



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024

INDICE

Premessa

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4: Monitoraggio



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Successivamente, con l'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" il termine per l'adozione dei decreti attuativi è stato spostato al 31 marzo 2022, ed è stata attribuita al Ministro della Pubblica amministrazione l'adozione del decreto di approvazione del Piano tipo. Con il D.L. n. 228/2021 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del D.L. 80 del 2021, è stato stabilito che in sede di prima applicazione il PIAO è adottato entro il 30 aprile 2022. Infine, il D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 ha ulteriormente prorogato detta scadenza al 30 giugno 2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e 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 PIAO sostituisce, quindi, altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

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



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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 condizionata fortemente, anche quest'anno in modo analogo al biennio precedente, dall'emergenza causata dalla pandemia Covid-19.

Il Piano è il frutto dell'interazione tra la Direzione Generale e le varie unità operative dell'Agenzia e tiene conto dell'introduzione di nuovi obiettivi strategici trasversali, relativi alla digitalizzazione degli atti e



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

documenti amministrativi, alla riduzione del rischio corruttivo, al miglioramento della trasparenza dell'attività amministrativa e all'empowerment femminile.

L'ARPAL Puglia con determinazione del Direttore Generale n. 19 del 31/01/2022 ha pubblicato il Piano degli Obiettivi Strategici 2022/2024. Con successiva deliberazione di Giunta Regionale n. 236 del 28/02/2022 i predetti Obiettivi strategici sono stati implementati e integrati.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica	Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Puglia
Indirizzo	Viale Corigliano, 1 (ZI) - Bari
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, con propri regolamenti adottati dal Direttore Generale e approvati dalla Giunta regionale, 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:

www.arpal.regione.puglia.it

ARPAL - PUGLIA

Viale Luigi Corigliano, 1 (Zona Industriale) - 70132 Bari

Pec: arpalpuglia@pec.rupar.puglia.it - e-mail: segreteria@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- 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.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici 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.

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" dove 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 esterni. 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. Nel Piano vengono chiaramente 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.

Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Agenzia e dei Centri per l'impiego e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

2.2 Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è il documento di riferimento che illustra la metodologia adottata per misurare e valutare la performance sia organizzativa che individuale. Come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare e aggiornare annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il SMVP. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e della performance individuale del dipendente pubblico, introdotte con il D.Lgs. n. 150/2009, è strettamente collegato alla necessità di creare valore pubblico. È importante, infatti, che l'attribuzione degli obiettivi e la valutazione delle performance dell'Agenzia siano 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. Nelle more dell'adozione del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Agenzia applica i principi del sistema di valutazione in vigore per il personale regionale, approvato con



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Deliberazione di Giunta regionale n. 28/2020 e la relativa disciplina in materia di performance, opportunamente integrati.

Con il presente documento l'ARPAL Puglia intende ricondurre la propria attività attorno ad obiettivi strategici e conseguenti obiettivi operativi annuali. Tutti gli obiettivi strategici ed operativi (specifici), individuati nel presente Piano all'All. A, derivano dalla rilettura critica, ma coerente rispetto agli analoghi obiettivi previsti dal precedente Piano della Performance, fatte salve le modifiche necessarie per tenere conto di compiti e funzioni medio tempore attribuiti, ovvero sottratti, alla competenza dell'Agenzia. Gli stessi coincidono, in particolare, con lo sviluppo degli ambiti di intervento dell'ARPAL quali risultanti dallo scopo istituzionale. La Direzione Generale dell'Agenzia ha impostato il documento valorizzando al massimo il contributo da parte delle unità operative.

È da sottolineare che, sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi annuali, sono stati definiti pesi, indicatori, unità di misura, tempi di realizzazione, target oggettivamente misurabili/verificabili attesi ed un elenco del personale coinvolto.

Con Decreto del Direttore Generale n. 63 del 15/04/2022, è stato adottato il Regolamento di istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ARPAL Puglia e con D.D.G. n. 76 del 26/05/2022 è stato adottato l'Avviso di procedura selettiva pubblica per la sua istituzione. Nelle more di detta istituzione, l'Agenzia continua ad avvalersi della consulenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Puglia.

Compito dell'OIV è quello di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi. Inoltre, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica.

Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Azioni Positive

Ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006 nonché della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 ed anche dei principi Costituzionali, l'Arpal Puglia osserva e si impegna ad implementare il quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione in ambito lavorativo. L'Agenzia individua e pianifica le iniziative e le attività utili e necessarie per promuovere la parità, rimuovendo ogni eventuale ostacolo che ne impedisca la piena realizzazione nel lavoro nonché nelle politiche attive del lavoro, delle quali è soggetto erogatore ai sensi del D.Lgs. 150/2015. A tal proposito, su iniziativa della Giunta Regionale, è stato previsto tra gli obiettivi strategici legati alla performance uno specifico per la *"Promozione di strategie per la riduzione del divario di genere nell'ambito delle politiche per il lavoro"*. La correlazione tra benessere del personale, pari opportunità e performance è un principio già affermato e cristallizzato nel D.Lgs. n. 150/2009 e nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 nella quale si affermava: *"Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione"*



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

amministrativa: attuare le pari opportunità significa... rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini". Pertanto il Ciclo della Performance non può non tener conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in considerazione del fatto che una pubblica amministrazione risulta tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e/o psichica al suo interno, nonché a prevedere delle azioni positive volte a riequilibrare il contesto organizzativo e a prevenire le discriminazioni e disuguaglianze. L'Agenzia, essendo ente di nuova costituzione, si trova ancora in una fase di costruzione e assestamento, sicché in primis per il triennio 2022-2024 si impegnerà nella realizzazione dell'obiettivo strategico legato al potenziamento delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle Politiche attive del lavoro, riservandosi di prevedere ed attivare sempre maggiori iniziative e servizi volti al miglioramento ed alla promozione della parità di genere all'interno dell'Agenzia e nei rapporti istituzionali.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) trovano spazio nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale. Il PTPCT individua, attraverso un'accurata valutazione dei rischi, gli obiettivi dell'Agenzia per la loro riduzione o mitigazione. Il perseguimento di tali obiettivi è valutato con le stesse modalità applicate agli obiettivi organizzativi e individuali.

La Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" introduce nell'ordinamento giuridico italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione, concetto, quest'ultimo, da intendersi in un'accezione più ampia rispetto allo specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al codice penale, secondo il termine di *maladministration*, ossia l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) derivanti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. L'aspetto caratterizzante il sistema introdotto dalla Legge n. 190/2012 consiste in particolare nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: quello nazionale, per cui viene adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un documento strategico generale con funzioni di indirizzo, cosiddetto Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e quello decentrato, secondo cui ogni amministrazione pubblica definisce, tenendo conto anche delle prescrizioni ricevute, un proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), atto ad analizzare e valutare i rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, a indicare gli appropriati interventi organizzativi volti a prevenirli. I 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.

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.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

	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.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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).



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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.
-----------------------------------	--

Alla luce del quadro normativo in tema di prevenzione della corruzione sopra delineato, l'ARPAL Puglia si è dotata di figure istituzionali, elementi organizzativi e strumenti atti a prevenire e gestire i fenomeni di *maladministration*. Tra questi, si fa riferimento al Direttore Generale che:

- a) nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- b) adotta, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che transita nel presente Piano e definisce gli obiettivi strategici e operativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche avendo a riferimento gli atti di indirizzo regionale, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- c) adotta il Codice di Comportamento dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro e, nelle more, utilizza quello della Regione Puglia;
- d) detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nominato con Decreto del Direttore Generale n. 2 del 22.01.2021, nella persona del dott. Teodoro Passante, sino a diversa individuazione ai sensi di legge, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012, deve:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, 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 al piano 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 corruzione (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, sulla base del Piano, il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. e);
- riferire sulla sua attività al Direttore Generale se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art. 1 c. 14);



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo eventuali proroghe previste per legge) al Direttore Generale una relazione, recante risultati dell'attività svolta, con pubblicazione della stessa nel sito web dell'Agenzia (art. 1 c.14).

Secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 39/2013, il RPCT deve:

- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al decreto, con il compito di 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 D.P.R. 62/2013, il RPCT deve:

- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio;

In base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D. Lgs. 97/2016, il RPCT deve, ai sensi dell'art.36:

- 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 al Direttore Generale, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio 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 è supportato da risorse umane e dai mezzi necessari per l'esercizio dei compiti elencati al paragrafo 2.7 (vedi Decreto del Direttore Generale n. 2 del 22.01.2021).

La complessità della struttura organizzativa di ARPAL Puglia, articolata in uffici geograficamente distanti, rende opportuno individuare i "Responsabili dei Centri per l'Impiego a livello territoriale" come referenti anticorruzione della propria area di competenza. Fermo restando la piena responsabilità del RPCT per gli adempimenti che gli competono e rappresentando il riferimento aziendale per l'implementazione della politica di prevenzione, tali figure sono chiamate a fornire la loro concreta collaborazione, al fine di informare e relazionare tempestivamente al RPCT ed al proprio coordinatore provinciale, ogni eventuale fenomeno corruttivo del quale si è venuti a conoscenza.

Pertanto, ogni dipendente è tenuto a:

1. conoscere il Piano di prevenzione della corruzione 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;



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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;
 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.

Valutazione di impatto del contesto esterno

Al 1° gennaio 2021 la popolazione residente in Puglia era pari a 3.926.931, in calo rispetto alla popolazione rilevata al 1° gennaio 2020, pari a 4.029.053.

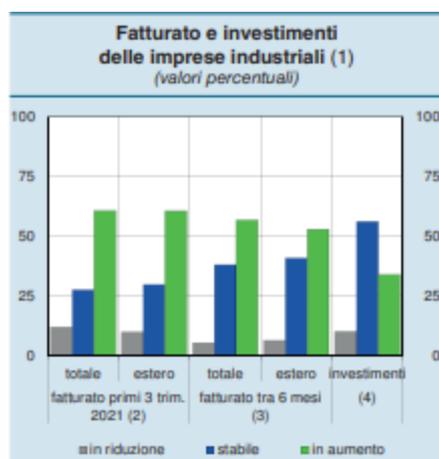
La pandemia Covid-19 ha determinato una crisi senza precedenti che ha investito in modo significativo anche la Puglia, mettendo a dura prova l'intera economia regionale che, secondo l'aggiornamento congiunturale della Banca d'Italia, nella prima parte del 2020 ha subito una contrazione molto marcata, con una ripresa nel terzo trimestre.

In Puglia le zone più colpite sono state le province di Foggia e Bari.

A fine dicembre 2020 ha avuto inizio la campagna vaccinale, che ha grandemente influito sul mercato economico dell'anno 2021. Nei primi nove mesi del 2021 l'attività economica in Puglia ha registrato una forte ripresa.

Secondo quanto stimato dall'indicatore trimestrale delle economie regionali (ITER) della Banca d'Italia, dopo un ulteriore calo dell'attività nel primo trimestre, il secondo avrebbe evidenziato una marcata crescita. Nel complesso l'indicatore ha registrato un aumento del 6,5% nel primo semestre rispetto al corrispondente periodo del 2020. Sulla base di indicatori più aggiornati relativi ai singoli settori economici, nel terzo trimestre la crescita sarebbe proseguita, coerentemente con il recupero in corso a livello nazionale. Nel complesso, nei primi nove mesi del 2021 il recupero dell'attività rispetto ai livelli pre-pandemia è stato solo parziale. Infatti, secondo le stime formulate dalla Svimez, a fronte di un calo del PIL nell'anno 2020 di circa l'11%, nel 2021 è stato apprezzato un aumento del PIL regionale nella misura del + 3,5%.

Le conseguenze della pandemia sui settori produttivi sono state eterogenee, riflettendo anche la diversa intensità delle restrizioni.



Fonte: Banca d'Italia, Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali.

(1) Indici di diffusione. Quota di imprese con fatturato o investimenti in aumento (>1,5 per cento; >3,0 per gli investimenti) e quota con fatturato o investimenti in calo (<-1,5 per cento; <-3,0 per gli investimenti). Il riparto dei dati campionari all'universo tiene conto del rapporto tra numero di unità rilevate e unità nell'universo a livello di classe dimensionale, area geografica e settore. L'indagine è stata svolta nei mesi di settembre e ottobre 2021. - (2) Rispetto ai primi tre trimestri del 2020. - (3) Rispetto alla data di rilevazione. - (4) Spesa nominale per investimenti fissi nel 2021 rispetto a quella programmata a inizio anno.

La ripresa ha riguardato tutti i principali settori economici.

Nell'industria il fatturato è aumentato sensibilmente nei primi nove mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo del 2020, sostenuto dalla domanda interna ed estera. L'incremento delle esportazioni ha riguardato tutti i principali comparti ad eccezione della componentistica dei mezzi di trasporto, dei prodotti alimentari e farmaceutici.

Anche l'accumulazione di capitale è tornata a crescere, sebbene in misura moderata.

Il settore delle costruzioni ha registrato una dinamica molto positiva, cui ha contribuito il ricorso alle agevolazioni fiscali per il recupero del patrimonio edilizio. Il comparto dei servizi, particolarmente penalizzato nel 2020, è risultato in ripresa, beneficiando anche dell'andamento positivo del turismo e dei trasporti marittimi e aerei.

L'andamento congiunturale ha inciso positivamente sull'occupazione e sulla partecipazione al mercato del lavoro. Nei primi otto mesi del 2021 le attivazioni nette di contratti alle

dependenze sono aumentate rispetto allo stesso periodo del 2020 ma anche del 2019. Il numero di ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni si è sensibilmente ridotto rispetto allo stesso periodo del 2020, sebbene sia rimasto ancora notevolmente più elevato rispetto a quello precedente la pandemia.

Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha favorito la ripresa dei consumi, sostenuti anche dall'elevata liquidità a disposizione delle famiglie e dall'incremento del credito al consumo; si è intensificata la crescita dell'indebitamento per l'acquisto di abitazioni.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Nei primi nove mesi del 2021, il settore industriale è cresciuto intensamente. In base ai dati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di circa 280 imprese con almeno 20 addetti, nel periodo considerato il 61% ha registrato un aumento del fatturato rispetto allo stesso periodo del 2020; il saldo tra la quota di imprese con fatturato in aumento e quelle in calo è risultato positivo di 49 punti percentuali.

Nei primi nove mesi dell'anno 2021 i casi di crescita rispetto allo stesso periodo del 2020 sono risultati prevalenti tra le imprese di tutte le classi dimensionali e in particolar modo tra quelle con più di 100 addetti; la crescita è stata diffusa anche tra tutti i principali comparti.

Sull'andamento congiunturale incidono difficoltà di approvvigionamento di input produttivi. Tali difficoltà sono state segnalate dal 54% delle imprese, specialmente da quelle operanti nei comparti della chimica, gomma e plastica e della metalmeccanica, e sono risultate più accentuate tra le aziende che dichiarano di avere prospettive favorevoli per il fatturato.

Tra le aziende con problemi di approvvigionamento, il 90% ha riportato rincari negli input produttivi e l'80% ne ha indicato l'indisponibilità; secondo le imprese, tali difficoltà si stanno riflettendo principalmente in un aumento dei prezzi di vendita e dei tempi di consegna, nonché nella riduzione dei margini di profitto; in pochi casi sono state segnalate riduzioni o sospensioni dell'attività oppure rimodulazione dei fornitori.

Anche gli investimenti hanno ricominciato a crescere, dopo la brusca frenata causata dalla crisi pandemica. Circa il 56% delle imprese nel corso dell'anno 2021 ha rispettato i piani formulati a inizio anno, che indicavano in media una crescita dell'accumulazione di capitale; la quota di imprese che ha realizzato investimenti eccedenti rispetto ai piani è risultata inoltre superiore a quella che ha rivisto i piani al ribasso.

Le attese delle imprese industriali delineano una prosecuzione della crescita delle vendite e degli investimenti. Il saldo tra la quota di imprese che hanno previsto una crescita del fatturato nei prossimi sei mesi rispetto ai livelli attuali e quella delle imprese che hanno previsto un calo si è attestato su valori ampiamente positivi, con riferimento sia al mercato interno sia a quello estero. Circa il 41% delle imprese ha pianificato un aumento della spesa per investimenti nel 2022 rispetto ai livelli pregressi, a fronte del 17% che ne ha programmato un calo.

