



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

SOMMARIO

Premessa	2
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione	4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance	9
2.2.1 Piano delle Azioni Positive (PAP)	10
2.2.2 Digitalizzazione e semplificazione	16
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	20
2.3.1 I Responsabili della pubblicazione e Referenti per la Trasparenza	30
2.4 Valutazione di impatto del contesto esterno	37
2.4.1 Le politiche attive del lavoro	43
2.5 Analisi interna, inquadramento Target di riferimento, mappatura Stakeholders e SWOT	44
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	49
3.1. Struttura organizzativa	49
3.2 Organizzazione del lavoro agile	58
3.3 Piano Triennale di Fabbisogno del Personale	62
3.4 Formazione del personale	73
Sezione 4: Monitoraggio	78



Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della Performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano di ripresa e Resilienza.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di Anticorruzione e Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione, agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il PIAO definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e



Organizzazione dell'Agenzia rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici. In particolare, il presente PIAO segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è stato elaborato secondo le Linee Guida in materia di performance. Anche gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza trovano spazio all'interno del PIAO, affiancando e completando gli obiettivi organizzativi in un'ottica di integrazione del ciclo della performance. Il PIAO, coerentemente con il D.Lgs. n. 150/2009, precisa gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance illustrata nella Relazione sulla Performance. L'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, al c. 1, ricorda che il Piano è redatto con l'obiettivo di assicurare *"la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance"*. Per quanto riguarda la qualità della rappresentazione della performance, l'art. 5, c. 2, indica alcune importanti caratteristiche degli obiettivi, che devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili;
- di stimolo per un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- temporalmente determinati;
- commisurati a valori di riferimento;
- confrontabili ai livelli di tendenza della PA almeno per il triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

La comprensibilità, altro requisito fondamentale, implica che all'interno del Piano si indichi il legame tra bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche, strategie, obiettivi e indicatori dell'amministrazione. Questi principi declinati nel D.Lgs. n. 150/2009 sono stati utilizzati anche per la redazione del PIAO. Altre indicazioni circa i principi generali cui il PIAO deve fare riferimento sono contenute nella Delibera n. 112/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il Piano Integrato deve sviluppare in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance (dimensione operativa), alla trasparenza (accesso e utilizzabilità delle informazioni) e alla prevenzione della corruzione (riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali), tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico finanziaria. Il presente documento recepisce anche le disposizioni dell'art. 14, c. 1, della L. n. 124/2015, come modificato dal c.d. Decreto Rilancio, prevedendo una specifica sezione dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto all'interno dell'Agenzia, ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Si ritiene opportuno precisare che gli obiettivi contenuti nel presente Piano non esauriscono l'ampiezza e la complessità dell'azione dell'Agenzia, ma intendono unicamente presentare alcuni degli aspetti più qualificanti dell'erogazione dei servizi e, più in generale, dell'attività istituzionale e amministrativa. Il Piano è il frutto dell'interazione tra la governance dell'Agenzia e le varie unità operative dell'Agenzia e tiene conto



dell'introduzione di nuovi obiettivi strategici trasversali, relativi alla digitalizzazione degli atti e documenti amministrativi, alla riduzione del rischio corruttivo, al miglioramento della trasparenza dell'attività amministrativa e all'empowerment femminile.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica	Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Puglia
Indirizzo	sede legale: Viale Corigliano, 1 (ZI) - Bari sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - Modugno
PEC	arpalpuglia@pec.rupar.puglia.it
C.F.	93497660725
Sito web	https://arpal.regione.puglia.it/

La Legge Regionale n. 29/2018 ha istituito l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, quale ente tecnico-operativo e strumentale che opera a supporto della Regione Puglia ed assicura il coordinamento, l'organizzazione, la gestione e il monitoraggio dei servizi per il lavoro, anche per il tramite di strutture decentrate di livello non dirigenziale, articolate per ambiti territoriali e denominate "Centri per l'impiego".

L'ARPAL ha personalità giuridica e piena autonomia e disciplina le modalità di esercizio della propria autonomia organizzativa, finanziaria, patrimoniale, gestionale e contabile nel rispetto dei principi di cui all'art. 51 dello Statuto della Regione Puglia. Insieme ai Centri per l'Impiego e ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, forma la rete regionale dei servizi per le politiche del lavoro.

La *mission* istituzionale dell'Agenzia consiste nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro, come declinati dall'art. 18 D.Lgs. 150/2015 e specificati dall'allegato B, D.M. 4/2018, in aggiunta all'erogazione dei servizi in materia di collocamento mirato giusta L. 68/1999, avviamento a selezione ex art. 16 L. 56/87 e Reddito di Cittadinanza di cui al D.L. 4/2019, convertito in legge con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26. L'ARPAL Puglia, inoltre, collabora alla realizzazione di specifici programmi comunitari, nazionali e regionali in materia di politiche attive del lavoro, come il Programma Garanzia Giovani a favore di giovani NEET ed è coinvolta in prima linea nelle attività di cui al



Programma “Garanzia Occupabilità Lavoratori” nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come previsto dal Piano Attuativo Regione Puglia in materia (D.G.R. 261/2022).

Nel dettaglio, lo Statuto dell’ARPAL Puglia, approvato con D.G.R. 91/2019, attribuisce all’Agenzia le seguenti funzioni, nell’ambito delle competenze assegnate all’Assessorato regionale al lavoro:

- a) garantire il raccordo con l’ANPAL di cui all’art. 4 del D.Lgs. 150/2015;
- b) gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- c) proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai livelli essenziali delle prestazioni, di cui all’articolo 2 comma 1 del D.Lgs. 150/2015;
- d) proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l’accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti pubblici e privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione ivi compresa la tenuta dell’albo dei soggetti accreditati e autorizzati, monitorando il mantenimento degli standard e dei requisiti definiti dalla disciplina di riferimento;
- e) attuare gli standard qualitativi regionali di cui alla lettera c), monitorarne gli scostamenti e intervenire al fine di garantire il raggiungimento dei risultati qualitativi attesi nei tempi previsti;
- f) proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l’organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;
- g) governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro, coordinandone l’attività;
- h) proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- i) organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti dai soggetti pubblici e privati accreditati;
- j) supportare la programmazione regionale tramite proposte per l’attuazione delle politiche del lavoro;
- k) dare attuazione a progetti attribuiti dalla Regione nell’ambito delle politiche attive per il lavoro;
- l) promuovere e attuare interventi in materia di politiche attive per il lavoro anche nei confronti dei lavoratori stranieri finanziati anche con risorse comunitarie;
- m) promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili a ospitare i giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell’istituto;
- n) attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende sanitarie locali;
- o) svolgere funzioni di supporto all’osservatorio del mercato del lavoro;
- p) curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;
- q) supportare la programmazione dell’offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro;
- r) redigere la relazione annuale dell’attività da presentare alla Giunta regionale;
- s) svolgere tutte le altre funzioni di gestione assegnate con la presente legge.



Si precisa che, con deliberazione della Giunta regionale, all'ARPAL possono essere attribuite ulteriori attività gestionali rispetto a quelle conferite dalla presente legge, di natura tecnica, strumentali alle politiche per il lavoro.

Con Legge Regionale del 2 novembre 2022, n. 23, avente ad oggetto "Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 (Norme in materia per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero)", è stato previsto un nuovo modello di governance dell'Arpal, prevedendo l'immediata decadenza del Direttore Generale, nominato ai sensi dell'articolo 9 della Legge regionale n. 29/2018, prevedendo l'istituzione dei seguenti organi: a) il presidente; b) il consiglio di amministrazione; c) il direttore; d) il revisore unico. Si evidenzia che nel periodo transitorio tra la decadenza del Direttore Generale e la nomina del Consiglio di amministrazione, le relative funzioni sono state svolte dal direttore del dipartimento regionale politiche del lavoro, istruzione e formazione, nei limiti della gestione ordinaria e senza ulteriore compenso.

Con Deliberazione della Giunta regionale n. 862 del 19 giugno 2023 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, composto da un componente con funzioni di Presidente del consiglio e due componenti con funzione di consiglieri.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e operativi stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'ARPAL Puglia, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa, al fine di delineare un sistema di programmazione integrata tra i diversi strumenti di programmazione e *accountability* (sistemi di *performance management*, *corruption risk management*, programmazione economica e finanziaria inerente il ciclo di bilancio) dal punto di vista strutturale, formale e contenutistico.

2.1 Valore pubblico

Il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'ARPAL Puglia, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo. Il Piano dell'Agenzia ha l'obiettivo di "creare uno spazio d'azione", in cui le Unità Operative e le risorse umane riescano a valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni. Il Piano rappresenta un documento cardine per l'Agenzia: descrive gli obiettivi di sviluppo e le risorse che si intendono adottare, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare le azioni e le decisioni quotidiane o di breve periodo, oltre che lo strumento per condividere gli aggiornamenti sull'avanzamento del cammino con tutta la comunità e i



portatori di interessi. Al Piano viene assegnato, quindi, il compito di disegnare e preordinare il futuro dell'Agenzia delineando il posizionamento a cui si ambisce e il Valore Pubblico che si intende creare.

Il Valore Pubblico è inteso come il livello complessivo di benessere creato da una PA nei confronti dei suoi *stakeholder*, rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. Esso costituisce, ancorché nei limiti dei rispettivi *target* attesi, presupposto comparativo per la creazione di Valore Pubblico nelle annualità successive. Il "benessere" è inteso nella sua accezione più ampia e in dettaglio dal punto di vista economico-sociale, ambientale e/o sanitario e con riferimento a una molteplicità dei soggetti coinvolti: i cittadini, le imprese e gli *stakeholder* in generale. Un Ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

Nel Piano vengono delineate le linee strategiche che porteranno ad aumentare il benessere reale dei portatori di interesse dell'Agenzia, tenendo in debita considerazione la sostenibilità dell'azione. Il collegamento degli obiettivi assegnati alle varie unità operative con il Piano assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli *stakeholder*, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di valore pubblico. Sono definite, inoltre, le strategie dell'Agenzia finalizzate a garantire la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La presente sottosezione è stata costruita, secondo le Linee Guida del dipartimento della Funzione Pubblica. Nel definire le proprie strategie si è cercato di dare risposta alle seguenti domande:

- a) Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.)? Le strategie di ARPAL Puglia contribuiscono, in modo diretto e indiretto alla creazione di benessere economico, sociale e ambientale, attraverso la promozione dell'occupazione e della attuazione di processi di re-skilling e/o up-skilling dei soggetti in cerca di occupazione.
- b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico? Il perseguimento degli obiettivi strategici e operativi del piano della performance misurati con indicatori di risultato di efficacia oggettiva; di efficacia soggettiva; di efficienza - economica e/o tecnica e/o gestionale e/o procedimentale e/o temporale.
- c) A chi è rivolto (*stakeholder*)? Gli *stakeholder* dell'Agenzia sono i disoccupati o soggetti in cerca di nuova occupazione (in particolare, soggetti che possono rientrare in c.d. "fasce deboli" - i giovani, le donne, i disabili e categorie equiparate), le imprese, le associazioni di categoria e gli Enti delle reti di scopo, i dipendenti dell'Agenzia.
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? Gli atti di programmazione sono triennali con indicatori aventi *target* annuale.
- e) Da dove partiamo (*baseline*)? ARPAL Puglia procede con cadenza annuale all'attuazione del ciclo della performance. I risultati conseguiti e gli eventuali scostamenti sono evidenziati nella Relazione annuale della Performance dell'Agenzia.
- f) Qual è il traguardo atteso (*target*)? Ad ogni obiettivo e relativo indicatore è associato un *target* specifico di riferimento.



g) Dove sono verificabili i dati (fonte)? I dati sono verificabili sul sito istituzionale di ARPAL Puglia, ovvero negli atti interni all'Agenzia.

Uno strumento fondamentale per l'individuazione di obiettivi funzionali alla creazione di valore pubblico è costituito dai *Sustainable Development Goals* (SDGs) elaborati nell'ambito dell'Agenda ONU 2030, da misurare mediante gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES). Tra gli indicatori BES si citano: reddito disponibile lordo corretto pro-capite, indice di povertà assoluta, uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, tasso di mancata partecipazione al lavoro, rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età pre-scolare e donne senza figli.

Tramite l'Agenda 2030, 193 Paesi dell'ONU si sono impegnati a raggiungere 17 obiettivi entro il 2030 articolati in 169 target, in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale, con lo scopo di lottare contro la povertà, l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Obiettivi di Sviluppo Equo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030



Quanto fino ad ora illustrato in materia SDGs e BES può costituire un utile strumento di ausilio alle PP.AA e ai propri ambiti di intervento, tenuto conto che SDGs e BES costituiscono declinazione a livello territoriale degli impegni che il Paese è impegnato a raggiungere a livello sovranazionale.



2.2 Performance

In questa sezione sono elencati, nelle tabelle che seguono, gli obiettivi di valore pubblico, strategici ed operativi dell'Agenzia, di cui al d.lgs. n. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'attribuzione degli obiettivi e la valutazione delle performance dell'Agenzia sono condotte nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti e avendo cura di tutti gli elementi di cui si compone il valore pubblico, tra cui *l'accountability*, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la visione del futuro, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti.

In attesa della piena funzionalità del Management Board, ai sensi della D.G.R. n. 1901 del 18/12/2023, recante: "D.G.R. n. 1820/2021 "Approvazione Linee di indirizzo assegnazione degli obiettivi strategici annuali ai Direttori Generali Agenzie Regionali". Aggiornamento e integrazione.", la Giunta Regionale, con atto formale, sulla base degli indirizzi forniti dal competente Direttore di Dipartimento, di concerto, laddove esistente, con il Consiglio di Amministrazione, assegna al Direttore Generale gli obiettivi strategici annuali da conseguire. Tali obiettivi devono confluire nel Piano Performance dell'Amministrazione.

Nelle more di detta assegnazione, l'Agenzia procede in continuità con gli OBS assegnati nell'annualità 2023 con Deliberazione della Giunta Regionale n. 125 del 13/02/2023, avente ad oggetto "Assegnazione obiettivi strategici annuali al Direttore generale dell'Agenzia regionale per le politiche attive del Lavoro Puglia – ARPAL PUGLIA ex D.G.R. n. 1820/2021. Annualità 2023", ossia:

1. Implementazione del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (D.G.R. N. 1997/2021) nel rispetto della tempistica indicata dallo stesso, per assicurare l'efficacia dell'attuazione e il monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
2. Potenziamento Servizi per il Lavoro di orientamento ed inserimento e reinserimento dei lavoratori;
3. Assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 e al P.T.P.C.T. 2022-24;
4. Promozione di strategie per la riduzione del divario di genere nell'ambito delle politiche per il lavoro;
5. Potenziamento dei servizi digitali.

Si precisa che, sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi annuali, sono stati definiti pesi, soggetti responsabili, *baseline*, indicatori, unità di misura, tempi di realizzazione, target oggettivamente misurabili/verificabili attesi.

La programmazione, che segue, risulta integrata con gli altri strumenti programmatici dell'Agenzia e in dettaglio, con gli obiettivi di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza, nonché con gli obiettivi - con conseguenti tempistiche di realizzazione - contenuti nel Bilancio preventivo annuale 2024 e pluriennale 2024 - 2026 dell'Agenzia.



2.2.1 Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) contiene le iniziative promosse da ARPAL PUGLIA per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione, introducendo azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individuando misure specifiche per rimuovere le forme di discriminazione eventualmente rilevate. In particolare il D. Lgs. n. 198/2006 sancisce il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro con riferimento all'accesso al lavoro, alla retribuzione, alla prestazione lavorativa, alla carriera e all'accesso alle prestazioni previdenziali.

Il PAP costituisce una prosecuzione del piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione sia di continuità, programmatica e strategica, sia di definizione di nuove azioni:

- di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- di maggiore benessere del personale dell'Agenzia;
- di eliminazione di qualunque forma di discriminazione.

La presente pianificazione contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione delle performance", previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa (d.lgs. n. 150/2009) richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede che il "sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa" tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Sulla questione occorre evidenziare che, nelle more dell'adozione del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Agenzia ha predisposto, con deliberazione n. 8 del 20/07/2023 del Consiglio di Amministrazione, l'applicazione dei principi del sistema di valutazione in vigore per il personale regionale, approvato con Deliberazione di Giunta regionale n. 28/2020 e la relativa disciplina in materia di performance, opportunamente integrati.

Attraverso il Piano delle Azioni Positive, l'Agenzia si pone l'obiettivo nel triennio 2024-2026 di dare impulso concreto all'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e di contribuire al miglioramento del clima e del benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire nei prossimi anni l'identità dell'Agenzia. In riferimento al Piano proposto, riveste un ruolo centrale il costituendo Comitato Unico di Garanzia per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con l'obiettivo di rendere l'organismo operativo entro il 2024 e di dotarlo di un apposito regolamento per il suo funzionamento. Il CUG è un organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità



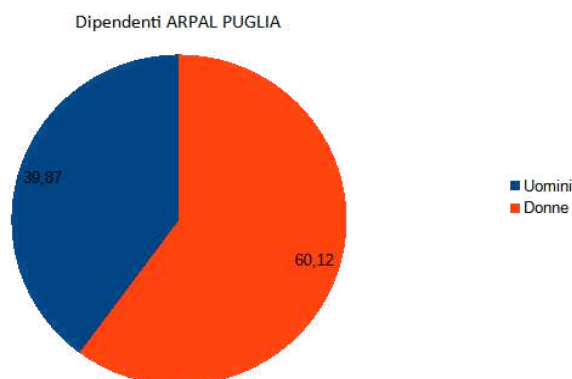
della persona sul luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone dunque di delineare e incrementare gli ambiti di intervento del CUG, cui spetta *in primis* il compito di promuovere un cambiamento culturale all'interno dell'Agenzia, anche in riferimento a tematiche recenti e innovative. Nel periodo di riferimento saranno raccolti attraverso il CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere con un adeguato aggiornamento del Piano alla sua scadenza.

Tra gli obiettivi fondamentali figura, inoltre, l'adesione di ARPAL PUGLIA alla Rete Nazionale dei CUG, al fine di favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni attraverso la valorizzazione del ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono svolgere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed all'efficienza nei risultati.

Ambito d'azione: Analisi dei dati del personale ARPAL in ottica di genere

Il Piano delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente Arpal, che propone di dare una lettura dei dati in un'ottica di genere. I dipendenti in forza presso l'Agenzia al 01.01.2024 risultano essere n. 978, di cui n. 960 unità a tempo indeterminato e n. 18 unità a tempo determinato. Le donne sono n. 588, pari al 60,12% del totale dei dipendenti.

DONNE	UOMINI
588	390



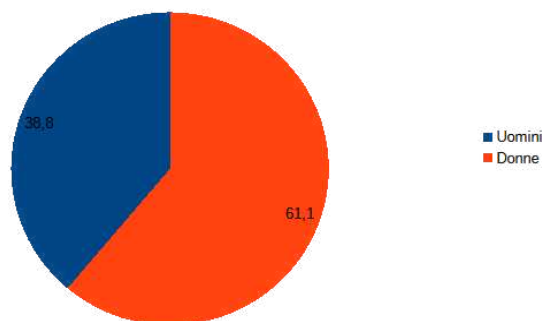
Più precisamente, le risorse umane dell'Agenzia possono intendersi così suddivise:



· dipendenti a tempo determinato

DONNE	UOMINI
11	7

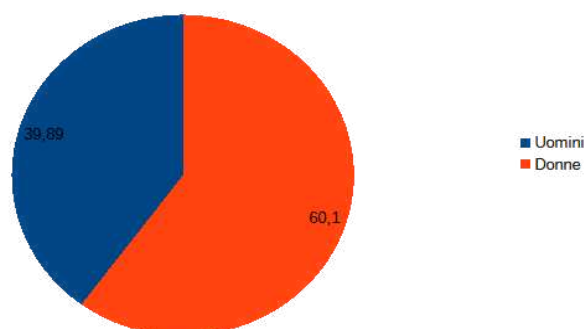
Dipendenti ARPAL PUGLIA a tempo determinato



· dipendenti a tempo indeterminato

DONNE	UOMINI
577	383

Dipendenti ARPAL PUGLIA a tempo indeterminato

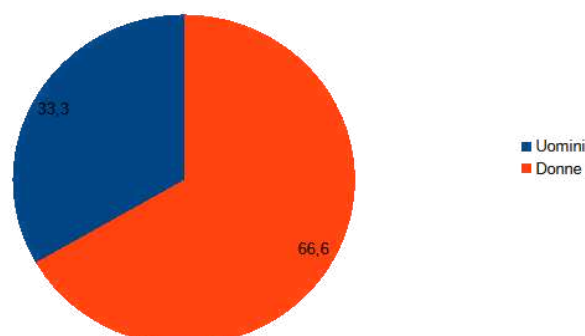


Il totale dei dipendenti a tempo indeterminato è comprensivo di n.1 unità di personale dirigenziale di sesso femminile, dipendente Arpal Puglia in comando presso la Regione Puglia, ai sensi dell'Art. 30 D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, dal 01.12.2023 per la durata di un anno; inoltre è comprensivo di n.1 unità di personale di sesso femminile, dipendente ARPAL PUGLIA in comando presso il Comune di Margherita di Savoia dal 01.01.2024.

· dipendenti che ricoprono funzioni dirigenziali

DONNE	UOMINI
4	2

Personale dirigenziale





Inoltre, si evidenzia un'unità di personale dirigenziale di sesso femminile, dipendente Regione Puglia tutt'ora alla data del 01.01.2024, in comando presso Arpal Puglia dal 01.03.2022 ai sensi dell'art 30 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

Declinazione degli Obiettivi

Nel corso del periodo considerato l'Agenzia intende realizzare un Piano delle Azioni Positive focalizzato sul perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Comunicazione, informazione e trasparenza;
- Obiettivo 2: Formazione;
- Obiettivo 3: Conciliazione tra vita privata e lavorativa;
- Obiettivo 4: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Curvature attuative dei predetti Obiettivi - Azioni

Azioni: Obiettivo 1

L'Agenzia intende contribuire al miglioramento del sistema di comunicazione, trasparenza e diffusione delle informazioni al suo interno e all'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi. Tra le azioni previste vi è quella di creare una casella di posta elettronica, con garanzia di riservatezza, alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi (cug@arpal.regione.puglia.it).

