL è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Direttore Generale dell’ANPAL, dott. Salvatore Pirrone, e con Deliberazione del Presidente n.1 del 29 marzo 2018, l’Agenzia ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2018-2020 (PTPC). Al riguardo, si evidenzia che è stata attuata la piena integrazione, in un unico documento, del precedente Programma triennale della trasparenza e dell’integrità con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza come già previsto dalla delibera n. 831/2016 dell’ANAC sul PNA 2016. Tutte le amministrazioni, infatti, sono tenute ad adottare un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Per quel che afferisce il collegamento del PTPCT con il Piano della *performance*, in linea di continuità metodologica rispetto all’annualità precedente, si evidenzia la trasversalità e la continuità degli obiettivi per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, attraverso il coinvolgimento di tutte le Divisioni e le Strutture che concorrono, a vario titolo, all’attuazione del suddetto Piano. Più nel dettaglio, è stato individuato un obiettivo strategico triennale<sup>24</sup> e sette obiettivi specifici annuali<sup>25</sup>, uno per ciascuna Divisione.

---

<sup>22</sup> L’ANPAL ha modificato l’applicativo per la gestione del personale NOIPA in quanto tale strumento non è stato ritenuto idoneo per la gestione del personale del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca.

<sup>23</sup> Si fa riferimento al Sistema informativo di gestione, monitoraggio e audit (SIGMA) del PON SPAO e del PON IOG, al Sistema nazionale di monitoraggio dei fondi SIE del Ministero dell’Economia e Finanze e SFC e al Sistema informativo della Commissione europea per il monitoraggio dei fondi strutturali e di investimenti europei (*System for Fund Management in the European Union*).

<sup>24</sup> Denominato “Obiettivi trasversali e strumentali per l’attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”.

<sup>25</sup> Denominati “Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità”.

Tali obiettivi specifici annuali costituiscono un *corpus* di adempimenti volti a dare concretezza ai precetti della normativa, per l'appunto, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche attraverso l'aggiornamento degli *standard* qualitativi dei servizi e dei procedimenti amministrativi.

Un aspetto significativo in tema di trasparenza è quello volto ad assicurare un'attività sistematica di aggiornamento dei dati presenti sul sito istituzionale (sezione “*Amministrazione trasparente*”) mediante l'utilizzo di sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati. Annualmente l'ANAC vigila su tali adempimenti, emanando delibere specifiche con le quali seleziona le pagine *web* delle amministrazioni su cui effettuare i riscontri. Anche per il 2019 la delibera ANAC n. 141 ha individuato precisi obblighi di pubblicazione sui quali condurre la propria verifica. In particolare, identifica nella figura del Responsabile per la trasparenza dell'Agenzia l'organo preposto all'attestazione di tali obblighi, nel caso in cui risulti vacante<sup>26</sup> la posizione del titolare dell'OIV<sup>27</sup>. Nonostante specifica segnalazione all'ANPAL, in data 3 marzo 2019, da parte della Struttura tecnica di supporto all'OIV del Ministero del lavoro circa l'adempimento in questione, non risultano informazioni di riscontro sui seguiti. Più in generale si segnala che molte pagine del sito, sia quelle della sezione “*Amministrazione trasparente*”, nonché altre di significativa rilevanza esterna, risultano non aggiornate nei contenuti e nelle modalità temporali. Al riguardo, si sottolinea che il d.lgs. n. 97 del 2016 ha rivisto e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, intervenendo sulla legge 6 novembre 2012, n. 190 e sul citato d.lgs. n. 33 del 2013. Ciò ha determinato per l'Agenzia lo svolgimento di un'analisi preventiva volta a regolamentare e implementare istituti di nuova creazione (ad es. l'accesso civico semplice e generalizzato).

L'Agenzia ha provveduto, inoltre, ad aggiornare l'operatività e la modulistica riferita alla procedura di segnalazione di illeciti da parte del dipendente (c.d. *whistleblower*)<sup>28</sup>, prevedendo un autonomo canale *web* su cui far veicolare il modulo della segnalazione, in precedenza accessibile dal sito *web* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

Per il 2018 non risultano pubblicati o comunicati dall'Agenzia adempimenti relativi alla mappatura dei servizi erogati e all'individuazione della dimensione della loro qualità.

---

<sup>26</sup> Come è avvenuto per l'OIV di questo Ministero rimasto vacante dal 1° ottobre 2018 al 12 giugno 2019.

<sup>27</sup> Per il 2017, l'attestazione degli obblighi di pubblicazione per l'Anpal è stata rilasciata dal titolare dell'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 23 aprile 2018.

<sup>28</sup> Ai sensi di quanto richiesto dall'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001.

Pertanto, come già segnalato per la scorsa annualità, necessita che l’Agenzia provveda, con il previsto coinvolgimento dei propri *stakeholder*, a elaborare e individuare la mappatura dei servizi erogati e la dimensione della loro qualità, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa di settore.

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

Sebbene allo stato risulti ancora in atto la fase di valutazione dei risultati riferiti al 2018, l’Agenzia ha rappresentato di non aver riscontrato particolari criticità nell’applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

#### **H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV**

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio<sup>29</sup> sull’attuazione degli obiettivi assegnati all’Agenzia nel Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell’Agenzia stessa 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>30</sup>.

Il Titolare dell’OIV  
Flavio Sensi

---

<sup>29</sup>Di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>30</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 è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'ANPAL.

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. Pertanto le informazioni relative a quest'ultima sono già state fornite nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del MLPS, pubblicata nel portale della *performance*.

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 (n. 144 unità) non vengono assegnati obiettivi operativi essendo tale personale valutato in ragione dell'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative, secondo le indicazioni del dirigente o del capo struttura, in base a quanto previsto dal CCNL di riferimento.