Nell'anno 2021 il settore delle costruzioni, dopo la contrazione del 2020, ha registrato una forte crescita, che ha beneficiato anche delle agevolazioni fiscali per il recupero del patrimonio edilizio. In base al sondaggio congiunturale della Banca d'Italia su un campione di circa 100 imprese edili pugliesi, il saldo tra la quota di quelle che prevedono un aumento del valore della produzione nel 2022 e quelle che ne prevedono un calo è risultato ampiamente positivo.

Secondo le previsioni delle imprese la crescita proseguirà nei prossimi anni.

Gli indicatori disponibili delineano una ripresa dell'attività nel settore dei servizi, che ha beneficiato anche dell'aumento dei consumi delle famiglie. In base ai dati del sondaggio congiunturale il saldo tra la quota di imprese dei servizi con fatturato in crescita nei primi nove mesi dell'anno 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente e quelle con fatturato in calo è divenuto positivo per 48 punti percentuali.

Le imprese prevedono una prosecuzione della fase espansiva per i prossimi sei mesi. All'andamento positivo ha contribuito anche il comparto del turismo. Nei primi sette mesi dell'anno in Puglia si è registrato un



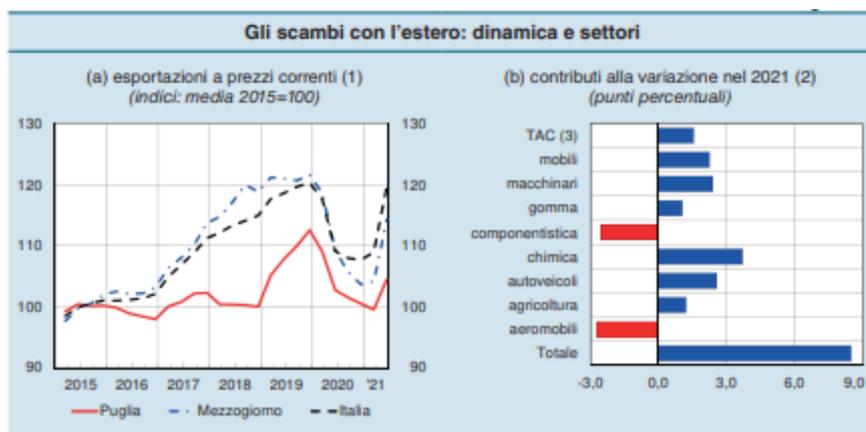
AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

parziale recupero della domanda, fortemente diminuita nel corso del 2020. Secondo le informazioni fornite dall'Osservatorio turistico della Regione, gli arrivi sono cresciuti del 45% circa sul corrispondente periodo. Il comparto ha recuperato circa 18 punti percentuali dei 60 persi tra il 2019 e il 2020. La ripresa è stata sospinta sia dai turisti italiani sia da quelli stranieri, aumentati rispettivamente del 40% e 82 %.

La crescita degli arrivi di turisti esteri ha fatto risalire al 13% il tasso di internazionalizzazione, 2 punti percentuali in più rispetto al 2020 ma 15 in meno rispetto al 2019. Secondo i dati provvisori del Dipartimento Turismo della Regione Puglia, la dinamica positiva si sarebbe rafforzata nei mesi di agosto e settembre, grazie soprattutto ai flussi turistici italiani, che avrebbero superato anche quelli registrati negli stessi mesi del 2019. Dalle informazioni fornite dall'Osservatorio turistico della Regione le scelte di vacanza relative ai primi sette mesi dell'anno hanno favorito l'area salentina e quella garganica. Per quanto riguarda le soluzioni di alloggio, il 61% dei turisti ha preferito soggiornare in strutture ricettive di tipo alberghiero. La scelta ha riguardato tutte le tipologie di struttura ed è stata particolarmente favorevole per il segmento di lusso.

Anche le strutture extra alberghiere hanno conseguito risultati positivi, con tassi di crescita elevati soprattutto per agriturismi e villaggi turistici. La ripresa delle attività e dei movimenti di persone ha prodotto effetti positivi anche sui trasporti. Secondo i dati di Assaeroporti nei primi nove mesi dell'anno 2021 il traffico di passeggeri degli aeroporti di Bari e Brindisi è cresciuto di circa la metà rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in misura superiore al Mezzogiorno e soprattutto all'Italia, su cui ha inciso negativamente la flessione dei passeggeri internazionali.

L'incremento non ha comunque consentito di recuperare i volumi pre-pandemia: il divario negativo rispetto al 2019 è pari al 50%. Il movimento aereo di merci ha invece continuato a risentire del calo dei traffici, in controtendenza rispetto al Mezzogiorno e all'Italia. In base ai dati delle Autorità portuali regionali nei primi otto mesi dell'anno 2021 il traffico di merci nei principali porti pugliesi è cresciuto rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente per effetto del contributo dei porti di Bari e Taranto; nel porto di Brindisi è invece ancora diminuito.



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

(1) Dati trimestrali. Media mobile di quattro trimestri terminante in quello di riferimento. - (2) Contributo di ciascun settore alla variazione percentuale dell'export regionale nel primo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. - (3) Tessile, abbigliamento e calzature.

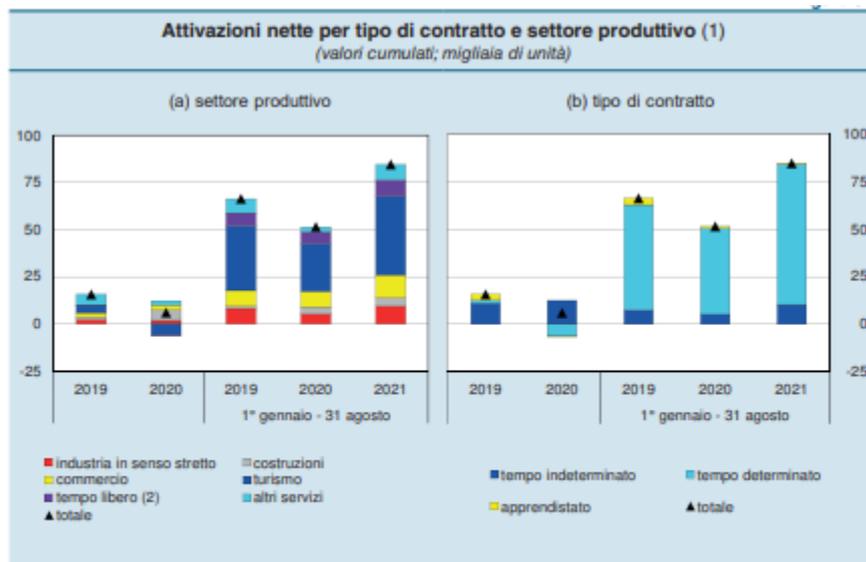
Nello stesso periodo il numero di container movimentati è aumentato per effetto del sensibile recupero dell'attività del porto di Taranto, in presenza di un ulteriore calo di quello di Bari, principale porto regionale per questo segmento. Nei primi otto mesi del 2021 il traffico di passeggeri, sia su traghetti sia nel settore crocieristico, è più che raddoppiato rispetto



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

allo stesso periodo del 2020, favorito dalla ripresa dei movimenti turistici e dall'allentamento delle restrizioni alla mobilità. Il porto di Taranto, in particolare, ha conseguito uno sviluppo dell'attività crocieristica entrando nella programmazione di alcune primarie società del settore che vi hanno portato circa un quarto dei crocieristi in regione.

Nel primo semestre del 2021 le esportazioni pugliesi hanno registrato una crescita dell'8,5% a prezzi correnti rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, dopo il sensibile calo del 2020. La ripresa, concentrata nel secondo trimestre dell'anno, è stata meno intensa rispetto al Mezzogiorno e all'Italia. L'andamento dell'export in Puglia, a differenza di quanto registrato nelle aree di confronto, non ha consentito di recuperare il livello del corrispondente periodo del 2019. L'incremento delle vendite all'estero ha riguardato molti dei principali settori, ma è stato particolarmente intenso nel comparto dei prodotti chimici, degli autoveicoli, dei macchinari, dei mobili, del tessile, abbigliamento e calzature e dei prodotti agricoli. Le vendite di componentistica e motori per auto e di aeromobili hanno invece registrato un calo di rilievo, che ha comportato una flessione delle esportazioni dei mezzi di trasporto nel loro complesso. La contrazione delle esportazioni di tali settori, dei prodotti alimentari e di quelli farmaceutici, pari complessivamente a circa il 35% del totale delle vendite, ha significativamente contribuito al peggiore andamento dell'export pugliese nel confronto con il Mezzogiorno, dove tali comparti hanno invece fatto registrare una crescita.