Inoltre, al fine di diffondere un modello culturale caratterizzato dalla promozione delle pari opportunità e dagli interventi di sensibilizzazione all'uso di un linguaggio amministrativo non sessista, l'Agenzia intende promuovere in tutti i documenti di lavoro, quali note informative, decreti, ecc, l'utilizzo e la diffusione di termini non discriminatori, ricorrendo il più possibile a sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite al solo genere maschile. Sempre per lo stesso fine si rende necessario avviare campagne informative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, basata sulla differenza di genere o di orientamento sessuale. A tal proposito ARPAL PUGLIA si impegna a promuovere tra i suoi dipendenti la conoscenza delle funzioni svolte dalla Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e della discriminazione nel mercato del lavoro regionale (d.lgs 198/2006, 5/2010, 80/2015). La Consigliera ha sede nell'Ente Regione (<https://www.regione.puglia.it/-/consigliera-regionale-di-parità>) ed è un organismo dotato di terzietà.



Coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio, intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità.

Possono rivolgersi alla Consigliera regionale di parità coloro che ritengano di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro;
- discriminazione per accedere a corsi di formazione;
- discriminazione nello sviluppo della carriera;
- difficoltà a vivere serenamente maternità e lavoro;
- discriminazione nel livello di retribuzione;
- molestie sul luogo di lavoro.

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza il Giudice del Lavoro o il Tribunale Amministrativo Regionale, con l'obiettivo di porre fine al comportamento pregiudizievole del datore di lavoro responsabile della discriminazione. La Consigliera riceve su appuntamento, in modalità gratuita (e-mail: consiglieraparita@regione.puglia.it; telefono: 080 5406451). Infine ARPAL PUGLIA si impegna alla divulgazione del presente Piano delle Azioni positive, quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tra tempi di vita e lavoro e di promozione dell'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Azioni: Obiettivo 2

ARPAL PUGLIA già da tempo ha predisposto investimenti in attività di formazione, sia per valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione stessa, sia per rafforzare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti. Sarà pertanto sempre più rilevante che i piani di formazione tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, garantendo a tutti i dipendenti l'accesso ai corsi di formazione. Si ritiene necessaria, in generale, l'articolazione di tali attività in orari e luoghi adeguati alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. A tal proposito, si intende prediligere lo svolgimento di attività di formazione in modalità webinar, al fine di garantire un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione delle stesse fra tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici. Si prevedono, inoltre, azioni di sostegno per facilitare il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra differenti professionalità.



Azioni: Obiettivo 3

Al fine di agevolare la creazione di un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari che garantisca maggiore responsabilità e produttività, ARPAL PUGLIA ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali articolate secondo modalità adottate con specifiche disposizioni organizzative interne. Per quanto concerne l'istituto del lavoro part-time, l'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari. In merito al lavoro agile, l'Agenzia ne ha avviato la sperimentazione, prevedendo una regolamentazione specifica attraverso l'adozione del POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile). Sulla base delle nuove disposizioni normative, ARPAL PUGLIA integrerà il POLA all'interno del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 convertito in Legge 113/2021.

Azioni: Obiettivo 4

L'Agenzia intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere e di promozione di un ambiente di lavoro positivo e sereno, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale femminile che al personale maschile. La finalità strategica consiste nel creare un clima stimolante che possa contribuire al miglioramento della performance dell'Ente e che possa favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Agenzia.

Tra le iniziative volte a garantire pari opportunità e a promuovere il contrasto alle discriminazioni, ARPAL PUGLIA si impegna a:

- monitorare gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs n.165 del 2001) personale a tempo determinato e indeterminato;
- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- informare, formare e sensibilizzare lavoratori e lavoratrici sulla normativa in materia di pari opportunità, benessere del lavoratore e discriminazione.



Monitoraggio e durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà sottoposto a monitoraggio annuale allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, di misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e di rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione. Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici e degli attori coinvolti nel presente.

Come evidenziato dalla Direttiva 2/2019, fondamentale sarà il ruolo del CUG nelle procedure di monitoraggio e controllo periodico dell'avanzamento del Piano, al fine di armonizzare le attività dei soggetti chiamati ad attuare le diverse azioni mediante la predisposizione dell'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate.

2.2.2 Digitalizzazione e semplificazione

La digitalizzazione di servizi e prestazioni agli utenti dei servizi per il lavoro rappresenta uno dei principali driver di innovazione che ha orientato e continuerà ad orientare la programmazione strategica dell'Agenzia. In particolare, durante il periodo di emergenza sanitaria è emersa la necessità di garantire prestazioni e servizi di politica attiva agli utenti anche da remoto e tutto ciò ha innescato un processo di revisione e reingegnerizzazione dei processi in chiave di digitalizzazione. In tal modo è stato possibile continuare a garantire alcune prestazioni strategiche per i Centri per l'impiego, come gli avvisi per il reclutamento di personale da parte degli Enti pubblici mediante procedure di selezione ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 L. 56/87, relativamente ai quali per le candidature e la relativa gestione viene attualmente utilizzata una procedura completamente digitalizzata. I cittadini che vogliono candidarsi devono, infatti, autenticarsi nella piattaforma telematica LavoroXTe tramite credenziali SPID di livello 2 (Sistema Pubblico di Identità Digitale per accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione utilizzabile da computer, tablet e smartphone).

In generale, l'obiettivo trasversale di semplificazione e velocizzazione dei processi di lavoro ha comportato un processo di reingegnerizzazione che ha consentito un efficientamento ed un allargamento dell'accessibilità digitale ai servizi dell'Ente. La digitalizzazione di processi e prestazioni ha supportato inoltre la concreta attuazione del lavoro agile o smart working da parte degli operatori dell'Agenzia e ha comportato un investimento nella formazione ed aggiornamento delle competenze digitali degli stessi.

L'Agenzia, per far fronte all'emergenza COVID, ha acquisito le seguenti dotazioni tecnologiche:

- numero verde;
- piattaforma URP raggiungibile dal sito istituzionale;

e si è impegnata a:



- potenziare i servizi offerti dai centri per l'impiego ai cittadini e alle imprese consentendone l'accesso tramite PEC/PEO;
- digitalizzare i servizi offerti ai cittadini e alle imprese attraverso la piattaforma "Lavoro X te" permettendo, previa autenticazione con SPID/CIE/CNS, di usufruire - senza recarsi fisicamente allo sportello - di una gamma di servizi senza il bisogno di recarsi allo sportello quali l'ottenimento del C2 storico, la consultazione delle offerte lavorative, la possibilità di proporre la propria candidatura alle posizioni lavorative di interesse, l'ottenimento della DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro), la creazione di una vetrina per le aziende che propongono le proprie offerte di lavoro, la consultazione dei CV caricati dagli utenti, la pubblicazione di offerte di lavoro, la richiesta un appuntamento.

Nell'anno 2023 molteplici sono stati gli sforzi profusi per il rafforzamento dell'evoluzione digitale dei processi e dei documenti all'interno dell'Agenzia, che sono andati nella direzione tracciata nel PIAO 2023-2025:

- con A.D. n. 760 del 13/09/2023 è stato dato avvio al processo di acquisizione delle firme digitali da assegnare a tutti i dipendenti previsti dal Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego;
- l'A.D. n. 919 del 08/11/2023 ha dato avvio alle procedure di acquisizione di servizi specialistici per l'implementazione di Sistemi informativi a supporto delle scelte gestionali e di un sistema di gestione automatica dei ticket;
- con A.D. n. 920 del 08/11/2023, ARPAL Puglia ha formalizzato l'intenzione di dotarsi di un Portale dei Servizi Digitali e di una Piattaforma di Gestione Documentale per veicolare le richieste provenienti dall'utenza che accede ai servizi per l'impiego mettendo a disposizione una serie di strumenti integrati ed innovativi, utilizzando i fondi P.N.R.R. nell'ambito della Misura 5 Componente 1 Investimento 1.1 "Potenziamento dei Centri per l'Impiego";

Tali misure coniugano le esigenze dell'organizzazione aziendale con l'automazione dei processi e con l'utilizzo delle informazioni acquisite ai fini del controllo di gestione e della trasparenza. Costituiscono, pertanto, una componente importante anche nell'ambito della strategia di prevenzione del rischio di corruzione. L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo, l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione e costituisce, pertanto, il mezzo principale per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale. Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase (workflow management system), si riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e si favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.



Il 27% di “Italia domani”, il Piano nazionale di ripresa e resilienza, è dedicato alla transizione digitale. La strategia per l'Italia digitale si sviluppa su due assi:

- digitalizzazione della PA
- reti ultraveloci.

ARPAL Puglia si è mossa in entrambe le direzioni; parallelamente alle attività di digitalizzazione già descritte, è stato avviato ed è in dirittura di arrivo il progetto di cablatrice per la connettività alla banda larga e ultra-larga di tutti i presidi territoriali per porre le basi ad una infrastruttura di rete che vedrà tutti i Centri per l'Impiego interconnessi e cooperanti, abbattendo di fatto le distanze fisiche.

Sempre perseguendo l'obiettivo dell'adeguamento alle prescrizioni indicate dall'AgID per la transizione digitale, ARPAL Puglia ha:

- nominato un Responsabile alla Transizione Digitale (RTD) ai sensi dell'art. 17 del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale), D.Lgs. 82/2005;
- sottoscritto un accordo di collaborazione con il RTD della Regione Puglia;
- organizzato un gruppo di lavoro per la transizione digitale, al fine di inserirsi nelle diverse attività e azioni e facilitare l'individuazione di possibili passaggi al digitale.

Attraverso la stretta collaborazione con il RTD regionale e la condivisione di esperienze dirette con i responsabili alla transizione digitali delle altre agenzie regionali, si è accelerato il processo di integrazione dello IAM regionale per l'accesso ai servizi digitali mediante SPID, CIE, Eidas.

In analogia all'organizzazione regionale, è stato adottato lo strumento di lavoro collaborativo di Google, chiamato G-Suite, su sottodominio arpal.regione.puglia.it, che ha permesso un'accelerazione nei processi di collaborazione e cooperazione tra i dipendenti dell'ente stesso. Oltre alla webmail, si utilizzano ormai abitualmente strumenti come Drive, lo spazio virtuale personale o condiviso, Documenti e Fogli che hanno reso molto più evidenti i vantaggi della co-progettazione, co-scrittura, condivisione di documenti e cartelle.

Al fine di garantire la piena attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione, ARPAL Puglia provvederà, nel corso del prossimo triennio, a:

- istituire formalmente l'Ufficio per la Transizione Digitale, ispirandosi al modello di RTD Diffuso sperimentato con successo dalla Regione Puglia. Tale ufficio riunirà personale con competenze in materia informatica, giuridica e manageriale, così da creare uno staff che possa operare in maniera trasversale in virtù dei compiti ad esso assegnati dalla normativa;
- redigere ed approvare il Piano Triennale per la Transizione Digitale, in accordo con il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione pubblicato dall'AgID (AGenzia per l'Italia Digitale);

La transizione digitale è un tema divenuto prioritario anche nelle agende politiche dell'Unione Europea, tanto da risultare determinante e trasversale a tutte le missioni del P.N.R.R., a cominciare dalla Missione 1



denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" i cui obiettivi sono promuovere e sostenere la transizione digitale sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione. Tra le principali azioni contenute nella Mission vi è la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e il rafforzamento delle competenze digitali; l'obiettivo di questo investimento è ridurre la quota di popolazione attuale a rischio di esclusione digitale lanciando l'iniziativa "Servizio civico digitale", una rete di giovani volontari di diversa provenienza in tutta Italia per fornire alle persone a rischio di esclusione digitale una formazione per lo sviluppo e il miglioramento delle competenze digitali e rafforzando la rete esistente di "Centri di facilitazione digitale". I Centri di facilitazione digitale sono punti di accesso fisici, solitamente situati in biblioteche, scuole e uffici pubblici, che forniscono ai cittadini formazione sia di persona che online sulle competenze digitali al fine di supportare efficacemente la loro inclusione digitale. L'iniziativa fa tesoro delle esperienze di successo esistenti e mira a garantire uno sviluppo diffuso di tali centri a livello nazionale. Il progetto è dettagliato nella misura 1.7.2 - Punti di Facilitazione Digitale del PNRR, di cui ARPAL Puglia, per via dell'accordo stipulato con il Dipartimento Transizione Digitale della Regione Puglia, è diventato soggetto sub-attuatore attivando 44 punti di facilitazione digitale su tutto il territorio regionale, uno per ogni Centro dell'Impiego e garantendo la loro attività per il raggiungimento delle milestones previste fino al 31/12/2025.

Accessibilità fisica e digitale

Il diritto di accesso alle informazioni e ai servizi, compresi quelli che si realizzano attraverso strumenti informatici e telematici costituiscono un diritto universale di cittadinanza. L'Agenzia è impegnata nel rendere accessibili i propri siti web, portali di servizio e applicazioni, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio UE.

Il sito dell'ARPAL Puglia sarà implementato con l'obiettivo di rispettare le Linee guida sull'accessibilità che forniscono disposizioni per favorire e semplificare l'accesso agli strumenti informatici da parte degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità. L'accessibilità di un sito web è il frutto di un insieme di tecniche e accorgimenti di progetto, realizzazione e manutenzione, che mirano a far sì che i contenuti di quel sito siano potenzialmente accessibili da chiunque.

L'Agenzia, inoltre, utilizza i principali social media per comunicare con i cittadini attraverso la Rete. I canali utilizzati Twitter, Facebook e Instagram sono utilizzati per:

- informare i cittadini circa le attività istituzionali dell'Agenzia;
- gestire in modo coordinato la comunicazione dell'Agenzia;
- garantire visibilità all'attività principali dei servizi per l'impiego.

In quanto all'accessibilità fisica l'Agenzia, fin dalla sua costituzione, ha verificato che le proprie sedi fossero idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni di cui alla L. 13/89, volte al superamento ed eliminazione delle barriere architettoniche. Con il D.M. n. 79/2019 del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, come modificato dal D.M. 59/2020, è stato adottato il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, le sedi dei Centri per l'impiego continuano ad essere oggetto di attenzione sia dal punto di vista del loro dimensionamento che di quello dell'accessibilità fisica.



Quest'ultima è sempre garantita, anche nei rari casi in cui, per motivi temporanei (es. lavori in corso), l'immobile non presenta le caratteristiche idonee, mettendo in campo strategie organizzative (es. flessibilità dell'operatore e/o delle postazioni di lavoro) oppure mediante l'utilizzo di appositi ausili.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento. Per ricostruire il contesto delle disposizioni che disciplinano la materia risulta ancora necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali. Tale legge ha introdotto l'obbligo, per ciascuna Amministrazione, di adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e di individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT). In questo contesto sedimentato si sono recentemente inserite le disposizioni contenute nel Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che, istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale devono essere ricompresi anche gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

L'Agenzia con la presente sottosezione, di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, intende contrastare il potenziale fenomeno corruttivo, all'interno delle proprie strutture, attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione, che veda, tra i suoi assi portanti, la trasparenza.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato da ANAC, da ultimo il PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022 e in via definitiva con delibera n. 7 del 17/01/2023, individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale, anche a livello decentrato. La politica di prevenzione della corruzione dell'Agenzia, che si riverbera anche nel presente documento, segue i principi guida di carattere strategico, metodologico e finalistico, sottoindicati, in coerenza con quanto enunciato nel PNA 2022.

Il PNA 2022 si colloca in una fase di forti cambiamenti dovute alle riforme connesse al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un'amministrazione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli



interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. La strategia per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Agenzia si fonda, oltre che sulla normativa di riferimento, sulle previsioni dei PNA e delle Linee Guida ANAC, sui seguenti indirizzi strategici per la pianificazione e programmazione degli interventi:

- Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno. Tale attività di integrazione, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, trasparenza e performance, si realizza con l'approvazione del PIAO;
 - Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell'utilità dei piani. Al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, che attraverso l'illustrazione della strategia di risk management adottata dall'Agenzia consenta la sua diffusione nell'organizzazione facilitandone l'attuazione.
 - Collaborazione tra la governance dell'Agenzia, il RPCT, i dirigenti delle Unità Operative e i dipendenti. Tutti i soggetti coinvolti nella definizione delle strategie dell'Agenzia mettono a fattor comune le proprie conoscenze e le proprie competenze, affinché l'integrazione prevista dalla nuova logica di pianificazione e programmazione diventi effettiva, attraverso l'unificazione di azioni che rischiano di viaggiare parallelamente all'interno dell'organizzazione.
 - Monitoraggio periodico (almeno due volte l'anno) per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio. Gli attuali sistemi di monitoraggio sono implementati al fine di utilizzare l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione adottata anche in una prospettiva più ampia di raccordo con gli strumenti di pianificazione e programmazione confluiti nel PIAO.
 - Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi visti come una delle principali misure di prevenzione, volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche semplificazione e trasparenza. La pandemia ha dato una spinta forte ai processi di digitalizzazione e, per questo, rappresenta uno dei principali fattori abilitanti per una buona riuscita del PNRR.
- L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è completato con il contenuto dei riferimenti normativi e atti di indirizzo indicati nella seguente tabella.

Riferimenti normativi e atti di indirizzo	Oggetto
L. n. 190/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.



D.Lgs. n. 235/2012	Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190.
D.Lgs. n. 33/2013	Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
D.Lgs. n. 39/2013	Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
D.P.R. n. 62/2013	Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
Delibera CIVIT n. 72/2013	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), Legge 6 novembre 2012 n. 190, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.



Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1/2014	Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, in particolare, gli enti economici e le società partecipate e controllate.
Regolamento ANAC del 9 settembre 2014	Esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento.
Delibera ANAC n. 146/2014	Esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190).
Delibera ANAC n. 12/2015	Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.
D.Lgs. n. 175/2016	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.
Regolamento ANAC del 16 novembre 2016	Esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97.
Delibera ANAC n. 831/2016	Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
Delibera ANAC n. 833/2016	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'ANAC in caso di incarichi inconferibilità e incompatibilità.
Determinazione ANAC n. 1134/2017	Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.
Delibera ANAC n. 1208/2017	Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
L. n. 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
Delibera ANAC n. 1074/2018	Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
Delibera ANAC n. 1064/2019	Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021.
Delibera ANAC n. 1201/2019	Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.
Delibera ANAC n. 25/2020	Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti



	delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici.
Delibera ANAC n. 177/2020	Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche.
Delibera ANAC n. 600/2020	Ipotesi di incompatibilità interna prevista per i dipendenti di un'amministrazione/ente con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni.
Delibera ANAC n. 1054/2020	Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013.
Delibera ANAC n. 469/2021	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D. Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).
Documento ANAC del 21 luglio 2021	Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019.
Delibera ANAC n.7/2023	Piano Nazionale Anticorruzione 2022.
Delibera ANAC N. 605/2023	Aggiornamento 2023 PNA 2022

principali obiettivi che si devono perseguire nella definizione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione sono:

- la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- l'affinamento della capacità di individuare casi di corruzione;
- creare un contesto non favorevole alla corruzione.



La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Agenzia non può pertanto prescindere dall'individuazione di misure volte all'incremento del livello di digitalizzazione dei processi, al coinvolgimento dell'organo di indirizzo ovvero della governance dell'Agenzia e alla cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio. Infatti, i dirigenti delle Unità Operative e i collaboratori saranno coinvolti nel processo di gestione del rischio corruzione, con particolare riferimento alle fasi di valutazione e di trattamento dei rischi, così come saranno coinvolti nei percorsi ed eventi di formazione e informazione nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il processo di gestione del rischio, privilegiando l'adozione di misure di sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità, sarà orientato a ridurre effettivamente l'esposizione delle strutture ai rischi di corruzione, coniugandolo con criteri di efficacia ed efficienza dell'operato delle strutture coinvolte.

Il processo di gestione del rischio, improntato allo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro che sono addetti alla cura di interessi pubblici e alla riduzione di fenomeni corruttivi, i quali erodono valore pubblico, genera un miglioramento del livello di benessere e del diritto a una buona amministrazione per i cittadini e i residenti nel territorio pugliese.

Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

Sono elencati di seguito gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione, con descrizione dei rispettivi compiti, nonché delle reciproche relazioni. Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio.

Riteniamo di annoverare tra gli attori coinvolti anche la Giunta Regionale, per gli atti di indirizzo che essa fornisce al sistema regionale allargato e che l'Agenzia, in quanto ente strumentale, è tenuta a recepire.

Inoltre, si ritiene opportuno segnalare che la Giunta Regionale svolge funzione di controllo e verifica di tutte le misure generali di gestione del rischio corruttivo e di trasparenza amministrativa.

Con Legge Regionale del 2 novembre 2022, n. 23, avente ad oggetto "Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 (Norme in materia per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero)", è stato introdotto un nuovo modello di governance dell'Arpal, prevedendo l'immediata decadenza del Direttore Generale nominato ai sensi dell'articolo 9 della Legge regionale n. 29/2018, e introducendo l'istituzione dei seguenti organi: a) il Presidente; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Direttore; d) il Revisore Unico. Nel periodo transitorio tra la decadenza e la nomina del consiglio di amministrazione, le funzioni sono state svolte dal Direttore del Dipartimento Regionale Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione, nei limiti della gestione ordinaria e senza ulteriore compenso.

La Giunta Regionale, con DGR n. 862 del 19.06.2023, ha nominato il C.d.A. Arpal Puglia (Presidente e due consiglieri).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza



Con Decreto del Direttore Generale n. 148 del 20.10.2022, è stata nominato il RPCT nella persona dell'**Avvocata Francesca Serpino**, sino a diversa individuazione ai sensi di legge, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012.

In base a quanto previsto dalla L. 190/2012, il RPCT deve:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione (ora sottosezione PIAO), che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche alla presente sottosezione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- 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 tipo corruttivo (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c);
- riferire sulla sua attività alla governance dell'Agenzia se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art. 1 c. 14);
- trasmettere, entro il 31 gennaio di ogni anno, come specificato da ANAC con nota del 6/12/2017 all'Organismo indipendente di valutazione e alla governance dell'Agenzia, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione della stessa nel sito web dell'amministrazione (v. relazione del R.P.C.T - P.I.A.O 2024).

In base a quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013, il RPCT in particolare deve:

- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi e contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità (art. 15, c.1);
- segnalare i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2).

In base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013, il RPCT deve:

- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvedere alla pubblicazione sul sito istituzionale di Arpal Puglia e alla comunicazione dei risultati del monitoraggio all' Autorità Nazionale Anticorruzione.



