

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**

2021

Premessa

Il presente lavoro, realizzato 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 (ANPAL).

A causa delle difficoltà, tristemente note, connesse alla pandemia da COVID-19, che si sono protratte fino al 2022, la Struttura di supporto all'OIV ha subito una grave carenza di personale attivo, peraltro coincidente con il periodo del passaggio dal precedente Titolare dell'OIV allo Scrivente, con la conseguenza che la presente Relazione, riferita al 2021, viene redatta nel 2023.

Ad ogni modo, le informazioni comunicate dall'Amministrazione a questo Ufficio e quelle visionabili sul sito dell'Agenzia si ritengono costitutive di un quadro di riferimento esaustivo dell'annualità in esame.

L'O.I.V. del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), 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 2009¹, secondo quanto previsto dal d.lgs n. 150/2015, art. 4, co. 16.

¹ 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;

L'analisi in parola viene espletata, in particolare, sulla base delle informazioni che questo Organismo ha ricevuto dall'Agenzia in merito all'applicazione del Sistema di misurazione, alle modalità e alle procedure applicate per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione relativamente all'anno 2021, nonché a fronte di quanto desunto dalla consultazione del sito internet istituzionale dell'ANPAL, con peculiare riguardo alla sezione "Amministrazione trasparente".

Il riscontro dell'ANPAL, ricevuto, in data 6 giugno 2022, in merito alla richiesta di elementi informativi - prot. n. 199 dell'11 aprile 2022 - formulata coerentemente alle indicazioni della citata delibera n. 23/2013² 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, infatti, 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

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."

² 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".

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 2021, è costituito dal Bilancio di previsione, approvato con delibera del CDA n. 19 del 21 dicembre 2020, che ha subito una variazione direttoriale compensativa nell'ambito del Fondo di Rotazione di VI livello gestionale del piano dei conti integrato, approvato con [D.D. 168 del 26 aprile 2021](#). Al bilancio di previsione 2021 sono state, successivamente, apportate tre variazioni ad opera del Commissario Straordinario *pro tempore*.

La programmazione strategica, invece, è confluita nel Piano della *performance* 2021-2023, che intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo. Il Piano della *performance* (art. 10 c. 1 lett. a), d.lgs. n. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, secondo le indicazioni impartite dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), che individua gli obiettivi specifici e annuali dell'ANPAL.

L'aspetto prevalente del Piano è costituito dall'integrazione del cd. "*ciclo della performance*" con gli altri cicli di programmazione dell'Agenzia la quale ha dichiarato che l'integrazione del ciclo della *performance* con il ciclo della programmazione di ANPAL, è perseguita in termini di piena coerenza tra il Piano, la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica (piano delle attività) dell'Agenzia.

Per quanto attiene alla fase successiva del ciclo, la rendicontazione dei risultati, la Relazione sulla *performance*³ dell'Agenzia, per l'annualità 2021, ha evidenziato a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. La Relazione sulla Performance 2021, di cui agli artt. 10 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 è stata validata da questo Organismo in data 12 ottobre 2022.

La citata Relazione, inviata, in data 30 giugno 2022, dal Commissario Straordinario a questo Organismo che 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

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

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 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, 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 nel corso dell'ann 2021.

L'ANPAL, infatti, applica il Sistema mutuato dal MLPS 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 Ministero.

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 alle 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 dall'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 giugno 2022 sono pervenuti, a questo Ufficio, gli esiti dei controlli in ordine al ciclo della *performance* dell'anno 2021.

In primo luogo, si considera la *performance* individuale del personale dirigenziale dell'ANPAL, i cui dati 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 sei; mentre tre sono i dirigenti di II fascia in servizio alla data del 31.12.2021.

L'ANPAL ha specificato, con apposita nota, che i dirigenti di II fascia, nel corso del 2021, sono passati da sei a tre a causa del comando presso altra amministrazione di tre dei dirigenti.

Gli obiettivi individuali, 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, l'Agenzia riferisce gli esiti con riferimento all'anno 2020, riportati di seguito.

La valutazione individuale, per il personale dirigenziale, ha riguardato sei dirigenti di II fascia che sono stati tutti collocati nella classe di punteggio corrispondente alla terza fascia (91-100) e risulta conclusa nel mese di aprile 2023. In particolare, quanto al punteggio, sono stati attribuiti 100 punti a due dirigenti; 97 punti a due dirigenti; 96 ad un dirigente e 95 ad un altro dirigente. Per quanto riguarda il peso effettivo che i criteri di valutazione hanno assunto per gli stessi dirigenti di II fascia, sono stati ritenuti rilevanti i criteri del *Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza*, delle *Competenze/comportamenti organizzativi posti in essere*, della *Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori* e degli *Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità*; tuttavia, non ne è stato indicato il valore percentuale.

