

PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2024



INDICE

Premessa	pag.	2
Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione	“	4
Sezione 2 – Valore pubblico, Performance, Ricerca e Anticorruzione	“	8
2.1 Il Valore Pubblico	“	8
2.2 Il Piano della Performance	“	9
2.2.1 Pianificazione strategica	“	10
2.2.1.1 Obiettivi interni correlati al funzionamento dell’Agenzia	“	11
2.2.1.2 Obiettivi esterni correlati alle attività dell’Agenzia	“	13
2.2.2 Pianificazione 2024	“	19
2.2.2.1 Obiettivi specifici di natura organizzativa per il 2024	“	20
2.2.2.2 Obiettivi specifici correlati alle attività dell’Agenzia per il 2024	“	24
2.3 Il Piano della Ricerca	“	36
2.3.1 Obiettivi strategici della Ricerca in ANPAL	“	36
2.4 Rischi corruttivi e trasparenza	“	39
2.4.1 Il Codice di Comportamento	“	42
2.4.2 La rotazione degli incarichi	“	42
2.4.3 La trasparenza	“	43
2.4.4 La gestione dei flussi	“	44
2.4.5 La privacy	“	44
2.4.6 L’accesso civico	“	45
2.4.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il c.d. <i>whistleblowing</i>	“	46
2.4.8 Inconferibilità e incompatibilità	“	46
Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano	“	49
3.1 Struttura organizzativa	“	49
3.2 Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	“	51
3.2.1 Lavoro agile	“	51
3.2.2 Lavoro da remoto	“	54
3.3. Piano di Azioni Positive 2024	“	58
3.4 Piano dei Fabbisogni del Personale 2024	“	58
Sezione 4 – Monitoraggio	“	62

Premessa¹

L'ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro – è stata istituita ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.150 del 14 settembre 2015, con personalità giuridica, autonomia amministrativa, contabile e di bilancio e sottoposta alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'Agenzia, sottoposta a regime di commissariamento ai sensi dell'art.46 del D. Lgs. n.73 del 25 maggio 2021, è stata oggetto di un successivo intervento legislativo che ne ha disposto la soppressione.

L'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n.112, ha infatti disposto che le funzioni ANPAL siano attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, recante il regolamento di organizzazione del medesimo Ministero, da adottare, entro il 30 novembre 2023, e che conseguentemente, a decorrere dalla medesima data, l'ANPAL sia soppressa.

Il suddetto Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri è stato approvato e adottato in data 22 novembre 2023. Pur attendendosi l'entrata in vigore al termine dell'esercizio finanziario, allo stato l'Agenzia è ancora operativa, in quanto il Decreto risulta tuttora in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Considerato, pertanto, che, anche alla luce della *vacatio legis* successiva alla pubblicazione, l'entrata in vigore di detto decreto allo stato non potrà che essere successiva al 31 gennaio 2024, risulta necessario ottemperare agli obblighi per le Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art.6 del D.L. n.80/2021, convertito con L. n.113/2021, e quindi adottare il PIAO entro la medesima data. In particolare, prudenzialmente, si è operato in maniera da programmare attività per il I trimestre dell'anno anche se la soppressione dell'Agenzia potrebbe presumibilmente essere antecedente. Qualora i tempi di entrata in vigore del sopra citato Decreto, invece, subissero ulteriori dilazioni, sarà, in ogni caso, cura dell'Agenzia procedere ad un aggiornamento del presente Piano.

Il 2024 si avvia dopo un anno decisamente complesso che ha dovuto ancora scontare gli effetti della crisi pandemica in un quadro di aggravamento dello scenario geo-politico legato al prolungarsi della guerra Russo-Ucraina e, nel corso dell'anno passato, allo sfociare della crisi in Medio Oriente conseguente agli attacchi terroristici di Hamas a Israele.

In questo contesto la capacità di crescita del Paese, e dell'economia generale, è stata strettamente condizionata dalle forti pressioni sui prezzi, dalla stretta monetaria necessaria per contenerle, dall'indebolimento della domanda globale e più in generale dal clima generale di incertezza.

Il PIL interno, nel 2023, cresce meno di un punto percentuale (+0,7%), una dinamica inferiore a quella registrata l'anno precedente. Ad incidere positivamente sulla crescita è la componente della domanda interna che, forte del calo dell'inflazione, seguito alla riduzione dei prezzi per l'energia e delle politiche monetarie restrittive attuate dalla BCE, segna un incremento di +0,8% mentre a frenare sono gli investimenti fissi lordi che registrano una dinamica negativa.

Sul fronte lavoro, nel 2023 il mercato rileva una dinamica ancora positiva sebbene di minore intensità rispetto al biennio precedente. La messa in atto delle politiche governative di contenimento dell'eventuale emorragia occupazionale, che rischiava di trasformarsi in un fenomeno incontenibile in piena fase pandemica, hanno evitato effetti severi e strutturali sul mercato occupazionale.

Le ultime informazioni disponibili al terzo trimestre del 2023, ci descrivono un mercato del lavoro caratterizzato dall'aumento, in termini tendenziali, del numero di occupati (+481 mila, +2,1% in un anno), per effetto della crescita dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (+3,1%) e degli indipendenti (+1,6%), di contro, la riduzione dei dipendenti a termine (-2,3%), dei disoccupati (-80 mila in un anno, -4,1%) e degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-442 mila, -3,4%) con evidenti ricadute sulle dinamiche di crescita del tasso di occupazione (+1,3 punti rispetto al terzo trimestre 2022) e di diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività (-0,4 e -1,1 punti, rispettivamente).

In uno scenario di previsione, il quadro macroeconomico nazionale appare più favorevole, sostenuto

¹ I dati riportati nel testo sono di fonte Istat, *Nota flash - Il mercato del lavoro III Trim 2023*; Anpal/Unioncamere, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)*; *Sistema Informativo Excelsior*.

dall'ipotesi della prosecuzione del calo dei prezzi al consumo e del graduale recupero del potere d'acquisto delle famiglie, della riduzione dei listini delle materie prime importate e della graduale ripresa del commercio mondiale e, in particolare, della progressiva attuazione del piano di investimenti previsti nel PNRR.

Secondo uno studio previsionale Anpal/Unioncamere sui fabbisogni occupazionali, nel quinquennio 2023-2027, le imprese e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno di circa 3,8 milioni di lavoratori, il 72% dei quali (2,7 milioni) dovranno sostituire occupati in uscita dal mercato del lavoro. Il restante 28% della domanda del mercato sarà determinato, invece, dall'espansione economica che si tradurrà in una crescita dello stock occupazionale di oltre un milione di lavoratori.

Rispetto al quadro di contesto esterno brevemente delineato, l'Anpal – destinata ad essere riassorbita nel MLPS - occupa un ruolo cruciale nel coordinare la Rete nazionale dei servizi per il lavoro, mediante strumenti che, dal punto di vista finanziario, incidono sulle risorse sia del Bilancio dello Stato sia dei Fondi strutturali, comunitari e, più recentemente, afferenti al PNRR.

È del 2021 l'adozione del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e del Piano Nazionale Nuove Competenze, entrambi previsti dalla Riforma 1.1 *Politiche attive del lavoro e formazione* della Missione 5 C1.1 *Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione* contemplata all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

È in corso l'implementazione di detta Riforma che vede i due pilastri che la compongono agire in maniera strettamente sinergica sull'intero territorio nazionale. Attraverso il Programma GOL è stato avviato un importante processo di rafforzamento e rilancio delle politiche attive per il lavoro; con il Piano Nuove Competenze vengono definiti livelli essenziali della formazione professionale per i lavoratori e dei disoccupati anche con riferimento alle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro, quali quelle verdi e digitali.

ANPAL gioca anche un ruolo importante nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi Europei essendo AdG del Programma Nazionale, approvato e cofinanziato dal FSE+, *Giovani, Donne e Lavoro*, che si rivolge prioritariamente a quelle fasce di popolazione più distanti dal mercato del lavoro. E' anche AdG dei Programmi Operativi Nazionali, quali *Garanzia Giovani* (IOG) e *Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione* (SPA0), la cui ammissibilità delle spese si è chiusa alla fine del 2023.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

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

Le funzioni e i compiti attribuiti ad ANPAL dal D. Lgs. 150/2015 e s.m.i. sono i seguenti:

- a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18 del D.Lgs. 150/2015, del collocamento dei disabili di cui alla Legge n.68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
- c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- d) coordinamento dell'attività della rete EURES, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il Regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle Regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- n) vigilanza sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge n.388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende multilocalizzate e assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del Decreto-Legge 22 giugno 2012, n.83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n.134;
- p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione, in relazione a crisi aziendali, cofinanziati dal Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;

- r) svolgimento di attività di promozione e coordinamento di programmi formativi destinati alle persone disoccupate per la loro qualificazione e riqualificazione professionale, l'autoimpiego e l'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze attribuite alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

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

Con l'articolo 46, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.73 del 25 maggio 2021, sono state apportate ulteriori modificazioni al D.Lgs. 150/2015, rinnovando le disposizioni in materia di *governance* dell'Agenzia, con la soppressione delle figure del Presidente e del Direttore Generale, la modifica delle funzioni del Consiglio d'Amministrazione e l'istituzione della figura del Direttore dell'Agenzia. A seguito di tali modifiche l'Agenzia è stata commissariata e i poteri dei nuovi organi sono tuttora attribuiti al Commissario Straordinario.

Dal giugno 2021 il vertice amministrativo di ANPAL è rappresentato dal **Commissario Straordinario** dott. **Raffaele Michele Tangorra**, in forza del Decreto di nomina D.P.R. del 7 giugno 2021, registrato presso la Corte dei Conti il 5 luglio 2021.

Con il **D.L. n.75 del 22 giugno 2023** recante *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025*, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.112 del 10 agosto 2023, all'art.3 si prevede, tra l'altro, **l'attribuzione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali delle funzioni svolte dall'Agenzia Nazionale per le Politiche del Lavoro a decorrere dalla data di entrata in vigore del DPCM di riorganizzazione dello stesso Ministero, nonché la soppressione dell'ANPAL a decorrere da quella stessa data. Il DPCM di riorganizzazione del MLPS è di imminente pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.**

Al momento in cui si redige questo PIAO, pertanto, la scheda anagrafica dell'Amministrazione rappresenta ancora l'ANPAL come articolata in **sette Divisioni di livello dirigenziale non generale**, che curano gli aspetti più prettamente programmatici, gestionali e amministrativi dell'Agenzia, e **quattro Strutture di Ricerca e Consulenza tecnico-scientifica**, che promuovono indagini e analisi per monitorare e valutare le azioni messe in campo dalla stessa Agenzia in materia di politiche attive del lavoro.

Le **sette Divisioni di livello dirigenziale non generale** sono:

Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio, con Dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 5bis D.Lgs. 165/2001.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 2 – Gestione contratti, procedure di acquisizione di beni e servizi e controllo di gestione, con Dirigente di ruolo ANPAL in servizio.

Dirigente: Dott.ssa Antonella De Biase

Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi, con Dirigente di ruolo ANPAL in servizio.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito

Divisione 4 – *Formazione professionale e gestione FEG e crisi aziendali*, con Dirigente *ad interim* della Divisione 1.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 5 – *Coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette*, con Dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 6 – *Coordinamento territoriale e Autorità capofila FSE*, con Dirigente *ad interim* della Divisione 5.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 7 – *Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione*, con Dirigente *ad interim* della Divisione 3.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito

Le quattro Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica sono:

Struttura 1 - *Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali*, con Capo Struttura Tecnologa ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott.ssa Paola Stocco

Struttura 2 - *Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo*, con Capo Struttura Ricercatore ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott. Davide Premutico

Struttura 3 - *Ufficio di statistica e supporto metodologico*, con Capo Struttura Ricercatrice ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott.ssa Giovanna Linfante

Struttura 4 - *Analisi di contesto e comparative*, con Capo Struttura Ricercatore ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott. Alessandro Chiozza

Di seguito si forniscono alcuni dati di dettaglio relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2023:

Tabella 1 – Personale per Comparto di appartenenza al 31.12.2023

Personale Comparto Funzioni Centrali		Personale Comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	42
Dirigenti II fascia	5	Funzionari di amministrazione	5
Area III (Funzionari)	77	Collaboratori tecnici E.R.	49
Area II (Collaboratori)	34	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	0	Operatori tecnici	6
Totale	117	Totale	131
Totale dotazione organica			248

La sede istituzionale di ANPAL si trova a Roma in Via Forno 8. Le quattro Strutture di Ricerca sono dislocate presso altra sede, a Roma in Corso d'Italia 33.

Per maggiori informazioni è possibile consultare il sito ufficiale al seguente link: [Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro - ANPAL](#)

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance, Ricerca e Anticorruzione

2.1 Il Valore Pubblico

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

Un ente crea *Valore Pubblico in senso ampio* quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e perfeziona le *performance* di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In tale prospettiva, il *Valore Pubblico* si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di *performance* di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali rappresentati da semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità ed equilibrio di genere, tutti funzionali alle strategie di generazione e rigenerazione di *Valore Pubblico* rivolto sia all'interno di un'organizzazione, coinvolgendo, in *primis*, chi vi opera quotidianamente, che, in base alla *mission* dell'organizzazione, all'esterno, interessando la collettività più ampia.

Il *Valore Pubblico* creato dall'ANPAL rivolto all'esterno trova la sua essenza nel creare, sostenere e accrescere benessere economico e sociale in favore della collettività, realizzato attraverso la promozione e il coordinamento di interventi di politiche attive del lavoro e di tutti gli strumenti e le misure utili a tal fine. Si tratta di individuare e condividere con gli *stakeholder* interessati strategie, obiettivi e priorità volte a ottimizzare le finalità della rete dei servizi per il lavoro, allargando le possibilità di occupabilità degli utenti che a questa si rivolgono.

Il *Valore Pubblico* dell'ANPAL si esprime anche nell'accrescimento della *Capacity Building*, e quindi nel rafforzamento e miglioramento della propria Amministrazione con conseguenze necessariamente positive nell'erogazione dei servizi rivolti alla collettività.

Per creare *Valore Pubblico* risulta necessaria una puntuale programmazione degli obiettivi dell'Agenzia oltre ad un attento monitoraggio ed un altrettanto attenta valutazione degli avanzamenti e dei risultati. Al fine di rispondere alle sfide cui è chiamata, l'Agenzia, coerentemente agli orientamenti previsti, a partire dal 2017, nel *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali* e nella *Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile – SNSvS*, fornisce il proprio contributo all'attuazione delle linee di riforma e di investimenti offerte:

- dal *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, che coinvolge attivamente l'Agenzia, in particolare, rispetto a quanto contenuto dalla Componente 1 *Politiche per il lavoro* della Missione 5 *Inclusione e Coesione* all'interno della quale trovano spazio e implementazione il Programma Nazionale *Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL* ed il *Piano Nazionale Nuove Competenze*;
- dai contributi provenienti dall'Unione Europea, in particolare attraverso, per quanto di competenza, la gestione delle risorse provenienti dal *FSE* e *FSE+* grazie alle quali, in raccordo con le Regioni e le Province Autonome, l'ANPAL è in grado di raggiungere l'intero territorio nazionale e gli *stakeholder* di riferimento offrendo delle risposte in grado di avvicinare i bisogni della domanda produttiva a quelli dell'offerta di lavoro.