In base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D. Lgs. 97 del 2016, il RPCT in particolare deve, ai sensi dell'art.46:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnalare agli organi di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis (comma 4).

Il RPCT, in particolare, effettuerà il monitoraggio, anche attraverso controlli a campione, sul possesso dei requisiti previsti dalla legge degli operatori economici negli affidamenti sotto soglia e valorizzerà le procedure per prevenire il conflitto di interesse all'interno dell'Agenzia, favorirà la produzione di documenti nativi digitali tramite l'assegnazione della firma digitale remota a tutto il personale in forze nell'Agenzia, ivi incluso il personale regionale con vincolo di assegnazione in ARPAL Puglia. Il RPCT, inoltre, promuoverà la sottoscrizione del Patto di Integrità tra l'ARPAL Puglia e gli operatori economici.

Il RPCT si è avvalsa, nel corso del 2023, come proprio supporto, della dott. ssa Rosa Cascella, Istruttore Direttivo Amministrativo, e dalla dott.ssa Luisa Dezio, Specialista Amministrativo, incardinate nell'Unità Operativa Affari Generali, Personale e Formazione interna – Contenzioso, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, le quali -quindi- hanno prestato supporto soltanto parzialmente. Peraltro, la dott. ssa Rosa Cascella è stata in posizione di comando dal 16 marzo 2023 al 31.12.2023 presso il Comune di Margherita di Savoia per 18 ore settimanali. Il RPCT, con nota del 14.12.2023, ha chiesto al CdA di individuare le unità di personale che, a tempo pieno, costituiscano l'Ufficio di Supporto nonché i referenti territoriali, in considerazione della diffusione capillare delle sedi dell'Agenzia (CPI) su tutto il territorio regionale.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Come specificato all'interno del PNA 2022 di ANAC (paragrafo 1), l'OIV oltre ad avere il potere riconosciuto di attestare gli obblighi di pubblicazione, ha anche la funzione di verificare l'adeguatezza e la coerenza fra gli obiettivi di performance e gli obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza. Tali tipologie di obiettivi devono essere obbligatoriamente inserite nel PIAO e l'OIV deve valutarne l'adeguatezza anche nei termini dei relativi indicatori.

Nell'ambito di tale attività, è necessario un rapporto di stretta collaborazione tra OIV e RPCT per migliorare l'integrazione fra gli esiti della performance, contenuti all'interno della relazione sulla performance, e gli esiti delle misure della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che vengono annualmente riportati nel presente documento.

Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)



Nel corso del 2020, l'Agenzia, con Decreto del Direttore Generale n. 62 del 15/04/2022 ha costituito un proprio Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) e con Determinazione del Direttore Generale n. 352 del 15/04/2022 ha approvato il regolamento in materia di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO)

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, prevede l'obbligo per gli Enti pubblici di designare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer, di seguito DPO). L'ARPAL Puglia ha affidato l'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati Dott. Ernesto Barbone, come da Determina Dirigenziale n.931 del 10/11/2023 .

Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2023-2025

L'ARPAL Puglia intende, in applicazione della normativa vigente e delle Linee Guida ANAC, contrastare la "corruzione" all'interno della propria organizzazione e fenomeni di *maladministration* introducendo misure che perseguano i seguenti obiettivi:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione (attraverso un adeguato sistema di prevenzione basato sui principi di risk management, con interventi sul fronte del modello organizzativo e garantendo massima trasparenza sull'attività amministrativa);
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione (ad esempio: assicurando garanzie al c.d. whistleblowing e favorendo segnalazioni da parte dei collaboratori e dei cittadini in genere);
3. creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione (in particolare con un adeguato sistema di formazione del personale e di sensibilizzazione delle figure di vertice).

Misure generali di prevenzione della corruzione

Di seguito sono descritte tutte le misure generali e obbligatorie di prevenzione attuate nel 2023 e da attuare a partire dal 2024 e nei due anni successivi.

Rotazione del personale

Il RPCT intende disciplinare l'istituto della rotazione. A titolo meramente riassuntivo si specifica che la rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarità con le altre misure. Con l'esigenza di garantire continuità e coerenza di azione, la proposta sarà quella di applicare il principio di rotazione, prevedendo che, nelle aree esposte ad alto rischio corruzione, sia assicurata l'alternanza dei dirigenti e delle E.Q. allorquando verranno istituite, fissando una durata temporale massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, calcolata in riferimento al medesimo incarico. Superati i periodi stabiliti, il Dirigente dovrà necessariamente ruotare e non potrà proporre la propria candidatura a ricoprire il precedente incarico per un periodo definito (cd. principio di raffreddamento). Al fine di garantire continuità e coerenza di azione, si applicherà il principio di rotazione anche per il personale con funzioni di posizione organizzativa (cosiddette P.O.) nelle aree esposte ad alto rischio di corruzione: il dipendente interessato potrà rimanere in carica per la durata



massima stabilità nel regolamento in fase di approvazione. Anche per le E.Q. varrà il cd. principio di raffreddamento.

Inoltre, il RPCT ha definito con i Dirigenti delle Unità Operative dell'Agenzia una rete di dipendenti, individuati quali Referenti per la trasparenza e/o Responsabili della Pubblicazione, i quali garantiranno un adeguato supporto sia nei confronti del RPCT, che dei dirigenti responsabili delle varie strutture amministrative, allo scopo di:

- assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed i relativi aggiornamenti;
- fornire il necessario supporto ai dipendenti che curano la raccolta e/o la pubblicazione dei dati richiesti;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, rispettando direttive, procedure e tempistiche dettate dal RPCT e segnalare tempestivamente allo stesso RPCT eventuali criticità in merito all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed accesso civico.

2.3.1 I Responsabili della pubblicazione e Referenti per la Trasparenza

Con nota prot. n. 16528 del 20/02/2023 sono stati individuati i Responsabili della pubblicazione e dei Referenti per la trasparenza da ciascuna Unità Operativa, che monitoreranno il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione degli atti. Sono stati definiti con l'obiettivo di creare, attraverso il network dei referenti, un sistema di comunicazione e di informazione circolare, per garantire che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate, realizzate e monitorate secondo un processo partecipato, che offra maggiori garanzie di successo. Sulla base di tale sistema, sono stati individuati i referenti per l'elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, afferenti alle proprie U.O.

I referenti per la pubblicazione e trasparenza, che si occupano anche di altre materie all'interno dell'Agenzia, sono i seguenti:

UO Affari Generali, Ufficio Amministrazione del Personale e Trattamento Economico, Ufficio reclutamento e contrattualizzazione e Ufficio Concorsi: Dirigente - dott.ssa Enrica Griesi

Marilisa Tatoli

Valentina Silletti

Michela Giovina Matera

Lucia Pappadà

Andrea Di Masi

Simona Vitucci

Anna Francesca Di Grumo

Nicolò Girasoli

UO Coordinamento di Staff: Dirigente - dott.ssa Francesca Serpino

Antonio Catella



Michele Alloggio
Enrico Dimasi
Isabella Germinario

U.O. Bilancio e Ragioneria - Dirigente: dott. Giuseppe Pascali

Clara Uggenti
Florinda Lesentenze
Rita Maria Clary

U.O. Patrimonio e Attività Negoziali - Dirigenti: dott. Luigi Mazzei, dott.ssa Valentina Elia, dott.ssa Eleonora De Giorgi, dott. Claudia Claudi

Domenico Lamacchia
Teresa De Nicolo
Anna Rita Ladisa
Nicola Marino Vavalle

U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego – Ambito di Bari: Dirigente - dott.ssa Valentina Elia

Paola Michieletto
Francesco Guadagno
Lucia Maria Turi
Claudio di Turi
Fabio Scavelli

U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego FG BAT: Dirigente - dott.ssa Eleonora De Giorgi (dall'1.12.2023 dott.ssa Valentina Elia)

Laghezza Antonella
Martina Introna
Giuseppe Gerardo Ferrarelli
Giulia Marzullo
Marianna Di Clemente
Carulli Annamaria
Mattia Monica Mirella Marina

U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego - Ambito di Brindisi e Taranto: Dirigente - dott.ssa Claudia Claudi

De Tullio Valeria

U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego – Ambito di Lecce: Dirigente - dott. Luigi Mazzei

Ramon De Pascalis



Tatiana Versienti

La rete dei referenti supporta sia il RPCT sia i dirigenti responsabili delle strutture per:

- assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed i relativi aggiornamenti;
- fornire il necessario supporto ai colleghi che curano la raccolta e/o la pubblicazione dei dati richiesti;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, rispettando direttive, procedure e tempistiche dettate dal RPCT e segnalare tempestivamente allo stesso RPCT eventuali criticità in merito all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed accesso civico.

Per le Unità Operative di diretta competenza, i dirigenti sono tenuti a svolgere i seguenti compiti:

1. forniscono le necessarie informazioni al RPCT e ai Referenti individuati per permettere loro l'espletamento delle funzioni;
2. partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
3. vigilano sull'osservanza, oltre che del Codice disciplinare, anche del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e attivano, in caso di violazione, i conseguenti procedimenti disciplinari;
4. applicano le misure di prevenzione indicate nel presente documento;
5. rispettano, quali soggetti adottanti, le prescrizioni del D.lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico ivi previste, assicurando i controlli tempestivi delle autocertificazioni, secondo le modalità e nei tempi previsti negli atti d'indirizzo vigenti.

Il dipendente in servizio è tenuto a:

1. conoscere il PIAO a seguito della pubblicazione sul sito dell'Agenzia e della comunicazione personale, nonché procedere alla sua osservanza ed altresì a provvedere, per quanto di competenza, alla sua esecuzione;
2. conoscere ed osservare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e il Codice di comportamento della Regione Puglia, di cui alla D.G.R. n. 1423/2014, utilizzato dall'Agenzia nelle more della definizione di un proprio Codice di Comportamento, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
3. comunicare al proprio Dirigente la partecipazione ad associazioni e organizzazioni che svolgono attività o abbiano interessi che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza;
4. comunicare tempestivamente le situazioni di conflitto di interesse al dirigente responsabile della struttura di assegnazione e per i Dirigenti, al Direttore Generale e in assenza, agli Organi di indirizzo politico in carica;
5. rispettare gli obblighi di astensione di cui all'art. 6-bis della L. n. 241/1990, artt. 6, co. 2, e 7 del Codice di comportamento e dell'art. 42 del D. Lgs n. 50/2016;



6. prestare la propria collaborazione al RPCT, ai dirigenti ed ai referenti per la prevenzione della corruzione delle strutture territoriali di riferimento;
 7. segnalare al RPCT e al dirigente della propria struttura eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria;
 8. laddove il dipendente svolga attività ad alto rischio di corruzione, relazionare tempestivamente al proprio dirigente in merito ad ogni eventuale anomalia riscontrata, difformità rispetto alle procedure e direttive ricevute e sul mancato rispetto dei tempi procedurali;
 9. segnalare tempestivamente al RPCT ogni anomalia accertata costituente mancata o non corretta attuazione del Piano di prevenzione della corruzione. Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, della Legge n. 190/2012, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni dei Codici di comportamento o delle misure previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la suddetta violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.
- Ai fini del Piano, per "collaboratori" si intendono coloro che, in forza di rapporto di lavoro diversi da quelli che contraddistinguono il rapporto di dipendenza, possono essere inseriti, per ragioni professionali, nell'ARPAL Puglia. I collaboratori sono tenuti a:
- a) osservare le misure di prevenzione indicate nel Piano di prevenzione della corruzione;
 - b) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Il presente Piano individua i principi generali e le iniziative dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro, volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del D. Lgs. n.33/2013, come novellato dal D.lgs. n. 97/2026, dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dall'aggiornamento 2023 (Delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023), ed in osservanza delle Delibere ANAC n. 1309 e n. 1310 del 28/12/2016, del provvedimento n. 243 del Garante Privacy e della Delibera ANAC n. 177 del 19/02/2020.

All'interno di tale quadro di riferimento sono, pertanto, individuati:

- misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10 e 43, co. 3 del D.lgs. n. 33/2013;
 - azioni e strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico (semplice e generalizzato), ai sensi degli articoli 5 e 43, del D.lgs. n. 33/2013;
 - misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione, già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. "dati ulteriori" nella sottosezione di I livello "Altri contenuti" del portale "Amministrazione Trasparente", nell'osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di riservatezza e tutela dei dati personali (D.lgs.196/2003 come modificato e integrato dal D. Lgs. 101/2018).
- Resta primario l'obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa come migliore politica a costo zero contro la corruzione. Come unanimemente riconosciuto, infatti, un'adeguata



applicazione dei principi di trasparenza riduce i costi, eleva la qualità dei servizi offerti e garantisce un controllo sociale diffuso come concreto deterrente ai fenomeni di corruzione.

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati, consente di trasformare i vincoli in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale dell'ARPAL: il servizio di informazione e comunicazione, inteso quale preliminare ed essenziale condizione per garantire la più ampia accessibilità e fruibilità di tutti i servizi offerti.

L'utilizzo del metodo della trasparenza comporta una maggiore possibilità di accedere ai documenti, ai dati e alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza identifica il ruolo dell'organizzazione pubblica e i valori cui tende, le modalità con cui si esercitano le azioni e gli obiettivi; perciò, contribuisce a determinare il grado di fiducia e affidabilità sul suo operato. Richiama un'etica della responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia occorre anche rispondere a principi di correttezza e coerenza, nell'assolvimento della missione istituzionale.

Nel corso del 2022, l'Agenzia ha cominciato a fornire un lavoro di impianto della sezione "Amministrazione trasparente" sul proprio sito istituzionale, sistematizzando e aggiornando tutte le pubblicazioni prescritte dalle normative vigenti.

L'obiettivo dell'Agenzia per il 2024 e per gli anni seguenti, è: rafforzare nel complesso il lavoro di raccolta e sistematizzazione delle informazioni pubblicate e di aggiornare periodicamente le sezioni ed Implementare, mediante l'adozione di Linee Guida, le procedure interne finalizzate al rispetto della normativa prevista dall'anticorruzione di cui alla Lg. 190/2012 relativamente alla fase di liquidazione degli impegni di spesa; rafforzare l'efficientamento e la razionalizzazione dei processi e dei servizi resi dall'Amministrazione regionale, anche attraverso il potenziamento della digitalizzazione e del sistema di controlli interni per garantire il buon andamento, l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa.

Alla luce di quanto fin qui premesso, anche per il triennio 2023-2025, l'Agenzia intende continuare nella direzione intrapresa, apportando quei miglioramenti che consentano di elevare gli standard quantitativi/qualitativi delle prestazioni erogate.

In considerazione delle disposizioni vigenti e, in particolare, della Circolare n. 2/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica, questa Agenzia intende applicare le politiche di prevenzione del fenomeno corruttivo anche mediante manifestazione della propria sensibilità istituzionale in materia di trasparenza, pur in un contesto organizzativo contingentato e in via di sviluppo e di miglioramento. L'Agenzia intende garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità attraverso la responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti e la regolamentazione dei processi lavorativi.

Il presente Piano individua:

- mappatura del rischio corruttivo correlato ai processi e alle attività dell'Agenzia e Sistema di gestione del rischio corruttivo, di cui all'allegato 2;



- misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, dirette ad assicurare le regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli artt. 10 e 43, c.3, del D. Lgs. n. 33/2012;
- azioni e strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico (proprio e generalizzato), ai sensi degli articoli 5 e 43 del D. Lgs. n. 33/2013;
- misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. "dati ulteriori" nella sotto - sezione di I livello "Altri contenuti" del portale "Amministrazione Trasparente", nell'osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di riservatezza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

L'Agenzia ha avviato un processo organizzativo e di innovazione con lo scopo di delineare un sistema unitario nelle prassi e nelle procedure.

Nell'ambito di questo processo è stato ritenuto doveroso assegnare un posto di rilievo alle attività di informazione e pubblicizzazione.

L'obiettivo principale è garantire ai cittadini, alle imprese e agli altri operatori del "sistema lavoro", servizi online per accedere alle informazioni e ai servizi per il lavoro e rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Sono state rese disponibili tutte le informazioni sulle sedi e sugli orari di apertura, le pubblicazioni delle offerte di lavoro, la promozione di iniziative specifiche sul territorio.

Resta primario l'obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa come migliore risposta contro la corruzione, anche mediante l'ottimizzazione e il miglioramento del sistema informatico di adozione degli atti ufficiali dell'Agenzia.

Come unanimemente riconosciuto, infatti, un'adeguata applicazione dei principi di trasparenza consente di abbassare i costi, migliorare la qualità dei servizi offerti e garantire un controllo sociale come deterrente a fenomeni di corruzione.

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati consente di trasformare i vincoli in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale di ARPAL Puglia.

Trasparenza significa totale accessibilità ai documenti/dati/informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Inoltre la trasparenza coinvolge l'identità e i valori di una organizzazione, le modalità con cui questa esplicita le proprie intenzioni e obiettivi, e quindi contribuisce a determinare il grado di fiducia e affidabilità sul suo operato. Richiama un'etica della responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia occorre anche rispondere a principi di correttezza e coerenza nell'assolvimento della missione istituzionale.

Nel caso dell'ARPAL Puglia, la missione e gli obiettivi della sua attività sono delineati in modo chiaro dalla Legge Regionale n. 29/2018. La trasparenza è dunque una linea strategica di intervento trasversale a tutta l'attività dell'Agenzia che caratterizza non solo la sua missione istituzionale, ma anche gli adempimenti più propriamente amministrativi e la sua stessa organizzazione. Nel presente Piano si indicano, pertanto, le iniziative idonee a garantire:



- un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CIVIT, ora ANAC);
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

La sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale

L'ARPAL Puglia ha un proprio sito istituzionale www.arpal.regione.puglia.it; dalla home page del sito è visibile il link della sezione "Amministrazione trasparente", strutturata in modo conforme a quanto previsto dall'allegato 1 del D. Lgs. 33/2013 (Struttura delle informazioni sui siti istituzionali). L'obiettivo è quello di illustrare nella maniera più chiara possibile le attività condotte dall'Agenzia, tenendole in costante aggiornamento, in modo da consentire non solo alle Autorità preposte, ma anche al cittadino interessato, il controllo e la piena cognizione dell'operato dell'Agenzia.

Struttura della sezione "Amministrazione Trasparente"

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono state implementate e sono valorizzate le sottosezioni ed i riferimenti normativi previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dalla deliberazione CIVIT n. 50/2013.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023, ha introdotto importanti aggiornamenti relativi alle pubblicazioni di dati e documenti all'interno della sottosezione denominata "Bandi di gara e contratti" dell'Amministrazione trasparente. Le disposizioni inerenti a tale sottosezione, contenute nell'Allegato n. 9 dello stesso PNA, sostituiscono l'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e l'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017. In sostanza, si tratta di 21 categorie di pubblicazione, volte a rafforzare l'integrità pubblica e i presidi di prevenzione della corruzione, e a bilanciare, con una maggiore trasparenza, le deroghe alla legislazione ordinaria in materia di contratti pubblici conseguenti alla pandemia. Tali obblighi si inseriscono infatti nel più ampio quadro di programmazione e monitoraggio degli obiettivi strategici relativi alle misure anticorruzione e alla trasparenza delineato da ANAC. L'Agenzia nei prossimi mesi si occuperà di implementare tale sezione.

I contenuti nella sezione "Amministrazione trasparente" dovranno essere pubblicati in formato di dati aperti (art. 7 del D. Lgs. n. 33/2013), garantendo la possibilità di scaricarli liberamente, anche a fini statistici.

Tenuto conto dei programmi informatici in uso, i formati utilizzabili per la pubblicazione sono:

- il formato PDF, disponibile gratuitamente, che consente l'archiviazione e la lettura dei dati. I documenti devono essere archiviati/salvati nel formato PDF, evitando di pubblicare documenti in formato PDF acquisiti mediante scansione digitale;
- il formato ODF (Open Document Format) che permette l'elaborazione e la lettura di documenti di testo, di dati in formato tabellare e di presentazioni.

Inoltre i dati, le informazioni e gli atti devono essere opportunamente contestualizzati, indicando ogni notizia utile per una facile identificazione del contenuto.

La normativa anticorruzione sancisce l'obbligo per le Amministrazioni di prevedere tra gli obiettivi strategici anche quelli volti a contrastare la corruzione, in una logica di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dell'intera Agenzia.

L'obiettivo strategico in materia di trasparenza e accesso civico, individuato per la promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10, c. 3, del D. Lgs. n. 33/2013, per il prossimo triennio è la mitigazione del rischio corruzione dei processi amministrativi e implementazione dell'attività inerente la trasparenza e la privacy. (Assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e al PTPCT 2022/2024). Tale obiettivo è stato declinato negli obiettivi operativi di performance, alla cui relativa sezione si rimanda.

2.4 Valutazione di impatto del contesto esterno

Il lavoro nella Regione Puglia

Il settore del lavoro in Italia è stato fortemente colpito dalla crisi economica e dalle misure di lockdown adottate per contrastare la pandemia di COVID-19. Già a partire dal 2021 sono tornati a crescere i livelli di produttività, ma con un rallentamento della ripresa economica nel corso del 2022 soprattutto a causa dell'inflazione.

L'analisi della Banca d'Italia

Da un punto di vista economico è utile considerare l'ultimo aggiornamento congiunturale della Banca d'Italia (Report Banca d'Italia "L'economia della Puglia") relativo alla Regione Puglia. Tra le osservazioni principali, infatti, è stata riscontrata una espansione dell'occupazione nel primo semestre del 2023 (fig.3.1), anche se a un ritmo inferiore rispetto allo scorso anno. Come si evince dalla Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) dell'Istat, nella media del primo semestre il numero di occupati è cresciuto rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (3,4 per cento), in misura inferiore rispetto al 2022, ma più sostenuta nel confronto con la media del Mezzogiorno e del Paese (rispettivamente 2,4 e 2,0 %; fig. 3.1).

Figura 3.1



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL).
(1) Media mobile su quattro termini terminanti nel trimestre di riferimento.