Fonte: elaborazioni su dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

(1) L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente nel settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato. Sono esclusi dall'analisi i seguenti Ateco a 2 cifre: dallo 01 allo 03; dall'84 all'88; dal 97 al 99. Le cessazioni vengono considerate con un ritardo di un giorno: pertanto negli otto mesi in esame (1 gennaio - 31 agosto) sono incluse quelle del 31 dicembre dell'anno prima ma non rientrano quelle del 31 agosto dell'anno di riferimento. - (2) Arte, sport, cultura e tempo libero.

Con riferimento alle aree di destinazione, la ripresa dell'export regionale si è concentrata nei paesi UE, cui è destinata oltre la metà del totale. L'incremento ha interessato soprattutto la Germania, per le maggiori vendite di articoli farmaceutici e macchinari, la Spagna, per l'aumento delle esportazioni di prodotti chimici e autoveicoli, e la Francia, per la crescita dei flussi di prodotti tessili e chimici. Nei paesi extra UE si osserva la flessione delle vendite in Svizzera di prodotti

farmaceutici, nel Regno Unito di prodotti alimentari e componentistica per auto, e negli Stati Uniti di aeromobili. È invece aumentato l'export diretto in Turchia e Cina, soprattutto di mobili, e verso il Giappone, di macchinari e autoveicoli.

www.arpal.regione.puglia.it

ARPAL - PUGLIA

Viale Luigi Corigliano, 1 (Zona Industriale) - 70132 Bari

Pec: arpalpuglia@pec.rupar.puglia.it - e-mail: segreteria@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

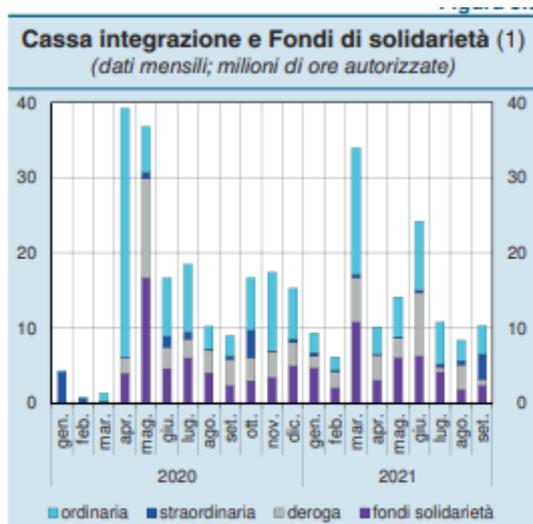
In base ai dati di Infocamere nei primi sei mesi del 2021 il tasso di natalità netto delle imprese è aumentato all'1,4% (0,1 nel primo semestre 2020), un valore di poco superiore a quello del Mezzogiorno e dell'Italia (rispettivamente 1,2% e 1,0%).

Nel confronto con lo stesso periodo del 2020 l'incremento del tasso di natalità netto riflette sia il rafforzamento della natalità sia l'ulteriore calo della mortalità. L'indicatore è stato positivo per le ditte individuali e le società di capitali mentre si è confermato negativo per le società di persone.

In base al sondaggio autunnale della Banca d'Italia, nel 2021 la redditività delle imprese industriali e dei servizi pugliesi con almeno 20 addetti ha registrato forte aumento rispetto all'anno precedente. Il saldo tra la quota di imprese che prevedono di chiudere l'esercizio corrente in utile e di quelle che si attendono una perdita è risultato pari a 34 punti percentuali, un dato più elevato di oltre 20 punti percentuali rispetto al 2020 e in linea con quello del 2019. Il saldo è risultato positivo anche per le imprese del settore delle costruzioni.

L'aumento dell'autofinanziamento ha fornito il principale contributo all'ulteriore miglioramento della liquidità delle imprese. L'indice di liquidità finanziaria, dato dal rapporto tra le attività più liquide detenute dalle imprese e i debiti a breve scadenza, ha infatti continuato a crescere nella prima parte del 2021, sebbene in maniera più contenuta rispetto all'anno precedente, raggiungendo valori molto elevati nel confronto storico.

Dopo il picco di crescita registrato ad aprile 2021, nei mesi successivi la dinamica dei prestiti alle imprese ha decelerato (5,1% ad agosto, a fronte del 7,6% di dicembre 2020). Il rallentamento ha interessato tutte le classi dimensionali di imprese anche se in misura maggiore quelle piccole e quelle operanti nei comparti del manifatturiero e dei servizi. Sulla dinamica ha influito il rallentamento della domanda di finanziamenti, in particolare di quelli assistiti da garanzia pubblica, che ha risentito del minore fabbisogno di liquidità delle imprese, a fronte di condizioni di offerta rimaste distese.



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

(1) I dati rappresentano la somma delle ore di CIG ordinaria, straordinaria e in deroga autorizzate in ciascun mese.

Dopo il calo registrato nel 2020 e nei primi mesi del 2021, secondo i dati dell'Istat la dinamica dell'occupazione in regione si è sensibilmente rafforzata a partire dal secondo trimestre 2021. Vi ha corrisposto anche un incremento della partecipazione al mercato del lavoro, che era diminuita marcatamente durante i mesi di maggiore diffusione dell'epidemia.

La dinamica occupazionale è stata sostenuta dalle attivazioni di contratti alle dipendenze: nei primi otto mesi del 2021, secondo i dati delle Comunicazioni obbligatorie, sono stati attivati in Puglia 315.200 impieghi alle dipendenze nel settore privato non agricolo, a fronte di 230.600 cessazioni; il saldo è risultato pertanto positivo per 84.600 unità, un dato superiore al 2020 e anche al 2019. Analogamente a quanto si è verificato nel resto del Paese,



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

la dinamica positiva ha riguardato soprattutto il secondo trimestre e si è poi affievolita nei mesi estivi. La crescita delle attivazioni nette ha beneficiato della dinamica più sostenuta dei nuovi impieghi e del calo delle cessazioni, su cui hanno inciso l'estensione degli strumenti di integrazione salariale e le misure sul divieto di licenziamento, parzialmente rimosso dal 1° luglio di quest'anno.

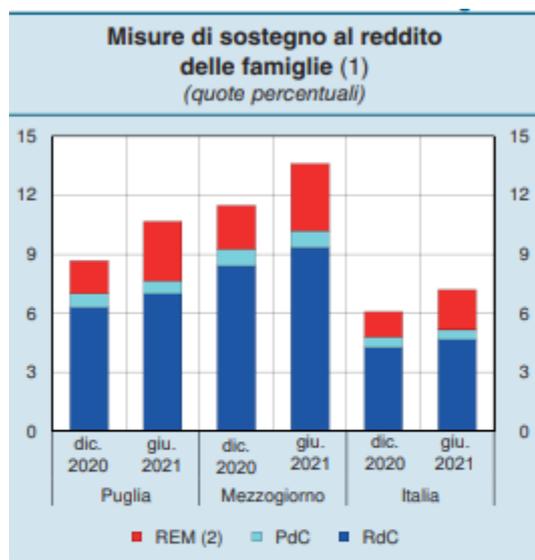
L'andamento positivo delle assunzioni nette ha interessato anche le donne e i giovani. Nel periodo gennaio-agosto 2021 circa il 43% delle assunzioni nette ha riguardato le donne, un dato simile alla media nazionale. Le attivazioni nette dei giovani (15-24 anni) sono risultate pari al 34%, un valore che continua a rimanere inferiore rispetto al resto del Paese (39%). Le assunzioni nette sono risultate superiori rispetto al periodo corrispondente dello scorso anno in tutti i principali comparti: la crescita è stata più sostenuta nell'industria in senso stretto e più debole nelle costruzioni, che però avevano beneficiato di una forte ripresa già dal 2020. Le attivazioni nette sono state superiori anche a quelle del periodo corrispondente del 2019 in tutti i principali settori.