Complessivamente, l'ANPAL, nel I trimestre 2024 si impegna a creare e implementare *Valore Pubblico*

- al proprio interno, attraverso

l'avvenuto rafforzamento nel 2023 della propria dotazione organica che consente di offrire agli *stakeholder* esterni risposte sempre più efficaci ed efficienti;

la gestione della transizione delle competenze in maniera che possa essere garantito il principio costituzionale della continuità amministrativa;

l'implementazione dei processi di digitalizzazione e dematerializzazione interna in grado di alleggerire e rendere più fluide le procedure con evidenti effetti anche sull'esterno dell'Agenzia;

il miglioramento del benessere organizzativo, anche nel contesto di imminente soppressione dell'Agenzia, attraverso le diverse misure previste, comprese le modalità di lavoro agile e da remoto, ma anche mediante un'attenzione particolare alle condizioni di lavoro e al clima organizzativo che accompagnano la prestazione lavorativa in presenza;

la valorizzazione del personale attraverso la piena applicazione degli istituti contrattuali previsti dai due comparti presenti, Funzioni Centrali e Ricerca;

- all'esterno, attraverso

la regolare attuazione delle funzioni e compiti istituzionali attribuiti all'ANPAL dal D.Lgs. 150/2015 e s.m.i., pur nel contesto delle modifiche che ne hanno previsto l'imminente soppressione;

l'accompagnamento ai processi di riforma previsti attraverso il Programma Nazionale GOL e il Piano Nazionale Nuove Competenze;

l'attuazione del Fondo Nuove Competenze;

il coordinamento nazionale e la gestione dei programmi nazionali FSE e FSE+;

l'attuazione e la messa a disposizione di un insieme di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche che ricadono nella competenza dell'Agenzia;

la collaborazione con il Ministero vigilante e con tutti gli altri enti/organismi istituzionali, nazionali e sovranazionali, finalizzata ad ottimizzare l'attuazione delle riforme e delle iniziative in materia di politiche attive del lavoro.

2.2 Il Piano della Performance

L'ANPAL è stata istituita con il D.Lgs. 150/2015 ed è divenuta operativa nel gennaio 2017. L'Agenzia, dalla sua istituzione, è stata chiamata ad attuare gli indirizzi politici definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in raccordo con le Regioni, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle Regioni stesse in materia di politiche attive del lavoro. Ha la regia delle politiche attive del lavoro e coordina la Rete nazionale dei servizi per tali politiche, costituita da una vasta serie di soggetti pubblici e privati. Sostiene lo sviluppo e il rafforzamento dei CpI, garantendo il rispetto uniforme dei LEP e la definizione degli standard di servizio. Sviluppa e gestisce il Sistema Informativo Unitario (SIU) delle politiche del lavoro, compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, l'interconnessione con i CpI e gli altri soggetti pubblici e privati coinvolti, la registrazione alla Rete dei servizi per le politiche del lavoro, la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), la Scheda Anagrafico-Professionale (SAP). Anche grazie al SIU, l'Agenzia svolge monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro, sia in riferimento agli operatori pubblici che a quelli privati.

Oltre a questi compiti, l'Agenzia è chiamata a supportare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali titolare di interventi contenuti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato dalla Commissione Europea il 22 aprile 2021. Il Piano ha tre obiettivi principali: riparare i danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica; affrontare alcune debolezze che affliggono la struttura socioeconomica del Paese da decenni (i divari territoriali, le disparità di genere, la debole crescita della produttività e il basso investimento in capitale umano e fisico); dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

Le attività dell'ANPAL trovano attuazione all'interno della Missione 5 "Coesione e Inclusione", Componente 1 "Politiche per il lavoro" tipologia di riforma "Politiche attive del lavoro e formazione" attraverso il Programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori).

GOL rappresenta il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, insieme al varo di un Piano per le Nuove Competenze, il potenziamento dei Centri per l'Impiego e il

rafforzamento del Sistema Duale. L'orizzonte temporale del Programma coincide con quello del PNRR, trattandosi, quindi, del quinquennio 2021-2025.

ANPAL svolge il ruolo di coordinamento di GOL, di cui è co-titolare insieme al Ministero del Lavoro, monitora il Programma e vigila sull'attuazione degli interventi da parte delle Regioni; presiede il Comitato Direttivo, che rappresenta la cabina di regia dello stesso Programma, il quale riunisce il livello centrale e regionale.

E', inoltre, Autorità di Gestione dei Fondi comunitari volti allo sviluppo delle risorse umane, ovvero quello che è stato il FSE sino alla programmazione 2014-2020 e il recente FSE+ valevole per il periodo di programmazione 2021-2027, attraverso la programmazione e l'implementazione di programmi nazionali, di cui l'ultimo in avvio è il PN *Giovani, Donne e Lavoro*, che contribuiscono in maniera sussidiaria alle politiche attive del lavoro promosse con le fonti ordinarie.

Con l'art.3, comma 1 del D.L. n.75/2003 e la successiva Legge di conversione n.112/2003, si dispone il trasferimento delle funzioni dell'ANPAL al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a seguito dalla data di entrata in vigore del DPCM, in corso di pubblicazione, che adotta il regolamento di organizzazione dello stesso Ministero e, da quel momento, definisce la soppressione dell'ANPAL.

Con il presente PIAO si intendono, pertanto, definire degli obiettivi che favoriscano la transizione delle funzioni dall'Agenzia allo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che si riferiscano al primo trimestre del 2024. In questo lasso di tempo dovrebbe essere pubblicato il DPCM di organizzazione del Ministero, adottato dal Presidente del Consiglio dei ministri il 22 novembre 2023, così concludendo il processo di trasferimento delle funzioni da parte dell'Agenzia. Come detto in Premessa, in caso contrario, ovvero nel caso in cui i tempi subissero ulteriori dilazioni, l'ANPAL procederà ad un aggiornamento del presente Piano.

2.2.1 Pianificazione strategica

A partire dal 2022 l'Agenzia si è dotata, come le altre Pubbliche Amministrazioni, del PIAO, che razionalizza l'azione gestionale e amministrativa e prevede una programmazione delle proprie attività interne ed esterne di natura triennale con un aggiornamento a cadenza annuale.

Considerato lo spirito del presente Piano, si ripropone di seguito, come per il precedente, la struttura per macro ambiti di attività e macro-obiettivi. Non si aggiornerà al 2026 la pianificazione strategica precedentemente adottata con il PIAO 2023-2025, per le ovvie ragioni legate all'imminente chiusura. Si propone, però, in questa prima sezione strategica una declinazione degli obiettivi per il 2024 che, come detto, si limiterà nelle sezioni dedicate agli obiettivi specifici annuali, a programmare le attività del I trimestre 2024.

Nel quadro descritto l'orizzonte temporale è, quindi, estremamente limitato e, in particolare, dominato nel periodo di interesse dalle attività di trasferimento delle competenze dell'Agenzia al MLPS. Il focus, pertanto, è collegato a tale trasferimento da definirsi in tempi ristretti, fermi restando gli obiettivi del triennio 2023-2025 cui comunque si rimanda (cfr. PIAO 2023-2025) e che qui sono sinteticamente elencati:

- A. *Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza.*
- B. *Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL.*
- C. *Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo+.*

D. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della Forza Lavoro.

Appare comunque necessario inserire un nuovo macro-obiettivo, legato alle attività di trasferimento al MLPS non riconducibili ai menzionati obiettivi strategici e, in particolare, riferibili all'integrazione dei Sistemi Informativi (PSN) e dell'infrastruttura del Portale pubblico:

E. Integrazione dei sistemi in ragione dei contenuti del D.L. n.75/2023.

2.2.1.1 Obiettivi interni correlati al funzionamento dell'Agenzia

In questa sezione è rappresentato l'insieme degli obiettivi le cui azioni sono rivolte all'interno all'Agenzia e circoscritte al macro-Obiettivo **A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza.**

Nel passato recente le azioni rivolte all'interno dell'Agenzia sono state tese all'innovazione organizzativa, alla modernizzazione dei processi così come alla conciliazione vita-lavoro, garantita anche dall'implementazione dell'utilizzo del lavoro agile oltre la fase emergenziale (cfr. articolo 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021), che richiede di programmare adeguatamente le attività e di dotarsi di tutti gli strumenti necessari per raccogliere le sfide organizzative poste dai nuovi contesti, così come della formula del lavoro da remoto.

Durante il 2023 è stata, inoltre, ampliata la dotazione organica di 49 unità di personale afferente al Comparto Funzioni Centrali, come da Piano dei fabbisogni 2021-2023, così come sono state identificate le famiglie professionali in base a quanto previsto dal CCNL 2019-2021; è stato, infine, avviato e implementato il piano per le progressioni verticali e orizzontali del personale afferente al Comparto Ricerca. È proseguito anche il processo di efficientamento e dematerializzazione delle procedure interne, riferito anche alla gestione dei contratti legati alla fornitura di beni e servizi, siano questi a carico delle risorse ordinarie che di quelle straordinarie.

Per il primo trimestre del 2024 l'Agenzia, con riferimento al suo funzionamento interno, provvederà a curare tutte le procedure legate alla soppressione e al conseguente trasferimento delle competenze dell'Agenzia. In particolare, si provvede alla transizione del personale verso MLPS e INAPP, alla assicurazione della continuità dei servizi legati ai contratti in scadenza, al passaggio di consegne verso il MLPS dei contratti dei beni e servizi informatici e non, al trasferimento dell'archivio del protocollo informatico e dei dati del personale. Si prevede, inoltre di portare a compimento le procedure sulle progressioni verticali e orizzontali per il personale dei due Comparti.

Di seguito viene presentata una tabella di dettaglio dei 5 obiettivi specifici riferiti al macro-Obiettivo A, declinati per le Divisioni coinvolte e indicatori di monitoraggio, di baseline e target attesi.

Obiettivo del 2024				
A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza.				
Descrizione obiettivo		<p>Particolare rilevanza acquisiscono, nel periodo considerato, le attività recentemente avviate attraverso l'attuazione delle procedure per agevolare il passaggio delle competenze dall'Agenzia al MLPS, in base a quanto previsto dall'art. 3. comma 1, del D.L. n.75 del 22 giugno 2023, convertito in Legge n.112 del 10 agosto 2023.</p> <p>Tali attività coinvolgono sia il personale, con il relativo transito verso il MLPS e l'INAPP in funzione del contratto di appartenenza, che i sistemi informativi verso il MLPS. È, inoltre, necessario assicurare la continuità dei servizi essenziali, non suscettibili di interruzione, e i relativi contratti (es. ascensori, pulizie, ecc.).</p>		
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1, Divisione 2, Divisione 7		
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2023	Target 2024
A.1	Gestione della transizione del personale verso MLPS e INAPP	Numero di comunicazioni con MLPS e INAPP ai fini della definizione degli atti di trasferimento	N/A	5
A.2	Avvio progressioni verticali e orizzontali riferite al personale afferente ai due comparti presenti in Anpal	Numero atti adottati/numero atti programmati	100%	100%
A.3	Assicurazione della continuità dei servizi non suscettibili di interruzione in vista della soppressione dell'Anpal	Numero dei contratti sottoscritti/numero dei contratti programmati	N/A	100%
A.4	Passaggio di consegne dei contratti di beni e servizi informatici e non informatici	Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	N/A	100%
A.5	Trasferimento archivio del protocollo informatico e dei dati del personale	Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	N/A	100%

2.2.1.2 Obiettivi esterni correlati alle attività dell’Agenzia

Il primo dei macro-Obiettivi esterni dell’Agenzia è il **B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL**. Nel merito, anche per il primo trimestre 2024, in continuità col pregresso, l’attività dell’Agenzia è orientata a sostenere l’implementazione di importanti processi di riforma (Programma GOL, Piano Nuove Competenze) cui è destinato il budget più ampio – 4,4 miliardi di euro – nell’ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR.

In particolare, l’Agenzia è responsabile del monitoraggio dei dati fisici e procedurali, producendo a tal fine delle note periodiche, mentre vigila sull’avanzamento complessivo, compreso quello finanziario, e sulla corretta ed efficace attuazione degli interventi da parte delle Regioni e delle Province Autonome che rimangono le dirette responsabili dell’utilizzo delle risorse in favore delle persone beneficiarie del Programma. Su questi obiettivi, l’attività dell’Agenzia viene svolta in stretto raccordo con gli Uffici dell’Unità di Missione per il PNRR del MLPS.

Nel primo trimestre 2024 prosegue l’**implementazione del Programma GOL** attraverso: l’elaborazione di una proposta di definizione operativa di Soggetto Beneficiario del Programma GOL, in vista degli obiettivi per il 2025; l’elaborazione di una proposta di riparto delle risorse per il 2024, stabilendo per il medesimo anno, target nazionali per i beneficiari del Programma e per i soggetti che devono fruire di attività formative; la valutazione di coerenza, tramite istituita Commissione, del quadro finanziario aggiornato con le risorse riferite al 2023, ai sensi dell’art.1, comma 5, del Decreto Interministeriale 24 agosto 2023 (G.U. n. 237 del 10 ottobre 2023) *Modalità di riparto della seconda quota di risorse del PNRR e destinate all’intervento M5C1 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione*; il supporto continuo alle Regioni e Province Autonome attraverso il coordinamento e il monitoraggio del Programma.

Prosegue anche l’aggiornamento e l’adeguamento al Programma del **Sistema Informativo Unitario delle Politiche del Lavoro** (SIU art.13 D.L.150/2015) che, in questa fase, è rivolto principalmente all’interoperabilità con la **Piattaforma SIISL** (Sistema Informativo per l’Inclusione sociale e lavorativa) istituita ai sensi dell’art.3 del Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023.

Nel primo trimestre 2024 l’attività sarà rivolta alle integrazioni della Scheda Anagrafica Professionale dei lavoratori, in uso presso i servizi, e alla definizione del processo di interoperabilità tra i Sistemi Informativi regionali e quello centrale, affinché sia possibile osservare in maniera capillare e in tempo reale sia l’avanzamento del Programma GOL su tutto il territorio nazionale, ed adottare tempestivamente eventuali correttivi, sia le azioni utili ai fini dell’erogazione dei nuovi istituti di sostegno al reddito (“Supporto per la Formazione e il Lavoro - SFL” e “Assegno d’Inclusione - AI”).

Infine, sul **Repertorio politiche attive regionali**, l’Agenzia provvederà, entro il primo trimestre 2024, a convocare una riunione dei referenti nominati dalle Regioni per condividere la struttura dello stesso Repertorio.

Nella tabella di dettaglio a seguire, sono riportati i 3 sotto obiettivi specifici dell’obiettivo B, declinati per le Divisioni coinvolte, e indicatori di monitoraggio, baseline e target. Gli obiettivi sono sottoposti a valutazione, in termini di raggiungimento dei target attesi, per mezzo degli indicatori individuati.

Obiettivo del 2024				
B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL				
Descrizione Obiettivo	Nel primo trimestre 2024 si procederà con l'implementazione del Programma GOL attraverso: l'elaborazione di una proposta di definizione operativa sulla definizione di Soggetto Beneficiario del Programma; una proposta di riparto delle risorse per il 2024, in previsione del raggiungimento degli obiettivi per il 2025; la valutazione di coerenza del quadro finanziario aggiornato con le risorse riferite al 2023; il supporto alle Regioni e Province Autonome attraverso azioni di coordinamento e monitoraggio. È previsto, inoltre un supporto al MLPS per la redazione della nota di aggiornamento della SAP prevista all'interno del Fascicolo del Lavoratore e per lo sviluppo del Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali.			
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5,			
Altre Strutture coinvolte	Divisioni e Strutture dell'Anpal, Regioni e Province Autonome; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF – Servizio centrale PNRR; Commissione Europea.			
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2023	Target 2024
B.1	Attuazione del Programma GOL	Numero di beneficiari raggiunti dal Programma	1,9mln	2mln
B2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Numero riunioni del gruppo di lavoro del Repertorio	N/A	1
B.3	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore art.14 D.lgs. 150/2015 (integrazione SAP ai fini della gestione dei beneficiari SFL)	Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	N/A	100%

Il secondo dei macro-Obiettivi, il C. Programmazione e gestione al servizio delle Politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo + prevede che, a seguito dell'avvio delle operazioni riferite al PN *Giovani, Donne e Lavoro* nel 2023, si provveda ad avviare le interlocuzioni con gli OO.II. per l'attribuzione delle risorse e il conferimento delle deleghe, alla redazione del manuale delle procedure sulle modalità di monitoraggio, gestione e controllo coerenti con il quadro regolamentare, così come alla progettazione del sistema di gestione dello stesso PN. Proseguiranno, inoltre, le attività finalizzate alla chiusura dei Programmi 2014/2020 - Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani e il Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive del Lavoro e verranno rendicontati gli interventi a valere sulle risorse REACT – EU destinate agli esoneri Decontribuzione Sud e Giovani Under 36.