L'incremento dell'occupazione si è avuto maggiormente nel settore industriale e dei servizi. Anche nel settore edile gli occupati hanno continuato a crescere, benché molto meno rispetto allo scorso anno; l'andamento è risultato invece negativo nell'agricoltura. La dinamica positiva ha interessato la componente femminile (risultata in aumento del 5,5 per cento) e, meno intensamente, quella maschile (2,1 per cento). Il lavoro alle dipendenze, che già

aveva recuperato i valori pre-pandemici nel 2021, è aumentato in misura lievemente superiore a quello autonomo (rispettivamente 3,5 e 3,0 per cento); quest'ultimo, che era stato più penalizzato dalla crisi pandemica, ha superato nell'anno in corso i livelli medi del 2019.

L'andamento espansivo del lavoro dipendente trova riscontro anche nei dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Nei primi sei mesi del 2023 sono state attivate, al netto delle cessazioni, quasi 70.000 nuove posizioni nel settore privato non agricolo, un dato superiore allo stesso periodo dell'anno precedente (fig. 3.2.a; tav. a3.2), per effetto soprattutto del maggior numero di attivazioni e, in misura minore, del calo delle cessazioni. Il numero di attivazioni nette è aumentato in tutti i principali settori, ad eccezione delle costruzioni (fig. 3.2b).

Secondo i dati della RFL, le forze di lavoro sono cresciute del 4,0 per cento nella prima metà dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2022 (fig. 3.3.a), più che in Italia. Il tasso di attività è conseguentemente aumentato al 57,9 per cento (66,5 nella media nazionale; fig. 3.3.b). Il buon andamento della partecipazione riflette, oltre alla dinamica occupazionale positiva, anche il maggior numero di persone in cerca di lavoro, a scapito degli inattivi: il tasso di disoccupazione, in lieve espansione, ha raggiunto il 12,5 per cento (7,9 nella media del Paese; fig. 3.3.b).

Figura 3.2

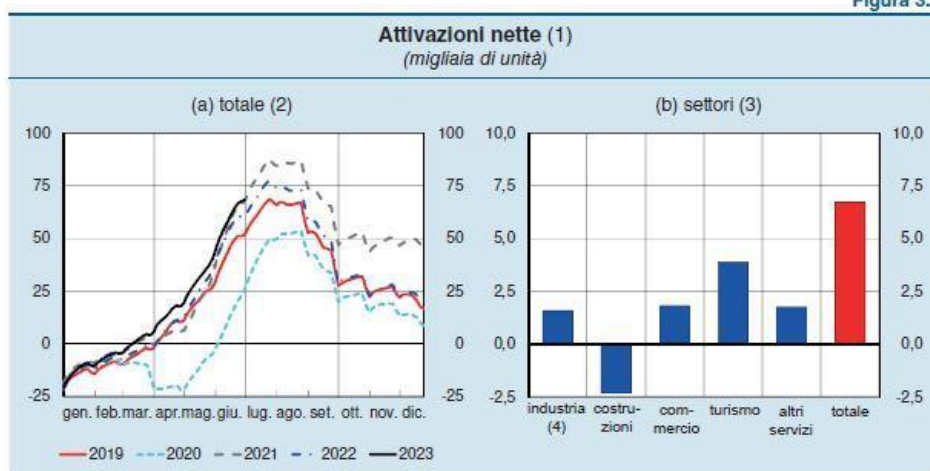
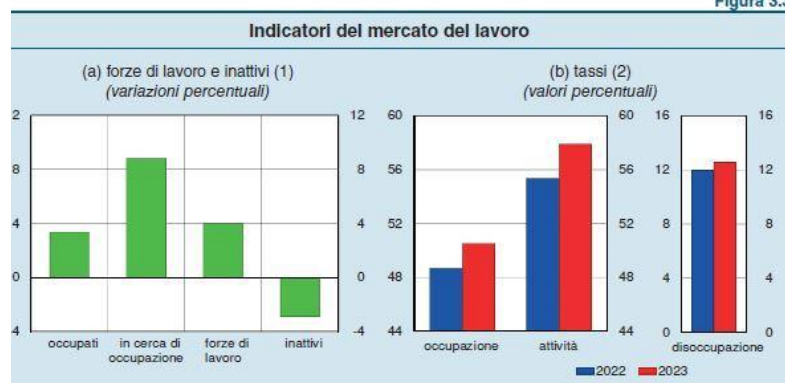
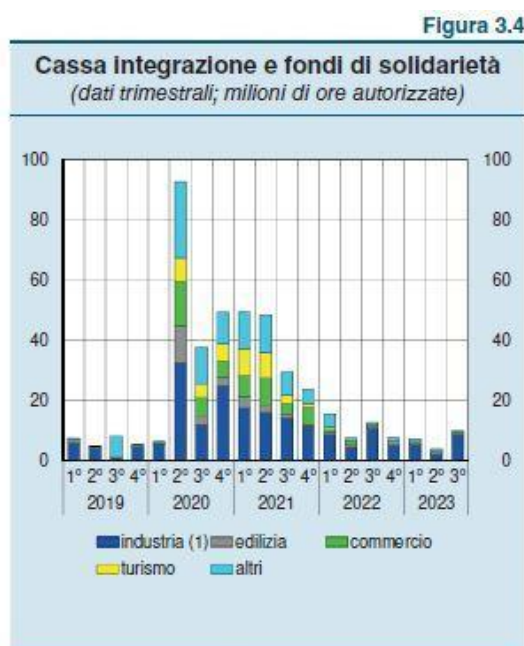


Figura 3.3



Analogamente a quanto avvenuto nella media del Paese, nei primi nove mesi del 2023 è ulteriormente diminuito il ricorso agli strumenti di integrazione salariale, anche per effetto dell'esaurimento di alcune agevolazioni previste durante la pandemia. Il numero di ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni e di fondi di solidarietà si è ridotto complessivamente di

poco più di due quinti rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, risultando tuttavia ancora superiore ai livelli del 2019 (fig. 3.4). La flessione ha coinvolto tutte le principali attività economiche ad eccezione dell'edilizia e di alcuni comparti dell'industria.



Fonte: elaborazioni su dati INPS.
(1) Industria in senso stretto.

Nei primi nove mesi di quest'anno le richieste relative alla nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASPI), presentate da lavoratori dipendenti a seguito della chiusura involontaria del rapporto di lavoro, sono diminuite del 4,3 per cento rispetto al periodo corrispondente del 2022, per effetto soprattutto dell'andamento positivo del mercato del lavoro e, in particolare, del calo delle cessazioni. Nel primo semestre del 2023, l'indebitamento delle famiglie è cresciuto in modo più contenuto rispetto all'anno precedente, principalmente a causa della diminuzione delle nuove erogazioni di mutui e della contrazione delle compravendite immobiliari. Tuttavia, il credito al consumo ha mantenuto un sostegno significativo.

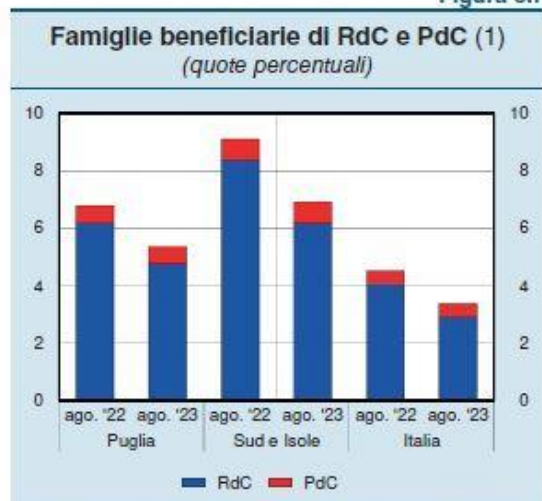
Complessivamente, il credito bancario alla clientela residente in Puglia ha registrato un rallentamento progressivo, culminando in una sostanziale stagnazione nei dodici mesi fino ad agosto. La qualità del credito nei primi sei mesi di quest'anno è rimasta sostanzialmente invariata rispetto alla fine dell'anno precedente, mantenendosi a livelli elevati. Dopo due anni di crescita, i depositi hanno registrato una riduzione, principalmente a causa di una redistribuzione verso altre attività finanziarie con rendimenti più elevati.

Le misure di sostegno alle famiglie

Ad agosto del 2023 le famiglie beneficiarie del Reddito di cittadinanza (RdC) o della Pensione di cittadinanza (PdC) erano complessivamente pari al 5,4 per cento di quelle residenti (6,9 nel Mezzogiorno e 3,4 in Italia (fig.3.7), in diminuzione di poco più di un quinto rispetto ad un anno prima. La dinamica è stata influenzata dal buon andamento del mercato del lavoro; più recentemente vi hanno contribuito i cambiamenti normativi introdotti nella disciplina dell'RdC che hanno comportato la sospensione delle erogazioni per le mensilità successive alla settima per alcune famiglie(2).



Figura 3.7



Fonte: elaborazioni su dati INPS, Osservatorio reddito e pensione di cittadinanza, e Istat, RFL.
(1) Quote percentuali sul totale delle famiglie residenti.

Bollettino Excelsior di gennaio

Le analisi del bollettino Excelsior di gennaio si focalizzano sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di gennaio 2024 con uno sguardo sulle tendenze occupazionali per il periodo gennaio - marzo 2024.

Sono più di 508.000 i lavoratori ricercati dalle imprese a gennaio e circa 1,4 milioni per il primo trimestre dell'anno. Oltre 4mila assunzioni in più rispetto a gennaio 2023 (+0,9%) e +69.000 assunzioni (+5,3%) prendendo come riferimento l'intero trimestre. A guidare la domanda di lavoro sono i servizi alle persone che programmano a gennaio 70.000 assunzioni (+10,0% rispetto a gennaio 2023). Seguono commercio (68.000 unità; +13,7% su base annua) e le costruzioni (51.000 unità; +1,8%). È negativa, però, a gennaio la tendenza prevista delle imprese del turismo e dell'industria manifatturiera (rispettivamente -12,1% e -2,3% rispetto all'anno precedente). Sale al 49,2% la difficoltà di reperimento (+3,7 punti percentuali rispetto a un anno fa). È questo lo scenario delineato nel Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal.

In Puglia, a gennaio 2024, le imprese hanno in programma di rendere disponibili 21.440 posizioni lavorative (4,2% di quelle previste a livello nazionale), il 67,6% si concentreranno nel settore dei servizi. Mentre sono 64.260 quelle previste nel trimestre considerato (4,7% di quelle previste in Italia).



Tavola 12 - Lavoratori previsti in entrata per provincia e grande gruppo professionale

ITALIA		Gennaio 2024			
	Entrata prevista (n.)*	Gruppi professionali (%)			
		Dirigenti, professionisti specializzati e tecnici	Impiegati, professionisti commerciali e nel servizi	Operai specializzati, conduttori di impianti e macchine	professioni non qualificate
TOTALE ITALIA	508.280	25,9	29,3	30,9	13,9
NORD OVEST	174.530	28,2	29,0	27,8	15,0
NORD EST	118.280	22,5	29,3	34,6	13,5
CENTRO	104.930	26,3	29,5	29,3	14,9
SUD E ISOLE	110.540	25,6	29,8	35,1	11,5
PIEMONTE	58.590	25,6	29,0	31,9	13,4
TORINO	21.270	30,3	28,8	26,0	14,9
VERCELLI	1.270	17,6	36,6	31,8	14,0
NOVARA	3.540	19,2	33,3	38,5	9,0
CUNEO	5.560	21,5	23,9	43,3	11,3
ASTI	1.270	16,0	52,7	37,0	14,3
ALESSANDRIA	3.270	19,6	30,3	38,1	12,0
BIELLA	1.380	19,8	26,7	42,4	11,1
VERBANO-CUSIO-OSOLA	1.040	20,0	33,3	30,1	16,6
VALLE D'AOSTA	1.160	13,4	44,4	16,9	25,3
LOMBARDIA	122.590	29,7	28,2	26,8	15,3
VARESE	7.480	26,6	29,1	28,9	15,4
COMO	5.330	24,2	33,9	27,6	14,4
SONDRIO	1.330	16,5	36,0	32,9	14,7
MILANO	57.480	27,2	28,7	17,6	16,4
BERGAMO	12.040	23,1	25,6	35,7	15,7
BRESCIA	14.930	21,1	28,0	38,2	12,6
PAVIA	3.850	22,6	29,5	31,8	16,0
CREMONA	3.430	19,5	23,6	42,0	14,9
MANTOVA	4.430	16,7	25,7	42,7	14,9
LECCO	3.130	20,4	25,0	42,8	11,8
LODI	1.570	21,7	25,4	39,8	13,1
MONZA E BRIANZA	7.650	30,3	27,1	27,9	14,8
UGURIA	12.170	23,5	34,7	26,4	15,3
IMPERIA	1.440	15,2	48,5	22,1	14,3
SAVONA	1.650	15,7	40,5	29,7	14,0
GENOVA	7.570	27,7	30,9	24,7	16,7
LA SPEZIA	1.530	19,4	34,3	35,4	10,8
TRENTINO ALTO ADIGE	11.280	24,0	37,4	25,2	13,3
BOLZANO	6.060	22,6	41,9	24,3	11,1
TRENTO	5.200	24,6	32,2	26,4	15,9
VENETO	48.690	20,7	28,2	36,9	14,2
VERONA	10.170	20,7	29,6	34,4	15,3
VICENZA	9.340	19,8	26,3	41,9	12,0
BELLUNO	2.090	17,9	27,6	42,7	11,8
TREVISO	8.670	20,7	24,3	41,5	13,4
VENEZIA	7.730	20,2	34,7	26,5	16,6
PADOVA	8.950	23,7	27,5	35,8	12,9
ROVERETO	1.820	16,5	24,3	45,1	14,1
FRIULI VENEZIA GIULIA	10.450	22,0	29,7	36,0	12,3
UDINE	4.320	22,4	33,2	29,1	15,2
GORIZIA	1.340	17,3	23,9	50,9	7,9
TRIESTE	2.050	29,6	33,4	21,4	15,6
PORDENONE	2.790	18,1	24,4	49,8	7,7
EMILIA ROMAGNA	47.880	24,2	28,5	34,2	13,1
PIACENZA	2.880	19,5	25,0	40,9	14,6
PARMA	5.240	22,5	24,8	37,0	15,7
REGGIO EMILIA	6.030	22,0	26,4	39,5	12,2
MODENA	8.900	23,0	26,5	36,8	13,7
BOLOGNA	12.100	30,0	31,1	25,8	13,2
FERRARA	2.390	22,8	30,9	34,3	12,1
RAVENNA	3.820	22,8	29,7	35,9	11,6
FORLÌ-CESENA	3.950	22,7	27,5	37,9	11,9
RIMINI	3.230	20,8	34,6	32,3	12,3



Tavola 12 - Lavoratori previsti in entrata per provincia e grande gruppo professionale

ITALIA		Gennaio 2024			
	Entrate previste (v.a)*	Gruppi professionali (%)			
		Dirigenti, professionisti specializzati e tecnici	Impiegati, professionisti commerciali e nei servizi	Operai specializzati, conduttori di impianti e macchine	professioni non qualificate
TOTALE ITALIA	506.260	25,9	29,3	30,9	13,9
NORD OVEST	174.530	28,2	29,0	27,8	15,0
NORD EST	118.280	22,5	29,3	34,6	13,5
CENTRO	104.930	26,3	29,5	29,3	14,9
SUD E ISOLE	110.560	25,6	29,8	33,1	11,5
TOSCANA	32.730	22,3	28,4	36,4	13,0
MASSA	1.350	19,1	25,0	45,3	10,7
LUCCA	3.250	20,9	26,7	41,8	10,6
PISTOIA	1.780	19,9	27,7	41,7	10,7
FIRENZE	11.370	26,7	30,2	26,3	16,8
LIVORNO	2.230	21,1	35,1	29,9	13,9
PISA	3.680	21,3	27,3	39,3	12,0
AREZZO	2.730	19,5	23,3	47,6	9,5
SIENA	1.970	23,4	31,4	34,5	10,6
GROSSETO	1.070	15,2	42,8	26,8	15,2
PRATO	3.220	16,7	19,7	54,8	8,8
UMBRIA	6.070	18,5	29,8	37,3	14,3
PERUGIA	4.770	19,3	30,1	35,8	14,8
TERNI	1.300	15,7	29,0	42,8	12,6
MARCHE	13.040	19,2	24,5	45,6	10,7
PESARO-URBINO	3.190	20,1	20,2	48,1	11,6
ANCONA	4.280	20,4	26,0	42,2	11,4
MACERATA	2.820	18,5	24,2	46,6	8,8
ASCOLI PICENO	1.550	18,0	27,2	42,1	12,6
EMILIA	1.220	15,8	28,3	46,7	7,7
LAZIO	58.080	31,5	31,3	20,1	17,2
VITERBO	1.380	21,1	38,4	28,4	12,0
RIETI	540	21,9	29,7	35,9	12,5
ROMA	44.620	33,9	31,4	16,5	18,2
LATINA	3.420	18,8	31,0	39,5	10,6
FROSINONE	3.120	15,8	27,3	43,8	13,1
ABRUZZO	10.480	18,6	27,7	42,8	10,9
L'AQUILA	2.130	23,0	28,3	35,4	13,3
TERAMO	2.550	13,7	22,6	56,3	7,3
PESCARA	2.260	22,9	37,8	27,0	12,3
CHIETI	3.540	16,8	24,5	47,7	12,0
MOLISE	1.580	21,9	30,6	31,3	16,2
CAMPOBASSO	1.120	19,0	31,0	32,4	17,6
ISERANIA	470	28,6	29,7	28,6	12,9
CAMPANIA	54.990	27,1	27,7	32,4	12,9
CASERTA	5.450	24,1	31,7	32,6	11,6
BENEVENTO	1.720	28,8	27,2	35,3	8,7
NAPOLI	18.750	28,9	27,7	29,9	13,5
AVELLINO	2.290	29,0	27,8	33,9	9,3
SALERNO	6.790	23,2	24,5	37,8	14,5
PUGLIA	21.440	23,4	32,4	33,0	11,3
FOGGIA	2.720	23,9	30,6	33,2	12,2
BARI	10.730	23,0	31,7	31,6	11,7
TARANTO	2.270	18,0	37,6	35,6	8,8
BRINDISI	1.720	19,2	33,1	36,5	11,2
LECCE	4.020	23,6	32,2	34,0	10,3
BASILICATA	2.870	19,3	28,7	42,9	11,3
POTENZA	1.360	18,1	26,6	42,6	12,7
MATERA	920	22,1	26,8	43,5	7,6
CALABRIA	7.200	23,9	34,3	29,9	11,8
COSSENZA	2.670	26,7	34,3	29,1	9,9
CATANZARO	1.590	20,0	33,6	30,1	16,3
REGGIO CALABRIA	1.790	23,8	36,6	28,9	8,7
CROTONE	650	20,7	30,4	36,0	12,8
VIBO VALENTIA	520	19,2	33,3	29,5	18,0



Tavola 12 - Lavoratori previsti in entrata per provincia e grande gruppo professionale

ITALIA Gennaio 2024

	Entrate previste (v.v.) ^a	Gruppi professionali (%)			
		Dirigenti, professionali specializzati e tecnici	Impiegati, professionali commerciali e nei servizi	Operai specializzati, conduttori di impianti e macchine	professioni non qualificate
TOTALE ITALIA	508.260	25,9	29,3	30,9	13,9
NORD OVEST	174.510	28,2	29,0	27,8	15,0
NORD EST	118.280	22,5	29,9	34,6	13,5
CENTRO	104.910	26,3	29,5	29,3	14,9
SUD E ISOLE	110.560	25,6	29,8	31,1	11,5
SICILIA	29.260	29,5	29,2	31,9	9,4
TRAPANI	1.580	24,5	34,1	33,1	8,4
PALERMO	9.890	35,7	28,6	24,8	10,8
MESSINA	2.580	23,5	34,3	34,2	8,0
AGRIGENTO	1.470	33,5	27,8	30,3	8,4
CALTANISSETTA	1.610	21,8	22,5	47,9	7,8
ENNA	580	30,4	30,3	30,4	8,9
CATANIA	9.880	32,4	28,9	29,0	9,7
IRAGUSA	1.770	20,9	28,6	41,3	9,3
SIRACUSA	1.900	24,5	28,0	38,4	9,0
SARDEGNA	8.730	27,2	31,3	28,8	11,7
SASSARI	2.830	23,6	34,5	28,5	13,5
NUORO	660	20,5	31,7	33,0	14,8
CAGLIARI	4.630	31,1	32,1	25,3	11,5
ORISTANO	620	21,8	38,5	23,7	15,9

^a I valori previsti sono arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con le somme dei singoli valori.
Il segno (-) indica l'assenza di entrate nell'incircolo indicato. Il segno (—) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esportati.

2.4.1 Le politiche attive del lavoro

In Italia, le politiche attive del lavoro sono state sviluppate per favorire l'occupazione e la formazione professionale. Tra queste, possiamo citare:

Garanzia Giovani: un programma nazionale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che prevede percorsi di formazione e tirocini formativi. Sul territorio della Regione Puglia Garanzia Giovani è tra i programmi di politiche attive che più contribuisce a mantenere animato il mercato del lavoro. Infatti il bollettino periodico dell'Arpal mette in evidenza una situazione occupazionale piuttosto dinamica. Nel dettaglio, i settori in maggiore fermento e richiesta di risorse sono: Ristorazione, Edilizia, Servizi Assicurativi e Finanziari, Turismo, Logistica. La conferma viene anche dal rapporto Excelsior, realizzato da Anpal in collaborazione con Unioncamere. A marzo 2023, le entrate programmate, da parte di Enti e imprese, corrispondono a oltre 20.000 unità, con un aumento di 1640 occupati rispetto allo scorso anno. Inoltre se si osserva la proiezione trimestrale, da marzo a maggio, le unità sono più di 5.000, rapportate allo stesso periodo dell'anno precedente. Il flusso di assunzioni mostra dunque una prevalenza di contratti a tempo



determinato (51,4%) rispetto a quelli a tempo indeterminato (21,2%). Nel dettaglio, in Puglia Garanzia Giovani opera con maggiore impatto tramite i servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

GOL (Garanzia di occupabilità dei Lavoratori) programma finalizzato all'inserimento occupazionale mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro. Si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), quella dedicata alle politiche del lavoro. I suoi interventi rientrano nel più ampio progetto di riforme nel comparto lavoro, la cui attuazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego (CPI) ed al Piano nazionale nuove competenze, per il rafforzamento del sistema duale. La Legge di Bilancio 2024 ha anche rifinanziato il programma legandolo a misure come il Supporto Formazione e Lavoro (attivo dal 1° settembre 2023) ed all'Assegno di Inclusione che dal 2024 sostituisce il Reddito di Cittadinanza. Come accaduto nel 2022, anche per il 2023, nella regione Puglia, è stato centrato il Target Nazionale relativo ai beneficiari del programma da prendere in carico. In particolare, così come certificato dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, nei Centri per l'Impiego gestiti da ARPAL Puglia sono stati accolti, registrati e sottoposti ad "assessment" tutti i 95.600 beneficiari previsti. Inoltre, l'azione dei Centri per l'Impiego ha permesso di richiamare e avviare alle attività i destinatari del Percorso 1 del Programma GOL, oltre che gestire tutte le altre misure riguardanti le politiche attive del lavoro (tra cui la gestione delle nuove misure quali il Supporto per la Formazione e il Lavoro).