Per quanto attiene al risultato/premio previsto ed erogato per il personale dirigenziale, dagli esiti di monitoraggio ricevuti, è riscontrabile l'importo previsto (46289,58 euro), mentre l'importo complessivo erogato risulta in attesa, con la specificazione, con nota a margine, che i dirigenti non sono stati liquidati in quanto vi è una ipotesi di accordo triennale (2020-2022) ancora in fase di certificazione.

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 riguarda la dirigenza apicale, in data 15.03.2023, 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.

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 6 giugno 2022.

In tale documento, l'Agenzia riferisce che il personale non dirigenziale a cui sono stati assegnati obiettivi individuali al 31.12.2021 è pari a centonovantasette unità a fronte di duecentodiciannove unità di personale in servizio alla stessa data. Al 100% di tali unità di personale sono stati assegnati gli obiettivi tramite colloquio con valutatore.

L'Agenzia precisa, con specifica nota, che delle duecentodiciannove unità di personale non dirigenziale in servizio, settantanove appartengono al comparto funzioni centrali e centoquaranta al comparto di ricerca; precisando, altresì, che la valutazione è in corso per il 2021, mentre, per l'anno 2020, si è conclusa nel corso di giugno 2021.

In secondo luogo, per quanto riguarda gli aspetti di natura premiale delle aree funzionali, l'Agenzia riferisce, con riferimento alla valutazione svolta nell'anno 2021 per la *performance* 2020, quanto si riporta di seguito.

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

In particolare, la classe n.4 di punteggio, che rappresenta il valore massimo, è stata attribuita a quarantacinque unità di personale appartenenti al comparto funzioni centrali; la classe n.3 di punteggio è stata attribuita a tredici unità; la classe n.2 a nessuna unità e, infine, la classe n.1 di punteggio è stata attribuita a due unità di personale appartenenti al comparto funzioni centrali. *

Il personale del comparto enti di ricerca, invece, è stato valutato - per il 2020 - 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.

L'Agenzia precisa che il personale di ricerca, valutato al 31.12.2020, ha ricevuto un importo complessivo della produttività pari a 192.702,95 euro; mentre al personale del comparto funzioni centrali è stato attribuito un importo pari a 153.678,12 euro.

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*, *Obiettivi di gruppo*, di *Contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza* e di

Competenze/comportamenti organizzativi posti in essere. Tuttavia, non ne è stato associato alcun valore percentuale.

In ultimo, l’Agenzia, oltre a comunicare che nessuna unità di personale ha fatto ricorso alle procedure di conciliazione, 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.

*L’ANPAL non ha fornito spiegazioni in ordine alla divergenza dei dati tra il totale del personale del comparto funzioni centrali e le fasce di attribuzione di punteggio.

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 attualmente cinque di cui una in comando che terminerà a breve, 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 gestione⁴, a cui sono interessate tutte le strutture dell’Amministrazione. In particolare, l’Agenzia ha riferito, nel corso del monitoraggio per il 2021, 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 ha 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*

⁴ Sistema di controllo di gestione alimentato dal sistema di contabilità generale e dal protocollo informatico.

e che tale sistema è stato mutuato dall'esperienza dei fondi comunitari nell'ottica di ottimizzazione dei processi e della spesa”.

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

Il PTPCT 2021-2023, approvato con delibera del CDA n. 2 del 2021, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33 del 2013.

È stata pubblicata, altresì, la scheda per la predisposizione della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), relativamente all'attuazione del PTPCT 2021.

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la detta scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019).

Dalla richiamata scheda emerge quanto segue.

Gli esiti del monitoraggio effettuato su tutte le misure previste nel PTPCT non hanno fatto emergere particolari criticità, salvo alcuni ritardi delle misure conseguenti alla riorganizzazione in corso, comunque attenzionati da parte degli Uffici di competenza.

In merito all'esecuzione periodica dell'autovalutazione dei rischi di frode sui Programmi Operativi SPAO e IOG da parte del “Team di autovalutazione dei rischi di frode (TARF)” si conferma il completamento del processo di autovalutazione con la compilazione dei rispettivi strumenti e relazioni di autovalutazione, con procedura scritta e adottati rispettivamente con nota prot. 6154 del 17/03/2021, per il PON SPAO, e con nota prot. 9886 del 13/05/2021, per il PON IOG.

In merito al monitoraggio del rischio di frode, è stato rappresentato dall'Agenzia che i report di monitoraggio delle verifiche di gestione AdG e OOII, per il PON SPAO e per il PON IOG, sono in corso di implementazione e sono consultabili come format nella sezione reportistica dei rispettivi SI SIGMASPAO e SIGMAGIOVANI.

Per quanto riguarda il processo di segnalazione e comunicazione delle potenziali irregolarità all'OLAF, è stata avviata la predisposizione delle comunicazioni sulla piattaforma AFIS-IMS in relazione ad alcuni progetti (in particolare MLPS001386 e ANPAL-CLP-00084), da completare a seguito della finalizzazione degli atti previsti.

E' stato svolto un monitoraggio con cadenza quadrimestrale che ha avviato un aggiornamento costante dei dati.