Nei primi otto mesi del 2021 l'87% delle assunzioni nette è stato rappresentato da contratti a tempo determinato, valore in linea con il periodo corrispondente del 2020 ma superiore al 2019. Le attivazioni nette sono risultate superiori nel 2021 rispetto all'anno precedente sia con riferimento ai contratti a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato.

Nei primi nove mesi del 2021 il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG) si è ridotto, dopo il forte incremento registrato nel 2020 favorito dall'estensione a categorie di lavoratori che prima della pandemia non ne potevano beneficiare. Il numero di ore autorizzate è diminuito del 13% rispetto allo stesso periodo del 2020; al calo della CIG si è associato un aumento delle ore di Fondi di solidarietà (8,9%). Nel complesso,

le ore autorizzate di CIG e di Fondi di solidarietà rimangono di molto superiori ai livelli precedenti l'inizio della pandemia. Nei primi sei mesi del 2021 sono state presentate circa 44.000 domande NASpl da parte dei residenti in regione, un valore in calo di oltre un quarto rispetto all'anno precedente; sulla flessione ha inciso la riduzione delle cessazioni.

In Puglia, a giugno del 2021, il numero di nuclei percettori del Reddito di cittadinanza (RdC) e della Pensione di cittadinanza (PdC) è cresciuto a circa 123.000 (di cui quasi 11.000 percettori di PdC). Le famiglie beneficiarie di una delle due misure rappresentano il 7,6% di quelle residenti in regione (l'incidenza era pari al 7,0% alla fine dello scorso anno). Anche il ricorso al Reddito di emergenza (REM) è aumentato rispetto alla fine del 2020, beneficiando di alcune novità normative che hanno ampliato la platea dei beneficiari.



Fonte: elaborazioni su dati Istat e INPS, Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza.

(1) Quote sul totale delle famiglie residenti nel 2020. – (2) Per il REM a dicembre 2020 si considera la somma dei nuclei beneficiari che hanno ricevuto almeno un pagamento a valere sui DD.LL. 104/2020 e 137/2020 (decreti "agosto" e "ristori").



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

In Regione i nuclei che a giugno hanno usufruito del REM sono stati quasi 49.000, il 3,0 % delle famiglie residenti (1,7 a dicembre dello scorso anno). Sebbene in crescita, la quota di famiglie pugliesi beneficiarie di PdC, RdC e REM rimane significativamente inferiore rispetto a quella del Mezzogiorno.

Alle misure nazionali di sostegno al reddito in Puglia si affianca il Reddito di dignità (ReD), rivolto ai nuclei familiari in condizione di esclusione sociale e non coperti da RdC o PdC. All'inizio di ottobre 2021 risultavano prese in carico circa 3.700 famiglie (erano poco meno di 2.800 alla fine dello scorso anno).

La dinamica dei consumi delle famiglie, che era risultata in forte calo nel corso del 2020, è tornata positiva nel corso del 2021: sulla ripresa ha inciso il forte miglioramento del clima di fiducia, l'allentamento delle misure di contenimento della pandemia e la minore incertezza connessa con l'emergenza sanitaria. In base alle previsioni di Svimez, nel 2021 la spesa delle famiglie pugliesi ha recuperato solo in parte il forte calo registrato nel 2020.

Lo sviluppo digitale è un fattore indispensabile per sostenere l'innovazione e la competitività di un territorio e per promuovere le competenze e l'inclusione sociale, garantendo anche la fruizione di servizi pubblici e privati. Alla vigilia della pandemia la Puglia registrava un ricorso alle tecnologie digitali inferiore alla media nazionale. Tale ritardo era particolarmente accentuato con riferimento alle imprese, e ha penalizzato la diffusione dello smart working durante la pandemia. Sul minor utilizzo delle tecnologie digitali ha influito anche la scarsa diffusione delle competenze informatiche fra la popolazione. Per quanto riguarda le infrastrutture di connessione e l'offerta di servizi on-line da parte degli enti locali, la Puglia è invece in linea con la media nazionale.

Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità e dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Il Piano annuale 2022 e pluriennale 2021-2023 delle attività di ARPAL Puglia, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 75 del 29/10/2021 dà conto degli interventi che l'Agenzia attua sul territorio regionale nel contesto di un ampio processo nazionale di riforma delle politiche del lavoro e in coerenza con gli obiettivi comunitari, nazionali e regionali, e in materia di occupazione, di formazione e per lo sviluppo economico. In coerenza con il quadro normativo, la *mission* dell'Agenzia è garantire l'esercizio della funzione regionale in materia di mercato del lavoro tramite il coordinamento dei Centri per l'impiego.

Il Direttore Generale dell'Agenzia è il Dott. Massimo Cassano, nominato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2070/2020 mentre il Revisore Unico dell'Agenzia, nominato con Deliberazione della Giunta Regionale della Puglia n. 212/2019, è la Dott.ssa Lauretana Fasano.

I Dirigenti sono stati individuati con Atto Dirigenziale n.158 del 13.04.2021 nella persona del dott. Giuseppe Pascali, in qualità di Dirigente a tempo determinato dell'unità operativa "Bilancio e Ragioneria" e delega relativa alla pianificazione delle assunzioni e conseguenti procedure concorsuali; con Atto Dirigenziale n. 168 del 28.02.2022 nella persona della dott.ssa Claudia Claudi, in qualità di Dirigente dell'unità operativa "Affari Generali - Personale e Formazione Interna - Contenzioso".



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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 ed in osservanza delle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013; delle linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c.2, del D. Lgs. n. 33/2013, art. 5-bis, c. 6, del D. Lgs. n. 33/2013 e Delibera ANAC n. 1309 del 28/12/2016; delle Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nella Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 ed in attuazione del D. Lgs. n. 33/2013 così come modificato dal successivo D. Lgs. 97/2016; delle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali definite nel Provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014; delle Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Pubbliche Amministrazioni, approvate con Delibera ANAC n. 177 del 19/02/2020.

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 contingente ancora embrionale. 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'All. B;
- 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.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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.

Con il presente atto, l'ARPAL Puglia, istituita nel 2018 e con una struttura organizzativa in corso di implementazione, provvede ad adottare le misure organizzative in grado di dare attuazione agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza mediante organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, l'individuazione dei soggetti Responsabili dei flussi informativi, del Referente per la pubblicazione, della previsione delle modalità di pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella specifica sezione "*Amministrazione trasparente*".



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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.

Organizzazione dei flussi informativi

Con il presente Piano, si rinsaldano le misure organizzative per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, degli atti e delle informazioni nonché per la ricognizione e il completamento dei dati già pubblicati sul sito internet, come di seguito riportato:

- i dirigenti responsabili di ciascuna unità operativa, avvalendosi degli incaricati di posizione organizzativa e dei funzionari in servizio o in assegnazione, sono individuati, ciascuno per i dati, gli atti, le attività, le funzioni, i procedimenti ed i provvedimenti di propria competenza ovvero posti nella propria disponibilità o conoscenza, quali "Responsabili della pubblicazione" a tutti gli effetti di legge e regolamento, oltre che ai fini del presente atto;
- gli incaricati di posizione organizzativa, in servizio o in assegnazione, sono individuati quali "Responsabili della trasmissione e referenti dei flussi informativi" di propria competenza e della struttura di riferimento, in sede periferica o in Direzione Generale, ed operano a supporto dei Responsabili della pubblicazione.

I Responsabili della pubblicazione:

- sono responsabili della regolare pubblicazione dei dati, degli atti, dei provvedimenti e delle informazioni inerenti la propria unità operativa (istruiti, adottati, predisposti o curati) nonché del rispetto della modalità e dei termini stabiliti dalla legge, del rispetto della normativa in materia di privacy, delle direttive e/o misure definite dal Responsabile della Trasparenza;
- assicurano il tempestivo e regolare flusso di informazioni da pubblicare sul sito web istituzionale dell'ARPAL Puglia, l'aggiornamento tempestivo delle stesse, effettuando, altresì, i controlli e le opportune riorganizzazioni per la propria unità operativa;
- garantiscono che la pubblicazione degli atti, dei documenti e delle informazioni avvenga con criteri di accuratezza e qualità come indicato all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013 e dalle linee Guida CIVIT/ANAC.