Contratti di lavoro a tutele crescenti: una serie di misure volte a favorire l'occupazione stabile, tra cui contratti a tempo indeterminato e incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato.

Formazione professionale: un sistema di formazione professionale che mira a fornire competenze e abilità professionali per i lavoratori, per favorire la loro inserimento e riqualificazione professionale.

Fondi europei per la formazione e l'occupazione: l'Italia ha accesso ai fondi europei per la formazione e l'occupazione, che vengono utilizzati per finanziare progetti di formazione e inserimento lavorativo.

2.5 Analisi interna, inquadramento Target di riferimento, mappatura Stakeholders e SWOT

L'analisi Swot è la base per sviluppare un piano di marketing efficace e definire la linea strategica di un business, in questo caso è il punto di partenza per definire l'attività e l'indirizzo strategico di Arpal Puglia. In altre parole, la Swot è una matrice 2X2, rappresentata graficamente da quattro quadrati, in cui sono elencati in maniera strutturata i fattori interni (punti di forza e di debolezza) ed esterni (opportunità e minacce) all'agenzia che influiscono sull'attività e sul raggiungimento degli obiettivi.



Per procedere con l'analisi SWOT si è anzitutto analizzato il contesto operativo di Arpal Puglia attraverso l'identificazione dei suoi target di riferimento e dei servizi effettivamente erogati e/o implementati. Si conferma la presenza di due macro-beneficiari dei servizi: i cittadini, disoccupati o con necessità di upskilling o reskilling, e le imprese. Entrambi sono da considerarsi come target primario dell'Agenzia, fatta eccezione soltanto la grande impresa, che per tipologia di servizi attualmente offerti e per posizionamento competitivo dell'ente, può essere considerata un target secondario, auspicabilmente da raggiungere in un futuro prossimo, migliorando l'offerta di servizi.

Target primario	Cittadini disoccupati o con necessità di upskilling e reskilling	- disoccupati - lavoratori stranieri - giovani (NEET) - donne - persone con disabilità, fragilità e vulnerabilità
	Imprese	- micro imprese - lavoratori autonomi - PMI
Target secondario	Imprese	- grandi imprese

Tra i servizi dedicati ai cittadini, si identificano:

- Opportunità formative: percorsi professionalizzanti dedicati a soggetti giovani ed adulti, anche occupati, in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, conoscenze della lingua inglese, informatica e del sistema agroalimentare.
- Ricerca di personale: sorta di bacheca in cui viene data risonanza a offerte di lavoro. Le offerte presenti, per via delle tipologie di mansioni, suggeriscono un target di persone di età, di background e di competenze variabili, ma che sembrano avere in comune la necessità di trovare un impiego (tendenzialmente manuale e temporaneo), quale strumento per uscire da condizioni di svantaggio economico.
- Garanzia Giovani: propone programmi per contrastare la disoccupazione giovanile, e si rivolge a giovani dai 15 ai 29 anni non occupati.
- Reddito di cittadinanza (ora ADI, Assegno d'Inclusione): misura governativa rivolta a inoccupati in possesso di determinati requisiti (anche di reddito).
- Dichiarazione di immediata disponibilità (DID): necessaria per poter accedere ai servizi ulteriori di (re)inserimento nel mondo del lavoro e/o formativi; si rivolge, quindi, a persone disoccupate o inoccupate che vogliono cambiare la loro condizione.
- Modulistiche legge 68: raccolta di moduli per persone appartenenti a categorie protette, con disabilità, invalidità.



- Eures, rete per la mobilità professionale in Europa: scheda informativa. Si può dedurre che vi possano essere persone intenzionate a spostarsi fuori dall'Italia per un impiego.

Per le imprese, si riscontra una quantità minore e meno espansa di servizi, essenzialmente riconducibili alla pubblicità degli annunci di lavoro e/o pubblicazione degli stessi sul portale regionale Lavoro x Te, consulenze legate agli adempimenti fiscali legati ad assunzioni, tirocini, etc., al collocamento obbligatorio ed al servizio SINTESI (Sistema integrato dei servizi per l'impiego), oltre all'organizzazione da parte dei CPI di Recruiting Day ed altri eventi per agevolare l'incontro domanda-offerta di lavoro.

Va notevolmente ampliata la collaborazione attiva con gli Enti accreditati di formazione, importante stakeholder all'interno del perimetro d'azione di Arpal.

L'intero gruppo degli stakeholders di Arpal, interni ed esterni, viene sintetizzato nella seguente tabella e suddiviso per ambito di appartenenza:

AMMINISTRAZIONE	SOCIALE	FORMAZIONE
• Comune • INPS • CAF • Patronato • Consulente del lavoro • Camera di Commercio • Anpal Servizi • Assessorato al lavoro istruzione e formazione (Regione Puglia) • Ente nazionale microcredito • Provincia • Eures • Enti e Agenzie regionali	• Associazioni datoriali di impresa • Sindacati • ONG (terzo settore) • Cooperative • Casa Famiglia • Assistente sociale/Servizi sociali • Ente penitenziario • Centro antiviolenza	• Enti di formazione accreditati • Scuola • Università • ITS • CPA (Centri Istruzione per Adulti) • Cittadini • Imprese

Grazie a queste premesse si è potuto analizzare, in maniera contestualizzata, forze, debolezze, opportunità e minacce di Arpal Puglia:



Punti di Forza (Strengths)	Punti di Debolezza (Weaknesses)
1. Gratuità dei servizi 2. Competenze specializzate (presenza di personale altamente qualificato nelle politiche attive del lavoro) 3. Autonomia organizzativa (finanziaria, patrimoniale, gestionale e contabile) 4. Approccio personalizzato (capacità di offrire servizi personalizzati a cittadini e imprese) 5. Struttura multidimensionale e presenza capillare sul territorio	1. Divario di genere (presenza di un elevato divario di genere occupazionale) 2. Burocrazia interna, metodi e processi da definire ed efficientare in corso d'opera (si tratta di un Ente neonato) 3. Situazione economica regionale: impatto negativo delle condizioni occupazionali della regione sulla domanda di servizi per l'impiego 4. Dipendenza da finanziamenti (rischi finanziari in periodi di limitazioni di bilancio) 5. Mancanza di strutture Welfare (di adeguate strutture di welfare per sostenere famiglie e donne con figli, limitando l'efficacia delle politiche di inclusione)
Opportunità (Opportunities)	Minacce (Threats)
1. Finanziamenti aggiuntivi (PNRR) 2. Collaborazioni con imprese (espansione delle collaborazioni con imprese per incrementare le opportunità di lavoro per gli utenti) 3. Aggiornamento normativo (sfruttare le opportunità derivanti da aggiornamenti normativi per migliorare i servizi offerti) 4. Formazione su misura (possibilità di promuovere programmi di sviluppo delle competenze in linea con le esigenze del mercato del lavoro) 5. Personale (più di mille assunti, in gran parte giovani, entusiasti, volenterosi e propensi alle nuove tecnologie) 6. Relazioni privilegiate con stakeholders di ambito Amministrativo	1. Cambiamenti normativi (potrebbero influenzare le attività e i finanziamenti) 2. Concorrenza di Agenzie private 3. Elevata disoccupazione giovanile in tutta la regione 4. Impatto della Pandemia e abolizione RdC (sfiducia dei cittadini nelle istituzioni e nel mercato del lavoro) 5. Rischi tecnologici (problemi legati ai sistemi informativi, che potrebbero compromettere l'erogazione dei servizi) 6. Strutture ed immobili vecchi (spesso non a norma, in particolare i CPI, ne consegue sfiducia e disaffezione degli utenti)



Tra i punti di forza principali di Arpal Puglia vi è innanzitutto la gratuità dei servizi offerti, che permette ad Arpal di differenziarsi dalle agenzie di lavoro private. L' Arpal, inoltre, vanta una conoscenza profonda del contesto locale e delle diverse sfide presenti in aree specifiche della regione, tuttavia, esistono alcuni ostacoli che rendono più complicato l'obiettivo di fare incontrare domanda e offerta di lavoro all'interno del territorio. Dal lato della domanda le maggiori criticità si registrano sulle opportunità lavorative concrete, dal lato dell'offerta invece incide pesantemente l'elevato livello di disoccupazione ed un ampio divario di genere. In particolare la disoccupazione giovanile, che non riesce ad essere riassorbita nel mercato del lavoro, genera la perdita, ogni anno, di numerosi giovani in fuga dalla Puglia. La possibilità di gestire in maniera più efficiente il flusso di informazioni e le conoscenze del territorio rappresentano un importante strumento che può essere potenziato tramite il processo di rinnovamento in atto avviato da Arpal.

La mappa degli stakeholder evidenzia l'importanza di coinvolgere attivamente dipendenti, utenti, imprese e organizzazioni sindacali. Le collaborazioni avanzate e l'aggiornamento tecnologico rappresentano opportunità chiave. Per mitigare minacce come variazioni normative, è essenziale mantenere relazioni solide con gli altri attori statali. Soprattutto, occorre implementare dei flussi di comunicazione bidirezionale continui e costanti con attori quali Assessorato al Lavoro, il Dipartimento regionale, le sezioni regionali, INPS e Anpal Servizi, altrimenti qualsiasi sforzo di miglioramento risulterà vano nel medio-lungo periodo. Anche la qualità della comunicazione e dell'informazione risente particolarmente dell'assenza di una strategia comune e condivisa step by step, ne consegue una grave perdita in termini di percezione della qualità dei servizi erogati da parte dei cittadini ed una scarsa fiducia delle imprese ad affidare ai CPI programmi di recruiting per i propri fabbisogni lavorativi, rivolgendosi così ad agenzie private piuttosto che sfruttare la gratuità di Arpal e la professionalità degli operatori dei CPI.



Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Agenzia, l'organizzazione del lavoro agile (POLA), il piano triennale dei fabbisogni del personale, le attività di formazione. Vengono esplicitati la strategia e gli obiettivi di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, definiti dall'Agenzia in funzione del raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance di cui alla sezione precedente.

3.1. Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione. Ai sensi della legge n. 29/2018, come modificata dalla legge regionale n. 23/2022, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro ARPAL Puglia è un ente tecnico-operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze assegnate all'Assessorato regionale al lavoro. La legge istitutiva, nella versione in vigore, prefigura un modello caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi di governance: essa concentra in capo al Direttore la responsabilità delle scelte gestionali, in tutti gli ambiti di operatività dell'ente, riservando al Consiglio di Amministrazione gli atti fondamentali di indirizzo politico-amministrativo e di macro-organizzazione.

L'atto di organizzazione dell'ARPAL Puglia, approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 318/2019, è lo strumento con il quale l'Agenzia opera per garantire la funzionalità della struttura organizzativa.

L'ARPAL Puglia è organizzata in otto strutture dirigenziali, denominate Unità Operative:

- Unità operativa Coordinamento di staff, che coordina le attività delle strutture di staff (Affari Legali, Ricerca e Sviluppo, Sistemi informativi);
- Unità operativa Affari Generali - Personale e Formazione interna – Contenzioso;
- Unità operativa Bilancio e Ragioneria;
- Unità operativa Patrimonio e Attività negoziali;
- 4 Unità operative Coordinamento servizi per l'impiego.

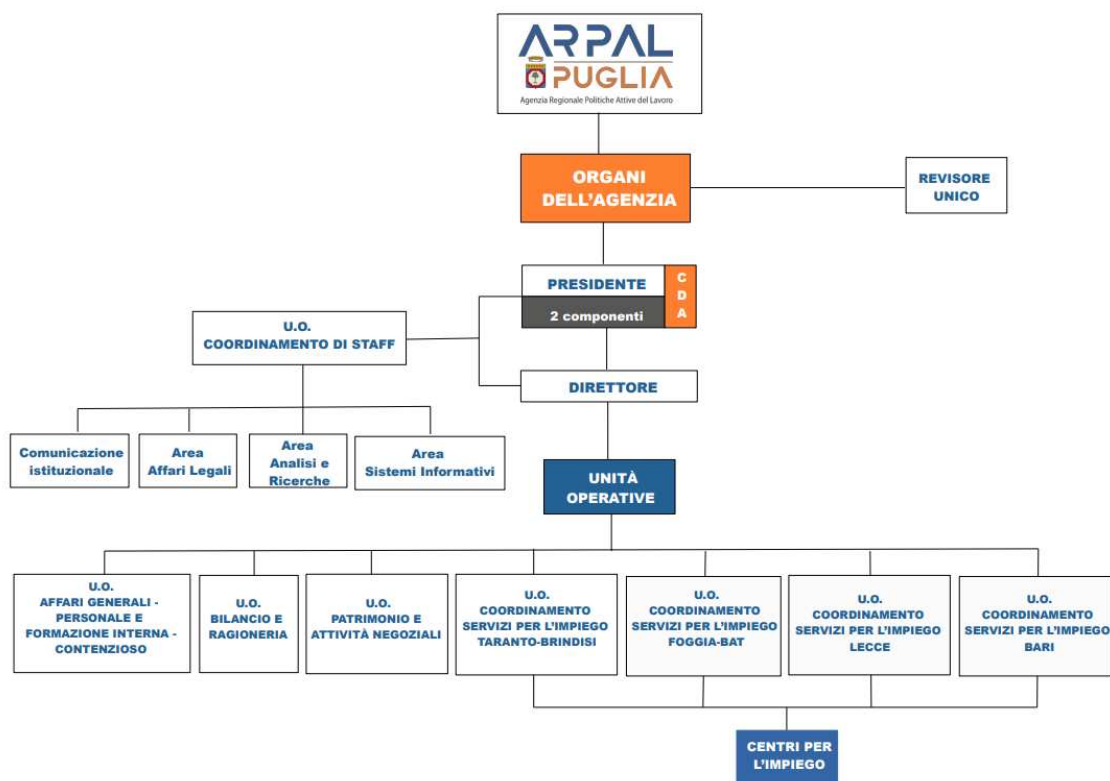
L'ARPAL Puglia svolge i propri compiti istituzionali anche per il tramite di:

- 6 Uffici di Collocamento Mirato dei Disabili, uno per ogni ambito territoriale/provinciale;
- 44 Centri per l'Impiego (d'ora in avanti CPI), di cui n.1 (CPI di Mesagne) temporaneamente inattivo.
- 22 tra sportelli specializzati e centri polivalenti, al fine di assicurare maggior capillarità dei servizi offerti sul territorio.

Di seguito si rappresentano l'organigramma e la distribuzione dei CPI sul territorio regionale di ARPAL Puglia:

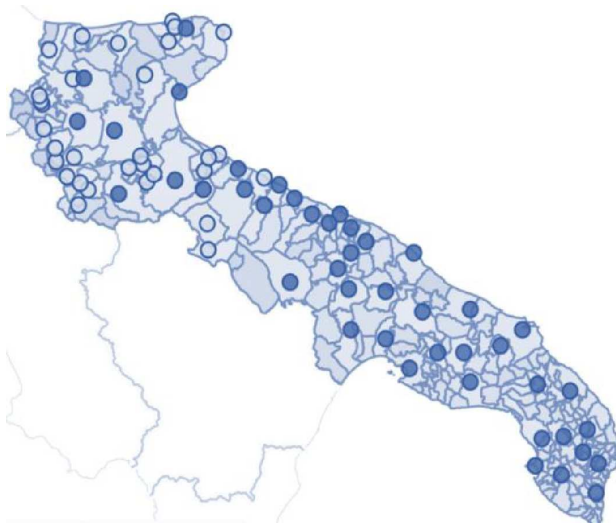


Organigramma



Distribuzione CPI sul territorio regionale

Provincia	Cpl
Città Metropolitana di Bari (13 Cpl)	Bari, Acquaviva delle Fonti, Altamura, Bitonto, Casamassima, Gioia del Colle, Triggiano, Noci, Monopoli, Rutigliano, Molfetta, Modugno, Ruvo/Corato
Provincia di Foggia (7 Cpl)	Foggia, Ascoli Satriano, Cerignola, Lucera, Manfredonia, San Severo, Vico del Gargano
Provincia BAT (4 Cpl)	Andria, Barletta, Trani/Bisceglie, Canosa
Provincia di Brindisi (3 Cpl)	Brindisi, Francavilla Fontana, Ostuni, Mesagne (Attualmente non attivo)
Provincia di Lecce (10 Cpl)	Lecce, Campi Salentina, Maglie, Tricase, Poggiardo, Gallipoli, Martano, Casarano, Galatina, Nardò
Provincia di Taranto (6 Cpl)	Taranto, Grottaglie, Martina Franca, Massafra, Castellaneta, Manduria





Sono organi di ARPAL Puglia, all'interno del nuovo sistema di governance approvato con la Legge Regionale 2 novembre 2022, n. 23 "Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 (Norme in materia per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero): il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore e il Revisore unico.

Con Deliberazione della Giunta regionale n. 862 del 19 giugno 2023 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, composto da un componente con funzioni di Presidente e due componenti con funzione di Consiglieri.

Il Presidente

è nominato con deliberazione della Giunta regionale su proposta del presidente della stessa ed è scelto, previa valutazione del relativo curriculum, tra personalità in possesso di elevate competenze in materia di organizzazione e amministrazione e documentata esperienza pluriennale, almeno quinquennale, a livello nazionale o internazionale nell'ambito sia pubblico che privato. Il presidente dura in carica tre anni con facoltà di rinnovo per un ulteriore triennio e:

- a) ha la rappresentanza legale dell'Agenzia;
- b) presiede il consiglio di amministrazione, di cui convoca e coordina le riunioni e ne definisce l'ordine del giorno;
- c) cura i rapporti con l'amministrazione regionale e rappresenta l'Agenzia nei tavoli istituzionali con gli organismi regionali, nazionali e internazionali;
- d) garantisce, con il consiglio di amministrazione, la coerenza dell'azione dell'Agenzia con gli indirizzi strategici e gli atti di vigilanza approvati dalla Giunta regionale;
- e) presenta annualmente alla Giunta regionale una relazione sull'attività svolta dall'Agenzia, congiuntamente al direttore;
- f) procede alla proposta di valutazione del direttore, da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale;
- g) laddove ne ravvisi la necessità, attribuisce deleghe speciali anche di rappresentanza al direttore;
- h) trasmette alla Giunta regionale gli atti di cui all'articolo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott. Beniamino Di Cagno, è stato nominato con la deliberazione della Giunta Regionale n. 862 del 19 giugno 2023.

Il Consiglio di Amministrazione

è composto oltre che dal presidente, da due membri nominati per tre anni con deliberazione della Giunta regionale. L'incarico è rinnovabile una sola volta e in ogni caso la durata non può eccedere quella della legislatura regionale. I membri del consiglio di amministrazione sono scelti tra personalità di elevata e comprovata esperienza e professionalità, nell'ambito dei servizi e delle politiche attive per il lavoro e nel campo della formazione professionale, nonché della comprovata esperienza di almeno cinque anni nel settore di riferimento. Nella scelta dei membri degli amministratori è assicurato il rispetto del principio di equilibrio di genere con le modalità e nei limiti di cui alla vigente normativa. Il consiglio di amministrazione,



nell'ambito degli indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi dell'Agenzia. Su impulso del presidente, garantisce la coerenza dell'azione dell'Agenzia con gli indirizzi strategici e gli atti di vigilanza approvati dalla Giunta regionale.

Il consiglio di amministrazione:

a) coordina, pianifica e indirizza l'attività dell'Agenzia;

b) su proposta del direttore:

1) adotta il bilancio preventivo pluriennale e annuale e quello di esercizio e i regolamenti,

2) adotta, inoltre, il Piano della performance contenente il Piano annuale e triennale dell'attività dell'Agenzia, la Relazione sulla performance, nonché la dotazione organica e le relative modificazioni e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

c) adotta più in generale ogni provvedimento di alta organizzazione dell'Agenzia.

Con Deliberazione della Giunta regionale n. 862 del 19 giugno 2023 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, composto da un componente con funzioni di Presidente del consiglio, Dott. Beniamino di Cagno, e due componenti con funzione di consiglieri, Avv. Serena Triggiani e Dott. Donato Liturri. Il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Puglia si è insediato il 10/07/2023, come da Deliberazione del CdA n. 1 del 10/07/2023.

Il "Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione dell'ARPAL Puglia (art. 9 L.R. 29/2018 e ss.mm.ii.)", è stato adottato con Deliberazione del CdA n. 3 del 12/07/2023.

Il Direttore

è nominato con deliberazione della Giunta regionale ed è scelto fra persone in possesso di comprovata esperienza in materia di diritto del lavoro, che abbiano ricoperto incarichi di responsabilità amministrativa, tecnica e gestionale in strutture pubbliche e abbiano i requisiti previsti dall'ordinamento regionale per la nomina a direttore di dipartimento, nonché dalla comprovata esperienza di almeno cinque anni quale dirigente di una pubblica amministrazione. L'incarico di direttore ha carattere di esclusività ed è a tempo pieno, ha una durata non superiore a tre anni ed è rinnovabile. Il direttore generale attua gli indirizzi del presidente del consiglio di amministrazione, assicurando imparzialità, economicità ed efficienza dell'attività amministrativa. Al direttore generale possono essere delegati dal presidente più ampi poteri decisionali e di rappresentanza. Al direttore generale sono attribuiti compiti di coordinamento generale e supervisione delle UO, di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali in dotazione all'Agenzia.