Sarà, inoltre garantito il coordinamento dei Fondi strutturali di competenza dell'ANPAL, attraverso l'accompagnamento alla chiusura della Programmazione del FSE per il 2014-2020 e all'attuazione della Programmazione del FSE+ per il 2021-2027.

Nella tabella di dettaglio a seguire, sono riportati i 5 sotto obiettivi specifici dell'obiettivo C, declinati per le Divisioni coinvolte, e indicatori di monitoraggio, baseline e target. Gli obiettivi sono sottoposti a valutazione, in termini di raggiungimento dei target attesi, per mezzo degli indicatori individuati.

Obiettivo del 2024				
C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo+				
Descrizione obiettivo	<p>A dicembre 2022 è stato approvato dalla Commissione Europea il Programma Nazionale <i>Giovani, Donne e Lavoro</i> cofinanziato dal FSE+. Nel 2023 sono state avviate le prime operazioni a valere sul Programma. Per proseguire nell'attuazione del Programma, nel corso del primo trimestre sulla base delle direttive del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali si prevede di avviare le interlocuzioni con le regioni e con gli altri Organismi intermedi in merito all'assegnazione delle risorse e al conferimento delle deleghe. Inoltre, sarà necessario recepire formalmente le misure declinate dalla delibera Anpal 5/2022 per il Programma GOL nell'ambito del PN al fine di fornire agli Organismi Intermedi un quadro definito e uniforme di interventi. Nel primo trimestre, inoltre, sarà completata la redazione del manuale delle procedure al fine di adottare modalità di monitoraggio, gestione e controllo coerenti con il quadro regolamentare.</p> <p>Nel primo trimestre del 2024 proseguiranno le attività finalizzate alla chiusura dei Programmi 2014/2020 - Programma Operativo Nazionale <i>Iniziativa Occupazione Giovani</i> e il Programma Operativo Nazionale <i>Sistemi di Politiche Attive del Lavoro</i>. Tenendo conte delle ultime riprogrammazioni approvate dalla Commissione saranno realizzate tutte le attività necessarie per rendicontare gli interventi a valere sulle risorse REACT – EU destinate agli esoneri <i>decontribuzione sud, giovani under 36</i>. L'autorità di Gestione monitorerà l'avanzamento della rendicontazione delle spese degli Organismi intermedi al fine di intervenire tempestivamente nei casi in cui l'avanzamento delle certificazioni non risultasse coerente con le previsioni di chiusura.</p> <p>Al fine di incrementare le spese a valere sul PON SPAO, in attuazione di quanto previsto nelle suddette riprogrammazioni dei PON IOG e SPAO saranno adottati i provvedimenti finalizzati a reimputare sul PON SPAO gli impegni assunti in overbooking sul Programma Complementare SPAO e sul Fondo di Rotazione Legge n. 236 del 1993.</p> <p>Inoltre, ANPAL, in qualità di Autorità Capofila del FSE in Italia, accompagnerà le Autorità di Gestione dei Programmi Operativi FSE nelle attività di chiusura della programmazione 2014-2020, mentre nell'ambito della programmazione 2021-2027, accompagnerà i 6 Programmi Nazionali e i 21 Regionali nell'attuazione degli interventi implementando il sistema di monitoraggio finanziario finalizzato al raggiungimento del target di spesa n+3 previsto per il 2025.</p>			
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 6, Divisione 7			
Altre Strutture coinvolte	Regioni e Province Autonome; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Autorità di Audit, MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione-PCM; Commissione Europea.			
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2023	Target 2024
C.1	Attuazione del PN <i>Giovani, Donne e Lavoro</i> FSE+	Atti di attuazione realizzati sui programmati	N/A	100%
C.2	Chiusura PON IOG e SPAO 2014-2020	Atti di definizione effettuati sui programmati	N/A	100%
C.3	Reimputazione sul PON SPAO degli impegni in <i>overbooking</i> sul POC SPAO e FdR	Numero di Decreti di riallineamento degli impegni a valere sul PON SPAO, sul POC	N/A	3

		SPAO e sul Fondo di rotazione		
C.4	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 e accompagnamento dei PPOO FSE nazionali e regionali al pieno utilizzo delle risorse	Iniziative di coordinamento all'attuazione effettuate rispetto alle iniziative programmate	100%	100%
C.5	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei PPNN e PPRR	Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	100%	100%

Attraverso il macro-Obiettivo **D. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della Forza Lavoro** si intende, in primo luogo, sviluppare le azioni volte all'attuazione del Fondo Nuove Competenze quale Programma guida, strettamente connesso a GOL, del Piano Nuove Competenze.

Il FNC è finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Nato nel pieno della prima ondata pandemica per favorire la graduale ripresa delle attività, più recentemente, con le disposizioni di cui all'articolo 11-ter del DL n. 146 del 2021, ha assunto una funzione di accompagnamento delle imprese e dei loro lavoratori alla gestione delle sfide in termini di competenze che derivano dalla doppia transizione digitale ed ecologica. Nel primo trimestre 2024, a seguito delle due disposizioni finora emanate, il Fondo proseguirà nell'accompagnamento delle imprese e dei lavoratori nella gestione delle sfide in termini di competenze che derivano dalla doppia transizione digitale ed ecologica. Verrà inoltre implementato l'applicativo dedicato.

L'Agenzia, inoltre, nel I trimestre 2024, continuerà a partecipare ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e controllo per la gestione delle crisi industriali complesse; a realizzare l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua; a coordinare, su designazione del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione e del Merito, le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN), degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).

Nella tabella di dettaglio a seguire, sono riportati i 4 sotto obiettivi specifici dell'obiettivo D, declinati per le Divisioni coinvolte, e indicatori di monitoraggio, baseline e target. Gli obiettivi sono sottoposti a valutazione, in termini di raggiungimento dei target attesi, per mezzo degli indicatori individuati.

Obiettivo del 2024	
D- Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	
Descrizione obiettivo	Nell'ambito del Piano Nuove Competenze, il Fondo Nuove Competenze (FNC) è stato individuato quale specifico Programma Guida per il target dei lavoratori occupati in caso di crisi aziendali. Il FNC è finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Il Fondo, nato nel pieno della prima ondata pandemica per favorire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, è stato riconvertito in strumento per

	<p>accompagnare la transizione digitale ed ecologica mediante l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori coinvolti.</p> <p>Più recentemente, con le disposizioni di cui all'articolo 11-ter del DL n. 146 del 2021, ha assunto direttamente una funzione di accompagnamento delle imprese e dei loro lavoratori alla gestione delle sfide in termini di competenze che derivano dalla doppia transizione digitale ed ecologica. Il Fondo, pertanto, punterà sull'investimento in competenze digitali e green, includendo tra i beneficiari anche quelle imprese che, a fronte di taluni investimenti fisici già individuati dal legislatore, individuino un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori, anche a supporto dell'attuazione di nuove modalità di lavoro a distanza. Nel secondo avviso emanato, inoltre, la formazione verrà finanziata essenzialmente attraverso i finanziamenti dei Fondi paritetici interprofessionali per le imprese loro aderenti.</p> <p>Nel primo trimestre del 2024, proseguirà l'attuazione dei primi 2 avvisi finanziati rispettivamente con risorse nazionali e del PON SPAO FSE 2014/2020 (Decreto interministeriale del 9.10.2020) e con risorse REACT EU confluite anche esse nel PON SPAO 2014/2020 (Decreto interministeriale del 22.09.2022). In particolare, si dovrà procedere al completamento dell'istruttoria delle istanze non ancora ammesse a finanziamento e alla rendicontazione delle spese a valere sul primo avviso.</p> <p>Inoltre, l'Agenzia parteciperà ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e di controllo per la gestione delle crisi industriali complesse che si terranno nel periodo considerato. Il supporto fornito sarà modulato in funzione delle singole situazioni e delle specifiche richieste delle Regioni coinvolte e potrà essere di tipo: amministrativo, per l'individuazione del riferimento normativo adeguato, la valutazione della ammissibilità dell'intervento al Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione (FEG), l'elaborazione delle procedure; progettuale, per la profilazione dei lavoratori oggetto dell'intervento, l'identificazione di target, l'individuazione dei servizi e degli strumenti di politica attiva più adeguati e l'identificazione delle risorse finanziarie attivabili; esecutivo per l'elaborazione di piani di lavoro e di documenti finalizzati alla presentazione delle misure a operatori, lavoratori e imprese.</p> <p>Infine, l'Agenzia, proseguirà l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali e coordinerà, su designazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione e del Merito, le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).</p>			
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 4, Divisione 7			
Altre Strutture coinvolte	Strutture di Ricerca Anpal, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Autorità di Audit; Ministero delle Imprese e del Made in Italy; Ministero dell'Istruzione e del Merito; Commissione Europea.			
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2023	Target 2024
D.1	Attuazione del Fondo Nuove Competenze	Numero di lavoratori che hanno beneficiato del Fondo (sulla base dei saldi erogati)	760mila	825mila
D.2	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi industriale complesse da seguire	7	1

D.3	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	Numero di rapporti redatti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	5	2
D.4	Coordinamento PCN Europass, EQF, Euroguidance	Predisposizione Relazione finale tecnico e finanziaria PCN	N/A	1

Infine, nel I trimestre 2024, attraverso il macro-Obiettivo **E. Integrazione dei sistemi in ragione dei contenuti del D.L. n.75/2023** si intende dar seguito a quei processi che favoriranno l'integrazione dei sistemi informativi in ragione del trasferimento delle funzioni dell'Agenzia, così come previsto dall'art.3, comma 1, del D.L. n.75 del 22 giugno 2023, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n.112.

Nella tabella di dettaglio a seguire, sono riportati i 2 sotto obiettivi specifici dell'obiettivo E, declinati per le Divisioni coinvolte, e indicatori di monitoraggio, baseline e target. Gli obiettivi sono sottoposti a valutazione, in termini di raggiungimento dei target attesi, per mezzo degli indicatori individuati.

Obiettivo del 2024				
E. Integrazione dei sistemi in ragione dei contenuti del D.L. n.75/2023				
Descrizione Obiettivo	A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75 che ha previsto la soppressione dell'Anpal e il trasferimento delle relative funzioni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sarà necessario realizzare tutte le attività finalizzate alla migrazione dei sistemi, con particolare riferimento al portale pubblico Anpal e al Portale Strategico Nazionale.			
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 7			
Altre Strutture coinvolte	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali			
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2023	Target 2024
E.1	Definizione del piano di trasferimento del portale pubblico ANPAL	Predisposizione del documento di mappatura dei contenuti e preparazione dei testi da trasferire/integrare	N/A	1
E.2	Migrazione dell'infrastruttura tecnologica al Polo Strategico Nazionale (PSN)	Predisposizione del piano di migrazione al PSN	N/A	1

2.2.2. Pianificazione 2024

Come già anticipato, il D.L. n.75 del 22 giugno 2023 recante *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025*, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.112 del 10 agosto 2023, all'art.3 prevede, tra l'altro, l'attribuzione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali delle funzioni svolte dall'Agenzia Nazionale per le Politiche del Lavoro a decorrere dalla data di entrata in vigore del

DPCM di riorganizzazione dello stesso Ministero, nonché la soppressione dell'ANPAL a decorrere da quella stessa data. Il DPCM di riorganizzazione del MLPS è di imminente pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Considerato tale scenario, la pianificazione che viene qui presentata è riferita, prudenzialmente, al primo trimestre del 2024, per poi venire aggiornata ed estesa ad un arco temporale maggiore nel caso in cui il DPCM di riorganizzazione del MLPS non venisse pubblicato entro il 31 marzo del corrente anno.

Considerati i contenuti dei macro-obiettivi descritti al paragrafo precedente, si riportano nelle tabelle seguenti gli obiettivi specifici riferiti al I trimestre 2024. Per ciascuno degli obiettivi identificati, si è fornita una descrizione delle attività che saranno effettuate e sulla base delle quali sarà misurata la performance e verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi medesimi.

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

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

Gli obiettivi individuali vengono regolamentati da una Direttiva di II livello del Commissario Straordinario, emanata successivamente all'approvazione del presente atto.

2.2.2.1 Obiettivi specifici di natura organizzativa per il 2024

A	Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza		
	Gestione della transizione del personale verso MLPS e INAPP		
	Descrizione	Preparazione di tutti gli atti necessari a garantire il trasferimento agli enti di destinazione preservando il principio della continuità amministrativa.	
	Data inizio	01/01/2024	
	Data completamento	31/03/2024	
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 1	
	Altre Strutture coinvolte		
	Indicatore	Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	
	Baseline 2023	N/A	
	Target 2024	100%	
		Peso	Termine
	Fasi		
	Preparazione di tutta la documentazione utile al trasferimento del personale, incluse le risorse	60%	31/01/2024

		finanziarie connesse, utile al trasferimento al MLPS e ad INAPP, incluse le risorse finanziarie connesse			
		Predisposizione atti finali alla scadenza	40%	31/03/2024	
A.2	Progressioni verticali e orizzontali riferite al personale afferente ai due Comparti presenti in Anpal				
	Descrizione		Avvio realizzazione procedure volte alle progressioni verticali e orizzontali ai sensi degli artt.53 e 54 del CCNL Istruzione e Ricerca 1998-2001 e di sviluppo economico all'interno delle aree ex art.14 del CCNL 2019-2021. Completamento procedure ex art.15 del CCNL Istruzione e Ricerca 2002-2005.		
	Data inizio		01/01/2024		
	Data completamento		31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1		
	Altre Strutture coinvolte				
	Indicatore		Numero di atti adottati/numero di atti programmati		
	Baseline 2023		100%		
	Target 2024		100%		
			Peso	Termine	
	Fasi	Avvio procedura progressioni orizzontali e verticali ex artt.53 e 54 CCNL Istruzione e Ricerca		40%	31.03.2024
		Avvio procedura sviluppi economici all'interno delle aree ex art.14 CCNL Funzioni Centrali		40%	31.03.2024
Chiusura procedura progressioni verticali Ricercatori e Tecnologi ex art.15 CCNL Istruzione e Ricerca		20%	29.02.2024		
A.3	Assicurazione della continuità dei servizi in scadenza non suscettibili di interruzione in vista della soppressione dell'Anpal				
	Descrizione		Assicurazione dello svolgimento di tutte le procedure necessarie per garantire la continuità dei contratti in scadenza, volte a garantire la continuità dei servizi in vista della soppressione dell'Agenzia.		
	Data inizio		01/01/2024		
	Data completamento		31/03/2024		

Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Numero di contratti sottoscritti/numero dei contratti programmati	
Baseline 2023		N/A	
Target 2024		100%	
		Peso	Termine
Fasi	Prosecuzione servizio manutenzione ascensori e pulizie	40%	31/01/2024
	Prosecuzione servizio di manutenzione degli impianti di riscaldamento/condizionamento e timbri digitali	40%	29/02/2024
	Conservazione Protocollo Informatico, archivio documenti e dati informatici e rinnovo caselle pec strutturate, archivio e conservazione 4gb	20%	31/03/2024
Passaggio di consegne dei contratti di beni e servizi informatici e non informatici			
Descrizione		Completamento di tutti gli adempimenti per il trasferimento di funzioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi al Ministero e passaggio di consegne dei contratti di beni e servizi informatici e non informatici. Ciò ha comportato un'attività di coordinamento con il MLPS ai fini del perfezionamento dei processi conseguenti alla riorganizzazione.	
Data inizio		01/01/2024	
Data completamento		31/03/2024	
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	
Baseline 2023		N/A	
Target 2024		100%	
		Peso	Termine
Fasi	Attività di coordinamento tra Anpal e MLPS realizzata attraverso riunione e stesura di verbali	50%	31/03/2024
	Preparazione e consegna documentazione	50%	31/03/2024