I Responsabili della trasmissione e referenti dei flussi informativi di propria competenza e della struttura di riferimento sono responsabili della regolarità formale del provvedimento e della veridicità, esattezza e completezza delle informazioni fornite, del loro aggiornamento in funzione della concreta trasparenza dei dati e delle informazioni di propria competenza, sottoposti al regime normativo della trasparenza, assicurando la completa conoscenza in capo ai Responsabili della pubblicazione.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

I Responsabili della pubblicazione verificano che siano effettivamente trasmessi correttamente gli atti, i dati e documenti già predisposti per la pubblicazione al Referente per la trasparenza e la pubblicazione presso la Direzione Generale, individuato nella persona di un istruttore amministrativo, coadiuvato da un operatore amministrativo, incardinati in sede centrale e, in parte, posti a supporto della unità operativa competente. I documenti completi e regolari dovranno essere trasmessi alla Direzione Generale ovvero al Referente per la trasparenza e la pubblicazione nel seguente modo:

1. in formato originale con firma autografa o in formato pdf firmato digitalmente dall'organo adottante direttamente ovvero all'indirizzo di posta elettronica certificata dell'Agenzia, arpalpuglia@pec.rupar.puglia.it; a tal riguardo la data della pec varrà come data di trasmissione del dato o del provvedimento inviato per la pubblicazione;
2. il Referente presso la D.G. ricevuti i provvedimenti, gli atti, i dati e le informazioni già predisposti per la pubblicazione, provvede tempestivamente, e comunque entro tre giorni dal ricevimento, alla pubblicazione degli stessi nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale nelle sezioni indicate dal competente Responsabile della Pubblicazione;
3. il Referente presso la D.G., su disposizioni del Responsabile della Trasparenza e/o su indicazioni dei Responsabili della Pubblicazione, provvede inoltre:
 - a. all'adeguamento e/o aggiornamento della Sezione "Amministrazione Trasparente" alla normativa vigente e alle indicazioni emesse dall'ANAC, alle direttive/circolari e disposizioni del Responsabile della Trasparenza;
 - b. alla segnalazione al Responsabile della Trasparenza nel caso di mancato o incompleto o irregolare flusso dei dati da parte dei Responsabili della Pubblicazione;
 - c. alla segnalazione di eventuali criticità a tutti i soggetti interessati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato individuato con D.D.G. n. 2 del 22.01.2021 e si avvale di propri collaboratori tra i colleghi dell'Agenzia.

Al fine di adempiere a quanto richiamato in premessa, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con nota Prot. n. Arlpa/AOO_1/PROT/14/03/2022/0017156, ha richiesto il coinvolgimento dei Dirigenti delle unità operative competenti, i quali hanno riscontrato come di seguito riportato.

Il Direttore Generale, Dirigente f.f. U.O. Coordinamento di Staff, Dirigente f.f. U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego, Dirigente f.f. U.O. Patrimonio e Attività Negoziali, dott. Massimo Cassano, con nota Arlpa/AOO_1/PROT/15/03/2022/0017565 ha individuato dette risorse:

1. U.O. Coordinamento di Staff
Responsabile per la pubblicazione: dott.ssa Tiziana Tamburrino;
Referente per la trasparenza: dott. Pierpaolo Miglietta.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

2. U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego

Responsabile per la pubblicazione: dott.ssa Francesca Serpino;

Referente per la trasparenza: dott. Luca Dibello;

3. U.O. Patrimonio e Attività Negoziali

Responsabile per la pubblicazione: dott. Michele Coviello;

Referente per la trasparenza: dott.ssa Tiziana Tamburrino.

Il Dirigente U.O. Bilancio e Ragioneria e attività di pianificazione delle assunzioni e conseguenti procedure concorsuali, dott. Giuseppe Pascali, con nota Prot. Arlpa/AOO_1/18/03/2022/0018506, ha individuato tali risorse:

4. U.O. Bilancio e Ragioneria

Responsabile per la pubblicazione (area Ragioneria): dott. Nicola Trisolini;

Responsabile per la pubblicazione (area Bilancio): dott. Daniele Balestra;

Referente per la trasparenza: dott. ssa Rita Maria Clary.

4.1 Attività di pianificazione delle assunzioni e conseguenti procedure concorsuali

Responsabile per la pubblicazione: dott.ssa Andrea Dimasi;

Referente per la trasparenza: dott. Luca Dibello.

Il Dirigente U.O. Affari Generali - Personale e Formazione Interna – Contenzioso, dott.ssa Claudia Claudi, con nota Prot. Arlpa/AOO_1/06/04/2022/0023305, ha nominato tali figure:

5. U.O. Affari Generali – Personale e formazione interna - Contenzioso

Responsabile per la pubblicazione (area Affari generali - Personale): dott. Massimo Ingannamorte e dott. Vincenzo Marino;

Referente per la trasparenza: dott.ssa Rosa Cascella.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Le misure organizzative innanzi delineate si integrano negli obiettivi organizzativi e individuali per l'anno 2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 10 comma 3, del D. Lgs. 33/2013, trovando compimento nel Piano della Performance.

Sezione "Amministrazione Trasparente" definizione contenuti e individuazione Responsabili della pubblicazione

Ogni Responsabile della pubblicazione dovrà rispettare gli adempimenti di pubblicazione riportati nel presente Piano, costituendo lo stesso misura organizzativa da integrare, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012.

Modalità di pubblicazione

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:

- o 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;
- o 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.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

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.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Agenzia in termini di assunzione del personale, di formazione e di organizzazione del lavoro agile.

3.1. Struttura organizzativa

L'atto di organizzazione dell'ARPAL Puglia è stato approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 318/2019.

Sono organi dell'ARPAL il Direttore Generale e il revisore unico. Tali organi durano in carica tre anni e possono essere confermati una sola volta. In nessun caso la durata in carica potrà essere complessivamente superiore a sei anni. Il Direttore Generale ha la rappresentanza legale dell'ARPAL e garantisce la coerenza dell'azione della stessa Agenzia con gli indirizzi strategici e gli atti di vigilanza della Giunta regionale ai sensi degli articoli 8 e 12 L.R. n. 29/2018. Al Direttore Generale sono attribuite le competenze in materia di gestione dell'ARPAL, ferme le previsioni di cui agli articoli 7, 8 e 12 della predetta legge.

Il revisore unico è nominato dalla Giunta regionale ed è scelto tra gli iscritti nel registro dei revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE).

L'ARPAL Puglia è organizzata a livello centrale in una Direzione Generale e in otto strutture dirigenziali, denominate Unità Operative, che dalla stessa dipendono gerarchicamente, e sono le seguenti:

- Unità operativa Coordinamento di staff, che coordina le attività delle strutture di staff del Direttore Generale (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:

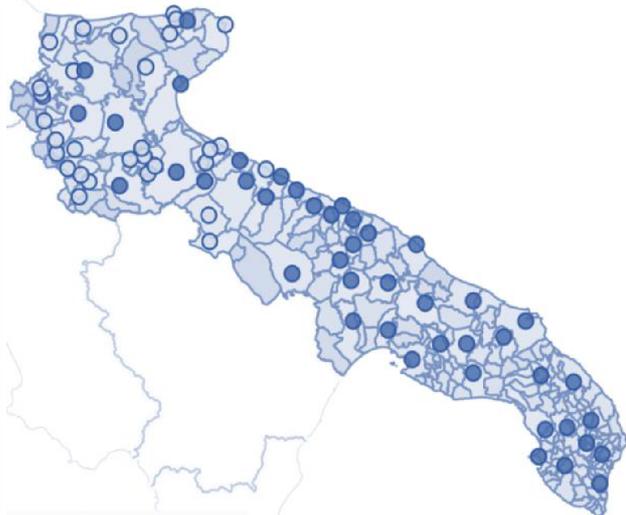
- 6 Uffici di Collocamento Mirato dei Disabili, uno per ogni ambito territoriale/provinciale;
- 44 Centri per l'Impiego (d'ora in avanti CPI), di cui n.1 (CPI di Mesagne) temporaneamente inattivo, a causa della carenza di personale;
- 27 tra sportelli specializzati e centri polivalenti, al fine di assicurare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