Il direttore provvede, inoltre:

a) alla predisposizione, sotto il profilo delle competenze attribuite, del Piano della performance contenente il Piano annuale e triennale delle attività dell'agenzia e della Relazione finale sulla performance;

b) alla presentazione della proposta di bilancio preventivo pluriennale e annuale e di bilancio di esercizio, dei regolamenti e degli atti di organizzazione generale dell'Agenzia;

c) alla attribuzione degli incarichi dirigenziali, coordinando e promuovendo la collaborazione, controllandone l'attività, anche con poteri advocativi e sostitutivi in caso di inerzia;



d) a disporre l'utilizzo del personale emanando le direttive e verificando il conseguimento dei risultati, l'efficienza e l'efficacia dei servizi nonché la funzionalità delle strutture organizzative;

e) alla valutazione annuale dei dirigenti, congiuntamente all'OIV, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Agenzia.

Il direttore esercita, ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ARPAL.

In esecuzione della D.D. n. 934 del 04/08/2023, è stato indetto dalla Regione Puglia l'Avviso Pubblico per l'acquisizione delle candidature per la nomina a Direttore dell'ARPAL Puglia.

Il Revisore Unico

dell'Agenzia, nella persona della dott.ssa Aurora De Falco, è stato nominato con Deliberazione di Giunta regionale n. 313 del 13/03/2023 e si è insediato a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo 2022, giusta D.G.R. n. 1035 del 24/07/2023.

Il Revisore Unico esamina tutti gli atti adottati da ARPAL ai fini della verifica della regolare tenuta della contabilità e del controllo della gestione economico finanziaria della stessa Agenzia.

Sono altresì organismi dell'Agenzia l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) e il Comitato Unico di garanzia (CUG).

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) è un organismo che ha il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

Con Decreti del Direttore Generale dell'ARPAL Puglia n.103 del 25/07/2022 e n.133 del 09/09/2022 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) ex art. 14 D.Lgs. 150/2009.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) garantisce all'interno parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne, in contrasto con qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

In ottemperanza alle prescrizioni della Legge 183/2010, cd. "Collegato Lavoro", art. 21, il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Puglia, con Deliberazione n.25 del 18 ottobre 2023, ha promosso la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con Determinazione Dirigenziale n.1066 del 29 dicembre 2023 è stato approvato l'Avviso Interno per la manifestazione di interesse per la nomina dei componenti, in rappresentanza dell'Amministrazione, per la



costituzione del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Dirigenti: con Decreto del Direttore generale n. 104 del 25/07/2022, avente ad oggetto "Attribuzione di incarichi dirigenziali della durata triennale - assegnazione sedi di lavoro", sono state attribuite a:

dott.ssa Claudia Claudì, dirigente a tempo pieno, in posizione di comando dalla Regione Puglia presso l'Agenzia, giusta A.D. n. 168/2022 e A.D. n. 187/2023, l'incarico dirigenziale, a far data dal primo settembre 2022, relativo all'**U.O. Coordinamento e Servizi per l'Impiego**, di cui all'art. 7 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019) che comprende le seguenti attività:

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego Taranto e Brindisi (Taranto e provincia; Brindisi e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria.
- Provvedere alla gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare ed all'adeguamento e alla manutenzione, sia ordinaria sia straordinaria, del patrimonio dell'Agenzia (attività afferenti all'U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali).

Altresì, con Decreto del Dirigente Delegato n. 8 del 19/12/2023, è stata assegnata alla dott.ssa Claudia Claudì la delega temporanea di compiti e responsabilità afferenti l'U.O. Patrimonio e Attività Negoziali, per le attività di seguito elencate:

- provvedere alla formazione, tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili, immobili, crediti, debiti ed altre passività, titoli, atti e documenti relativi al Patrimonio;
- provvedere alle attività economiche e di cassa delle strutture di cassa delle strutture centrali.

dott.ssa Eleonora De Giorgi, dirigente a tempo pieno ed indeterminato dell'ARPAL Puglia, l'incarico dirigenziale, della durata di tre anni a far data dal primo settembre 2022, relativo all'**U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego**, di cui all'art. 7 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019), che comprende -a titolo esemplificativo e non esaustivo- le seguenti attività:

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego FOGGIA, BAT (Foggia e provincia; BAT e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria.

Sono altresì attribuite alla dott.ssa De Giorgi, le seguenti attività afferenti all'**U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali**:

- provvedere alla formazione, tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili, immobili, crediti, debiti ed altre passività, titoli, atti e documenti relativi al Patrimonio; provvedere alle attività economiche e di cassa delle strutture di cassa delle strutture centrali;

A queste attività si aggiungono gli obiettivi di gestione, ossia la predisposizione e l'attuazione delle strategie per la riduzione del divario di genere nell'ambito dell'Agenzia, l'attuazione del piano di potenziamento dei



CPI, la gestione dei progetti PON e POC-SPAO, oltre che ogni altro ulteriore obiettivo che verrà assegnato ai sensi dell'art. 4, co. 3, dello Statuto dell'ARPAL Puglia.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 07/11/2023 è stato concesso il preventivo assenso al comando in uscita presso la Regione Puglia della dott.ssa Eleonora De Giorgi; con D.G.R. n. 1725 del 30.11.2023 la Regione Puglia ha autorizzato il comando in entrata della dott.ssa Eleonora De Giorgi per un periodo di un anno a decorrere dal 1° dicembre 2023.

Pertanto sono state redistribuite, tra le risorse dirigenziali in servizio presso ARPAL Puglia, le funzioni a suo tempo delegate alla dott.ssa Eleonora De Giorgi con D.D.G. n. 104/2022.

dott.ssa Valentina Elia, dirigente a tempo pieno ed indeterminato dell'ARPAL Puglia, l'incarico dirigenziale, della durata di tre anni a far data dal primo settembre 2022, relativo all'**U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego**, di cui all'art. 7 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019), che comprende -a titolo esemplificativo e non esaustivo- le seguenti attività:

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego BARI (Bari e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria;
- Assicurare il rispetto delle previsioni in materia di sicurezza dei lavoratori e prevenzione degli infortuni, assumendo con autonomi poteri di spesa, le necessarie determinazioni organizzative e gestionali (attività afferenti all'U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali);
- Gestione del programma "GOL".

Altresì è stata attribuito, con Decreto del Dirigente Delegato n. 8 del 19/12/2023, alla dott.ssa Valentina Elia l'incarico ad interim relativo alla U.O. Coordinamento dell'Ambito Territoriale dei Servizi per l'Impiego FOGGIA e BAT (Foggia e provincia; BAT e provincia), per le attività di seguito elencate:

– curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria.

dott.ssa Enrica Griesi,

dirigente a tempo pieno ed indeterminato dell'ARPAL Puglia, l'incarico dirigenziale, della durata di tre anni a far data dal 1 settembre 2022, relativo alla **U.O. Affari Generali - Personale e Formazione Interna**, di cui all'art. 4 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019), che comprende -a titolo esemplificativo e non esaustivo- le seguenti attività:

- 1) Affari Generali:
 - curare gli affari generali, assicurare e garantire la regolarità e la correttezza amministrativa degli atti, anche a contenuto generale, dell'Agenzia;
 - predisposizione dei contratti da stipulare con i terzi, registrando e custodendo gli stessi dopo la stipulazione; provvedere ai controlli e agli adempimenti richiesti dalle normative in materia di trasparenza e di contrasto alla corruzione;



2) Personale, Formazione Interna e Contenzioso:

- provvedere alla pianificazione delle assunzioni (elaborazione del piano annuale e del fabbisogno triennale) del personale;
- curare l'applicazione degli istituti economici derivanti dall'instaurazione dei rapporti di lavoro, quali gli adempimenti degli obblighi amministrativi, retributivi, previdenziali e fiscali;
- esercitare il potere disciplinare;
- provvedere all'applicazione della normativa in tema di performance ed alla rilevazione dei fabbisogni formativi ed alla applicazione degli interventi;
- assicurare le corrette relazioni sindacali, provvedere alla costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa e supportare la delegazione di parte pubblica nei processi di contrattazione collettiva;
- esercitare l'attività di rappresentanza in giudizio dell'Agenzia;

Altresì, alla dott.ssa Enrica Griesi, sono state attribuite le funzioni di provvedere alle procedure concorsuali ed al reclutamento del personale, all'applicazione degli istituti giuridici derivanti dall'instaurazione dei rapporti di lavoro, quali trasferimenti, comando, mobilità interna ed esterna, autorizzazione agli incarichi esterni con A.D. n. 7 del 19.04.2023 del Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione della Regione Puglia.

dott. Luigi Mazzei, dirigente a tempo pieno ed indeterminato dell'ARPAL Puglia, l'incarico dirigenziale, della durata di tre anni a far data dal primo settembre 2022, relativo all'**U.O. Coordinamento e Servizi per l'Impiego**, di cui all'art. 7 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019), che comprende -a titolo esemplificativo e non esaustivo- le seguenti attività:

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego Lecce (Lecce e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria;
- Provvedere a tutte le attività negoziali ed all'acquisto di tutti i beni e servizi necessari per il funzionamento dell'Agenzia (attività afferenti all'U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali);

Altresì è stata attribuita, con Decreto del Dirigente Delegato n. 10 del 05/01/2024, al Dott. Luigi Mazzei la delega temporanea di compiti e responsabilità relative alla gestione dei progetti PON e POC-SPAO.

dott. Giuseppe Pascali, dirigente a tempo pieno e determinato (D.D. n. 158 del 13/04/2021), relativo all'**U.O. Bilancio e Ragioneria**, di cui all'art. 5 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019).

Altresì, con Decreto del Dirigente Delegato n. 8 del 19/12/2023, è stata assegnata al dott. Giuseppe Pascali la delega temporanea di compiti e responsabilità relative all'attuazione del piano di potenziamento dei CPI.



dott.ssa Francesca Serpino, dirigente a tempo pieno ed indeterminato dell'ARPAL Puglia, l'incarico dirigenziale, della durata di tre anni a far data dal primo settembre 2022, relativo all'**U.O. Coordinamento di Staff**, di cui all'art. 3 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019), che comprende -a titolo esemplificativo e non esaustivo- le seguenti attività:

- Comunicazione Istituzionale e relazioni con il pubblico;
- Area Affari Legali: provvedere a tutte le attività derivanti da liti o alle stesse connesse, compiendo le attività, sia stragiudiziali sia giudiziali, necessarie alla gestione del contenzioso; provvedere alla predisposizione degli atti propedeutici all'eventuale conferimento degli incarichi ad avvocati esterni ed alla cura dei relativi rapporti;
- Area Analisi e Ricerche: effettuazione di studi e di ricerche sul mercato del lavoro, anche al fine della redazione del piano strategico triennale e del piano operativo annuale; elaborazione dei dati e compimento delle analisi organizzative necessarie a privati garantire l'efficienza e l'efficacia dell'Agenzia; provvedere allo sviluppo ed al consolidamento dei rapporti con analoghe strutture italiane o straniere nonché con le Università e i Centri di ricerca pubblici;
- Area Sistemi Informativi: assicurare lo sviluppo gestionale dell'Arpal, promuovendo l'innovazione tecnologica e curando il conseguente aggiornamento professionale dei dipendenti; provvedere alla manutenzione ed all'ammodernamento dei sistemi informativi, dei dispositivi necessari al loro uso e delle reti telematiche; provvedere alla funzionalità, qualità e tempestività delle elaborazioni ed alla sicurezza nel trattamento dei dati;

Altresì è stata attribuita, con Decreto del Dirigente Delegato n. 10 del 05/01/2024, alla dott.ssa Francesca Serpino la delega temporanea di compiti e responsabilità afferenti alla predisposizione e all'attuazione delle strategie per la riduzione del divario di genere nell'ambito dell'Agenzia.

All'interno di ogni organizzazione, le risorse umane rappresentano un elemento strategico e determinante per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia. Il personale rappresenta un vero e proprio patrimonio per l'organizzazione e, pertanto, l'Agenzia ha posto la massima attenzione sulle risorse umane per non trascurare gli aspetti legati al suo sviluppo e favorirne la crescita professionale. Il Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego si realizza anche tramite diverse procedure concorsuali, per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato.



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Quadro normativo

La disciplina del lavoro agile è finalizzata a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro". Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, superata la modalità emergenziale adottata durante il periodo della pandemia da COVID, continua a fare riferimento alle seguenti norme:

- art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 s.m.i. la quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile ed introduce l'obbligo annuale di adozione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), quale sezione del Piano Performance. Il POLA, a seguito dell'adozione del D.P.R. n.81 del 24.06.2022 è soppresso, in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 che definisce il lavoro agile "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva";
- art. 1 comma 3 del "Decreto Rientri" (D.M. 08.10.2021), il quale ha tra l'altro stabilito le modalità e gli obiettivi del lavoro agile dando atto che l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di specifiche condizionalità, tra le quali:
 - lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
 - l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile ed al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.



Trovano inoltre applicazione, per le parti compatibili con la disciplina contrattuale, le “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto adottato del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021” del Ministero per la pubblica amministrazione in data 16.12.2021. Con tale documento si forniscono indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e l’equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Intanto, in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 che, agli articoli 63-67, ha introdotto la disciplina contrattuale del lavoro agile, richiedendo per la sua autorizzazione che l’Amministrazione adotti una serie di misure organizzative e tecnologiche propedeutiche ed individui, previo confronto con le organizzazioni sindacali, “condizioni di particolare necessità [dei lavoratori], non coperte da altre misure” in presenza delle quali favorire l’accesso al lavoro agile, in aggiunta ai diritti di priorità già riconosciuti dalla vigente normativa. In particolare, il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottolinea che “il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti” (art. 63, comma 2) e che con il suddetto Regolamento, da adottare previo confronto con le OO.SS., l’amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in modalità agile (art. 64, comma 2).

Quadro di contesto

In seno alla Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro Puglia le disposizioni emanate in tema di lavoro agile dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 hanno trovato applicazione attraverso apposito Regolamento, avente validità sino alla data del 31.03.2024, strumento condiviso da ARPAL Puglia con le OO.SS. per garantire ai dipendenti, pur nella consapevolezza della cessazione dello stato emergenziale, l’opportunità di implementare il ricorso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, non limitandolo alle specifiche condizioni di favore previste dal legislatore, ma disciplinandolo anche come strumento di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi e della qualità dei servizi erogati, oltre che di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, di miglioramento del benessere organizzativo del personale e, non da ultimo, di riduzione del pendolarismo e contenimento dell’utilizzo di mezzi privati, a beneficio della mobilità sostenibile.

L’anno 2023 è stato quello in cui lo strumento del lavoro agile è stato utilizzato come misura volta innanzitutto a favorire la conciliazione della vita privata con quella lavorativa, avendo riguardo soprattutto alle attività di formazione obbligatoria, che ha coinvolto i dipendenti dell’Agenzia per due giornate a settimana, per poi allargare lo spettro dei fruitori del lavoro agile a tutti coloro i quali svolgevano attività cosiddette “smartabili”. In tale ottica, dall’adozione del suddetto Regolamento e sino al 31 dicembre 2023, sono stati sottoscritti 317 accordi di lavoro agile.



Lo strumento è risultato assolutamente utile per affrontare la situazione di disagio delle sedi di Taranto città, sia del Centro per l'Impiego che del Coordinamento. Alla chiusura obbligatoria ed inevitabile, per ragioni di sicurezza, delle due strutture, che avrebbe portato alla sospensione delle attività, sia di back office che di front office, si è sopperito attraverso lo strumento del lavoro agile. Sono stati stilati all'uopo 52 accordi di lavoro agile con altrettanti dipendenti.

Con le circolari interne (prot. n. 699 del 03.01.2023 e n. 2713 del 10.01.2023) sono state fornite al personale apposite informazioni sul mutamento dei requisiti legislativi di 'fragilità' intervenuti a seguito dell'entrata in vigore della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, al fine di consentire agli aventi diritto di presentare apposita istanza di accesso al lavoro agile. I dipendenti fragili richiedenti e autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sino alla data del 31/03/2024, data indicata con proroga adottata per mezzo della delibera n. 2 del 19/01/2024 del Consiglio di Amministrazione, sono attualmente in numero complessivo pari a diciannove.

Obiettivo

Secondo le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) approvate con DM 09.12.2020, per condizioni abilitanti "si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa": nel caso del lavoro agile si fa riferimento, in primo luogo, all'orientamento dell'amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane quale presupposto generale ed imprescindibile. Altri fattori da valutare, funzionali all'implementazione del lavoro agile, fanno riferimento ai livelli di stato delle risorse o livelli di salute dell'Ente: si tratta di fattori abilitanti del processo di cambiamento che l'amministrazione deve misurare per l'implementazione della policy e sui quali dovrebbe incidere, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire livelli dei servizi che puntino a risultati sempre più performanti.

Per perseguire tali obiettivi si rende necessario, per il triennio oggetto della presente pianificazione, proseguire nel percorso di ripensamento dell'organizzazione del lavoro, sia in presenza che a distanza, tenendo conto degli elementi di alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, definendo prioritariamente quali attività potranno essere svolte in modalità e quali dovranno inevitabilmente essere prestate in presenza.

Per attuare i nuovi modelli organizzativi del lavoro sarà necessario porre in essere le seguenti attività:

- revisione di tutti i processi, in un'ottica di semplificazione digitalizzata anche con l'obiettivo di rendere l'amministrazione più sostenibile a livello ambientale attuando, ad esempio, pratiche volte alla riduzione dell'uso della carta e della razionalizzazione dei costi energetici;
- digitalizzazione degli archivi al fine di avere un unico repository di informazioni e dati, permettendo uno scambio più veloce degli stessi tra i dipendenti all'interno dell'Agenzia nonché con le altre amministrazioni che possono essere interessate;
- formazione specifica per tutto il personale, compresi i dirigenti/responsabili.



Pertanto, alla luce di ciò, gli obiettivi cui prioritariamente occorre tendere sono:

- la revisione del contesto organizzativo al fine di promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi e la dematerializzazione della documentazione;
- il rafforzamento e adeguamento delle dotazioni informatiche e dei sistemi informativi in uso, per supportare il lavoro agile;
- la semplificazione operativa nonché allo sviluppo delle competenze digitali di base del personale, per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto.

Ciò comporta un investimento sulle persone, sulla loro formazione e, quindi, un'accelerazione della trasformazione digitale ed una riorganizzazione degli spazi, affinché lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile garantisca i medesimi livelli qualitativi del servizio offerto agli utenti in presenza.

L'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza richiede, inoltre, di affrontare la sfida del ripensamento delle modalità lavorative. In questa considerazione, gli interventi di digitalizzazione, che stanno alla base della riorganizzazione della prestazione lavorativa dovranno tenere presente un'ottica di efficienza e di risparmi di costi di gestione, che coinvolga gli spazi tecnologici e quelli fisici, quindi: rafforzare le competenze digitali abilitanti alle nuove modalità di lavoro, promuovere l'utilizzo degli strumenti di collaborazione digitale e la loro efficacia, adattare i processi di gestione delle risorse umane con modalità digitali per garantirne la continuità, misurare il cambiamento per il continuo miglioramento, saranno le linee d'intervento dell'Agenzia.

Su un piano programmatico e operativo, il percorso di trasformazione digitale assurge a settore strategico e fondamentale dell'intera azione amministrativa che coinvolge sia i servizi "interni", sia quelli rivolti all'utenza esterna, sia nell'attività di back office che in quella di front office. Pertanto esso dovrà declinarsi, in relazione alle risorse (umane, strumentali e finanziarie) che si renderanno disponibili nel triennio, in considerazione dei seguenti principi: 1) trasformazione digitale a supporto di una P.A. più efficiente, trasparente, vicina a cittadini ed imprese, nel quadro degli standard tecnici inseriti nel Codice dell'Amministrazione Digitale e nei Piani Triennali per la digitalizzazione della pubblica amministrazione, tra cui spiccano cooperazione applicativa, integrazione delle banche dati e identità digitale; 2) strategia di governo dei dati. L'obiettivo è quello di dotarsi di una strategia e di un modello di governo dei dati, che consentano di valorizzare dati e open data come leva per la trasformazione digitale; 3) evoluzione e continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie e infrastrutture ICT.

Riflessioni ad hoc meritano gli obiettivi legati alla categoria dei fragili. La direttiva del 29 dicembre 2023, emanata dal Ministero della Pubblica Amministrazione, non ha prorogato i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che, nel contesto pandemico, erano stati individuati quali destinatari di una specifica tutela, i lavoratori "fragili". La direttiva in argomento ha tuttavia sensibilizzato ed esortato la dirigenza delle diverse amministrazioni pubbliche ad utilizzare gli strumenti flessibili che la disciplina di settore, inclusa quella negoziale, già consente al fine di salvaguardare i soggetti più esposti a



situazioni di rischio per la salute. In tale ottica l'Agenzia, in attesa di un'organica rivisitazione del proprio regolamento di settore, adotta un atteggiamento pro attivo volto alla tutela delle situazioni rientranti nella definizione di "fragilità", in attuazione dell'indirizzo di cui alla deliberazione n. 2 del 19/01/2024 adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia.

3.3 Piano Triennale di Fabbisogno del Personale

Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Nelle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018 si anticipava la necessità che la programmazione dei fabbisogni di personale, nella sua nuova configurazione frutto delle riforma normativa del 2017, dovesse tendere, nella progressiva maturazione dello strumento, alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata, ed in coerenza con il bilancio di previsione annuale 2024 e pluriennale 2024-2026, adottato con Deliberazione n. 29 del 31/10/2023 del CdA.

A partire dal monitoraggio dell'attuazione delle politiche e delle azioni precedentemente programmate, il piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 individua le azioni da programmare in materia di personale per il triennio di riferimento e ne verifica la compatibilità, anche dal punto di vista finanziario e dei vincoli di bilancio, rispetto ai limiti dettati dalla normativa vigente in materia di capacità assunzionali, tenendo conto della specifica disciplina in ordine al rafforzamento degli organici previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego.



Relativamente alla **dotazione organica** di ARPAL e in relazione a quanto previsto dall'art. 10 della L.R. 29/2018, *“ARPAL si avvale, oltre che del personale delle Province, di personale trasferito, distaccato o comandato dalla Regione.*

Nell'ambito del processo di potenziamento della propria struttura, ARPAL può dotarsi di personale assunto tramite pubblica selezione in possesso di specifiche e comprovate esperienze maturate nei servizi per il lavoro.

L'organico complessivo di personale dell'ARPAL è definito nella dotazione organica adottata ai sensi dell'articolo 9, lettera f) della stessa L.R. 29/2018, la quale è sottoposta all'approvazione della Giunta regionale, compatibilmente con la dotazione finanziaria assegnata dalla legge di bilancio vigente.