Trasferimento archivio del protocollo informatico e dei dati del personale				
A.5	Descrizione		In ragione delle previsioni del D.L. n.75/2023 è previsto il trasferimento dei dati del personale, con particolare all'anagrafica e dei saldi. E' previsto, inoltre, il trasferimento dell'archivio del protocollo informatico verso MLPS.	
	Data inizio		01/01/2024	
	Data completamento		31/03/2024	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 7	
	Altre Strutture coinvolte		MLPS e INAPP	
	Indicatore		Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	
	Baseline 2023		N/A	
	Target 2024		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Trasferimento dell'archivio del protocollo informatico e dei dati del personale	100%	31/03/2024

2.2.2.2 Obiettivi specifici correlati alle attività dell'Agenzia per il 2024

B		Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL.		
Attuazione del Programma GOL				
B.1	Descrizione		Nel primo trimestre 2024 si proseguirà con l'implementazione del Programma GOL. Al Comitato Direttivo (istituito con Decreto del Segretario generale nel dicembre 2021 e insediatosi ufficialmente nell'aprile 2022) si propongono gli esiti dell'attività di monitoraggio e i riscontri sulle attività di programmazione. Entro Febbraio 2024 viene inviata al Gabinetto del Ministro una proposta di nota sulla definizione operativa di Soggetto Beneficiario del Programma e una prima elaborazione del prospetto di riparto per le risorse finanziarie e degli obiettivi da assegnare alle Regioni in previsione del raggiungimento degli obiettivi per il 2025. L'Agenzia conclude entro il mese di Febbraio 2024 le attività di valutazione di coerenza dei Piani attuativi regionali, Aggiornamento 2023, presentati dalle Regioni sulla base di quanto previsto dal Decreto Interministeriale 24 agosto 2023 (G.U. n.237 del 10 ottobre 2023) "Modalità di riparto della seconda quota di risorse del PNRR e destinate all'intervento M5C1 - 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione".	
	Data inizio		01/01/2024	
	Data completamento		31/03/2024	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5	
	Altre Strutture coinvolte		Divisioni e Strutture dell'Anpal, Regioni e Province Autonome, MLPS, MEF – Servizio centrale PNRR, Commissione Europea	
	Indicatore		Numero di beneficiari raggiunto dal Programma	
	Baseline 2023		1,9mln	
	Target 2024		2mln	
			Peso	Termine
	Fasi	Predisposizione materiali, analisi e proposte sulla definizione di "Beneficiario del Programma"	40%	29/02/2024
	Proposta di una scheda di riparto finanziario e di	20%	31/01/2024	

		criteri per l'individuazione di target e milestone 2024		
		Approvazione Piani attuativi regionali - Aggiornamento 2023	40%	31/03/2024
B.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali			
	Descrizione		Nell'ambito del Programma GOL è previsto lo sviluppo di un Repertorio delle Politiche Attive regionali, da classificare secondo gli standard di misura adottati a livello nazionale. Il Repertorio diventa, quindi, uno strumento non solo di monitoraggio, ma di declinazione territoriale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni previsti nell'ambito di GOL.	
	Data inizio		01/01/2024	
	Data completamento		31/03/2024	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5	
	Altre Strutture coinvolte		Divisioni e Strutture dell'Anpal, Regioni e Province Autonome.	
	Indicatore		Numero riunioni del gruppo di lavoro del Repertorio	
	Baseline 2023		N/A	
	Target 2024		1	
				Peso
	Fasi	Convocazione di una riunione di insediamento per il coordinamento dei referenti nominati dalle Amministrazioni Regionali e Provinciali	100%	31/03/2024
B.3	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore art.14 D.lgs. 150/2015 (integrazione SAP ai fini della gestione dei beneficiari SFL)			
	Descrizione		Il Decreto Legislativo n. 150 del 2015 ha previsto la realizzazione di un Fascicolo Elettronico del Lavoratore (art. 14). Le attività finora realizzate necessitano di un nuovo impulso alla luce delle previsioni della Riforma delle Politiche Attive del Lavoro contenute nel Programma GOL e dei nuovi istituti di sostegno al reddito introdotti (SFL e AI). Un componente importante del Fascicolo è la Scheda Anagrafica Professionale (SAP). Nel I trimestre 2024 si provvederà a supportare il MLPS nella redazione della Nota di aggiornamento SAP – conferma mensile politiche attive.	
	Data inizio		01/01/2024	

Data completamento		31/03/2024	
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5	
Altre Strutture coinvolte		Divisioni e Strutture dell'Anpal, MLPS Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ministero dell'Università e della Ricerca, INPS, Regioni e Province Autonome	
Indicatore		Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	
Baseline 2023		N/A	
Target 2024		100%	
		Peso	Termine
Fasi	Supporto al MLPS per la redazione della Nota di aggiornamento SAP – conferma mensile politiche attive	100%	31/03/2024

C	Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo +			
C.1	Attuazione del Piano Nazionale <i>Giovani, Donne e Lavoro</i> FSE+			
	Descrizione	<p>Sulla base dell'atto indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sarà avviata l'interlocuzione con le regioni e gli altri Organismi intermedi preliminare al conferimento delle deleghe e l'individuazione delle risorse da assegnare agli stessi OO.II. L'Autorità di Gestione dovrà completare la redazione e l'adozione manuale delle procedure.</p> <p>Per garantire la gestione, il monitoraggio e il controllo dell'attuazione del PN, si provvederà all'avvio della progettazione e realizzazione del sistema informativo di gestione e monitoraggio dedicato. Il sistema garantirà lo scambio elettronico dei dati tra i diversi soggetti coinvolti nell'attuazione del PN e consentirà di inserire, verificare e validare gli avanzamenti finanziari, fisici, procedurali dei progetti finanziati dal Programma.</p>		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Strutture di Ricerca ANPAL; Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni, MLPS, Commissione Europea.		
	Indicatore	Atti di attuazione realizzati sui programmati		
	Baseline 2023	N/A		
	Target 2024	100%		
		Peso	Termine	
	Fasi	Definizione dello schema di convenzione per il conferimento delle deleghe alle Regioni.	30%	31/03/2024
		Adozione manuale delle procedure del PN <i>Giovani, donne e lavoro</i> .	30%	31/03/2024
	Progettazione del sistema di gestione, monitoraggio e controllo del PN <i>Giovani, donne e lavoro</i> .	40%	31/03/2024	
Chiusura PON IOG e SPAO 2014-2020				

C.2	Descrizione		<p>Nel primo trimestre 2024 proseguiranno le attività finalizzate alla chiusura dei Programmi 2014/2020 - Programma Operativo Nazionale <i>Iniziativa Occupazione Giovani</i> e il Programma Operativo Nazionale <i>Sistemi di Politiche Attive del Lavoro</i>.</p> <p>L'Autorità di Gestione dovrà assicurare la rendicontazione delle spese relative all'esonero <i>Decontribuzione Sud e Giovani Under 36</i> a valere sul PON SPAO.</p> <p>Inoltre, dovrà monitorare il rispetto da parte degli Organismi intermedi delle previsioni di rendicontazione della spesa a chiusura per intervenire in caso di ritardo nell'avanzamento della spesa.</p>	
	Data inizio		01/01/2024	
	Data completamento		31/03/2024	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 3	
	Altre Strutture coinvolte		Divisione 6, Commissione Europea.	
	Indicatore		Atti di definizione effettuati sui programmati	
	Baseline 2023		N/A	
	Target 2024		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Report di avanzamento della rendicontazione dei PON SPAO e del PON IOG	20%	31/03/2024
Rendicontazione delle spese relativa all'esonero <i>Decontribuzione Sud e Giovani Under 36</i> a valere sul PON SPAO e sul PON IOG		50%	31/03/2024	
Monitoraggio dell'avanzamento della rendicontazione della spesa sostenuta dagli Organismi intermedi		30%	31/03/2024	
C.3	Reimputazione sul PON SPAO gli impegni assunti in <i>overbooking</i> sul Programma Complementare SPAO e sul Fondo di Rotazione Legge n. 236 del 1993			
	Descrizione	<p>Al fine di massimizzare la spesa sul PON SPAO, in linea con quanto previsto dalla riprogrammazione del PON SPAO e del POC SPAO, saranno adottati i provvedimenti necessari a far transitare gli impegni di spesa assunti in <i>overbooking</i> sul Fondo di Rotazione, di cui alla legge n. 236/1993 e sul Programma Complementare SPAO.</p>		
	Data inizio	01/01/2024		

Data completamento		31/03/2024		
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 3		
Altre Strutture coinvolte				
Indicatore		Numero di Decreti di riallineamento degli impegni a valere sul PON SPAO, sul POC SPAO e sul Fondo di rotazione		
Baseline 2023		N/A		
Target 2024		3		
		Peso	Termine	
Fasi	Analisi del quadro finanziario del POC mediante revisione di tutti gli impegni	30%	31/03/2024	
	Adozione dei decreti di impegno sul PON SPAO e contestuale disimpegno sul POC	40%	31/03/2024	
	Definizione degli importi da rimborsare al Fondo di rotazione Legge 236/1993	30%	31/03/2024	
C.4	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 e accompagnamento dei PPOO FSE nazionali e regionali al pieno utilizzo delle risorse			
	Descrizione	ANPAL, Autorità Capofila del FSE in Italia, accompagnerà le Autorità di Gestione dei Programmi Operativi del FSE nelle attività di chiusura della programmazione 2014-2020.		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 6		
	Altre Strutture coinvolte	Divisione 3; Altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL; Autorità di Gestione FSE Nazionali e Regionali; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione; Commissione Europea.		
	Indicatore	Iniziative di coordinamento all'attuazione effettuate rispetto alle iniziative programmate		
	Baseline 2023	100%		
	Target 2024	100%		
		Peso	Termine	
	Fasi	Accompagnamento alle AdG nelle attività correlate alla chiusura della programmazione 2014-2020	100%	31/03/2024

FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati			
Descrizione		Nel primo trimestre del 2024 l'Agenzia continuerà ad accompagnare le AdG nazionali e regionali nell'attuazione dei Programmi garantendo il supporto richiesto in sede di coordinamento. ANPAL accompagnerà le Autorità di Gestione fornendo eventuali indicazioni trasversali per la programmazione 2021-2027.	
Data inizio		01/01/2024	
Data completamento		31/03/2024	
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 6	
Altre Strutture coinvolte		Divisione 3; Altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL; Autorità di Gestione FSE Nazionali e Regionali; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione; Commissione Europea.	
Indicatore		Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	
Baseline 2023		100%	
Target 2024		100%	
		Peso	Termine
Fasi	Supporto alle AdG per assicurare il rispetto degli adempimenti regolamentari previsti nel corso del trimestre (es. invio previsioni di spesa, trasmissioni dati di monitoraggio, ecc.)	20%	31/03/2024
	Accompagnamento all'attuazione dei programmi operativi	40%	31/03/2024
	Coordinamento con altre Amministrazioni Centrali/Autorità Capofila/CE in ordine alle questioni trasversali relative all'attuazione dei Programmi	30%	31/03/2024
	Monitoraggio finanziario dei programmi ai fini del congruo utilizzo delle risorse	10%	31/03/2024

D		Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro		
D.1	Attuazione del Fondo Nuove Competenze			
	Descrizione	Nel primo trimestre del 2024, proseguirà l'attività finalizzata all'erogazione degli importi spettanti a titolo di saldo per i datori di lavoro che hanno presentato progetti nell'ambito dei primi 2 avvisi finanziati rispettivamente con risorse nazionali e del PON SPAO FSE 2014/2020 (Decreto interministeriale del 9.10.2020) e con risorse REACT EU confluite anche esse nel PON SPAO 2014/2020 (Decreto interministeriale del 22.09.2022). Al fine di proseguire nella gestione del FNC, si prevede di completare l'implementazione della piattaforma operativa esistente anche al fine di agevolare il monitoraggio dell'intervento.		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Strutture dell'ANPAL, Regioni e Province Autonome, MLPS, ANPAL Servizi S.p.A., Fondi interprofessionali, INPS.		
	Indicatore	Numero di lavoratori che hanno beneficiato del Fondo (sulla base dei saldi erogati)		
		Baseline 2023	760mila	
		Target 2024	825mila	
			Peso	Termine
		Liquidazione e pagamento degli importi spettanti a titolo di saldo ai datori di lavoro che hanno avuto accesso al primo avviso del FNC	40%	31/03/2024
	Fasi	Liquidazione e pagamento degli importi spettanti, a titolo di saldo, ai datori di lavoro che hanno avuto accesso al secondo avviso del FNC	40%	31/03/2024
		Implementazione dell'applicativo dedicato alla gestione e al monitoraggio del Fondo Nuove Competenze	20%	31/03/2024
D.2	Gestione delle crisi aziendali			
	Descrizione	ANPAL parteciperà alle riunioni dei gruppi di coordinamento e di controllo e seguirà le procedure per la definizione degli Accordi di		

		programma relativi alle aree di crisi industriale complessa e alle riunioni di cui alla procedura ex articolo 1, commi 224-238, della legge n. 234/2021.		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 4		
	Altre Strutture coinvolte	MLPS, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Regioni, Parti Sociali, ANPAL Servizi.		
	Indicatore	Numero delle aree di crisi industriale complesse da seguire		
	Baseline 2023	7		
	Target I trim. 2024	1		
		Peso	Termine	
	Fasi			
	Partecipazione e collaborazione presso i tavoli del Mimit o della DG Rapporti di lavoro del Mlps finalizzati alla risoluzione delle Crisi	50%	31/03/2024	
	Definizione del contributo ANPAL alle diverse fasi delle istruttorie	50%	31/03/2024	
D.3	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua			
	Descrizione	ANPAL effettuerà le attività istruttorie relative alle modifiche dei Regolamenti Organizzativi e degli Statuti dei Fondi Interprofessionali, fornendo l'approvazione in caso di esito positivo dell'istruttoria stessa		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	01/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 4		
	Altre Strutture coinvolte	MLPS, Fondi Interprofessionali, altre Divisioni e Strutture ANPAL.		
	Indicatore	Numero di rapporti redatti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi		
	Baseline 2023	5		
	Target I trim. 2024	2		
			Peso	Termine
		Fasi		
	Ricezione delle istanze da parte dei Fondi	30%	01/03/2024	
	Attività istruttoria, con eventuali richieste di integrazioni e/o chiarimenti ai Fondi	40%	01/03/2024	

		Predisposizione del Decreto di approvazione e fasi successive	30%	01/03/2024	
D.4	Coordinamento Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance				
	Descrizione		ANPAL su designazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione e del Merito coordinerà le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).		
	Data inizio		01/01/2024		
	Data completamento		31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 4, Struttura 2		
	Altre Strutture coinvolte		MLPS, Ministero Istruzione e del Merito, Eurodesk, Unioncamere, Regioni e Province Autonome		
	Indicatore		Predisposizione Relazione finale tecnico e finanziaria PCN		
	Baseline 2023		N/A		
	Target I trim. 2024		1		
			Peso	Termine	
	Fasi	Elaborazione rendiconto finanziario finale del Grant Agreement 2021-2023		40%	31/03/2024
		Elaborazione relazione tecnica finale del Grant Agreement 2021-2023		50%	31/03/2024
Trasmissione relazione tecnica e finanziaria a EACEA/CE		10%	31/03/2024		