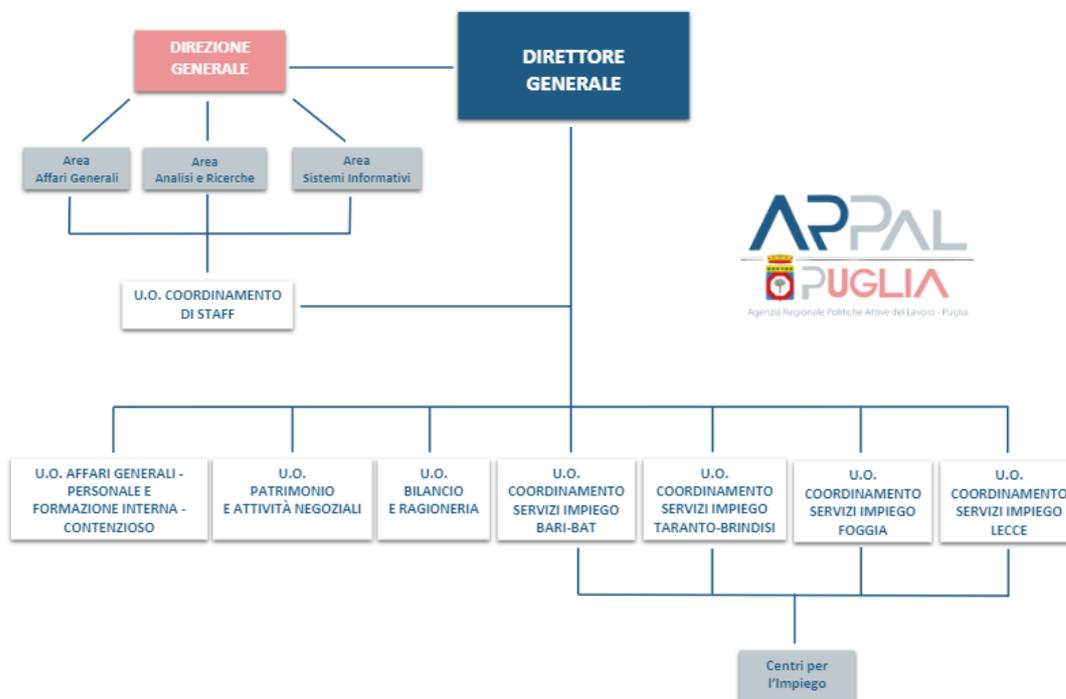
AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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 <i>(Attualmente non attivo)</i>
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, Castellana, Manduria



Organigramma



All'interno di ogni organizzazione, le risorse umane rappresentano un elemento strategico e determinante per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda. Il personale rappresenta un vero e proprio patrimonio

www.arpal.regione.puglia.it

ARPAL - PUGLIA

Viale Luigi Corigliano, 1 (Zona Industriale) - 70132 Bari

Pec: arpalpuglia@pec.rupar.puglia.it - e-mail: segreteria@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

per l'organizzazione e, pertanto, la Direzione generale ha posto la massima attenzione sulle risorse umane per non trascurare gli aspetti legati al suo sviluppo e favorirne la crescita professionale. Attraverso la realizzazione del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego, di cui alla D.G.R. 912/2021 sono state attivate diverse procedure di mobilità/comando e procedure concorsuali per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il presente testo è redatto ai sensi dell'art. 14, c. 1, della L. n. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, c. 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, tenuto conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" di cui al DM 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

Il Piano Organizzativo sul Lavoro Agile dell'Agenzia è un documento flessibile e "agile" che consentirà all'Agenzia di programmare, monitorare e valutare i risultati conseguiti con la nuova modalità di organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo e dirigente, tenuto conto dell'evoluzione del contesto interno ed esterno. Il presente piano riporta il progetto strategico che l'Agenzia intende attuare per accompagnare e preparare il passaggio dalla fase emergenziale a quella a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile, passaggio che sarà effettuato con il contributo di tutti i soggetti coinvolti, in particolare OO.SS. ed RSU.

Nel corso del 2021 si è chiusa per le pubbliche amministrazioni la fase del lavoro agile emergenziale.

Sono stati emanati alcuni provvedimenti ministeriali che hanno quasi del tutto completato il quadro normativo di riferimento del lavoro agile che consente alle amministrazioni pubbliche, rispettando determinate condizioni, di continuare a utilizzare il lavoro agile come modalità di prestazione lavorativa per i propri dipendenti.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato da subito con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 245 del 13/10/2021, che ha individuato le condizionalità e i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini assicurando un'adeguata qualità dei servizi. È stato disciplinato, inoltre, anche dalle "linee guida" adottate previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i Sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo delle Funzioni Centrali sottoscritto tra Aran e Parti Sociali il 21 dicembre 2021, che, del lavoro agile nel pubblico impiego, ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Il suddetto provvedimento ha previsto un rientro in servizio graduale del personale delle pubbliche amministrazioni a decorrere dal 15 ottobre 2021 con l'indicazione per le amministrazioni di adottare, nei quindici giorni successivi, gli atti organizzativi per attuare le disposizioni contenute nel decreto.

L'Agenzia ha ritenuto di procedere, nelle more dell'emanazione delle linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1, c. 6, del DPCM recante modalità per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 1, c. 3 del citato DPCM ha stabilito alcune condizionalità per il ricorso al lavoro agile che tutte le amministrazioni pubbliche sono chiamate a rispettare e che si esplicitano di seguito:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, c. 1, della L. 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 1. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 2. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di reperibilità;
 3. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del DPCM.

L'ARPAL Puglia crede fortemente nella potenzialità di questa diversa organizzazione del lavoro, che favorisce la produttività e l'orientamento ai risultati, consentendo quindi un miglioramento dei servizi erogati e conciliando al contempo le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ottica di un maggior equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Con D.D.G. n. 16 del 26/01/2022, previo confronto con le OO.SS., l'Agenzia ha approvato il regolamento contenente la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il quale consente il lavoro agile per le attività, che all'esito delle ricognizioni effettuate dalle singole strutture



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

territoriali e dalla Direzione, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro. In dettaglio, ferma la possibilità per i singoli dirigenti di individuare ulteriori attività che possono essere svolte in lavoro agile, l'Agenzia ha ritenuto compatibili con detta modalità lavorativa:

- a) la predisposizione di pareri e pratiche;
- b) le attività connesse alla partecipazione a riunioni;
- c) le attività di studio, analisi e stesura di provvedimenti amministrativi, di decreti, di relazioni;
- d) le attività di cura, di redazione e di preparazione dei dossier;
- e) le attività di approfondimento normativo e/o di elaborazione dati;
- f) la gestione di attività su portali Web esterni all'ente purché raggiungibili dall'esterno dell'ufficio;
- g) l'espletamento di attività istruttoria relativa ad istanze che determina l'avvio di un procedimento;
- h) l'attività lavorativa svolta in backoffice.

Tenuto conto delle modifiche apportate all'art. 14, co. 1 L. 124/2015 in materia di limiti numerici dei dipendenti che potranno avvalersi di nuove modalità di lavoro e della mancata proroga delle disposizioni di cui all'art. 26 co. 2 D.L. 18/2020, l'Agenzia, nelle more della emanazione della specifica disciplina di comparto sullo smart working da parte della contrattazione collettiva, ha avviato la procedura di confronto con le OO.SS. sul nuovo Regolamento provvisorio per la disciplina del lavoro agile dell'Agenzia, da adottarsi a seguito della conclusione della fase emergenziale. L'accordo definirà tutti gli elementi necessari allo svolgimento della prestazione in lavoro agile, tra cui anche il numero massimo di giornate mensili svolgibili in modalità agile. Sono fatte salve particolari situazioni contingenti, di tutela della salute per particolari categorie di dipendenti (cosiddetti soggetti "fragili"/dipendenti in gravidanza) e altre condizioni di particolare necessità degne di tutela che potrebbero richiedere lo svolgimento temporaneo di un numero di giornate mensili superiori a quelle normalmente previste.