In attuazione dell'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020), il personale a tempo indeterminato della Città metropolitana di Bari e delle Province pugliesi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2015), in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente, è trasferito nei ruoli della Regione Puglia, con il contestuale vincolo dell'assegnazione in servizio presso l'ARPAL. Al predetto personale continuano ad applicarsi i contratti collettivi del comparto Regioni e Autonomie locali.

A decorrere dalla data del trasferimento del personale ad ARPAL, l'Agenzia medesima subentra nelle funzioni attribuite alle Province pugliesi e alla Città metropolitana di Bari nella materia dei servizi per l'impiego. Da tale data sono trasferite ad ARPAL le risorse finanziarie precedentemente attribuite dalla Regione Puglia alle Province pugliesi e alla Città metropolitana di Bari per la corresponsione del trattamento economico dei rispettivi dipendenti addetti ai centri per l'impiego.

Il personale transitato nei ruoli dell'ARPAL conserva il trattamento economico fondamentale e accessorio, ove più favorevole, limitatamente alle voci fisse e continuative corrisposte dall'amministrazione di provenienza al momento del trasferimento.

Nell'ipotesi di soppressione dell'ARPAL, il personale ivi trasferito sarà assorbito nei ruoli della Regione Puglia.”

Nello specifico, il suddetto personale è stato assegnato all'Agenzia con Determinazione della Sezione Personale n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Con tale atto si è provveduto alla ricognizione e al trasferimento del personale dipendente delle Province già collocato fuori organico dalle stesse e gestito transitoriamente dalla Regione Puglia, andando a costituire la dotazione organica di Arpal. Pertanto, allo stato, la dotazione dell'Agenzia è rappresentata dall'insieme delle risorse umane addette alle funzioni trasferite in Arpal provenienti dalle province, nonché dalle unità di personale assunte a seguito di procedure concorsuali e di mobilità, bandite dall'Agenzia per il reclutamento di personale da inserire nel proprio organico.



Quadro normativo

La presente sezione, prevista dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, che ha introdotto il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione, il cui schema tipo è stato adottato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, assorbe, ai sensi dell'art 1 DPR 81 del 24.06.2022, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Tanto in riferimento alla strategia di gestione del capitale umano, agli strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e alla valorizzazione delle risorse interne.

A seguito dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e tenuto conto che la Regione Puglia si è adeguata a quanto previsto dagli artt. 6 e 9, co. 28 del D.L. n. 78/2010, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", con la legge regionale n. 1/2011, sono state attualizzate le previsioni di cui alla DGR n. 1036/2015, applicabili alle Agenzie Regionali e agli Enti controllati dettagliate nelle "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese" (DGR n.1417 del 30/07/2019). La legge regionale n.26 del 01/08/2020 all'art.13 modifica e integra la legge regionale n. 1/2011, nelle more dell'emanazione di ulteriori integrazioni a livello governativo.

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal

Ai fini del rispetto del vincolo di contenimento della spesa di personale si applicano, ai sensi del DGR 1417 del 30 luglio 2019, le disposizioni di cui all'art. 9 comma 36, d.l. 78/2010: *"per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante"*.

Il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, pari, per il 2024, a complessivi € 4.179.398 (calcolato sulle risorse finanziarie stanziare in favore di ARPAL - PUGLIA nel Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2023 e pluriennale 2023-2025, come notificato con nota della Sezione Raccordo della Regione Puglia prot. AOO_092/534 del 02/03/2023, e nel Bilancio finanziario gestionale, approvato con D.G.R. n. 27/2023, sul capitolo U1501004, dell'importo complessivo di € 8.358.796,00), risulta rispettato, considerata una spesa complessiva, derivante sia da quella ricorrente assunta nelle annualità precedenti, che riveniente dal piano assunzionale 2024, finanziata dalle risorse di cui al bilancio autonomo, pari a complessivi € 3.635.702, come da Bilancio di previsione ARPAL Puglia annuale 2024 e pluriennale 2024-2026, adottato con Deliberazione del CdA n. 29 del 31/10/2023, in attesa di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Il succitato limite risulta rispettato anche con riferimento alla spesa complessiva prevista per gli anni 2025 e 2026.

Il limite del 60% della dotazione organica di 96 unità dell'Agenzia, di cui alla D.G.R. n. 766 del 26 maggio 2020, risulta rispettato con riferimento al numero di unità di personale impiegato nella Direzione Generale



pari a n. 8 dipendenti. Il costo lordo delle suddette n. 8 unità impiegate nella Direzione Generale (pari ad € 1.083.591,28) rispetta, altresì, il limite del 60% (pari ad € 2.645.584,74) del costo teorico delle 96 unità previste dalla dotazione organica (pari ad € 4.409.307,90).

Il predetto limite percentuale risulta rispettato per l'intero triennio di osservazione.

Non soggiacciono ai predetti limiti i costi relativi alle unità di personale assunte a tempo determinato, in quanto finanziate dalle risorse di cui al turn over personale ex CPI cessato negli anni 2018-2019-2020 e 2021, aventi destinazione vincolata proprio in termini di ricambio del personale cessato. Non soggiacciono altresì ai predetti limiti anche le unità di personale assunte a valere sulle risorse a carico del Bilancio dello Stato (Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, adottato con D.M. n. 74 del 28/06/2019 ed autorizzato secondo le direttive e modalità di cui alla D.G.R. n. 2232/2019).

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano si assumono a riferimento i valori del trattamento economico fisso e accessorio previsti dai CCNL Funzioni Locali Dirigenza e Comparto, attualmente vigenti.

Consistenza della attuale dotazione organica

Con provvedimento commissariale n. 1/2019 è stata adottata la dotazione organica complessiva dell'Arpal Puglia; tale atto di organizzazione degli uffici è stato approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 318 del 21/02/2019.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 57 del 30 dicembre 2019, approvato con D.G.R. n. 766 del 26 maggio 2020, si è proceduto alla rimodulazione della consistenza generale della dotazione organica complessiva dell'ARPAL Puglia, ad integrazione del provvedimento commissariale n. 1/2019 già approvato con DGR n. 318/2019 e in attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, adottato con D.M. n. 74 del 28/06/2019 e ss.mm.ii. ed autorizzato secondo le direttive e modalità di cui alla D.G.R. n. 2232/2019.

Per assicurare la sostenibilità della funzione trasferita, si è provveduto, con il suddetto provvedimento n. 57/2019, alla rimodulazione della consistenza della predetta dotazione organica, applicando le menzionate ulteriori unità di personale assegnate e riconosciute alla Regione Puglia, integrate da propedeutica analisi organizzativa e dei fabbisogni dimensionali. L'analisi organizzativa e dei fabbisogni dimensionali, effettuata ricorrendo all'apprezzamento dell'indice di profilazione, correlato ad una stima dei carichi di lavoro a carattere esponenziale crescente, è corrisposta ad una popolazione prevalentemente composta da soggetti richiedenti un'alta intensità di aiuto per la collocazione lavorativa nell'ambito geografico dove opera questa Agenzia.

È stata utilizzata la valutazione parametrica, in termini di stima delle ore/mese necessari, dei LEP di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 150/2015 ed all'allegato B del D.M. n. 4/2018, ed in particolare accoglienza, DID, profilazione, aggiornamento Scheda Anagrafica Professionale, Patto di Servizio Personalizzato, orientamento



di base ed orientamento specialistico, accompagnamento, attivazione dei tirocini, incrocio Domanda/Offerta, Assegno di Ricollocazione.

Le risultanze hanno fatto emergere un fabbisogno di 1620 unità, di cui 1.129 immediatamente riconducibili e finanziate dal piano di potenziamento e 391 già transitate dagli enti originari; pertanto, la differenza viene opportunamente sottoposta a ponderazione con il correlato fabbisogno della Direzione generale per le necessarie e correlate attività di raccordo, direzionali e di supporto che assicurerebbero la sostenibilità sul piano attuativo ed organizzativo.

La consistenza della dotazione organica dell'Arpal Puglia, pertanto, per l'espletamento della funzione trasferita, è stata adeguata all'organico di 1.620 unità ed è rimodulata come di seguito riportato:

POSIZIONE GIURIDICA	AMBITO						
	DG	BA	BT	BR	FG	LE	TA
DIR	4	1		1	1	1	
D	28	172	48	51	57	73	45
C	56	343	98	101	113	147	91
B	8	36	25	14	64	34	1
A	0	1	4	1	0	1	0
TOTALE	96	553	175	168	235	256	137

Personale in organico

Arpal Puglia, alla data del 31/12/2023, ha in organico, presso le proprie sedi regionali, n. 234 unità di personale Dipendente della Regione Puglia quale residuo del numero complessivo di 391 unità assegnate con Determinazione della Sezione Personale della Regione Puglia n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Di seguito si riporta il dettaglio delle predette unità, suddivise per ambito territoriale di servizio.

Posizione giuridica	Bari	BAT	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Totale
Cat. A	0	4	1	0	0	0	5
Cat. B	22	11	4	27	20	0	84
Cat. C	29	9	6	15	33	12	104
Cat. D	7	0	2	4	16	12	41
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	58	24	13	46	69	24	234

In ordine, invece, al personale assunto direttamente dall'Agenzia, con riferimento all'anno 2023, nel relativo Piano Triennale del Fabbisogno erano state previste le seguenti assunzioni, suddivise in relazione alle singole fonti di finanziamento, come di seguito riassunto:

1) PIANO ASSUNZIONALE DEL BILANCIO AUTONOMO:

- n. 2 Dirigenti a t.i. assunti mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;



- n. 1 unità di categoria D, posizione economica D2 a t.i., assunta mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;
- n. 17 unità di categoria D, posizione economica D1 a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità, così distribuiti:
 - 6 unità presso la Direzione Generale;
 - 6 unità presso i CPI;
 - 5 unità appartenenti alle Categorie Protette ex art. 18 Legge 68/99 presso i CPI;
- n. 10 unità di categoria C, posizione economica C, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità presso i CPI;
- n. 12 unità di categoria B, posizione economica B3, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità presso i CPI;
- n. 6 unità di categoria B, posizione economica B1, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità appartenenti alle Categorie dei Disabili ex art. 3 Legge 68/99 presso i CPI.

2) PIANO ASSUNZIONALE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO:

Nel corso del 2023 erano previste, a seguito di eventuali dimissioni, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista, le seguenti immissioni in servizio, derivanti dal piano di potenziamento straordinario dei CPI, secondo la seguente calendarizzazione:

- n. 8 unità di categoria D, posizione economica D1 – profili vari;
- n. 64 unità di categoria C, posizione economica C1 – profili vari.

Si evidenzia che l'ulteriore incremento del costo di ciascuna delle annualità 2024 e 2025 è relativo all'imputazione del costo del personale delle unità assunte sui finanziamenti PON inclusione (n. 53 unità di cat. D) e POC SPAO (n. 128 unità di cat. D e 40 unità di cat. C) e da questi finanziati sino al 31.12.2023.

3) PIANO ASSUNZIONALE DEL PERSONALE DI CUI AL PON INCLUSIONE:

Dal 16/11/2021 sono state immesse in servizio n. 53 unità, a tempo determinato per 24 mesi, di categoria D posizione economica D1, destinati ad operare presso i Centri per l'Impiego per il progetto PON Inclusione. Dal 01/09/2022 le risorse immesse in servizio a partire dal 16/11/2021 sono state stabilizzate e si è proceduto, a seguito di dimissioni, ad un proporzionale scorrimento in graduatoria (anche con attingimento) delle relative unità dimissionarie con la contrattualizzazione direttamente a tempo indeterminato, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista dal finanziamento comunitario, così come stabilito dal D.D. n. 702 del 09/08/2022.

Nel corso dell'anno 2023, a seguito di eventuali dimissioni, si prevedeva di effettuare il proporzionale scorrimento in graduatoria delle relative unità dimissionarie con la contrattualizzazione direttamente a tempo indeterminato, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista dal finanziamento comunitario, così come stabilito dal D.D. n. 702 del 09/08/2022, per n. 17 unità di categoria D posizione economica D1 dal 01/06/2023.



A decorrere dal 01.01.2024 le predette unità di personale si prevedeva sarebbero state finanziate dalle risorse di cui al Piano di Potenziamento ex D.M. 74/2019 come modificato dal D.M. 59/2020.

4) PIANO ASSUNZIONALE DEL PERSONALE DI CUI AL POC-SPAO:

Dal 16/11/2021 sono state immesse in servizio n. 88 unità, a tempo determinato per 24 mesi, di categoria D posizione economica D1 e n. 40 unità, a tempo determinato per 24 mesi, di categoria C posizione economica C1, destinati ad operare presso i Centri per l'Impiego per il progetto POC-SPAO. Dal 01/09/2022 le risorse immesse in servizio a partire dal 16/11/2021 sono state stabilizzate e si prevede, nel corso del 2023, a seguito di dimissioni, di effettuare il proporzionale scorrimento in graduatoria (anche con attingimento) delle relative unità dimissionarie, con la contrattualizzazione direttamente a tempo indeterminato, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista dal finanziamento comunitario, così come stabilito dal D.D. n. 702 del 09/08/2022, per n. 17 unità di categoria D profilo economico D1 dal 01/06/2023 e n. 13 unità di categoria C posizione economica C1 dal 01/06/2023.

A decorrere dal 01.01.2024 le predette unità di personale si prevedeva sarebbero state finanziate dalle risorse di cui al Piano di Potenziamento ex D.M. 74/2019 come modificato dal D.M. 59/2020.

A seguito della parziale realizzazione dei piani assunzionali testé descritti, degli scorrimenti delle graduatorie degli idonei a seguito di cessazione di rapporti di lavoro, delle riassunzioni del personale a seguito di ricostituzioni o esercizio del diritto alla conservazione del posto, dei comandi da altre amministrazioni, nonché del passaggio, a far data dal 01/12/2023, del suddetto personale dalle fonti di finanziamento PON Inclusione e POC SPAO alla fonte di finanziamento Piano di Potenziamento, al 31/12/2023 si è determinata presso ARPAL Puglia la situazione occupazionale riepilogata nella successiva tabella, in cui le unità di personale sono state suddivise per "Piano di Finanziamento", "Posizione Giuridica" e "Ambito Territoriale".

PIANO DI FINANZIAMENTO	POSIZIONE GIURIDICA	AMBITO TERRITORIALE						
		Bari	BAT	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Totale
Bilancio Autonomo Tempo Indeterminato	Cat. C	1						1
	Cat. D						1	1
	Dirigente	4				1		5
Piano di Potenziamento	Cat. C	154	36	60	100	110	104	564
	Cat. D	155	34	23	28	89	27	356
Bilancio Autonomo Tempo Determinato	Cat. B	3			1		1	5
	Cat. C	8	1			1		10
	Cat. D	7						7
	Dirigente	1						1
Totale		333	71	83	129	201	133	950



Presso la Direzione Generale il personale in organico al 31/12/2023 è riportato di seguito:

Posizione Giuridica	Unità Operativa	Durata Incarico
Dirigenti	U.O. Bilancio e Ragioneria- U.O. Patrimonio e Attività negoziali (Uff. Economato)	T.D. fino al 14/04/2026
	U.O. Affari Generali – Personale e Formazione Interna	T.I.
	U.O. Coordinamento di Staff	T.I.
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego BARI - U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego BAT/ FOGGIA - U.O. Patrimonio e Attività negoziali (Uff. Sicurezza sul Lavoro)	T.I.
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego LECCE - U.O. Patrimonio e Attività negoziali (Uff. Gare e Appalti)	T.I.
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego TARANTO/BRINDISI - U.O. Patrimonio e Attività negoziali (Uff. Tecnico/Beni immobiliari)	Comando da Regione Puglia sino al 29/02/2024
Personale Categoria D	Funzionario U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego Taranto	T.I.
Personale Categoria C	Istruttore U.O. Coordinamento Servizi per l'impiego Bari	T.I.

Fonti di bilancio 2024 – 2026

Al fine di definire il fabbisogno per il periodo 2024 – 2026, si è tenuto conto delle risorse finanziarie iscritte nel Bilancio di previsione annuale 2024 e pluriennale 2024-2026 di ARPAL Puglia, adottato con Deliberazione del CdA n. 29 del 31/10/2023, in attesa di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Nelle tabelle di seguito si riporta l'importo del costo complessivo per categoria.

Qualifica Giuridica	Onere Retributivo Annuo	Onere Contributivo Annuo	Oneri c/ente F.do Perseo Sirio	Accantonamento TFR	IRAP Annuo	Totale
Direttore	115.000,00	29.879,19		3.312,00	9.774,66	157.965,85



Dirigente di Struttura Complessa T.I.		49.984,53	12.272,87	913,69	2.631,44	4.248,30	70.050,83
Dirigente di Struttura Complessa T.D.		49.984,53	12.986,25		2.631,44	4.248,30	69.850,51
Personale Categoria D	Livello D6 T.I.	34.690,41	8.489,00	28,00	967,83	2.948,82	47.124,07
	Livello D6 T.D.	34.690,41	9.013,91		967,83	2.948,82	47.620,97
	Livello D1 T.I.	26.272,63	6.427,54	253,02	728,69	2.232,78	35.914,65
	Livello D1 T.D.	26.272,63	6.825,22		728,69	2.232,78	36.059,32
Personale Categoria C	Livello C3 T.I.	25.378,89	6.210,30	244,92	705,38	2.157,30	34.696,79
	Livello C3 T.D.	25.378,89	6.594,40		705,38	2.157,30	34.835,97
Personale Categoria C	Livello C1 T.I.	24.188,93	5.919,57	233,18	671,57	2.056,32	33.069,58
	Livello C1 T.D.	24.188,93	6.285,70		671,57	2.056,32	33.202,52
Personale Categoria B	Livello B3 T.I.	22.652,44	5.543,77	218,80	630,13	1.925,76	30.970,90
	Livello B3 T.D.	22.652,44	5.886,59		630,13	1.925,76	31.094,93
Personale Categoria B	Livello B1 T.I.	21.505,04	5.261,86	207,48	597,54	1.827,84	29.399,76
	Livello B1 T.D.	21.505,04	5.587,35		597,54	1.827,84	29.517,77

Nell'ambito delle spese del personale, il bilancio previsionale 2024/2026 riporta i seguenti importi ripartiti sulla base delle diverse fonti di finanziamento:

FONTE DI FINANZIAMENTO		ANNO		
		2024	2025	2026
BILANCIO AUTONOMO	Dirigenti	€1.522.911,00	€1.522.911,00	€1.522.911,00
	Comparto	€2.112.791,00	€2.112.791,00	€2.112.791,00
PIANO DI POTENZIAMENTO	Comparto	€45.265.731,00	€45.265.731,00	€45.265.731,00
TURN-OVER TEMPO DETERMINATO	Comparto	€996.885,00	€215.577,00	€41.102,00

Costo del personale di cui al Bilancio Autonomo a tempo indeterminato

SPESA DEL PERSONALE BILANCIO AUTONOMO	ANNO		
	2024	2025	2026
Salari e Stipendi	€1.793.360,00	€1.793.360,00	€1.793.360,00
Salario Accessorio	€826.041,00	€826.041,00	€826.041,00
Oneri contributivi su salari e stipendi	€441.412,00	€441.412,00	€441.412,00
Oneri contributivi su salario accessorio	€201.329,00	€201.329,00	€201.329,00
Oneri c/Ente Fondo Perseo Sirio	€16.784,00	€16.784,00	€16.784,00
Accantonamento TFR	€59.872,00	€59.872,00	€59.872,00
<i>Sub Totale 1</i>	<i>€3.338.798,00</i>	<i>€3.338.798,00</i>	<i>€3.338.798,00</i>
IRAP su salari e stipendi	€152.435,00	€152.435,00	€152.435,00



IRAP su salario accessorio	€70.213,00	€70.213,00	€70.213,00
Ticket mensa	€74.256,00	€74.256,00	€74.256,00
<i>Sub Totale 2</i>	€296.904,00	€296.904,00	€296.904,00
Totale	€3.635.702,00	€3.635.702,00	€3.635.702,00

Il costo per il triennio 2024/2026 si riferisce alle unità operanti presso la Direzione Generale e i Centri per l'Impiego dell'Agenzia rappresentato al 01/01/2024 con le specifiche che seguono:

- n. 01 Dirigente a tempo determinato con scadenza al 04/2026;
 - n. 05 Dirigenti a tempo indeterminato;
 - n. 01 unità di categoria giuridica D, posizione economica D6, di ruolo a tempo indeterminato;
 - n. 01 unità di categoria giuridica C, posizione economica C3, di ruolo a tempo indeterminato;
 - n. 12 unità di categoria giuridica B, posizione economica B3, di ruolo a tempo indeterminato;
- E' compreso, inoltre, il costo per n. 01 Dirigente in comando sino al 29/02/2024.

PIANO ASSUNZIONALE DEL BILANCIO AUTONOMO:

Nel corso del 2024 sono programmate, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista, in coerenza con quanto finanziato dal Bilancio di previsione annuale 2024 e pluriennale 2024-2026, adottato con deliberazione del CdA n.29 del 31/10/2023, in attesa di approvazione da parte della Giunta Regionale, le seguenti immissioni in servizio:

- n. 1 direttore;
- n. 2 dirigenti a tempo indeterminato assunti mediante selezione pubblica, mobilità, comando, assegnazione temporanea, altre forme di flessibilità;
- n. 12 unità di categoria D, posizione economica D1 a tempo indeterminato, assunte mediante selezione pubblica, mobilità, comando, assegnazione temporanea, altre forme di flessibilità, così distribuiti:
 - 6 unità presso la Direzione Generale;
 - 6 unità presso i CPI;
- n. 10 unità di categoria C, posizione economica C1, a tempo indeterminato, assunte mediante selezione pubblica, mobilità, comando, assegnazione temporanea, altre forme di flessibilità presso i CPI;
- n. 12 unità di categoria B, posizione economica B1, a tempo indeterminato, assunte mediante selezione pubblica, mobilità, comando, assegnazione temporanea, altre forme di flessibilità.