E		E. Integrazione dei sistemi in ragione dei contenuti del D.L. n.75/2023		
E.1	Definizione del piano di trasferimento del portale pubblico ANPAL			
	Descrizione	In ragione delle previsioni del D.L. 75/2023 è previsto il trasferimento dei contenuti del portale pubblico ANPAL verso il portale MLPS. Si provvederà a mappare i contenuti oggetto di migrazione e aggiornare o integrare i testi che andranno pubblicati sul portale del MLPS.		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni ANPAL e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali		
	Indicatore	Predisposizione del documento di mappatura dei contenuti e preparazione dei testi da trasferire/integrare		
		Baseline 2023	N/A	
		Target 2024	1	
			Peso	Termine
Fasi	Definizione del piano di trasferimento del portale pubblico ANPAL	100%	31/03/2024	
E.2	Migrazione dell'infrastruttura tecnologica al Polo Strategico Nazionale (PSN)			
	Descrizione	Per promuovere l'innovazione digitale nella Pubblica Amministrazione, l'Agenzia per l'Italia Digitale ha attivato un piano complessivo di trasformazione e digitalizzazione, ponendo al centro del modello strategico la componente infrastrutturale (come descritto nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2020-2022), con l'obiettivo di governare la trasformazione digitale. In ragione di tale contesto, si attiverà la migrazione dell'infrastruttura tecnologica cloud al Polo Strategico Nazionale e a tale scopo si rende necessario proseguire i lavori propedeutici alla migrazione, attraverso l'analisi e l'elaborazione dei piani afferenti ai servizi censiti. Sarà predisposta la documentazione necessaria per la stesura del piano di migrazione di dettaglio, redatto sulla base del progetto del piano dei fabbisogni e del piano di migrazione di massima.		
	Data inizio	01/01/2024		
	Data completamento	31/03/2024		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Divisioni e Strutture ANPAL		

	Indicatore		Predisposizione del piano di migrazione al PSN	
	Baseline 2023		N/A	
	Target 2024		1	
			Peso	Termine
	Fasi	Migrazione dell'infrastruttura tecnologica al Polo Strategico Nazionale (PSN)	100%	31/03/2024

2.3 Il Piano della Ricerca

L'attività di ricerca dell'ANPAL concorre alla performance organizzativa dell'ente e genera valore nella comunità scientifica di riferimento nell'ambito delle tematiche connesse alle politiche attive e dei servizi per il lavoro, perseguendo il miglioramento dei processi di produzione, sviluppo e diffusione di analisi, studi e ricerche.

Il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*”, ha esteso le previsioni relative alla elaborazione del Piano triennale di attività e alla valutazione della ricerca, precedentemente applicabili solo agli enti vigilati dal MIUR, a tutti gli Enti Pubblici di Ricerca; in particolare, l'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016 ha disposto che ogni ente adottati, ai fini della pianificazione operativa, un Piano Triennale di Attività (PTA) aggiornato annualmente, in conformità con le linee guida enunciate nel *Programma Nazionale della Ricerca (PNR)*² e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante nonché dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente.

Nel 2023, quindi, è stato redatto il PTA 2023-25, incluso nel PIAO dopo l'invio al MLPS con nota prot.1828 del 14.02.2023, ai fini dell'approvazione ai sensi dell'art. 7, comma 2, del citato D.Lgs. n. 218/2016. Alla luce del recente dettato normativo, più volte citato, ai sensi del quale è imminente il passaggio delle competenze dell'ANPAL al MLPS e la conseguente soppressione dell'Agenzia, mentre, con riferimento al personale afferente al comparto ricerca, il trasferimento in INAPP, non si ritiene di dover redigere un nuovo PTA, confermando in questa sede per il solo I trimestre 2024 gli obiettivi strategici adottati nel PIAO 2023-25. Nell'ambito di tali obiettivi strategici, sono evidenziati di seguito gli output che si prevede di realizzare in tale breve periodo estraendo corrispondentemente dal PTA dell'anno passato le linee attività a cui si riferiscono (inclusive del codice numerico a suo tempo assegnato, al fine di agevolare i riferimenti al citato Piano).

Con riferimento al solo personale ed alle funzioni di ricerca trasferite dall'ISFOL in ANPAL ai sensi dell'articolo 4, comma 9, del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, l'Agenzia svolge, promuove e valorizza l'attività di ricerca finalizzata al miglioramento della qualità della produzione statistica basata principalmente sull'utilizzo dei dati amministrativi del Sistema Informativo Unitario (SIU) di ANPAL e i relativi processi di produzione, sviluppo e diffusione dei risultati.

Tale attività è realizzata da quattro Strutture di Ricerca e Consulenza tecnico-scientifica che dipendono dal Commissario Straordinario, tenuto conto degli atti di indirizzo emanati dal Ministero vigilante.

2.3.1 Obiettivi strategici della Ricerca in ANPAL

Come sopra anticipato, per il 2024 si conferma il quadro degli obiettivi strategici Piano della Ricerca riportato nel PIAO 2023-2025, cui si rimanda. Le attività andranno in continuità con quanto realizzato nel corso del 2023, attraverso studi, analisi, monitoraggio, valutazione, sviluppo di strumenti e metodologie coerentemente con gli indirizzi strategici dell'Agenzia. Si illustrano di seguito, per ciascuno degli obiettivi strategici, i relativi prodotti previsti nell'arco temporale considerato.

(OS1) OBIETTIVO STRATEGICO 1			
Contributo tecnico-scientifico e metodologico all'implementazione e all'attuazione della riforma delle politiche attive del lavoro e alla strategia per le nuove competenze			
Attività	Descrizione	Output 2024	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
1.1	Monitoraggio e valutazione dei Servizi	N.1 Nota di	S1

² Il Programma Nazionale della Ricerca (PNR) è il documento che orienta la politica di ricerca in Italia. Esso individua priorità, obiettivi e azioni volte a sostenere la coerenza, l'efficienza e l'efficacia del sistema nazionale della ricerca e contiene linee di indirizzo a livello nazionale. Il PNR rappresenta un documento imprescindibile di programmazione strategica anche in ambito comunitario. È stato pubblicato sul sito del ministero dell'Università e della ricerca il Programma nazionale per la ricerca 2021-2027 approvato dal CIPE il 15 dicembre 2020.

	per l'impiego	aggiornamento dello strumento di rilevazione (questionario) per l'Indagine nazionale sui Cpi N. 1 monografia tematica	
1.2	Monitoraggio del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)	N. 2 Note mensili	S1 S3
1.4	Supporto all'implementazione degli strumenti di orientamento specialistico previsti in GOL (SGA) e monitoraggio del percorso 5	Nota sull'avanzamento relativo alle SGA effettuate a regime al 31.01.24	S2 S3
1.6	Supporto scientifico al consolidamento degli strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro (FNC)	N. 1 Rapporto valutazione relativo al I avviso FNC	S2
1.8	Sistematizzazione e validazione dello strumento di profilazione quantitativa in termini predittivi e di coerenza con il percorso dei beneficiari GOL	N. 1 Rapporto di valutazione dell' <i>assessment</i> GOL	S3 S1

(OS2) OBIETTIVO STRATEGICO 2			
Contributo tecnico-scientifico e metodologico alle misure rivolte a gruppi target, finanziati anche con fondi strutturali			
Attività	Descrizione	Output 2024	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
2.1	Monitoraggio delle politiche occupazionali per i giovani	N. 1 Report di monitoraggio del Programma Garanzia Giovani (dati al 31/12/2023)	S1
2.3	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	Pubblicazione del III Rapporto di monitoraggio FSE (programmazione 2014-2020)	S2
2.4	Transizione demografica e invecchiamento attivo della popolazione	1 Nota finalizzata alla partecipazione di Anpal alla seconda fase del progetto promosso da DIPOFAM "Progetto di coordinamento nazionale multilivello sulle politiche a sostegno dell'invecchiamento attivo", triennio 2023/2025	S2

(OS3) OBIETTIVO STRATEGICO 3			
Altre attività istituzionali di Ricerca			
Attività	Descrizione	Output 2024	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
3.1	Monitoraggio e valutazione delle attività di formazione continua, con particolare riguardo a quelle finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali e dalle Regioni e PP.AA. a valere sul FSE; l'attività di ricerca va considerata in modo continuativo per l'intero triennio.	1 Nota con dati aggiornati sui Fondi paritetici interprofessionali diverse fonti (INPS, Fondi Interprofessionali)	S2 S3
3.2	Punto Nazionale di Coordinamento EQF	Contributo al final technical report per le attività previste nel WP5 EQF del Grant Agreement congiunto 2021-2023 dei PCN EQF Europass e Euroguidance (Joint Italian Transparency Tools - GA 101051215 2021-2023)	S2
3.3	Indagine internazionale PIAAC	Preparazione del "Financial Report" e del "Periodic Technical Report" nell'ambito del processo di chiusura del Grant della Commissione Europea "EU project 101016481 - PIAAC IT 2021-2023"	S2 S3 S4
3.4	Cooperazione bilaterale italo-tedesca sul rafforzamento delle reti per la formazione professionale e l'implementazione del sistema duale (2022-2024)	Partecipazione ai kick off di avvio delle attività relative alle 6 reti bilaterali avviate.	S2
3.6	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi ANPAL e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	PSN 2023-2025 - rilevazione sullo Stato di attuazione (SDA)	S3
3.7	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Bozza del Rapporto di monitoraggio	S4
3.8	Aggiornamento Toolkit per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata	Documento tecnico di proposta Anpal di aggiornamento del Toolkit.	S4

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Legge 190/2012 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*, modificata dal D.Lgs. 97/2016, il legislatore ha introdotto il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che, unitamente ai provvedimenti normativi ad essa collegati – D.Lgs. n.33/2013 *Riordino della disciplina riguardante l'accesso civico*, D.Lgs. n.39/2013 *Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni* e D.P.R. n.62/2013 *Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici*, impegna ogni Pubblica Amministrazione all'adozione di un *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (PTPCT).

In tale contesto consolidato si sono inserite le disposizioni contenute nel D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n.113, che istituisce il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione e, più recentemente, le indicazioni presenti nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023, contenente indicazioni per la predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza.

Il Piano va a confluire nel presente PIAO, nella sottosezione specifica dedicata e dà conto del lavoro di programmazione e gestione del rischio corruttivo individuato nei precedenti piani e limitato ad un arco temporale di tre mesi, in considerazione di quanto previsto dall'art. 3 del decreto- legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, con il quale è stata disposta la soppressione dell'Agazia e il trasferimento delle sue risorse umane, finanziarie e strumentali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali “*a decorrere dall' entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri?*” che è attesa come imminente.

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

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

La Legge n.190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (RPCT) (art. 1, comma 7).

Con il Decreto n.36 del 28.02.2023 del Commissario Straordinario dell'ANPAL si è provveduto alla nomina, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012 n.190, della Dott.ssa Ludovica Iarussi quale Responsabile incaricato per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, la quale risponde ai requisiti della Delibera del Consiglio dell'ANAC.

Il PIAO viene pubblicato nell'apposita sezione inerente la Trasparenza e l'Anticorruzione presente sul sito istituzionale dell'Agazia e trasmesso al Commissario Straordinario come disposto dall'art.43 D.Lgs. n.33/13.

L'elaborazione di un sistema di prevenzione dei rischi prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutti i dipendenti delle Divisioni e delle Strutture coinvolte nell'attività amministrativa. Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti all'interno dell'organizzazione dell'Agazia.

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

- a) l'**Organo d'indirizzo amministrativo** (rappresentato dal **Commissario Straordinario dell'ANPAL**) provvede alla designazione dello stesso Responsabile, all'adozione del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**, e relativi aggiornamenti, e a tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- b) il **Responsabile della Prevenzione** cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura

la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative;

- c) i **Dirigenti** sono chiamati a monitorare il corso dell'azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi e/o di *output* sia al Referenti che all'Autorità di indirizzo dell'Amministrazione (ai sensi dell'art. 16, comma 1 bis e 1 ter del D.Lgs. n. 165 del 2001). Ogni Dirigente procede altresì a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione di eventuali ulteriori misure di contrasto;
- d) l'**OIV presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, dell'analisi valutativa delle stesse, della ponderazione del rischio e nell'individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dall'art.12, comma 1 dello Statuto vigente dell'Agenzia, infatti "... l'ANPAL si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali". Il Piano Nazionale Anticorruzione richiede agli OIV di considerare "i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione" nello svolgimento dei propri compiti;
- e) l'**ANAC** alla quale il presente atto è inviato;
- f) tutti i **dipendenti**, in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e, pertanto, partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n.165 del 2001) ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n.241 del 1990);
- g) i **collaboratori**, a qualsiasi titolo dell'Agenzia, sono chiamati ad osservare le misure previste nel PTPCT e nel Codice di comportamento in adozione in ANPAL;
- h) l'**Ufficio per i procedimenti disciplinari**, incardinato presso la Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio opera, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L'UDP è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo. Il nuovo UPD per i dipendenti è stato costituito con Decreto del Commissario n.52 del 11 marzo 2022 ed è costituito dal Dirigente della Divisione 1 e da due Funzionari Amministrativi. Recentemente si è provveduto alla costituzione dell'UPD per i Dirigenti con Decreto n.12 del 01 febbraio 2023.

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

In particolare, la metodologia utilizzata si concentra su:

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

Il rischio, inteso come il possibile divario tra la manifestazione di un fenomeno e la situazione attesa e, quindi, come un evento futuro e incerto, può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione.

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

1. *Identificazione del rischio*, intesa come individuazione e descrizione dello stesso, anche sulla base

dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.

2. *Analisi del rischio*, effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo corrispondono a quanto sopra indicato.
3. *Ponderazione del rischio*, effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.
4. *La fase del trattamento* che prevede la definizione di azioni e strategie rivolte alla mitigazione del rischio. Si realizza con l'identificazione e la pianificazione triennale di misure, azioni e obiettivi di carattere organizzativo, innovativo e trasversale.

Le aree da considerarsi esposte a rischio corruttivo, che l'ANPAL, a seguito di approfondimenti eseguiti sui propri processi interni, ha ritenuto di dover presidiare sono, in primo luogo:

- a. la Gestione del personale;
- b. l'Acquisto di Beni e Servizi;
- c. la Gestione, il Controllo e la Certificazione dei Programmi di competenza dell'Agenzia.

Tali aree corrispondono in particolare ai seguenti ambiti di intervento:

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

A seguito dell'analisi della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo dei processi effettuati da ANPAL, l'Agenzia può essere considerata esposta a fenomeni di corruzione nelle seguenti diverse aree di rischio:

A. Gestione del personale

- Reclutamento del personale,
- Conferimento di incarichi,
- Progressioni di carriera.

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

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

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

D. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

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

E. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

F. Affari legali e contenzioso

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

Rispetto a tali aree di rischio, il RPCT effettuerà un monitoraggio trimestrale, visto la scadenza del presente PIAO, del sistema in essere proponendone l'aggiornamento delle misure previste e l'adeguamento delle stesse, qualora intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione o qualora vengano accertate violazioni delle prescrizioni sino alla soppressione dell'Agenzia come sopra anticipato e in attesa dell'entrata in vigore del DPCM.

Su tali aspetti l'RPCT ha redatto una relazione per l'annualità 2023 trasmessa all'ANAC e all'Organo di Vertice dell'Agenzia, recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai Dirigenti, sulle misure poste in essere e sui risultati della Divisione 1 in esecuzione del PIAO stesso per gli adempimenti di legge.

Il PTPCT dell'ANPAL, invece, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., viene pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Agenzia ai fini della diffusione dello stesso sia all'interno che all'esterno, a conferma della piena attuazione del principio della trasparenza.