L'Agenzia ha dichiarato che il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza può considerarsi medio alto, affermando che: *“E' stata effettuata una ricognizione approfondita, anche con riferimento alle annualità pregresse, e un aggiornamento dei dati presenti nella sezione Amministrazione trasparente in considerazione delle pubblicazioni obbligatorie di cui all'Allegato I del PTPCT 2021”*

L'ANPAL ha, altresì, comunicato che nel 2021 sono stati realizzati taluni interventi avvalendosi dell'offerta formativa della SNA, specificando che complessivamente il personale che ha usufruito dei corsi erogati dalla SNA al 31/12/2021 è stato di quarantacinque dipendenti, di cui tredici hanno partecipato a corsi di formazione relativi dell'anticorruzione.

La prima area di intervento è stata finalizzata alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica e alla legalità, la seconda area è invece indirizzata ai responsabili e referenti del Piano anticorruzione, dichiarando, inoltre, che si è rivelata utile nella formazione di dirigenti e funzionari al fine di offrire loro una panoramica completa e puntuale sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati nella lotta alla corruzione.

Nel corso dell'annualità in esame, peraltro, con Decreto direttoriale n. 12 del 15 gennaio 2021 sono stati conferiti gli incarichi di responsabilità delle Strutture di ricerca dell'ANPAL per la durata di due anni a decorrere dalla data del Decreto; ad esito dei quali, è stato nominato un nuovo responsabile di una delle strutture e sono stati confermati i responsabili delle altre strutture.

Stante la vacanza di tre posizioni dirigenziali di livello non generale, posizioni relative alla Divisione 1, alla Divisione 5 e alla Divisione 7, è stata attivata un'apposita procedura di interpello per l'acquisizione della disponibilità a ricoprire i tre posti di funzione dirigenziale (Procedura a firma Commissario straordinario prot. n. 17867 del 29/10/2021).

Come emerge dalla stessa scheda, nel corso di gennaio 2022 è stato conferito l'incarico relativo alla titolarità della divisione 1; inoltre, a seguito della sopravvenuta vacanza di una posizione dirigenziale di livello non generale relativa alla Divisione IV, è stata attivata l'apposita procedura di interpello (Decreto Commissario straordinario n. 153 del 03/12/2021).

Inoltre, in attuazione dall'art.46 c.2 del decreto legge 73/2021 – c.d. *“Decreto sostegni bis”* - è stato conferito l'incarico di Commissario straordinario, che esercita i compiti degli organi di indirizzo e di vertice amministrativo nelle more della adozione di un nuovo Statuto e della nomina del Direttore generale.

In esito alla nomina, con DPR del 7 giugno 2021, del Commissario straordinario sono decaduti il presidente, il direttore generale e il consiglio di amministrazione dell'ANPAL.

Dalle informazioni pubblicate, è possibile constatare che è stata data ampia diffusione alla *“Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità”*; infatti, sono state pubblicate le Linee guida

Anac n. 469 del 9 giugno 2021 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, (pubblicate a seguito della Direttiva Ue 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019).

La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema tendente ad assicurare la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato.

La 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, si rappresenta quanto segue.

In data 29 gennaio 2021, con il D.D. n. 33, l'Anpal ha adottato il Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'ANPAL e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990.

L'ANPAL, inoltre, 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. L'Agenzia, infatti, 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.

C) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nella sezione “Carta servizi e standard di qualità” del sito ANPAL, per il 2021 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 ANPAL 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 e 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.

Peraltro, nell’ambito dei “Servizi erogati” è possibile visionare l’indagine sulla *customer satisfaction*, pubblicata ai sensi dell’art. 7, comma 3, d.lgs. n. 82/2005, modificato dall’art. 8 comma 1, d.lgs. n. 179/2016.

Infatti, nel 2021 è proseguita l’indagine sulla *customer satisfaction* degli utenti EURES avviata nel 2019. L’indagine sulla *customer satisfaction* degli utenti della Rete italiana EURES (EUROpean Employment Services) è tesa a rilevare il grado di soddisfazione delle persone, italiane e straniere, che sono venute in contatto con i servizi erogati dalla rete di membri e partner EURES in Italia. L’indagine si basa su un questionario “*Lime Survey*” che rileva le modalità attraverso cui si è entrati in contatto con i consulenti EURES, la frequenza con cui ci si è rivolti e la soddisfazione complessiva per i servizi ricevuti. Dai questionari compilati e pubblicati sul sito, questo OIV ha potuto constatare che - per quanto riguarda il livello generale di soddisfazione per i servizi EURES - la maggioranza

dei datori di lavoro e dei lavoratori è risultata molto soddisfatta ed ha affermato di avere assunto personale o di essere stata assunta grazie ai servizi ricevuti.

Per quanto attiene alle modalità con le quali sono state adottate le soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, come questo Organismo è tenuto a riferire, in conformità alle Linee Guida n. 23 del 2013, si rileva che, 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 2020. Per quanto concerne l'annualità 2021, invece, le procedure sono in corso al momento della compilazione del questionario.

E) 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.