Costo del personale a tempo indeterminato di cui al piano di potenziamento

SPESA DEL PERSONALE PIANO DI POTENZIAMENTO	ANNO		
	2024	2025	2026
Salari e Stipendi	€27.760.290,00	€27.760.290,00	€27.760.290,00
Salario Accessorio	€4.832.474,00	€4.832.474,00	€4.832.474,00
Oneri contributivi su salari e stipendi	€6.792.706,00	€6.792.706,00	€6.792.706,00



Oneri contributivi su salario accessorio	€1.177.821,00	€1.177.821,00	€1.177.821,00
Oneri c/Ente Fondo Perseo Sirio	€267.501,00	€267.501,00	€267.501,00
Accantonamento TFR	€770.404,00	€770.404,00	€770.404,00
<i>Sub Totale 1</i>	<i>€41.601.196,00</i>	<i>€41.601.196,00</i>	<i>€41.601.196,00</i>
IRAP su salari e stipendi	€2.359.625,00	€2.359.625,00	€2.359.625,00
IRAP su salario accessorio	€410.767,00	€410.767,00	€410.767,00
Ticket mensa	€894.143,00	€894.143,00	€894.143,00
<i>Sub Totale 2</i>	<i>€3.664.535,00</i>	<i>€3.664.535,00</i>	<i>€3.664.535,00</i>

PIANO ASSUNZIONALE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO:

Nel corso del 2024 sono programmate, al fine di raggiungere la dotazione organica prevista, in coerenza con quanto finanziato dal Bilancio di previsione annuale 2024 e pluriennale 2024-2026, adottato con deliberazione del CdA n.29 del 31/10/2023, in attesa di approvazione da parte della Giunta Regionale, e con riguardo alla situazione del personale rispetto alle assunzioni obbligatorie previste ex L. 68/99 (si è provveduto a calcolare, come previsto dalla normativa, in occasione dell'invio annuale del Prospetto Informativo Disabili, la quota di riserva obbligatoria ex art. 1 ed ex art. 18 della L.68/99, sulla base dell'organico computato al 31.12.2023) le seguenti immissioni in servizio, derivanti dal piano di potenziamento straordinario dei CPI:

- n. 81 unità di categoria D, posizione economica D1 – profili vari – da assumere mediante selezione pubblica, mobilità, comando, altre forme di flessibilità, di cui n. 9 unità di categorie protette ex art. 18 L.68/99;
- n. 80 unità di categoria C, posizione economica C1 – profili vari - da assumere mediante selezione pubblica, mobilità, comando, altre forme di flessibilità, di cui n. 34 unità di disabili ex art. 1 L.68/99.

A decorrere dal 01.12.2023 le unità di personale di cui alle fonti di finanziamento POC SPAO e PON INCLUSIONE sono finanziate dalle risorse di cui al Piano di Potenziamento ex D.M. 74/2019 come modificato dal D.M. 59/2020.

Costo del personale a tempo determinato riveniente dalla cessazione del personale nei CPI nel corso degli anni 2018-2019-2020-2021

SPESA DEL PERSONALE TURN OVER TEMPO DETERMINATO	ANNO		
	2024	2025	2026
Salari e Stipendi	€609.055,00	€129.850,00	€25.231,00
Salario Accessorio	€108.278,00	€22.617,00	€4.354,00
Oneri contributivi su salari e stipendi	€150.032,00	€31.647,00	€6.149,00



Oneri contributivi su salario accessorio	€26.390,00	€9.226,00	€1.061,00
Accantonamento TFR	€16.946,00	€3.604,00	€700,00
<i>Sub Totale 1</i>	<i>€910.701,00</i>	<i>€196.944,00</i>	<i>€37.495,00</i>
IRAP su salari e stipendi	€51.771,00	€11.037,00	€2.145,00
IRAP su salario accessorio	€9.204,00	€1.923,00	€370,00
Ticket mensa	€25.209,00	€5.673,00	€1.092,00
<i>Sub Totale 2</i>	<i>€86.184,00</i>	<i>€18.633,00</i>	<i>€3.607,00</i>
Totale	€996.885,00	€215.577,00	€41.102,00

A partire dal mese di febbraio 2024, le unità di personale assunte a valere sulla suddetta fonte di finanziamento del Bilancio Autonomo TD sono state prorogate per la durata di 12 mesi, giusta A.D. n. 71 del 24.01.2024.

Tabella riepilogativa piano assunzionale con calendarizzazione:

categoria	posizione economica	tipologia di rapporto	fonte di finanziamento	N. unità	unità immesse in servizio dal 01/06/2024	unità immesse in servizio dal 01/09/2024	unità immesse in servizio dal 01/10/2024	unità immesse in servizio dal 01/12/2024
Dirigenti		Tempo indeterminato	Bilancio autonomo t.i.	2				
CAT. D1	D1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo t.i.	6				
CAT. D1	D1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo t.i.	6				
CAT.C1	C1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo t.i.	10				
CAT.B1	B1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo t.i.	12				



CAT. D1	D1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	9	
CAT. D1	D1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	72	
CAT. C1	C1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	34	
CAT. C1	C1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	46	

3.4 Formazione del personale

Nel presente documento confluisce il Piano annuale della formazione 2024 di ARPAL Puglia, che si riporta di seguito.

La formazione continua dei dipendenti di ARPAL Puglia rappresenta una leva strategica non solo per qualificare e rafforzare le competenze dei collaboratori, ma anche per prevenire possibili eventi corruttivi all'interno dell'amministrazione stessa. In un contesto di riferimento fortemente mutato anche a causa dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia COVID-19, per la quale la PA ha subito processi di cambiamento rilevanti, l'erogazione della formazione, anche mediante canali e strumenti digitali, garantisce maggiore fruibilità, flessibilità e capillarità all'interno dell'ente. Attraverso l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze del personale l'Agenzia mira a garantire il miglioramento continuo dei processi organizzativi e dei servizi ai cittadini erogati all'interno dei Centri per l'impiego.

Le macroaree formative per l'annualità in corso, le quali riguardano la **formazione obbligatoria**, quella **specialistica**, quella **innovativa** e **trasversale** ed infine quella **attuata da soggetti terzi e rivolta ai dipendenti dei CPI**.

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria sarà incentrata su iniziative volte ad assicurare la conformità alle recenti disposizioni normative in materia di anticorruzione, privacy e sicurezza sul lavoro.



La formazione del personale, con particolare riferimento ai Delegati interni costituisce il momento di maggior valorizzazione delle prassi e procedure definite dall'organizzazione nell'ambito del complesso sistema di trattamento dei dati personali. In materia di **Privacy ex GDPR 679/06**, nel corso del 2024 verrà dapprima erogato un percorso di formazione obbligatoria di carattere generale rivolto alla totalità dei dipendenti, mediante la divulgazione a tutto il personale dell'ente dei contenuti online erogati durante le lezioni tenutesi nella sede della Direzione Generale di ARPAL Puglia nel 2023. L'obiettivo è quello di sensibilizzare e formare il personale sull'importanza della sicurezza e protezione dei dati personali, conformemente alle normative vigenti, in particolare al Regolamento UE in materia di data protection (GDPR) e al Codice Privacy.

Saranno organizzati, inoltre, almeno due eventi formativi in aula della durata di 3 ore ciascuno, rivolti al personale dirigente ed ai dipendenti da loro individuati.

La predetta formazione, nello specifico, coprirà diversi argomenti, tra cui i principi normativi, il sistema privacy dell'Ente alla luce del GDPR, l'informativa e il consenso, le nomine a Responsabili esterni, i diritti degli interessati, la gestione dei Data Breach, il ruolo dei Referenti interni, il ruolo del Data Protection Officer (DPO) e sessioni mirate sulla compliance al GDPR delle Pubbliche Amministrazioni.

Sono previste, altresì, sessioni mirate rivolte al personale con funzioni IT aventi ad oggetto la simulazione di casi concreti con l'obiettivo di analizzare la compliance al GDPR delle PP.AA., anche rispetto alle indicazioni AGID ed alla Cybersecurity.

Per migliorare l'accountability e la compliance dell'Ente, durante l'attività formativa saranno descritti e portati a conoscenza del personale, le procedure e la modulistica in uso all'Ente.

Per quanto concerne la formazione obbligatoria in tema di **Sicurezza nei luoghi di lavoro ex art. 37 D. Lgs. 81/2008**, nel corso del 2024 verrà concluso il percorso che prevede l'erogazione di un modulo di 4 ore sulla sicurezza generale ed un modulo di 4 ore sulla sicurezza specifica. Tale attività coinvolgerà sia i dipendenti neoassunti sia coloro che, per varie motivazioni, non hanno partecipato alle edizioni degli anni precedenti. Per i dipendenti dell'ufficio tecnico, in quanto appartenenti alla categoria di rischio alto, è programmato per l'annualità in corso, un modulo di formazione specifica di 8 ore.

Sono state programmate, inoltre, sessioni formative, dedicate a parte dei dipendenti, relative ai corsi antincendio di livello 2 (ex rischio medio) ed ai corsi di primo soccorso aziendale (categoria B e C), nonché corsi di formazione particolare aggiuntiva per preposti.

E' altresì pianificato l'aggiornamento annuale per gli RLS dell'Agenzia.

Per quanto attiene la formazione in tema di **Misure di prevenzione del rischio corruttivo**, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di riferimento in materia, è organizzata su due livelli distinti: Livello Generale e Livello Specifico.



A **Livello Generale** tutti i dipendenti dell'Agenzia continueranno ad essere formati, mediante un modulo della durata di 8 ore erogato nel corso della formazione specialistica, programmata anche per il 2024. Il suddetto modulo tratterà come argomento principale le misure di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Per quanto concerne, invece, la formazione di **Livello Specifico**, volta ad individuare ed affrontare in modo più dettagliato le responsabilità connesse alla prevenzione della corruzione, coinvolgendo figure chiave come il Responsabile della prevenzione e corruzione, dirigenti e funzionari addetti alle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo, saranno individuati, con cadenza annuale, dei corsi formativi *ad hoc* inerenti le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione. Predetti corsi saranno personalizzati in base al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione, tenendo conto anche degli aggiornamenti introdotti in materia dal D.lgs. 36/2023 e dalla BNDA.

Formazione specialistica

In riferimento alla formazione specialistica, nell'annualità in corso verranno ultimate le attività formative finalizzate all'attuazione delle Convenzioni siglate a dicembre 2020 con i 5 atenei pugliesi, rivolte ai dipendenti dell'Agenzia.

Tali attività, partite già ad aprile 2023, prevedono l'erogazione di contenuti in modalità sincrona online secondo una differenziazione dei corsi e dei relativi programmi didattici per macroaree. All'interno di queste ultime i dipendenti ARPAL Puglia sono stati inseriti sia sulla base del profilo professionale contrattuale, sia in funzione della categoria giuridica di appartenenza. Infatti, i corsi dedicati al personale rientrante nell'area degli operatori esperti e degli istruttori avranno una durata di 130 ore, mentre quelli da erogare per i funzionari ed i dirigenti saranno di 150 ore.

I summenzionati profili professionali confluiscono nelle seguenti macroaree di formazione:

- *Area amministrativa e contabile;*
- *Area delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale;*
- *Area informatica;*
- *Area statistica e ricerca;*
- *Area comunicazione e informazione.*

Nello specifico, si riporta di seguito la ripartizione dei profili professionali all'interno delle succitate cinque aree formative:

- **Area amministrativa e contabile:** Collaboratore amministrativo, Istruttore contabile, Istruttore amministrativo, Istruttore amministrativo con esperienza e competenze in amministrazione generale, Istruttore tecnico con esperienza e competenze in gestione patrimonio e appalti di OO.PP, progettazione e programmazione, Istruttore direttivo contabile, Istruttore direttivo amministrativo, Specialista



amministrativo esperto in amministrazione generale, Specialista tecnico esperto in gestione patrimonio e appalti di OO.PP, progettazione e programmazione.

- Area delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale: Istruttore del mercato del lavoro e Specialista in mercato e servizi per il lavoro.

- Area informatica: Tecnico informatico, Tecnico informatico statistico, Specialista informatico, Specialista informatico statistico.

- Area statistica e ricerca: Esperto service designer, Esperto in valutazione performance e analisi e valutazione politiche pubbliche, Analista mercato del lavoro-esperto in valutazione delle performance e in analisi e valutazione delle politiche pubbliche.

- Area comunicazione e informazione: Specialista in rapporti con i media e Specialista In comunicazione.

Oltre alla formazione specialistica di cui sopra, al fine di garantire equità di trattamento nonché la medesima preparazione per tutti i dipendenti dell'Agenzia, entro la fine del 2025 è prevista l'erogazione di **percorsi formativi per i dipendenti neoassunti e per le risorse precedentemente assunte a valere sui progetti PON Inclusione e POC SPAO**, transitate a dicembre 2023 sulla fonte di finanziamento Piano di Potenziamento e finora non destinatarie della predetta formazione.

Formazione innovativa e trasversale.

Continua anche nel 2024 la formazione in materia di transizione digitale, da fruire sulla piattaforma digitale **Syllabus**, già implementata nell'ultimo semestre del 2023 e rivolta a parte dei dipendenti dell'Agenzia, così come disposto dalla Direttiva emanata dal Sen. Zangrillo in data 24/03/2023. Tale percorso formativo è destinato anche ai dipendenti regionali con vincolo di assegnazione in ARPAL Puglia. L'obiettivo è quello di fornire un'offerta formativa personalizzata, da fruire in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi che consenta al personale di acquisire le competenze digitali di base.

Analogamente, in ottica di costante aggiornamento del personale, si prevede di implementare la formazione relativa al **Nuovo Codice dei Contratti Pubblici ex D.Lgs. 36/2023** mediante sessioni formative specifiche in presenza e da remoto destinate ai RUP ed ai DEC dell'Agenzia.

Ciascun dirigente potrà altresì individuare percorsi formativi *ad hoc* da destinare ai dipendenti delle U.O. di competenza. Tali percorsi, da programmare sulla scorta delle risorse finanziarie, assegnate in materia di formazione, a ciascuna Unità Operativa, saranno attivati sulla base delle specifiche competenze attribuite ai singoli uffici.

Si prevede, inoltre, di implementare una nuova attività formativa destinata agli addetti preposti nei CPI, volta a garantire il miglioramento del livello dei servizi offerti dagli stessi, nonché ad innalzare il livello di



professionalità delle risorse coinvolte nel progetto, denominato **Sportello automatico CPI - progetto pilota**. Quest'ultimo prevede, sulla base di una corretta analisi di mercato in grado di individuare alcuni aspetti fondamentali, la creazione di uno sportello automatico CPI nei 6 capoluoghi di provincia, al fine di facilitare l'accesso ai servizi di politica attiva attraverso l'utilizzo di apposite piattaforme interattive che consentiranno a domanda e offerta di potersi incontrare rapidamente.

Formazione attuata da soggetti terzi e rivolta ai dipendenti dei CPI

Prosegue nel 2024 l'adesione all'**offerta formativa FORPLUS CPI**. L'iniziativa, predisposta a livello nazionale, promossa da ANPAL e realizzata da Anpal Servizi, è finalizzata a supportare i Servizi Pubblici per il Lavoro nell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP). Tali sessioni formative, erogate attraverso l'autoformazione online, si rendono necessarie ai fini della implementazione, presso i CPI, dei servizi a valere sul Programma GOL, anche in ragione del raggiungimento dei Target previsti dal PNRR e riferiti ai CPI. Obiettivi della già menzionata formazione sono, tra gli altri, approfondire le conoscenze sui LEP ed acquisire competenze nella progettazione di percorsi di inserimento lavorativo, nonché migliorare la capacità di offrire risposte personalizzate alle imprese.

Inoltre, a fronte dell'adesione da parte di Regione Puglia all'**offerta formativa FORPLUS NETWORK**, nell'annualità in corso si prevede di destinare agli operatori dei CPI tale ulteriore opportunità formativa, al fine di promuovere la collaborazione tra enti pubblici e privati, con l'obiettivo di migliorare l'erogazione dei servizi e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Valutazione delle iniziative formative

L'attività di valutazione è essenziale per una gestione efficace dell'azione formativa, in quanto consente di modificare i contenuti delle formazioni erogate ai dipendenti al fine di intraprendere azioni future efficaci ed in linea con i cambiamenti del mercato.

Al termine di ciascun modulo erogato per la formazione specialistica, viene inviato ai discenti un questionario di gradimento del docente, della materia e dei contenuti trattati durante le lezioni.

Prima dell'inizio di ogni corso di formazione viene somministrato ai dipendenti un questionario relativo alle materie oggetto di studio, utile all'analisi dei fabbisogni formativi in ingresso di ciascun discente. Tale questionario viene confrontato con il test conclusivo erogato alla fine dell'intero corso, al fine di valutare l'effettiva acquisizione delle competenze dopo la fruizione del predetto corso.

La stessa modalità di verifica delle competenze in ingresso ed in uscita viene effettuata sul portale Syllabus, sul quale vengono rilasciate apposite certificazioni.

Risorse finanziarie

La normativa vigente non prevede un limite per le spese relative alla formazione, che viene pertanto affidata alle valutazioni dell'amministrazione secondo i fabbisogni e le necessità individuati dall'ente stesso.



Le attività formative di cui al presente documento trovano copertura finanziaria a valere su differenti fonti, quali:

- le risorse del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive del Lavoro (risorse nazionali ex DM 74/2019 e ss.mm.ii.);
- le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Progetti in essere;
- le risorse native PNRR;
- bilancio autonomo di ARPAL Puglia.

Sezione 4: Monitoraggio

La presente sezione deve essere riesaminata e aggiornata almeno annualmente, tenendo conto:

- di norme legislative di modifica o attuazione della L.190/2012 e decreti attuativi;
- di norme giuridiche e tecniche sopravvenute in materia di gestione del rischio corruzione, compresi eventuali nuovi o ulteriori indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione;
- di leggi e regolamenti, europei, nazionali e regionali, che modificano le competenze e le attività dell'Agenzia regionale per il Lavoro;
- della emersione, in sede di attuazione e di partecipazione, di aree di rischio e/o tipologie di rischi non considerati nel ciclo attuativo dell'anno precedente;
- della volontà di modificare o perfezionare le metodologie di gestione del rischio corruzione in particolare la macro-fase della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruzione).

Il monitoraggio comporta, in particolare, la possibilità di rivedere complessivamente e di ripercorrere il processo di gestione del rischio.



L'ARPAL promuoverà forme di consultazione e sulle misure che intende implementare, per coinvolgere gli utenti, beneficiari delle misure e servizi erogati dall'Agenzia, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholder).

Le misure generali e/o obbligatorie, che interesseranno il triennio 2024-2026, sono individuate in dettaglio solo per l'anno 2024, nella relativa scheda programmatica sotto riportata; le misure programmate sin d'ora per gli anni successivi sono descritte in modo più generico nella successiva scheda: queste ultime misure saranno precisate in sede di aggiornamento annuale del presente documento.

Programma Azioni Anno 2024

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione, della trasparenza e della legalità per l'anno 2024	30.12.2024	Tutti i dirigenti responsabili di struttura	Programmazione di percorsi che coinvolgano il 100% del personale dell'Agenzia non ancora formato Se raggiunto - il 100% = 100% dell'obiettivo; - il 90% = 90% dell'obiettivo; - l'80% = 80% dell'obiettivo	Personale del Servizio affari generali e risorse umane e dello staff del RPCT



2	Realizzazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione, della trasparenza e della legalità per l'anno 2024	30.12.2024	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Programmazione di percorsi che coinvolgano il 100% del personale dell'Agenzia non ancora formato Se raggiunto - il 100% = 100% dell'obiettivo; - il 90% = 90% dell'obiettivo; - l'80% = 80% dell'obiettivo	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
3	Monitoraggio annuale sulla corretta applicazione del D.lgs. n. 39/2013 in materia di cause di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice	31.12.2024		Realizzazione dei controlli a campione sulle autodichiarazioni in una percentuale non inferiore al 5% e redazione di un verbale sull'esito dei controlli.	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
4	Aggiornamento del registro unico degli accessi sul sito Amministrazione Trasparente	31.12.2024	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Pubblicazione del registro semestrale	RPCT e tutti i dirigenti responsabili delle U.O.



	in equilibrio con le esigenze di tutela della privacy				
--	--	--	--	--	--

Programma Anno 2025

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Approvazione PIAO per l'anno 2025	31.01.2025	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Adozione PIAO	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
2	Programmazio ne percorsi formativi - anno 2025			proposta formale del RPCT	
3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2025				

Programma Anno 2026

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Approvazione PIAO per l'anno 2026	31.01.2026	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Adozione PIAO	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
2	Programmazio			proposta	



	ne percorsi formativi - anno 2026			formale del RPCT	
3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2026				

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'ARPAL Puglia e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni. Come si prevederà con il SMVP, l'Agenzia avvia un monitoraggio intermedio sul grado di attuazione degli obiettivi di performance rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato al momento della rendicontazione dei risultati. Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della performance sono formalmente e tempestivamente comunicate all'OIV. Il Direttore Generale, in collaborazione con i Dirigenti, presidia i processi operativi dell'Agenzia monitorando costantemente il raggiungimento degli obiettivi, anche attraverso un cruscotto di indicatori di varia natura aggiornato costantemente. L'Agenzia intende implementare, inoltre, lo strumento della *customer satisfaction* per la rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni all'Agenzia e per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare altresì fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo. Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure e in secondo luogo dal RPCT e dell'Ufficio di supporto al RPCT attraverso almeno una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità.

Il presente piano verrà aggiornato con cadenza annuale. Gli aggiornamenti delle singole articolazioni del documento verranno effettuati in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) secondo le scadenze che si riterranno opportune mediante l'adozione di appositi provvedimenti e senza comportare, necessariamente, la rimodulazione dell'intero piano.

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



Nell'ambito del piano della qualità della prestazione organizzativa viene effettuato un monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi. Il monitoraggio periodico rappresenta l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) ed in coerenza con i contenuti presenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI TRASPARENZA

Il monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza avviene costantemente mediante il riscontro, da parte dell'ufficio a supporto del RPCT, dell'effettiva pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei documenti e dati di cui sono responsabili le singole strutture. Le omissioni e la necessità di aggiornamenti vengono segnalati alle strutture interessate e l'ufficio del RPCT verifica l'adeguamento ai rilievi effettuati. Si registra in genere una proficua collaborazione. Al fine di consentire l'adeguato monitoraggio delle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, pervenute conformemente a quanto indicato nelle linee guida ANAC adottate con delibera n. 1309/2016 e nella Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, è stato istituito uno specifico "Registro degli accessi" contenente l'elenco di tutte le richieste di accesso pervenute con l'indicazione dell'oggetto e della data dell'istanza, nonché del relativo esito comprensivo della data della decisione. Il registro degli accessi è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sottosezione Altri contenuti - Accesso civico e sarà aggiornato con periodicità semestrale.