2.4.1 Il Codice di Comportamento

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

L'ANPAL, come previsto dall' art.54 del D.lgs. n. 165/2001 comma 3, si è dotata di un Codice di Comportamento con deliberazione commissariale n. 3 del 29/04/2022, il cui articolato è stato integrato dal nuovo Codice n. 81 del 13 giugno 2023. In considerazione delle rilevanti modifiche normative introdotte, adottato con delibera commissariale n. 6 del 15 maggio 2023, con il parere favorevole dell'OIV.

Con l'adozione del nuovo codice di comportamento sono state svolte attività di informazione a tutto il personale, attraverso l'invio del nuovo Codice nella casella di posta elettronica personale di ogni dipendente e con la pubblicazione nella intranet dell'Agenzia.

Inoltre, è proseguito il monitoraggio sulla completa applicazione delle disposizioni contenute nel codice di comportamento.

Tutto il personale è tenuto ad osservare i principi del suddetto Codice, che è reso disponibile e consultabile tramite pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale. Il documento viene altresì trasmesso a tutti i nuovi assunti contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico per consulenti o collaboratori.

Per personale si intendono tutti i dipendenti, inclusi quelli con qualifica dirigenziale e i Responsabili di Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica, di servizi trasversali di supporto, nonché i collaboratori e consulenti dell'Agenzia, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo ed altresì i titolari degli Organi collegiali.

2.4.2 La rotazione degli incarichi

La rotazione del personale all'interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art.1, comma 5, lett. b) della Legge n.190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Superiore*

della Pubblica Amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art.1, comma 10, lett. b) della Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.* Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali di efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'Agenzia ha provveduto all'attuazione della misura sulla base dei criteri stabiliti dall'ANAC. Oltre, ai dirigenti si rende necessario estenderla, in via generale, a tutti i dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

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

La rotazione ordinaria nell'ente è stata effettuata con incarichi dirigenziali a comando anche con personale di altri enti. Per il personale interno, si rileva che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale, addetto alle attività in cui sono individuati i fattori di rischio, ha reso difficile attuare un'alternanza di tali funzioni in determinati settori, avvalendosi di personale di altri uffici che non presentano le necessarie competenze e professionalità richieste.

Tuttavia, nel corso del 2023 con l'acquisizione di nuovo personale, in particolare con l'ingresso di nuovi funzionari amministrativi, previsti dalla Legge n.34/22, si è potuto procedere all'applicazione del principio di rotazione, attraverso l'inserimento dei medesimi in gruppi di lavoro di natura intersettoriale, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali, rappresentando un elemento di forte positività, con riferimento in particolare alla progressiva rotazione del personale, in particolare nelle aree a maggior rischio corruttivo e per le quali si era nel tempo rilevato un esercizio prolungato delle attività da parte del medesimo personale.

Inoltre, qualora si verificassero eventi corruttivi, si procederà all'applicazione della rotazione straordinaria, disciplinata dall'art.16, comma 1, lett. L-quater, del D. Lgs n.165/2001, secondo le indicazioni ANAC. L'Autorità, infatti, sottolinea la *necessità di monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura.* Quindi, pervenuta la formale comunicazione di procedimenti penali di natura corruttiva, si procederà alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio.

2.4.3 La trasparenza

La strategia di prevenzione del rischio perseguita dall'ANPAL procede in continuità evolutiva con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025, inquadrato nel PIAO 2023 – 2025, secondo un processo organizzativo in continuo perfezionamento delle tecniche di prevenzione, sulla base delle risultanze dell'attività di monitoraggio del Piano dell'anno precedente.

La sezione “rischi corruttivi e trasparenza” è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento, in particolare, con la legge 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”, successivamente novellata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha introdotto rilevanti modifiche intervenendo nel quadro organico degli strumenti e delle responsabilità disegnato dalla legge n. 190 del 2012 e dai relativi provvedimenti normativi attuativi.

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità affianca, al

mero sistema repressivo delle patologie, le iniziative indirizzate alla prevenzione, anche privilegiando gli strumenti tipici del diritto amministrativo. L'obiettivo è quello di porre in essere azioni specifiche atte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica che travalichi il semplice adempimento formale.

Il D.Lgs n.97/2016 ha modificato, integrato e, in parte, sostituito il testo del precedente D.lgs. 33/2013, apportando modifiche alla normativa in materia di trasparenza; tra le più rilevanti si segnala l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione e corruzione, attraverso il meccanismo di pubblicità e trasparenza.

L'opera di ricognizione delle novità concernenti gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" è costante e garantisce l'aggiornamento delle pagine nelle modalità e secondo la tempestività richiesta.

Il sito web istituzionale contiene le indicazioni e i moduli necessari per l'esercizio delle forme di accesso civico disciplinate dalla normativa in materia e nel pieno rispetto della disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

Pienamente funzionante il registro delle richieste di accesso, atto ricognitorio dei dati relativi alle istanze indirizzate all'Agenzia, che viene pubblicato con cadenza trimestrale in apposita sezione di Amministrazione Trasparente, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC 1309/2016.

2.4.4 La gestione dei flussi

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente e sino al primo trimestre del 2024, in considerazione delle rilevanti future modifiche organizzative, l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale da parte dei singoli Centri di Responsabilità amministrativa per riscontrarne la conformità alla legge (sotto il profilo della completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto dei dati) attraverso una nota di monitoraggio semestrale.

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

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione col fine di aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati stessi e assicurare agli utenti di "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili (cfr. Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione pubblicata: in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione Trasparente" dovrà essere indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di inizio pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e, da ultimo, nuovo PNA approvato da ANAC con delibera 17.01.2023).

2.4.5 La privacy

A seguito dell'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679 approvato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, anche ANPAL si è adeguata a quanto previsto dalla normativa.

In particolare, ANPAL ha proceduto a dare attuazione alle disposizioni ivi contenute e in particolare

ha provveduto a:

- nominare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer- DPO) e a nominare il Responsabile della privacy, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, consentendo così un raccordo continuo tra i due ambiti. Il RPD assolve a funzioni di consulenza, supporto e controllo, informazione e formazione relativamente all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento;
- istituire il “Registro delle attività di trattamento”;
- attuare il principio di responsabilità del Titolare del trattamento, di privacy “*by design*” e di privacy “*by default*”. In particolare, l’Agenzia si è dotata della *Data Protection Policy*, provvedendo a redigere il Modello Organizzativo, secondo i principi e le regole introdotte dal Regolamento europeo 2016/679.

ANPAL, quindi, si è dotata di strumenti di verifica che garantiscono la riservatezza delle informazioni, garantendo così un adeguato livello di protezione nella gestione dei dati personali e riuscendo ad ottemperare inoltre agli obblighi di pubblicazione, come previsto dalla disciplina in materia di trasparenza (cfr. d.lgs. 33/2013), sul proprio sito web istituzionale, quali informazioni e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, anche di settore.

2.4.6 L’accesso civico

L’accesso civico è disciplinato dall’art.5 del D. Lgs. n.33/2013 e prevede due forme di accesso.

Una forma di *Accesso civico* è quello *semplice* (che le Linee Guida dell’ANAC relative allo *Schema di Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D. Lgs.n. 33/2013*, indicano come “ACCESSO CIVICO”), previsto dall’articolo 5, comma 1, del D. Lgs.33/2013, che concerne l’obbligo, posto in capo alle Pubbliche Amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La seconda forma di accesso, disciplinata dall’art.5 comma 2 del D. Lgs n.33/2013, denominata *Accesso civico generalizzato*, prevede che *chiunque ha diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge*. Tale forma non sostituisce l’accesso semplice, ma si aggiunge ad esso, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L’ ANPAL ha provveduto ad attivare una casella di posta elettronica funzionale alle due tipologie di accesso civico, trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it, monitorata dal gruppo di lavoro neocostituito con Decreto n.1695 del 9 febbraio 2023.

La richiesta di accesso civico semplice o generalizzato deve avvenire tramite la mail sopra indicata all'interno della quale vanno riportati chiaramente i dati, le informazioni e i documenti richiesti, previa compilazione dell’apposito modulo informatico di richiesta di accesso civico, disponibile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Una volta pervenuta la richiesta, il Responsabile della Trasparenza e la struttura a supporto, espletate le necessarie verifiche, procedono a far pubblicare entro 30 giorni sul sito web, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l’informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunicano al richiedente l’avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo della casella di posta elettronica: trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it

2.4.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – c.d. *whistleblowing*

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento, attraverso l'art.54-bis del D. Lgs 165/2001 quale misura di prevenzione della corruzione; a tal fine le Amministrazioni devono individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

Il suddetto articolo prevede che il pubblico dipendente “nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione” segnali al Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza, oppure all’ANAC, o all’Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”. Il dipendente “non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

La *Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)* è stata predisposta entro il 30 ottobre 2020 e condivisa con il Gruppo di supporto anticorruzione e con il Responsabile del trattamento dei dati, così come indicato dalle Linee guida ANAC adottate in data 9 giugno 2021 con Delibera n. 469.

L’Agenzia ha dato diffusione a tale procedura anche attraverso la Circolare prot. n.10963 del 13/11/2020, trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l’indirizzo e-mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l’identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal Funzionario appositamente autorizzato.

La procedura ed il relativo modello di segnalazione di condotte illecite, in attesa del rilascio del software per la gestione delle segnalazioni, sono reperibili sul sito web dell’Agenzia, nella sezione “Amministrazione Trasparente” (<https://www.ANPAL.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-%20contenuti/prevenzione-della-corruzione>).

L’ANPAL, inoltre, ha deciso di utilizzare lo strumento di segnalazione messo a disposizione da ANAC per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti attraverso l’utilizzo del software *Open Whistleblowing v 1.0.*, accessibile al seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!//#%2F>.

Le segnalazioni possono poi essere inviate al seguente indirizzo mail: SegnalazioneIllecitiAnticorruzioneANPAL@ANPAL.gov.it secondo il modello allegato.

La gestione delle segnalazioni spetta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell’Agenzia.

2.4.8 Inconferibilità e incompatibilità

Una delle principali misure da programmare nel PTPCT attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. N.39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell’insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi.

In proposito, il Consiglio dell’A.N.AC. ha approvato, nella seduta del 3 agosto 2016, la Delibera n.833 recante “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”, con la quale individua le modalità di svolgimento del procedimento di verifica.

Nello specifico, nella Delibera n.833/2016, è sancito un mutamento d’impostazione per cui la dichiarazione del soggetto a cui viene conferito l’incarico “*pur costituendo un momento di responsabilità del suo autore [...] non vale ad esonerare chi ha conferito l’incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, [...] l’assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l’amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della*

dichiarazione richiesta all'art. 20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità”.

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

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

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

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

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

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

Infine, l'ANAC nel nuovo PNA ha dato particolare attenzione all'istituto del *pantouflage*, previsto dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesso all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, per i dipendenti pubblici, i soggetti con poteri autoritativi e negoziali sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri sopra descritti attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

L' ANPAL, ai fini dell'applicazione dell'art.53, comma 16ter, del D. Lgs. n.165/2001, prevede di inserire le seguenti misure attuative:

- introduzione di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di *pantouflage*;
- obbligo per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere al momento della cessazione del servizio o dall'incarico una dichiarazione con cui il personale si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti ANPAL, in violazione del predetto divieto;

- disposizione dell'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

Come già indicato nella Scheda anagrafica, la struttura organizzativa, facente capo al momento ad un Commissario Straordinario, è costituita da 7 Divisioni Amministrative e 4 Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica.

Le Divisioni Amministrative sono dirette da Dirigenti di seconda fascia, le Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica da Ricercatori/Tecnologi.

I Dirigenti di seconda fascia in dotazione organica sono 7 ma è prevista un'ulteriore figura dirigenziale in base al D.L. 36 del 30 aprile 2022 *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*. Tutti i Dirigenti sono contrattualizzati con il CCNL Funzioni centrali.

Ad oggi sono presenti 4 Dirigenti, mentre 1 risulta in comando *out*. Al Dirigente delle Risorse Umane è stato dato incarico di assicurare la gestione del personale per le divisioni ove il Dirigente sia assente.

Le **sette Divisioni Amministrative**, con le relative competenze, sono:

Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio

Sovrintende alla gestione del personale, definisce i piani formativi anche identificando percorsi personalizzati, supporta il Direttore Generale nei rapporti con le organizzazioni sindacali, gestisce gli aspetti economico-patrimoniali, contabili e finanziari dell'Agenzia, supporta il Direttore Generale nella gestione del processo di programmazione e controllo, avvia e gestisce i procedimenti disciplinari.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 2 – Gestione contratti, procedure di acquisizione di beni e servizi e controllo di gestione

Assicura la gestione dei processi di acquisto, garantisce la gestione amministrativa dei servizi e delle forniture a carattere trasversale, gestisce il contenzioso e il processo di raccolta, aggiornamento e comunicazione alla CE relativo alla scheda Olaf in capo all'Agenzia, gestisce gli aspetti logistici, incluso il servizio di corrispondenza, è responsabile degli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi del lavoro.

Dirigente: Dott.ssa Antonella De Biase

Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi

Definisce, sulla base degli indirizzi del vertice amministrativo, la programmazione delle iniziative finanziate con il FSE e dei progetti cofinanziati dai fondi comunitari, gestisce il PON IOG e il PON SPAO, definisce i progetti finanziabili a valere sui programmi cofinanziati dal FSE, gestisce le risorse dei programmi cofinanziati con il FSE, monitorando le risorse impegnate e quelle spese, per assicurare il raggiungimento degli obiettivi, presiede al controllo di primo livello sulle attività cofinanziate con il FSE, definisce il rapporto con i soggetti beneficiari e gli organismi intermedi.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Ferlito

Divisione 4 – Formazione professionale e gestione FEG e crisi aziendali

Promuove e coordina i programmi formativi per le persone disoccupate, ai fini della qualificazione e dell'immediato inserimento lavorativo, garantisce il coordinamento e il supporto tecnico e regolatorio in materia di formazione continua, esercita la vigilanza sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali, esercita le attività di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio finanziario proprie dell'Autorità di Gestione del FEG - Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione, svolge, anche con il coinvolgimento di ANPAL Servizi Spa e della Divisione 3, attività di assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali, gestisce programmi di reimpiego e di ricollocazione, svolge funzioni di autorità di certificazione nell'ambito dell'attuazione di iniziative cofinanziate dai fondi comunitari.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi (*ad interim*)

Divisione 5 – *Coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette*

Coordina la gestione dell'assicurazione sociale per l'impiego, coordina la gestione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, del collocamento dello spettacolo e dei disabili, definisce gli standard di servizio, gestisce le politiche per il reimpiego dei lavoratori, compreso l'assegno di ricollocazione, coordina l'attività della rete Eures, gestisce l'albo nazionale delle agenzie per il lavoro, definisce e gestisce, anche mediante l'attivazione di ANPAL Servizi Spa e in raccordo con la Divisione 3, programmi per il riallineamento delle aree nelle quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro, svolge attività di supporto alle Regioni, nel caso in cui i livelli essenziali non siano assicurati, gestisce il Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e l'albo dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 6 – *Coordinamento territoriale e autorità capofila FSE*

Promuove, coordina e monitora, in raccordo con l'Agenzia per la Coesione Territoriale, i programmi cofinanziati dal FSE, promuove e accompagna, secondo gli indirizzi del vertice amministrativo, interventi trasversali ai programmi cofinanziati dai fondi europei, coordina, in raccordo con la Divisione I, le azioni relative al piano di rafforzamento amministrativo (PRA) dell'Agenzia, si raccorda con le strutture territoriali, accompagnando e monitorandone le attività e assicurando il necessario supporto informativo ed organizzato alle Divisioni 3, 4 e 5, assicura la partecipazione alle reti europee in materia di mobilità transnazionale, coordina le attività dell'Agenzia in materia di partecipazione ai progetti europei a finanziamento diretto.