Nel rispetto delle esigenze di servizio, si garantirà l'equilibrio del rapporto tra lavoro in presenza e lavoro agile secondo le modalità organizzative più adeguate alla situazione della struttura di appartenenza, tenendo conto delle contingenze che possono interessare i singoli dipendenti, garantendo il rispetto del vincolo della prevalenza del lavoro in presenza di ciascun dipendente come risultato della programmazione complessiva.

3.2.1 Fotografia dell'ente

L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile è stata introdotta in ARPAL Puglia, al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e continuare a garantire l'erogazione dei servizi alla numerosissima utenza (cittadini, imprese, associazioni, enti pubblici), mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche a distanza (telefono/e-mail). Nell'annualità 2021, per i periodi in cui la Regione Puglia è stata inserita in zona rossa, l'attività in presenza dei CPI è stata sospesa e tutti gli operatori hanno continuato ad assicurare i servizi ai cittadini-utenti in modalità di lavoro agile, coadiuvati dai formatori degli enti di formazione assegnati ai CPI in assistenza tecnica, che hanno assicurato la propria attività in smart-working.

A seguito della riapertura dei Centri per l'Impiego, la modalità in Lavoro Agile è stata comunque garantita ai soggetti ritenuti fragili, ai sensi del d.l. n.34/2020.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Attualmente svolgono la prestazione lavorativa in smart working n. 25 lavoratori. Tale numero, alla luce della fase finale delle procedure finalizzate al potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego, restituisce la fotografia di una fase di assestamento per l'Agenzia, in cui le risorse neo assunte sono state assegnate alle sedi di destinazione e stanno svolgendo una fase di affiancamento ai cd. "dipendenti storici" e training on the job necessariamente in presenza, al fine di restituire un servizio il più efficace possibile nei confronti di un'utenza sempre più variegata e con bisogni multidisciplinari.

3.2.2 Le tecnologie abilitanti

L'Agenzia è consapevole che le tecnologie ICT siano abilitanti per il raggiungimento di una migliore efficacia ed efficienza dei processi, ma anche per consentire l'adozione di strumenti quali lo smart working e il telelavoro.

L'utilizzo della tecnologia è senza dubbio l'elemento principale nell'implementazione di un modello di smart working: attraverso la tecnologia, infatti, viene data la possibilità al dipendente di lavorare al di fuori della sede di lavoro, permettendogli, nel contempo, di comunicare e collaborare con i colleghi.

L'Agenzia sta investendo sulle tecnologie informatiche con l'obiettivo di:

- potenziare le infrastrutture di rete consentendo una stabile connessione alla rete internet per ogni postazione in sede, mantenendo allo stesso tempo la sicurezza della rete dati dell'Agenzia, delle sue applicazioni e la privacy delle sue informazioni;
- potenziare l'utilizzo della posta elettronica e delle applicazioni web based, che possano essere accessibili dalla rete internet di modo da permettere al personale di potere effettuare molte delle loro attività utilizzando soltanto un browser web;
- incrementare la dematerializzazione dei documenti e delle procedure ricorrendo anche a sistemi di firma elettronica per i processi documentali;
- potenziare l'utilizzo di sistemi di collaborazione, che consentano videoconferenze, scambi di documenti e chat tra i colleghi.

Particolarmente importante per mantenere efficiente e produttiva l'attività amministrativa è la possibilità di utilizzare un sistema informatico, per la preparazione e la firma degli atti, completamente dematerializzato.

Con l'adozione del POLA, che transita nel presente Piano, l'ARPAL Puglia si propone il raggiungimento delle seguenti finalità:

- a) introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro con l'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Di seguito i principali punti di attenzione sui quali si concentrerà il lavoro di attuazione previsto per i prossimi mesi:

- 1) consapevolezza che ogni unità operativa ha proprie specificità, di cui si terrà conto nell'applicazione del lavoro agile nel corso del triennio;



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

2) mantenimento, nella regolazione dello smart working, di un livello di flessibilità, nei limiti consentiti dalla norma, che permetta di adattare le esigenze del lavoratore a quelle organizzative anche in situazioni temporanee e contingenti. A mero titolo esemplificativo:

- a) prevedere un massimo di giornate di lavoro fruibili in smart working su base anche plurimensile, garantendo il rispetto del vincolo della prevalenza del lavoro in presenza di ciascun dipendente come risultato della programmazione complessiva del semestre;
 - b) adottare flessibilità nella scelta dei giorni in cui effettuare lavoro agile, secondo un calendario concordato con il Dirigente/ Responsabile dell'Unità Operativa;
 - c) assicurare particolare attenzione al diritto alla disconnessione;
- 3) proseguire con gli interventi di formazione per il personale dell'ARPAL Puglia, definiti con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 72 del 26/11/2020, avente ad oggetto: attività di formazione ai dipendenti dei Centri per l'impiego, previste dal Piano Straordinario di potenziamento e Approvazione schema di convenzione e piano formativo di massima proposto dal CTS.

Il Regolamento, recante la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, dispone che nello svolgimento della prestazione in smart working, il dipendente si avvalga delle strumentazioni rese eventualmente disponibili dall'ARPAL Puglia ovvero di proprietà del dipendente, purché adeguate alla prestazione di lavoro richiesta.

3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

I soggetti coinvolti nella promozione e attuazione del lavoro agile agiscono collegialmente, al fine di creare un sistema di leadership improntato ai moderni stili manageriali, volti a lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati.

Sono soggetti del lavoro agile:

- il Direttore Generale, il quale adotta il Piano Operativo del Lavoro Agile, che transita nel presente Piano, sentite le Organizzazioni Sindacali e il Regolamento per la disciplina del lavoro agile dell'Agenzia, previo confronto con le stesse;
- i Dirigenti, che effettuano le ricognizioni, al fine di individuare le attività compatibili con la prestazione lavorativa in modalità agile, autorizzano i dipendenti interessati, afferenti alle unità operative di propria competenza e ne valutano il raggiungimento degli obiettivi di performance, come individuati nel progetto individuale. I dirigenti, inoltre, devono preliminarmente attestare che il lavoro agile non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'ARPAL Puglia in favore degli utenti e predisporre un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato eventualmente accumulato;
- tutti i dipendenti, che possono fare richiesta di lavoro agile al Direttore/Dirigente/Responsabile della struttura di competenza, esclusivamente per lo svolgimento delle attività che, all'esito delle ricognizioni effettuate dalle singole strutture territoriali e dalla Direzione, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro. Il lavoro agile viene concesso nel rispetto



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

del criterio di rotazione del personale con cadenza settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità.

I dipendenti ammessi al lavoro agile stipulano un accordo individuale con Direttore/ Dirigente/ Responsabile della struttura di appartenenza, sulla base di un progetto individuale, volto a stabilire attività da effettuare, obiettivi da perseguire e indicatori per valutare il progetto svolto, nonché, tra gli altri, tempi e durata del progetto, fasce di contattabilità e strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro, nel rispetto di quanto disposto dal Regolamento recante la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente. Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del proprio potenziale limite finanziario massimo garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale. Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, ha approvato le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle stesse viene redatto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'ARPAL Puglia. 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 D.G.R. n. 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*



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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 a complessivi € 2.667.181, risulta rispettato, considerata una spesa cumulata tra quella ricorrente assunta nel 2021 e quella derivante dal piano assunzionale 2022 per complessivi € 983.723. Tale limite del 50% delle entrate correnti ordinarie risulta rispettato anche in considerazione della spesa complessiva prevista per gli anni 2023 e 2024. 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 a tempo indeterminato nella Direzione pari a 12 unità. Tale limite del 60% risulta altresì rispettato se si considera il costo lordo delle unità impiegate nella Direzione Generale (pari ad € 1.046.439,00) sul totale del costo teorico delle 96 unità previste dalla dotazione organica (pari ad € 3.670.776,00). Anche in questo caso il limite percentuale risulta rispettato per l'intero triennio di osservazione. Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel Piano si assumono a riferimento i valori del trattamento economico fisso e accessorio previsti dal vigente CCNL Comparto Funzioni Locali.

Per il dettaglio della pianificazione, si rinvia al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'ARPAL Puglia, adottato con D.D.G. n. 54 del 07/04/2022 e in corso di approvazione da parte della Giunta Regionale.



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Sezione 4: Monitoraggio

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.