Dirigente: Dott. Stefano Raia (*ad interim*)

Divisione 7 – *Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione*

Sviluppa e gestisce in maniera integrata il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, gestisce l'attività di comunicazione, predispose strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, sviluppa e gestisce i sistemi informativi gestionali a supporto delle funzioni di autogoverno, sviluppa e gestisce i sistemi informativi a supporto della certificazione delle spese connesse ai programmi cofinanziati con i fondi strutturali, cura le interlocuzioni con altri enti, anche sovranazionali, ai fini dell'interoperabilità e dell'interscambio dei dati, svolge funzioni di responsabile del trattamento dei dati personali di cui l'Agenzia sia titolare, sviluppa e garantisce il sistema informativo della formazione professionale.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Ferlito (*ad interim*)

Le **quattro Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica**, con le relative competenze, sono:

Struttura 1 - *Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali*

Svolge indagini e analisi sulle attività dei centri per l'impiego e sulle politiche che promuovono interventi per l'occupazione finanziate sia da fondi nazionali che da fondi europei, come ad esempio la Garanzia Giovani. Monitoraggio e valutazione sono necessari ai decisori politici e agli operatori per valutare il risultato dei servizi e delle misure attivati.

Responsabile: Dott.ssa Paola Stocco

Struttura 2 - *Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo*

Si occupa dell'analisi del sistema informativo della formazione professionale, in particolare quella cofinanziata dai programmi europei, e supporta l'implementazione del sistema informativo delle professioni e delle qualificazioni. È sede del punto di contatto nazionale dell'EQF – European Qualification Framework.

Responsabile: Dott. Davide Premutico

Struttura 3 - Ufficio di statistica e supporto metodologico

È l'ufficio di statistica del Sistema Statistico Nazionale (Sistan) e si occupa del supporto statistico-metodologico alle Strutture di Ricerca e alle Divisioni di ANPAL. Svolge analisi quantitative dei dati, progetta indagini statistiche e sviluppa metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego, delle politiche occupazionali e della formazione.

Responsabile: Dott.ssa Giovanna Linfante

Struttura 4 - Analisi di contesto e comparative

Svolge attività di analisi e di ricerca sugli andamenti occupazionali e sulle politiche del lavoro. Produce note periodiche, report di ricerca, rapporti annuali sulle tendenze della domanda e dell'offerta dell'occupazione e approfondimenti su diverse tematiche. La principale fonte di informazione per queste analisi è il Sistema informativo unitario.

Responsabile: Dott. Alessandro Chiozza

Il totale dei dipendenti alla data del 31 dicembre 2023 è pari a 248 unità. Come già riportato, l'ANPAL è attualmente in stato di commissariamento.

3.2. Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

Alla luce della imminente soppressione dell'Agenzia, inizialmente prevista al 31.01.2024, con riferimento alle misure del lavoro agile e del lavoro da remoto, sono stati prorogati, con Decreto n.19013 del 18.12.2023 fino al 31.01.2024, gli accordi individuali che erano in scadenza al 31.12.2023.

Successivamente, a seguito del protrarsi dei tempi di pubblicazione del DPCM di riorganizzazione del MLPS, è intervenuto un ulteriore atto di proroga che sposta la durata dei suddetti accordi sino alla soppressione della stessa Agenzia (cfr. Nota Anpal n.693 del 22.01.2024).

3.2.1 Lavoro Agile

A seguito di quanto contenuto nelle Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, nonché dell'esperienza di lavoro agile già messa in atto dall'Agenzia durante la fase emergenziale, si è provveduto ad avviare un confronto costruttivo con le OO.SS. che ha portato, dapprima, alla definizione di tale modalità organizzativa fino al 30/06/2022 e, successivamente, alla concertazione, in data 31 maggio 2022, di un piano di durata biennale e, pertanto, valevole sino al 31 maggio 2024. Di seguito vengono riportate le caratteristiche di questo piano.

1. Finalità ed obiettivi

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

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza.
- Razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi dei collaboratori.
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto.
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale.
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di

disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

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

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

2. Misure organizzative

Si individuano le seguenti misure di carattere organizzativo:

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

2.1 Mappatura dei processi

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

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

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

2.2 Processo amministrativo per l'accesso al lavoro agile

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

Si prevede il seguente processo:

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

L'accordo ha durata non superiore ad un anno e i contenuti sono conformi alle disposizioni di legge e del contratto collettivo in materia di lavoro agile. Esso è rinnovabile; d'intesa con le parti. La modalità di lavoro agile è fissata d'intesa con il Dirigente e/o Responsabile di struttura.

Resta fermo il principio della prevalenza delle prestazioni lavorative in presenza che, come da Circolare interna del 12.01.2022, è verificato su base semestrale.

3. Dotazione tecnologiche

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

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

4. Percorsi formativi per il personale

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

Saranno privilegiati:

- Diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.
- Addestramento sull'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti nell'ambito dei fattori abilitanti di tipo tecnologico.

- Percorsi formativi individuati tramite la SNA e autorizzati, previa richiesta del dipendente, dal proprio Dirigente/Responsabile di struttura e successivamente dal Referente della Formazione ANPAL.

5. Strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti

Nell'ambito del sistema di valutazione è prevista l'assegnazione di obiettivi operativi e/o di ruolo che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

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

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

3.2.2. Lavoro da remoto

Nel 2022, accanto al lavoro agile è stato contrattato con le OO.SS. anche il lavoro da remoto.

Il lavoro da remoto, già previsto nel CCNL Funzioni Centrali, è un'alternativa al lavoro agile ed ha una valenza completamente diversa:

1. il lavoro agile è un lavoro correlato pienamente ed esclusivamente agli obiettivi e può essere realizzato in qualunque posto; difatti non prevede la timbratura e neanche il buono pasto;
2. il lavoro da remoto è invece un lavoro con gli stessi effetti del lavoro in presenza, reso operativo nel 2022, ma con timbratura virtuale.

Ovviamente nel provvedimento è stato previsto un massimo di giorni, pari a due/tre alla settimana, salvo casi particolari che sono valutati dai Dirigenti. Il Piano adottato per due anni in sede sindacale, a far data dal 28 giugno 2022, è stato approvato con Decreto Dirigenziale del 30 giugno 2022.

Di seguito il disciplinare che ne regola l'applicazione in Agenzia.

Art.1 - Oggetto del presente disciplinare

1. L'adesione al lavoro da remoto non comporta l'instaurazione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro e non ne modifica la natura giuridica, ma configura una variazione del luogo della prestazione dell'attività lavorativa.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante tale modalità non modifica la condizione del dipendente all'interno dell'Agenzia, con riferimento, fra l'altro, all'osservanza dei diritti e degli obblighi posti dalle vigenti previsioni normative, collettive e regolamentari applicabili al personale dell'Agenzia.
3. Il presente disciplinare trova applicazione nei confronti di tutto il personale dell'ANPAL.
4. Il presente disciplinare sarà efficace dal giorno successivo alla sua firma e per i successivi ventiquattro (24) mesi.
5. L'accordo individuale sarà stipulato nell'immediato solo con i soggetti di cui all'art.3, e avrà validità per tre (3) mesi in via di sperimentazione.
6. Tale disciplinare, laddove si renda necessario, potrà essere modificato e/o integrato, in accordo con le parti; in ogni caso con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Ricerca.
7. Il dipendente potrà scegliere, dopo la sperimentazione, e quindi dalla data del 1° novembre se operare con lavoro agile o lavoro da remoto.

Art. 2 - Definizione

1. Il lavoro da remoto può essere prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di espletamento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici di timbratura da

remoto, e di dispositivi informatici messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nella forma del lavoro da remoto domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

Art. 3 - Dipendenti destinatari

1. Potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità da remoto ogni dipendente dell'Agenzia. A tal fine dovranno risultare sussistenti i seguenti presupposti:
 - a. compatibilità della prestazione in lavoro da remoto con le esigenze di servizio;
 - b. possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la costante presenza in sede ai fini dello svolgimento delle stesse;
 - c. possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto;
 - d. autonomia operativa del dipendente e possibilità per lo stesso di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
 - e. adesione, per i primi tre (3) mesi, all'istanza di lavoro da remoto per tutti i dipendenti che rientrano nei criteri sottoelencati:
 - lavoratori maggiormente esposti in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del decreto-legge n. 34 del 2020;
 - lavoratori dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni predette;
 - familiari conviventi con i lavoratori suddetti;
 - genitori con un figlio minore di anni 3, nonché quelli con un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che possa provvedervi;
 - lavoratori ultrasessantenni che utilizzano più di 2 mezzi di trasporto per il raggiungimento della sede di lavoro;
 - lontananza dalla sede di lavoro superiore a 50 Km (*calcolato con google maps.x*).
2. Al termine del periodo di tre (3) mesi in cui viene attuata la sperimentazione la verrà estesa a tutti i dipendenti dell'Agenzia che ne hanno presentato faranno richiesta.

Art. 4 - Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro da remoto

1. Il numero dei giorni di svolgimento delle attività in lavoro da remoto sarà da un minimo di due ad un massimo di tre giorni a settimana, garantendo un minimo di due volte a settimana, come indicato nell'accordo individuale.
2. La distribuzione dei giorni di lavoro da remoto, quattro (4) gg per i casi previsti nell'art. 3) nel periodo di riferimento, sarà concordata con il Dirigente/Responsabile e potrà, occasionalmente, essere modificata in accordo con il proprio Dirigente/Responsabile e tenuto conto delle esigenze di servizio. La modifica potrà essere effettuata mediante le procedure applicate in ANPAL, entro e non oltre 48 ore prima della giornata di svolgimento delle attività in lavoro da remoto.
3. Fermo quanto sopra, in caso di rapporto di part-time verticale, il numero dei giorni di lavoro da remoto dovrà essere individuato nell'accordo individuale riparametrando il numero dei giorni di rientro in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.
4. Per sopravvenute e indifferibili esigenze di servizio il Dirigente/Responsabile può richiedere, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, la presenza del dipendente in sede nelle giornate in precedenza programmate come da svolgersi da remoto.
5. L'attività giornaliera in lavoro da remoto non è frazionabile tra lavoro in remoto e lavoro in presenza. Resta inteso che, in presenza di specifiche esigenze di servizio, a fronte delle quali il

singolo dipendente venga richiamato ad effettuare un rientro in sede al di fuori di quanto già programmato, lo stesso dipendente può richiedere, in via del tutto eccezionale, di sostituire con tale rientro quello precedentemente programmato senza che ciò determini la necessità di emendare l'accordo individuale. A tal fine, la richiesta dovrà essere inoltrata mediante e-mail al proprio Dirigente/Responsabile e all'Ufficio del personale, 48 ore prima.

6. L'ANPAL si è dotato di un sistema di rilevazione delle presenze automatizzato che consente di certificare gli orari di inizio e di conclusione della prestazione lavorativa del personale e di verificare il rispetto degli istituti previsti dai rispettivi CCNL di riferimento.
7. Il dipendente, pertanto, dovrà accedere al seguente link <https://portaledipendenti.ANPAL.gov.it/web/guest/home> ed apporre le timbrature.

Art. 5 - Obblighi del dipendente in lavoro da remoto

1. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità da remoto comporta per il dipendente:
 - a. l'obbligo di mantenere assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisiti in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e di ottemperare ad ogni disposizione vigente finalizzata ad evitare l'impropria diffusione e la perdita dei suddetti dati ed informazioni;
 - b. l'obbligo di essere reperibile sempre nell'orario di lavoro;
 - c. l'obbligo di applicare correttamente le direttive dell'Agenzia in merito al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche;
 - d. l'obbligo di rispettare ogni previsione in tema di salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro da remoto;
 - e. l'obbligo, in caso di guasto e/o malfunzionamento delle attrezzature informatiche e/o di interruzione delle linee telefoniche/telematiche, di informare con la massima celerità il responsabile dell'ufficio di appartenenza e l'amministrazione.
2. Con particolare riferimento agli obblighi di cui alla lettera a) del comma 1, il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa rispettando in modo diligente le regole necessarie a garantire la protezione e la riservatezza dei dati e delle informazioni utilizzate nelle attività lavorative da remoto. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia inerente all'attività dell'Agenzia, anche relativa ai suoi beni ed al suo personale, o dati e informazioni relativi a terzi comunque in possesso e nella disponibilità dell'ANPAL per finalità lavorative. Ciò fermo, il dipendente, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblico dominio.

Art. 6 - Orario di lavoro

1. Il dipendente deve rispettare il normale orario di lavoro settimanale, come da previsioni normative e collettive vigenti.
2. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art. 7 - Accordo individuale di lavoro da remoto

1. Le modalità di svolgimento di lavoro da remoto sono concordate tra l'ANPAL ed il dipendente mediante accordo scritto individuale, nel quale vengono disciplinati:
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro, ivi compresa la quantificazione dei giorni di lavoro da remoto;

- gli strumenti di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - il diritto alla disconnessione;
 - la facoltà di recesso dall'accordo, da parte dell'amministrazione dovrà essere concordata almeno sessanta giorni prima, nonché la facoltà da parte del lavoratore di rivedere i termini dell'accordo individuale in ragione di esigenze sopravvenute e condivise tra le Parti;
 - gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità da remoto, con particolare riferimento alla riservatezza dei dati e delle informazioni, alla custodia delle strumentazioni tecnologiche, se fornite dall'ANPAL, ed alla tutela dei dati personali.
2. La durata massima dell'accordo individuale di lavoro da remoto è tre (3) mesi nella prima fase di sperimentazione.
 3. L'accordo individuale dopo la fase di sperimentazione potrà durare da un anno fino a due.

Art. 8 - Trattamento giuridico ed economico

1. La prestazione lavorativa resa in modalità da remoto è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede di lavoro ed è utile rispetto al computo dell'anzianità di servizio, nonché all'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
2. Nei giorni di lavoro da remoto spettano, pertanto, il buono pasto e il riconoscimento delle ore in eccedenza sulle 36 ore settimanali, che possono essere accumulate nella banca delle ore o essere retribuite come ore straordinarie, previa autorizzazione preventiva, con le stesse procedure utilizzate per il lavoro in presenza.
3. La modalità di lavoro da remoto non determina penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e non incide sul trattamento economico in godimento.

Art. 9 - Strumenti di lavoro

1. Il dipendente espleta l'attività lavorativa, di norma, avvalendosi di strumenti informatici (a titolo meramente esemplificativo pc, wi-fi, usb, accesso ad Internet, etc.) forniti dall'ANPAL.
2. È onere dell'Agenzia garantire il corretto funzionamento di tali strumenti.
3. Il dipendente deve intendersi personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione degli strumenti informatici, impegnandosi a garantire costantemente la piena funzionalità dei suddetti strumenti, il loro corretto e diligente utilizzo, oltre che l'assoluto rispetto delle indicazioni ricevute in tema di sicurezza informatica.
4. Il dipendente deve, impegnarsi a non effettuare usi impropri dei suddetti strumenti e a non trattare/gestire con gli stessi strumenti contenuti o software illegali. Rimane assolutamente vietato l'utilizzo improprio dei suddetti strumenti e la detenzione o l'inserimento negli stessi di file e/o software informatici, il cui possesso ed utilizzo sia perseguibile in base a specifiche disposizioni normative.
5. Qualora insorgano criticità tecniche o inerenti alla sicurezza informatica, non imputabile al dipendente, che impediscano o ritardino lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità da remoto, ovvero laddove possa verificarsi la possibilità di perdita o divulgazione non autorizzata di informazioni dell'Agenzia, il dipendente è tenuto a dare tempestiva informazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza ed all'assistenza informatica dell'ANPAL ai fini dell'adozione degli opportuni interventi tecnici. Nei casi in cui le criticità sopra richiamate risultino tali da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente verrà richiamato in sede per lo svolgimento delle prestazioni lavorative fino alla risoluzione delle medesime criticità.
6. Ogni dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione all'ANPAL di qualunque infortunio eventualmente verificatosi in occasione dello svolgimento dell'attività in lavoro da remoto.

7. Si intendono tutelati, nei limiti e alle condizioni di legge, gli eventuali infortuni verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno tra l'abitazione del dipendente ed il luogo dallo stesso scelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede dell'Agenzia.
8. L'ANPAL non risponde degli infortuni del dipendente laddove si siano verificati all'esito di comportamenti e condotte non conformi e coerenti con le previsioni sopra riportate o in contrasto con previsioni normative.

Art. 10 - Risoluzione di diritto dell'accordo individuale

1. L'accordo individuale di lavoro da remoto è risolto di diritto laddove il dipendente risulti inadempiente agli obblighi nei confronti con l'amministrazione, che si risolve in base agli art. 55 e seguenti del D. Lgs 165/2001 e in ogni controversia all'accordo individuale.
2. Su richiesta del dipendente, può essere sospeso per un periodo complessivamente non superiore ad un mese lo svolgimento in modalità da remoto della prestazione lavorativa durante il periodo di efficacia del suddetto accordo individuale di lavoro.
3. Rimane fermo in termini generali che l'inosservanza delle disposizioni del presente disciplinare costituisce condotta rilevante a fini disciplinari.

3.3 Piano di Azioni Positive 2024

Con riferimento al Piano di Azioni Positive, per il trimestre considerato dal presente PIAO, si andrà in continuità con quanto previsto nel Piano contenuto nel PIAO 2023-2025. In particolare, nel trimestre di riferimento, le azioni positive prioritarie saranno rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso le misure condivise con le rappresentanze sindacali e prevista all'interno del POLA.

3.4 Piano dei Fabbisogni del Personale 2024

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane. Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità per definire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali. Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio.

Atteso quanto previsto dall'art. 3 del decreto- legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, con il quale è stata disposta la soppressione dell'Agenzia e il trasferimento delle sue risorse umane, finanziarie e strumentali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali “*a decorrere dall' entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri*” (ad oggi non ancora intervenuta), il presente documento darà atto del solo primo trimestre 2024.

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

Comparto delle Funzioni Centrali

Il Piano del fabbisogno si basa sull'art.1, comma 227, della Legge n.208 del 28 dicembre 2015 che consentiva per gli anni 2016, 2017 e 2018 assunzioni di personale a tempo indeterminato di

qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei già menzionati anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Tale norma è stata abrogata dal D. Lgs. n.75 del 25 maggio 2017, che ha eliminato il vincolo alle assunzioni relativo al 25% delle unità lavorative cessate nell'anno precedente, mantenendo il solo criterio basato sui risparmi di spesa legati al 100% delle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente.

In particolare, nel corso del 2023 risultano assunte le seguenti unità:

- ai sensi con DPCM del 29 luglio 2022 e sulla base del PIAO 2022- 2024 è stata avviata e si è conclusa, la procedura selettiva di funzionari informatici con l'assunzione di un'unità nell'annualità 2023 ai sensi dell'art. 30, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165; restano disponibili quindi le posizioni per quattro funzionari informatici previsti nel DPCM succitato;
- ai sensi dell'art.15 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con legge n.79 del 29 giugno 2022, si è avviata la procedura assunzionale di 38 funzionari amministrativi. Alla luce del proseguimento del Commissariamento non si è potuto procedere all'assunzione di 2 Dirigenti di prima fascia. Tali posizioni sono state ricomprese con il DPCM di riorganizzazione più volte citato, nell'ambito del MLPS che assorbirà le funzioni dell'ANPAL.

Si procederà nel prossimo trimestre all'assunzione degli ultimi 2 funzionari, la cui spesa è già stata coperta in attuazione del Decreto-legge 36/22, fermo restando che la norma esclude tutte le categorie previste dall'art.4 dall'applicazione della programmazione del fabbisogno di cui all'art. 35 del Dlgs 165/01;

- con procedura concorsuale sono state assunte 10 unità di funzionari amministrativi appartenenti alle categorie protette al fine di coprire la quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n.68.

Tabella 2 - Dotazione organica ANPAL al 31.12.2023

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	5
Area III	77
Area II	34
Area I	0
Totale	117

Nel trimestre considerato dal presente piano, al di là dei due funzionari di cui alla norma succitata, non saranno effettuate ulteriori assunzioni.

Comparto Istruzione e Ricerca

Il Piano triennale delle attività 2023-2025 contenuto nel PIAO 2023-2025 è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. 1828 del 14/02/23 ed è stato approvato ai sensi dell'art.7 del Dlgs 218/16.

Con nota prot. n. 19445 del 22/12/2023, ad integrazione del suddetto, è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un Addendum al Piano Triennale delle Attività (PTA) 2023-2025, con lo scopo di fornire un aggiornamento relativamente al personale del Comparto Ricerca nell'anno 2023, alla luce dell'approvazione dell'Ipotesi di accordo integrativo per il personale non

dirigenziale cui si applica il CCNL Enti di ricerca – anno 2023 e di comunicare l'intenzione di avviare le procedure per le progressioni dei livelli sia verticali (art. 54) che orizzontali (art. 53) nel 2023.

Le azioni avviate nel 2023 vengono protratte nei primi mesi del 2024, fino alla soppressione dell'Agenzia, come stabilito dal decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75.

La dotazione organica al 31.12.2023 è la seguente:

Tabella 3 – Trattamento economico lordo totale per Comparto. Anno 2023

Personale comparto Istruzione e Ricerca		Totale trattamento economico annuo lordo complessivo		
Qualifiche professionali	n.	Tabellare+IVP/el. perequativo	Oneri riflessi (38,38%)	Totale
Ricercatori e tecnologi	42	2.079.025,07	797.929,82	2.876.954,88
Funzionari di amministrazione	5	139.793,47	53.652,74	193.446,21
Collaboratori tecnici E.R.	49	1.343.860,68	515.773,73	1.859.634,41
Collaboratori di amministrazione	29	708.447,74	271.902,24	980.349,98
Operatori tecnici	6	135.718,06	52.088,59	187.806,65
Totale	131	4.406.845,02	1.691.347,12	6.098.192,14

Si evidenzia che il personale cessato ha portato alla riduzione del numero dei dipendenti che al 31.12.2022 ammontava a 135 unità a fronte di 131 alla data del 31.12.2023. Si deve anche tener conto del fatto che, nel 2023 sono stati effettuati 15 passaggi di livello ed è stato adeguato lo stipendio del personale con gli aumenti previsti nel CCNL 2019-2021.

Nel dettaglio si precisa che, nel corso del 2023, in base all'Accordo integrativo 2022 e al Piano Triennale delle Attività 2023-2025 approvato ai sensi dell'art.7 del Dlgs 218/16, sono state realizzate le progressioni di livello (art. 54 del medesimo CCNL) conclusesi il 5 settembre con la pubblicazione delle rispettive graduatorie.

Di seguito una tabella riepilogativa aggiornata del personale del comparto ricerca distribuito nei profili per effetto delle progressioni di livello (art. 54).

Tabella 4 – Personale Comparto Ricerca per profilo al 31.12.2023

Profilo professionale	Livello	N. dip.	TOT nel profilo
Ricercatori	III	33	42
Tecnologi	III	9	
Funzionari di amministrazione	IV	1	5
	V	4	
Collaboratori tecnici E.R.	IV	17	49
	V	11	
	VI	21	
Collaboratori di amministrazione	VII	17	29
	VI	6	
	V	6	
Operatori tecnici	VIII	4	6
	VII	1	
	VI	1	
TOTALE			131

Sempre nel corso del 2023 l'ANPAL ha provveduto a stilare un CCNI 2023 che è stato approvato e siglato dai sindacati in data 18/05/2023, è stato approvato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 12 del 02.11.2023, ed è stato certificato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (con nota prot. 78732 del 12/12/23) e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota prot. DFP- 0078788 del 12.12.2023 ed acquisita al protocollo di ANPAL con nota. 18732 del 13.12.2023).

Sul Piano degli incrementi è stato seguito il parere ARAN n.1353 del 10.02.2020 rilasciato all'INVALSI.

In particolare, per gli enti di recente costituzione così recita il parere:

Per determinare la quota di risorse da scorporare appare ragionevole ed in linea con le previsioni del contratto nazionale applicare le percentuali previste dall'art. 54, comma 3, del CCNL 21.02.2002, dall'art. 8, comma 5, del CCNL 7.4.2006 e dall'art. 5, comma 3, del CCNL del CCNL 7.4.2006 - II biennio economico (complessivamente pari al 2,45%) al monte salari più prossimo a quello dell'anno di costituzione del nuovo fondo ex art. 90 (ad esempio, se detto fondo viene costituito dall'anno 2020 si può assumere a riferimento il monte salari 2019).

Il calcolo del fondo sull'anno precedente, con una quota pari al 2,45%, come previsto dall'ARAN, ammonta a euro 56.868,98 ed utilizzabile in parte per le progressioni verticali – progressioni nei livelli ex art. 54 CCNL del 21.02.2002, ed in parte per quelle orizzontali – progressioni economiche per il personale dei livelli IV-VIII, ex art. 54 medesimo CCNL.

Relativamente all'art. 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n.218, che subordina le possibilità assunzionali al limite massimo dell'80% del rapporto tra le spese del personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'ente negli ultimi tre anni, si precisa che il rapporto è pari al 76% (cfr. PIAO 2023-2025, pag. 99).

Nell'anno 2023 il risparmio derivante da personale in comando e cessato è pari a **euro 56.420,11**. Tale risparmio deriva da: 5 unità di personale in comando, tre delle quali per l'intero 2023, una dal 15.04. 2023 e l'altra dal 01.06.2023; una cessazione a partire dal 15.01.2023; un pensionamento a decorrere dal 01.07.2023. Complessivamente i risparmi si ripartiscono in **euro 9.875,09** per le indennità di ente annuale e in **euro 46.545,02** per le indennità di ente mensile.

Nel Contratto Integrativo per il personale non dirigenziale, cui si applica il CCNL Enti di ricerca 2023, si è proceduto, quindi, a stanziare un fondo di **euro 6.500,00** per le progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV-VIII (art. 53 dello stesso CCNL) e di **euro 50.368,98** per le progressioni di livello nei profili (art. 54 CCNL comparto Istituzioni e Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1198-2001 e il biennio economico 1998-1999 del 21.02.2002) ad oggi come da art. 90 del CCNL 2016/2018.

Nei limiti delle risorse disponibili ed in attesa dell'approvazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art.7 del Dlgs 218/16, l'Agenzia ha emanato un bando di selezione per n.14 progressioni verticali (art.54) con decreto n. 215 del 29/12/2023 ed un bando per n.6 progressioni orizzontali (art. 53) con decreto n. 214 del 29/12/2023. Le domande di partecipazione all'avviso di selezione sono state inviate dal personale interessato all'amministrazione e saranno istruite a seguito dell'approvazione da parte del MLPS, ai sensi dell'art.7 del Dlgs 218/16.

Ricercatori e tecnologi

Nel corso del 2023 l'ANPAL ha bandito una selezione interna per la progressione al II livello dei profili di Ricercatore e Tecnologo, ai sensi dell'art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7/4/2006 - Quadriennio Normativo 2002-2005 - Biennio Economico 2002-2003 finalizzata alla valorizzazione del personale.

Per i tecnologi le valutazioni sono terminate in data 21 dicembre 2023 e sono state pubblicate le graduatorie. Per i ricercatori, ultimati i colloqui nel mese di febbraio, si procederà alla pubblicazione delle graduatorie.

Sezione 4 – Monitoraggio

A partire dal 2022 l’Agenzia si è dotata, come le altre Pubbliche Amministrazioni, del PIAO che razionalizza l’azione gestionale e amministrativa e riporta la programmazione delle attività, interne ed esterne, di natura triennale e un aggiornamento a cadenza annuale. Questo strumento impegna l’Agenzia a redigere relazioni programmatiche per macro ambiti di attività e macro-obiettivi e, conseguentemente, a realizzare azioni di monitoraggio e verifica ricorrenti.

In questa sezione si fa riferimento alle linee di controllo riferite agli obiettivi dell’Agenzia del primo trimestre 2024 nelle more della imminente soppressione dell’Anpal disposta con il DPCM del 22/11/2023 in attesa di pubblicazione in G.U.

Secondo quanto previsto dalle linee guida PIAO è necessario indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio/misurazione degli indicatori costruiti per i singoli obiettivi previsti dalla programmazione e per i responsabili della loro attuazione. Per il Valore pubblico e la Performance il procedimento di monitoraggio adottato è in accordo con quanto previsto dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009. Per la Ricerca il riferimento è stabilito, oltre che dal Ministero vigilante, dall’ANVUR che attraverso la redazione di linee guida definisce metodologie di valutazione dei risultati della stessa ricerca. Per, invece, Rischi corruttivi e trasparenza i criteri seguiti si conformano alle indicazioni di ANAC.

L’Agenzia è sottoposta a controlli interni sulla valutazione, trasparenza e integrità dei sistemi da parte dell’OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che opera in avvalimento all’Agenzia³ per le attività di cui all’art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009), chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la coerenza con gli obiettivi di performance nonché l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n.150/2009. All’Organo di Valutazione è sottoposta la Relazione annuale sulla performance, da redigere entro giugno di ciascuna annualità, nella quale si dà conto di quanto realizzato rispetto al Piano programmatico redatto all’inizio dell’anno. Allo stato risulta approvata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota MLPS n.28/19749 del 31/10/2023 la Relazione sulla Performance riferita la 2022. Viene anche sottoposto all’attenzione di tale Organo il monitoraggio di coerenza tra la sezione Organizzazione e capitale umano e gli obiettivi di Performance.

La programmazione degli obiettivi dell’Agenzia, l’attento monitoraggio e la valutazione degli avanzamenti e dei risultati conseguiti, rappresentano i passaggi indispensabili per la misurazione del Valore Pubblico raggiunto e arricchito, di volta in volta, dalla strategia programmatica.

Per tale ragione ciascun obiettivo inserito nella programmazione viene declinato per nome e descrizione, sub-obiettivi associati, fasi di realizzazione, baseline, target raggiunto e/o atteso e, conseguentemente, misurato attraverso un indicatore opportunamente individuato che ne consenta la valutazione a posteriori. Tali informazioni sono rappresentate nelle schede - obiettivo riferite alla Performance e inserite nel Cap. 2 paragrafo 2.2.

Per le attività di monitoraggio e valutazione, l’ANPAL si avvale delle Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica che affiancano le Divisioni Amministrative, promuovendo, in primo luogo, indagini e analisi volte a esaminare e valutare le politiche di competenza dell’Agenzia definite a livello istituzionale (cfr. art. 16 D. Lgs 150/2015) così come le attuazioni che riguardano tali competenze e che derivano dagli atti di indirizzo del Ministero vigilante. A tal fine dispone del Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro, istituito con D.Lgs. 150/2015 art. 13, costituito da un insieme di strutture organizzative, di risorse hardware, software e di rete, che raccorda, in regime di cooperazione applicativa, dai nodi regionali, quanto viene svolto sull’intero territorio nazionale, nel rispetto delle corrispondenti funzioni e competenze. Il SIU contiene diversi archivi informativi, e, in particolare, i

³ Ai sensi dell’art. 4, co.16, del d.lgs. n. 150 del 2015.

dati sulla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, includendo le informazioni anagrafiche e professionali.

Per i Rischi corruttivi e la trasparenza, l'Agenzia può essere esposta a fenomeni di corruzione in diverse aree di rischio. Rispetto a tali aree, il RPCT effettua il monitoraggio semestrale del sistema in essere proponendone l'aggiornamento delle misure previste e l'adeguamento delle stesse, qualora intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione o qualora vengano accertate violazioni delle prescrizioni.